

**CONSORZIO REGIONALE PER LA TUTELA
L'ESERCIZIO E L'INCREMENTO DELLA PESCA
VALLE D'AOSTA**



**PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
PERIODO 2023 – 2025.**

Allegato alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5a/2023

SOMMARIO

PREMESSA

SEZIONE1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

SEZIONE2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

2.2 PERFORMANCE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

SEZIONE4. MONITORAGGIO

4.1 RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE

4.2 RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

PREMESSA

L'articolo 6 del DL 9.6.2021 n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" prevede l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno del Piano Integrato di attività e organizzazione.

L'articolo 6 (commi 5 e 6) stabilisce che con DPR siano individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO e che con DM del ministro della funzione pubblica sia adottato un Piano tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni, prevedendo inoltre in tale sede le modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Con DM 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" è stato adottato il Piano tipo e la guida alla compilazione.

L'articolo 8, comma 2, del DM stabilisce che in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione il termine del 31 gennaio sia differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

L'articolo 8, comma 3, del DM stabilisce inoltre in fase di prima applicazione, un ulteriore differimento della scadenza prevista al 31 gennaio a 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale, e aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che questo Ente si è posto è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

SEZIONE1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

Denominazione	Consorzio Regionale Tutela Incremento e Esercizio Pesca – Valle d'Aosta
Indirizzo	C.so Lancieri di Aosta n. 15/d
Sito internet istituzionale	https://www.pescavda.it
Telefono	0165/40752
PEC	info@pec.consorziopesca.vda.it
Codice fiscale	80002250076

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Come si è detto, una delle principali novità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è senz'altro l'introduzione formale nel ciclo di programmazione e controllo delle pubbliche amministrazioni del concetto di Valore Pubblico.

La guida alla compilazione del Dipartimento della Funzione Pubblica (allegata al DM 132/2022) definisce il valore pubblico come il livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, dei cittadini, del territorio, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (al quale contribuisce tutta una complessa filiera di enti pubblici e soggetti privati).

Il concetto di finalizzare e integrare tutta l'attività dell'Ente verso obiettivi finali di valore pubblico per la collettività e il territorio è principio generale per tutti gli enti a prescindere dalla loro dimensione.

La normativa prevede che solo gli enti più grandi debbano esplicitare tale dimensione nei propri documenti programmatici come il PIAO (i comuni più grandi mediante la sezione strategica del DUP), ciò non toglie che il principio valga in astratto per tutti e che anche in assenza di formalizzazione, il ciclo della performance e le azioni organizzative degli enti più piccoli debbano comunque tenere presente tale principio.

Il Consorzio Regionale Pesca, pur rientrando nella categoria degli Enti pubblici con meno di 50 dipendenti, intende fornire una visione d'insieme, attraverso un breve accenno al concetto di valore pubblico, che rappresenta il principio cardine da cui partire per la misurazione della produttività del lavoro pubblico e dell'efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, prevista nel piano della Performance.

L'operato dell'Ente deve essere orientato principalmente al benessere dei cittadini e del territorio, in ambito sociale, economico e ambientale. Per poter misurare e valutare la propria performance l'Ente deve aver individuato i propri stakeholder (portatori di interesse) e conoscerne i bisogni. L'esame dei bisogni dei cittadini e del territorio può fornire all'Ente gli elementi essenziali per definire le proprie linee strategiche e gli obiettivi nonché la valutazione del risultato.

Gli stakeholder dell'Ente possono essere suddivisi come segue:

STAKEOLDERS ESTERNI

Soggetti pubblici – enti locali territoriali

Soggetti privati – cittadini, imprese, associazioni culturali, ambientali e sportive

STAKEOLDERS INTERNI

Amministratori, personale e collaboratori a vario titolo

Il miglioramento del benessere di tutti gli stakeholder determina i processi decisionali dell'Ente e gli obiettivi strategici.

Gli obiettivi strategici principali dell'Ente riguardano:

- promuovere la conservazione e la propagazione del patrimonio ittico dando la preminenza alle specie pregiate indigene;
- valorizzare la pesca quale attrattiva turistica, in collaborazione con gli organi turistici locali;

- svolgere attività didattico-divulgativa al fine di promuovere l'educazione ambientale, con particolare riferimento ai problemi dell'ittica e della pesca;
- potenziare la comunicatività verso l'utenza e i servizi offerti anche tramite il sito web istituzionale ;
- provvedere periodicamente alla formazione e qualificazione del personale, dei soci volontari e dei soggetti istituzionali con i quali l'ente collabora abitualmente, sia attraverso corsi di aggiornamento che eventi di natura formativa legati agli aspetti di competenza professionale.

L'insieme degli obiettivi, si concretizza nella pianificazione strategica dell'Ente, contenuta del Piano della Performance.

2.2 PERFORMANCE

Premessa

Il Piano della performance è il documento che dà avvio al ciclo della performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni "e s.m.i.

Il documento articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e di valutazione della performance, alle attività di rendicontazione, trasparenza e prevenzione della corruzione.

All'interno di tale documento, con orizzonte temporale triennale ma aggiornato con cadenza annuale, sono infatti definiti gli obiettivi che l'Amministrazione ritiene prioritari e intende perseguire nel periodo di riferimento e sono individuati gli indicatori che consentono, al termine di ogni anno e pertanto a consuntivo, di misurare e valutare il grado di raggiungimento degli stessi e, di conseguenza, il livello della prestazione resa dall'Ente.

Il Piano permette di incorporare le attese dei portatori di interesse (stakeholder), favorire la responsabilizzazione e la trasparenza dell'Ente, rendere più efficaci i meccanismi di comunicazione interna ed esterna.

Nel Piano sono esplicitati gli obiettivi specifici, collegandoli alle risorse disponibili e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance del Consorzio regionale tutela pesca.

Piano Performance

Nella definizione della propria pianificazione strategica, l'ente ha provveduto all'applicazione dei seguenti propri documenti di pianificazioni

- Bilancio di previsione – anno 2023;
- Conto consuntivo, per l'anno 2021;
- Calendario ittico – anno 2023;
- Piano della performance periodo 2022 – 2024.

Il Consiglio di Amministrazione attraverso questi documenti ha definito i propri obiettivi, sulla base delle richieste formulate dai portatori di interesse e stabilito l'allocazione delle risorse disponibili.

Collegamenti con gli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione

Le attività svolte per la predisposizione e l'attuazione del presente Piano della Performance tengono conto della necessità di perseguire obiettivi di prevenzione e contrasto della corruzione.

La prevenzione della corruzione è individuata quale obiettivo del responsabile del Consorzio regionale tutela pesca Sig. Annovazzi Giancarlo, nominato con deliberazione del Consiglio n. 33/a del 16/12/21. Tale Piano risulta coordinato con tutti gli altri strumenti di programmazione, incluso il presente Piano della performance.

Del raggiungimento degli specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione verrà data specificamente conto all'interno delle relazioni annuali sulla performance.

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

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

Il ciclo della performance e le azioni portate avanti dall'Amministrazione in materia di anticorruzione e trasparenza risultano pertanto inscindibilmente legati.

Analisi della normativa di settore

Per quanto attiene i compiti istituzionali che il Consorzio regionale pesca è chiamato a svolgere, la citata l.r. 34/1976 stabilisce che l'attività è rivolta al conseguimento dei seguenti fini:

- a. promuovere la conservazione e la propagazione del patrimonio ittico dando la preminenza alle specie pregiate indigene;
- b. favorire la piscicoltura e curare il ripopolamento ittico mediante:
 - I. la costruzione e l'esercizio di impianti ittici, avvalendosi della consulenza di un ittiopatologo;
 - II. la gestione dell'attuale stabilimento regionale ittico di Morgex e di La Salle in base ad apposita convenzione con l'Amministrazione regionale, approvata con provvedimento dirigenziale n. 2695 del 09/06/20 della durata di anni 6;
 - III. la gestione di acque pubbliche avute in concessione di piscicoltura;
 - IV. la costituzione di bandite di pesca e zone di ripopolamento e recupero;
- c. promuovere ricerche idrobiologiche ed idrologiche dirette alla creazione di nuovi impianti di piscicoltura ed al reperimento di nuove aree di pesca nel territorio della Regione;
- d. attuare programmi di sperimentazione con la collaborazione di esperti nel settore con competenze specifiche, dando la preferenza ai residenti nella regione, per i quali il Consorzio sollecita e promuove la loro specializzazione;
- e. effettuare e disporre studi ed indagini su quanto attinente l'ittica e la pesca, relazionandone alla struttura regionale competente per eventuali interventi in materia;
- f. promuovere l'effettuazione da parte delle strutture competenti di periodici prelievi d'acqua per gli opportuni controlli sul tasso d'inquinamento, ai fini dell'adozione di adeguati provvedimenti a salvaguardia del patrimonio ittico e dell'equilibrio ecologico;
- g. vigilare sulle opere di semina e ripopolamento ittico su acque date in concessione a terzi in adempimento di obblighi ittiogenici;
- h. curare l'osservanza delle norme di legge sulla pesca avvalendosi dell'opera volontaria di pescatori, con qualifica di guardie ittiche, sia in materia di vigilanza che di ripopolamento;
- i. emanare regolamenti relativi all'esercizio della pesca sportiva;
- j. valorizzare la pesca quale attrattiva turistica, istituendo in zone idonee opportune riserve consorziali e svolgendo adeguata opera in collaborazione con gli organi turistici della Regione;
- k. svolgere attività didattico-divulgativa al fine di diffondere la conoscenza dei problemi dell'ittica e della pesca;
- l. dare impulso alla pesca sportiva, mediante la creazione di particolari riserve da utilizzare esclusivamente a fini agonistici;
- m. allacciare rapporti con altre organizzazioni ittologiche, alieutiche e sportive, sia nazionali che estere, allo scopo di approfondire la conoscenza sull'ittologia e sulla pesca;
- n. eseguire tutti gli altri compiti ed incarichi che l'Amministrazione regionale riterrà di affidargli nell'interesse dell'ittica e della pesca

In riferimento a quanto sopra, si evidenzia che gli atti principali del Consorzio regionale pesca (statuto, regolamenti, bilancio preventivo e relative variazioni, conto consuntivo) sono soggetti al controllo preventivo di legittimità delle strutture regionali competenti per materia, secondo quanto disposto dalla Legge regionale 21 gennaio 2003, n. 3 "Soppressione della Commissione regionale di controllo sugli atti degli enti locali. Disposizioni in materia di controllo preventivo di legittimità sugli atti di enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione."

Oltre al controllo formale sulla legittimità degli atti, la Regione partecipa anche ai processi decisionali del Consorzio regionale pesca, in quanto dei 13 membri che compongono il Consiglio di amministrazione dell'Ente, 5 sono designati dalla Giunta regionale in rappresentanza di diverse strutture regionali. Di questi, per legge, uno appartiene al Corpo forestale della Valle d'Aosta e uno all'Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente (ARPA).

Oltre alle competenze istituzionali e al funzionamento dell'Ente, normato dalla sopracitata legge, le attività e gli obiettivi perseguiti dal Consorzio regionale pesca si inquadrano nell'ambito della normativa Ambientale e relativa alla gestione faunistica e della pesca. Tra i principali riferimenti normativi, si possono citare i seguenti:

- a. Direttiva 2000/60/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2000, che istituisce un quadro per l'azione comunitaria in materia di acque (Direttiva Quadro Acque – DQA / WFD).
- b. Decreto legislativo 03.04.2006 n° 152, Codice dell'ambiente (con particolare riferimento alla Parte terza: norme in materia di difesa del suolo e lotta alla desertificazione, di tutela delle acque dall'inquinamento e di gestione delle risorse idriche) e relativi Decreti attuativi.
- c. Piano regionale di tutela delle acque, approvato con la deliberazione del Consiglio regionale n. 1788/XII dell'8 febbraio 2006.
- d. Direttiva 92/43/CEE, relativa alla conservazione degli habitat naturali e seminaturali e della flora e della fauna selvatiche.
- e. D.P.R. 8 settembre 1997 n. 357 e D.P.R. 12 marzo 2003 n. 120, recanti attuazione della direttiva 92/43/CEE relativa alla conservazione degli habitat naturali e seminaturali, nonché della flora e della fauna selvatiche.
- f. R.D. 22 novembre-1914, n. 1486, Approvazione di un nuovo regolamento per la pesca fluviale e lacuale.
- g. R.D. 8 ottobre 1931, n. 1604, Approvazione del testo unico delle leggi sulla pesca.
- h. Carta Ittica del bacino della Dora Baltea 1[^] e 2[^] fase.
- i. Legge regionale 29 marzo 2010, n. 12, Nuove disposizioni in materia di tasse per il rilascio delle licenze per l'esercizio della pesca nel territorio regionale. Abrogazione delle leggi regionali 23 maggio 1973, n. 30, e 1° giugno 1982, n.13.
- j. Direttiva 2006/88/CE, relativa alle condizioni di polizia sanitaria applicabili alle specie animali d'acquacoltura e ai relativi prodotti, nonché alla prevenzione di talune malattie degli animali acquatici e alle misure di lotta contro tali malattie.
- k. Decreto Legislativo 4 agosto 2008, n. 148, Attuazione della direttiva 2006/88/CE relativa alle condizioni di polizia sanitaria applicabili alle specie animali d'acquacoltura e ai relativi prodotti, nonché alla prevenzione di talune malattie degli animali acquatici e alle misure di lotta contro tali malattie.
- l. Legge 7 marzo 2003, n.38. Disposizioni in materia di agricoltura.

Mission, vision e i valori dell'Ente:

- Vision:** Un sistema integrato regionale di gestione e tutela della fauna ittica e della pesca, finalizzata in particolare alla tutela e gestione delle specie ittiche autoctone e dei loro ambienti di vita, da perseguire attraverso la ricerca idrobiologica ed idrologica, la diffusione di impianti di piscicoltura (incubatoi di vallata), la valorizzazione della pesca sportiva anche come risorsa turistica.
- Mission:** Sostenere attivamente la conservazione e la propagazione del patrimonio ittico della Regione, dando la preminenza alle specie pregiate autoctone, mediante la valorizzazione dello stabilimento ittico regionale anche come banca genetica, la programmazione e realizzazione di ripopolamenti ittici e la diffusione della pratica della piscicoltura locale a sostegno delle popolazioni ittiche (incubatoi di valle). Curare la tutela degli ambienti naturali idonei ad ospitare popolazioni ittiche (corsi d'acqua e laghi), partecipando agli iter amministrativi di pianificazione e uso del territorio e della risorsa idrica, nonché creando sinergie con i relativi fruitori e portatori di interesse. Diffondere la cultura e la consapevolezza sugli ambienti fluviali e lacustri e sulla pesca sportiva, come attività ambientalmente sostenibile e risorsa per il territorio, in particolare in chiave turistica. Partecipare e promuovere il controllo sul rispetto delle norme di tutela degli ambienti fluviali e lacustri e sulla pratica della pesca. Gestire quanto necessario a permettere la pratica della pesca nel territorio regionale, anche coordinando le diverse sezioni locali di pesca.
- Valori:** Tutela dell'ambiente e della fauna; salvaguardia del patrimonio idro-geologico; valorizzazione del territorio, sensibilizzazione al rispetto delle tematiche ambientali; valorizzazione turistica delle aree di pesca.

Risorse e performance

Il Bilancio dell'Ente e i documenti di programmazione (sintetica descrizione delle principali poste di bilancio e dei documenti programmatici in uso).

La gestione finanziaria e contabile del Consorzio regionale pesca è disciplinata dall'art. 34 (Bilanci degli enti dipendenti dalla Regione) della Legge regionale n. 30 del 4 agosto 2009, Nuove disposizioni in materia di bilancio e di contabilità generale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste e principi in materia di

controllo strategico e di controllo di gestione e da specifico Regolamento interno approvato dal CDA dell'Ente con propria deliberazione n. 24/a del 06 dicembre 2013.

Il Consorzio Regionale Pesca ha adottato un nuovo schema di bilancio triennale, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2a del 13/01/23.

Il bilancio 2023/2025 è costituito dalle previsioni delle entrate e delle spese di competenza e di cassa del primo esercizio, dalle previsioni delle entrate e delle spese di competenza degli esercizi successivi, dai relativi riepiloghi e dai prospetti riguardanti il quadro generale riassuntivo e degli equilibri, strutturando il bilancio finanziario per missioni e programmi.

Per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali il Consorzio regionale pesca si finanzia con le seguenti entrate, come definite all'Art. 6 della Lr 34/1976:

- quote sociali;
- eventuali contributi dello Stato e della Regione;
- contributi di associazioni, enti, società ed imprese;
- beni immobili e mobili di proprietà del Consorzio;
- proventi delle tasse di concessione per il rilascio delle licenze di pesca di cui alla legge regionale 29 marzo 2010, n. 12 Nuove disposizioni in materia di tasse per il rilascio delle licenze per l'esercizio della pesca nel territorio regionale. Abrogazione delle leggi regionali 23 maggio 1973, n. 30, e 1° giugno 1982, n. 13;
- proventi degli oneri a carico dei concessionari di derivazioni d'acqua pubblica da corpo idrico superficiale per uso idroelettrico, industriale e per scambio termico, imposti ai sensi dell'art 3bis Lr 34/1976;
- proventi dei contributi ittogenici a carico dei titolari di concessioni per l'istituzione di riserve di pesca rilasciate dalla Giunta regionale, imposti ai sensi dell'art 2bis Lr 34/1976;
- proventi previsti dall'art. 13 comma 3 della legge regionale n. 5 del 13 marzo 2008 e s.m.i., "Disciplina delle cave, delle miniere e delle acque minerali naturali, di sorgente e termali".

Nello specchio che segue si riepilogano le risorse previste in entrata e destinate alle diverse poste di parte spesa, come approvate con il nuovo schema del bilancio di previsione del Consorzio regionale pesca per l'esercizio finanziario 2023, con deliberazione del consiglio di amministrazione nr 2a/2023:

Quadro generale riassuntivo			
Entrate ,€		Spese, €	
Utilizzo avanzo vincolato	177.666,00	Spese correnti	762.175,00
Trasferimenti correnti	869.809,000	Spese in conto capitale	303.500,00
Entrate Extratributarie	18.200,00	Partite di giro	311.582,00
Partite di giro	311.582,000		
Totale complessivo entrate	1.377.257,00	Totale complessivo spese	1.377.257,00

Il Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2023 pareggia sulla cifra globale di € 1.377.257,00, comprensiva di partite di giro pari a € 311.582,00.

Il bilancio nel:

2024 pareggia sulla cifra di euro 1.199.591,00

2025 pareggia sulla cifra di euro 1.102.372,00

Le finalità del Consorzio regionale pesca elencate indirizzano le decisioni del Consiglio di Amministrazione e le decisioni operative del Presidente e del Responsabile de servizi.

Per il triennio 2023/2025 vengono individuati i seguenti obiettivi strategici:

Realizzare opere di manutenzione straordinaria e di ammodernamento dello stabilimento ittico regionale, nell'ambito del Progetto Europe LifeGraymarble, finalizzato all'allevamento e ripristino dei parchi riproduttori ed al potenziamento delle popolazioni di specie autoctone;

Attuare immissioni in natura di specie e popolazioni ittiche non autoctone in base a quanto previsto dal Decreto n. 87 del 10/06/22 del Ministero della Transizione Ecologica avente per oggetto: "Immissione in natura della specie non autoctone trota fario e trota iridea, ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 8 settembre 1997, n. 357, art. 12, comma 4";

Proseguire nelle attività di studio e ricerca finalizzate alla genotipizzazione di popolazioni di trota mediterranea in Valle d'Aosta in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Agroalimentari Ambientali e Animali dell'Università degli Studi di Udine e il Mediterranean Trout Research Group.

Valorizzare e potenziare i tratti a gestione speciale, con particolare riferimento a quelli a vocazione turistica, sia mediante una riorganizzazione delle riserve di pesca presenti sul territorio regionale, sia favorendo le sinergie con altri enti istituzionalmente o territorialmente competenti in merito.

Promuovere l'offerta di pesca sportiva del Consorzio regionale pesca, in particolare potenziando l'offerta online rivolta all'utenza, tramite la digitalizzazione dei servizi offerti, anche avvalendosi di piattaforme dedicate.

Potenziare la comunicatività verso l'utenza e i servizi offerti tramite il sito web su nuova piattaforma, che rende i contenuti del sito fruibili in forma più dinamica e semplificata e che implementi le potenzialità offerte del sito stesso.

Vigilare sulle opere di semina e ripopolamento ittico anche valorizzando ulteriormente la figura delle Guardie Ittiche Volontarie;

Partecipare alle procedure inerenti il rilascio di subconcessione d'acqua, le procedure di VIA e VAS e di autorizzazione unica riguardanti lavori, opere e piani interferenti con la fauna ittica e i suoi ambienti di vita, nonché ad altre conferenze dei servizi riguardanti i medesimi temi.

Promuovere e partecipare ad attività di educazione ambientale che sensibilizzino verso le tematiche inerenti la tutela dei corsi d'acqua e la conservazione del patrimonio ittico.

Partecipare ai tavoli tecnici e di sperimentazione del DMV istituiti dall'Amministrazione regionale e nell'ambito dei procedimenti di aggiornamento della normativa di settore (Piano di Tutela delle Acque ecc.), al fine di dare impulso al miglioramento e tutela degli ambienti acquatici e della fauna ittica.

Organizzare e promuovere manifestazioni di pesca a valenza turistica.

Promuovere e partecipare a progetti e studi finalizzati alla tutela e potenziamento del patrimonio ittico regionale, dando la preminenza alle specie indigene.

Provvedere periodicamente alla formazione e qualificazione del personale, dei soci volontari e dei soggetti istituzionali con i quali l'ente collabora abitualmente, sia attraverso corsi di aggiornamento che eventi di natura formativa legati agli aspetti di competenza professionale.

La performance organizzativa (indicatori di prestazione dell'organizzazione).

Gli obiettivi istituzionali individuati e definiti nell'albero della performance dovranno essere raggiunti mediante azioni collettive, poste in atto nell'ambito di ogni singola area di intervento.

La performance organizzativa verrà valutata in relazione al raggiungimento di risultati positivi riferiti ai singoli obiettivi.

Il responsabile dei servizi provvederà ad elaborare proposte e progetti, funzionali a consentire al Presidente l'illustrazione dei programmi di attività dell'Ente all'organo competente ad approvarli.

Il lavoro svolto dal dipendente apicale dovrà essere improntato alla massima collaborazione e sinergia, nonché orientato al rispetto dei compiti ed agli scopi istituzionali.

La performance individuale

Considerata l'assenza di una figura dirigenziale, il dipendente apicale dovrà organizzare e gestire le diverse attività avendo a riferimento le indicazioni programmatiche ricevute dall'organo politico ed in stretta collaborazione con il Presidente, il quale, essendo organo di natura politica, non ha obiettivi specifici da raggiungere.

Il sistema di valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale è l'insieme, coerente ed esaustivo (sotto il profilo dei nessi, delle sequenze logico-temporali, delle relazioni di reciprocità che le riguardano) delle metodologie, modalità, azioni che hanno ad oggetto la misurazione e valutazione della performance, poste in relazione con i soggetti e/o le strutture coinvolte nel processo, e la cui attuazione consente all'ente di pervenire in modo sistemico a misurare e valutare la performance organizzativa e individuale.

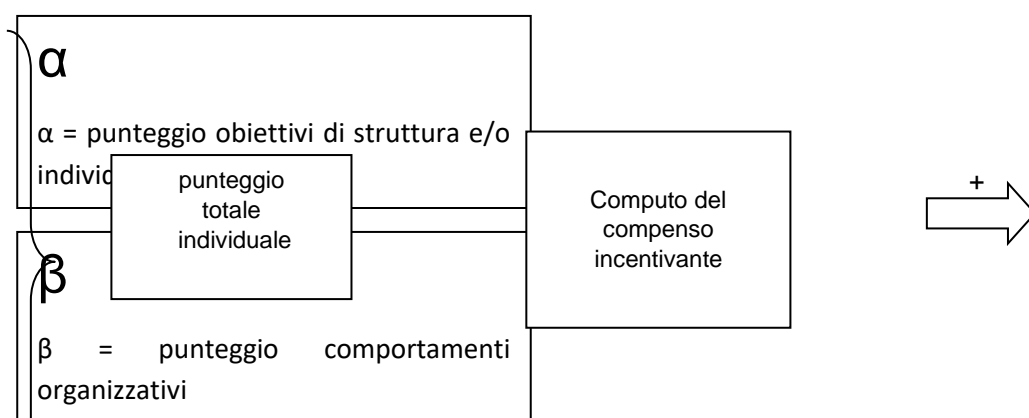
L'articolo 31 della legge regionale n. 22/2010 dispone che, al fine di valutare la performance organizzativa e individuale, gli enti adottano progressivamente un apposito sistema di misurazione e valutazione, nel rispetto delle relazioni sindacali ove previste dal contratto collettivo regionale di lavoro. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

La deliberazione della Giunta regionale n. 3771/2010 definisce gli ambiti che devono essere oggetto di misurazione e valutazione della performance indicando, in particolare, le fasi da seguire per attivare la realizzazione del ciclo della performance e per raccordarne i contenuti con il ciclo del bilancio.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale si basa sul raggiungimento degli obiettivi di struttura e individuali e sui comportamenti organizzativi dimostrati.

La definizione e il calcolo del punteggio di risultato

La formula complessiva da utilizzarsi per effettuare la valutazione della performance individuale è riassunta nello schema che segue.



I pesi attribuiti alle componenti α e β sono i seguenti:

- punteggio totale individuale categorie, responsabile servizi = $(\alpha \cdot 50\%) + (\beta \cdot 50\%)$

Al personale dipendente delle categorie inquadrato con mansioni di responsabile dei servizi gli obiettivi vengono individuati annualmente dal Presidente dell'Ente.

Al restante personale dipendente delle categorie gli obiettivi vengono individuati annualmente dal Presidente dell'Ente di concerto con il Responsabile dei servizi.

In caso di non attribuzione degli obiettivi individuali la valutazione dell'obiettivo di struttura rappresenta il punteggio di risultato.

Il sistema di calcolo si articola in quattro passaggi fondamentali:

1. attribuzione di un punteggio di risultato ad α in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati;
2. attribuzione di un punteggio a β in funzione della valutazione dei comportamenti organizzativi;
3. calcolo del punteggio totale individuale;
4. attribuzione delle misure economiche previste dai vigenti contratti in materia di compenso incentivante, calcolate in proporzione al punteggio conseguito, secondo i criteri e le modalità stabiliti dal presente sistema, modulate in funzione delle fasce di punteggio e delle fasce di presenza in servizio, in proporzione alla percentuale e alla durata del rapporto di lavoro. La valutazione della presenza ha lo scopo di riconoscere e incentivare l'apporto in termini di partecipazione di ciascun dipendente rispetto all'attività complessiva della struttura organizzativa di appartenenza. Tale valore viene introdotto in questa sede per premiare la presenza del dipendente e disincentivare l'assenteismo.

Si precisa che la valutazione è effettuata nel caso di periodo di servizio di durata di almeno 90 giorni consecutivi rispetto all'anno. Il termine minimo riferito al periodo di servizio per il personale delle categorie è derogato per eventuali dipendenti con rapporto di lavoro di durata indeterminata che terminano in corso d'anno l'attività lavorativa.

Il compenso incentivante non spetta nel caso di servizio prestato inferiore a 90 giorni consecutivi rispetto all'anno. Il termine minimo riferito al periodo di servizio per il personale delle categorie è derogato per i dipendenti con rapporto di lavoro di durata indeterminata che terminano in corso d'anno l'attività lavorativa.

Ai fini della valutazione, nel caso in cui non vengano conferiti obiettivi, il punteggio di risultato (α) ha valore pari a zero e, conseguentemente, il punteggio relativo alle competenze organizzative (β) ha valore pari a 100.

Come già detto agli obiettivi sono associati, in fase di programmazione, gli indicatori quantitativi e qualitativi misurabili e le ponderazioni. Il rapporto tra il valore dell'indicatore e il relativo grado di conseguimento esprime, in fase di valutazione, il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo. La somma ponderata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo rappresenta il punteggio complessivo conseguito.

La definizione del coefficiente di presenza

Se le giornate di effettivo lavoro sono inferiori o pari al 60% del periodo di servizio il coefficiente di presenza è pari a zero.

Se le giornate di effettivo lavoro sono superiori o pari al 60% e inferiori o pari al 90% del periodo di servizio il coefficiente di presenza è pari al 70%.

Se le giornate di effettivo lavoro sono superiori al 90% e inferiori o pari al 100% del periodo di servizio il coefficiente di presenza è pari al 100%.

Tali fasce sono così costruite al fine di valorizzare la presenza in servizio, ritenendo che al di sotto della soglia minima di partecipazione l'apporto individuale risulti non performante.

Ai sensi delle disposizioni contrattuali non sono considerate assenze:

- ferie e festività soppresse;
- assenze effettuate a titolo di riposo compensativo;
- assenze effettuate per permessi sindacali;
- assenze a causa di infortuni e malattie dovute a cause di servizio;
- assenze finalizzate alla tutela dei dipendenti portatori di handicap;
- assenze per donazione del sangue e del midollo osseo;
- assenza per terapia salvavita o per controlli diagnostici ricorrenti in caso di patologie gravi, debitamente certificate dalla medicina legale dell'ASL;
- assenze per congedo per maternità obbligatoria.

La valutazione dei comportamenti organizzativi

La valutazione dei comportamenti organizzativi ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dalle unità di personale rispetto a quelli effettivamente realizzati. La suddetta valutazione ha, inoltre, la funzione di integrare il sistema di valutazione dei risultati, che:

- dovendo necessariamente basare la valutazione su pochi obiettivi predefiniti all'inizio del periodo di programmazione, non potrebbe valorizzare in maniera esaustiva tutte le ulteriori attività svolte all'interno dell'organizzazione;
- dovendo ricorrere a obiettivi che siano traducibili in risultati misurabili, non riuscirebbe a evidenziare il contributo fornito da ciascuna unità di personale al raggiungimento degli obiettivi stessi.

A ciascun comportamento organizzativo è associata una diversa ponderazione, rappresentativa dell'importanza che ad esso si attribuisce. La ponderazione è determinata dall'organo di direzione politico-amministrativa e la somma delle ponderazioni deve essere pari a 100.

La valutazione dei comportamenti organizzativi del personale inquadrato nelle categorie

La valutazione dei comportamenti organizzativi del personale inquadrato nelle categorie prevede tre macroaree di comportamenti organizzativi:

1. affidabilità, considerando fattori specifici come la continuità e la qualità dell'apporto lavorativo e il rispetto degli impegni presi;
2. professionalità, considerando l'aspetto più conoscitivo delle competenze e la capacità di approfondire e migliorare la propria formazione;
3. dinamismo relazionale, articolato nella capacità di collaborare e interagire con i superiori gerarchici, con gli altri dipendenti, nonché con l'utenza esterna.

A ciascun comportamento organizzativo sono associati cinque livelli di valutazione e per ciascun livello sono definiti i corrispondenti descrittori, come da dizionario sottoriportato, che esprimono le caratteristiche che il valutato deve possedere per raggiungere un determinato livello di valutazione, ossia:

1. se il comportamento descritto dall'indicatore è stato espresso "sempre a un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi" il punteggio è pari a 100;
2. se il comportamento descritto dall'indicatore è stato espresso "sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario" il punteggio è pari a 90;
3. se il comportamento descritto dall'indicatore è stato espresso "spesso, nelle situazioni in cui era necessario" il punteggio è pari a 75;
4. se il comportamento descritto dall'indicatore è stato espresso "a volte, soprattutto in situazioni non complesse" il punteggio è pari a 50;
5. se il comportamento descritto dall'indicatore è stato espresso "quasi mai o raramente", il punteggio è pari a 25.

DIZIONARIO DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DEL PERSONALE INQUADRATO NELLE CATEGORIE E INDICE DEI DESCRITTORI

COMPORTAMENTI DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE	
1. Affidabilità	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rispetto di impegni e scadenze: rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione. ▪ Quantità e qualità della prestazione professionale, anche in relazione ai carichi di lavoro: opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato ▪ Iniziativa e capacità di soluzione dei problemi: è in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo.
2. Competenze professionali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conoscenze tecnico-professionali specifiche: conoscenza approfondita e puntuale delle materie oggetto della competenza dell'ufficio, nonché dell'ambito disciplinare di riferimento ▪ Disponibilità all'aggiornamento ed alla formazione professionale: capacità di curare le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, nonché lo scambio professionale con i superiori ed i colleghi ▪ Capacità di diversificare conoscenze e preparazione per affrontare situazioni nuove: capacità di ampliare lo spettro delle proprie conoscenze ad ambiti disciplinari collegati alle materie di competenza dell'ufficio, dimostrando versatilità cognitiva e capacità di apportare un contributo originale ed innovativo
3. Integrazione personale nell'organizzazione e dinamismo relazionale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Collaborazione ed integrazione organizzativa: disponibilità ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche in presenza di mutamenti organizzativi; opera positivamente all'interno di gruppi di lavoro e task force ▪ Qualità delle relazioni interpersonali con i superiori ed i colleghi: capacità di mantenere un atteggiamento collaborativo e disponibile nei confronti di superiori e colleghi; capacità di offrire supporto ed aiuto ai colleghi ▪ Qualità delle relazioni interpersonali con gli interlocutori esterni all'ufficio e gli utenti del servizio: capacità di suscitare nell'utenza, interna e/o esterna, un'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente; individua e utilizza le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori <p>Correttezza e decoro: capacità di ispirare la propria condotta ai principi di disciplina, correttezza e decoro imposti dai doveri derivanti dalle funzioni proprie o dell'ufficio di cui fa parte</p>

1. Affidabilità		
Descrittore	Livello	Punteggio
Rispetto di impegni e scadenze (rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione)	1. Sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
	2. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario	90
	3. Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario	75
	4. A volte, soprattutto in situazioni non complesse	50
	5. Quasi mai o raramente	25
Quantità e qualità della prestazione professionale, anche in relazione ai carichi di lavoro (opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato)	1. Sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
	2. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario	90
	3. Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario	75
	4. A volte, soprattutto in situazioni non complesse	50
	5. Quasi mai o raramente	25
Iniziativa e capacità di soluzione dei problemi (è in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo)	1. Sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
	2. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario	90
	3. Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario	75
	4. A volte, soprattutto in situazioni non complesse	50
	5. Quasi mai o raramente	25

2. Competenze professionali		
Descrittore	Livello	Punteggio
<p>Conoscenze tecnico-professionali specifiche (dimostra una conoscenza approfondita e puntuale delle materie oggetto della competenza dell'ufficio, nonché dell'ambito disciplinare di riferimento)</p>	1. Sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
	2. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario	90
	3. Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario	75
	4. A volte, soprattutto in situazioni non complesse	50
	5. Quasi mai o raramente	25
<p>Disponibilità all'aggiornamento ed alla formazione professionale (cura le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, nonché lo scambio professionale con i superiori ed i colleghi)</p>	1. Sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
	2. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario	90
	3. Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario	75
	4. A volte, soprattutto in situazioni non complesse	50
	5. Quasi mai o raramente	25
<p>Capacità di diversificare conoscenze e preparazione per affrontare situazioni nuove (è in grado di ampliare lo spettro delle proprie conoscenze ad ambiti disciplinari collegati alle materie di competenza dell'ufficio, dimostrando versatilità cognitiva e capacità di apportare un contributo originale ed innovativo)</p>	1. Sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
	2. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario	90
	3. Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario	75
	4. A volte, soprattutto in situazioni non complesse	50
	5. Quasi mai o raramente	25

3. Integrazione personale nell'organizzazione e dinamismo relazionale

Descrittore	Punteggio	Livello
<p>Collaborazione ed integrazione organizzativa (è disponibile ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche in presenza di mutamenti organizzativi; opera positivamente all'interno di gruppi di lavoro e task force)</p>	1. Sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
	2. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario	90
	3. Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario	75
	4. A volte, soprattutto in situazioni non complesse	50
	5. Quasi mai o raramente	25
<p>Qualità delle relazioni interpersonali con i superiori ed i colleghi (mantiene un atteggiamento collaborativo e disponibile nei confronti di superiori e colleghi; offre supporto ed aiuto ai colleghi)</p>	1. Sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
	2. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario	90
	3. Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario	75
	4. A volte, soprattutto in situazioni non complesse	50
	5. Quasi mai o raramente	25
<p>Qualità delle relazioni interpersonali con gli interlocutori esterni all'ufficio e gli utenti del servizio (è in grado di suscitare nell'utenza, interna e/o esterna, un'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente; individua e utilizza le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori)</p>	1. Sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
	2. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario	90
	3. Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario	75
	4. A volte, soprattutto in situazioni non complesse	50
	5. Quasi mai o raramente	25

<p style="text-align: center;">Correttezza e decoro (ispira la sua condotta ai principi di disciplina, correttezza e decoro imposti dai doveri derivanti dalle funzioni proprie o dell'ufficio di cui fa parte)</p>	1. Sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
	2. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario	90
	3. Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario	75
	4. A volte, soprattutto in situazioni non complesse	50
	5. Quasi mai o raramente	25

I soggetti del processo di valutazione

La valutazione del personale dipendente delle categorie inquadrato con mansioni di responsabile dei servizi è effettuata dal Presidente dell'Ente, in merito ai comportamenti organizzativi nonché in merito al raggiungimento di eventuali obiettivi.

La valutazione si esprime in centesimi ed è considerata positiva se pari o superiore a 50 centesimi. La valutazione del personale inferiore a 50 centesimi comporta la mancata corresponsione della retribuzione di risultato. Prima dell'eventuale determinazione di valutazione negativa la Commissione indipendente di valutazione della performance assicura il contraddittorio, invitando il dipendente interessato, entro un termine stabilito, a presentare memorie o a essere udito personalmente.

La valutazione del personale dipendente inquadrato nelle categorie è effettuata dal Presidente di concerto con il Funzionario responsabile dei servizi, in merito ai comportamenti organizzativi nonché in merito al raggiungimento di eventuali obiettivi.

La valutazione si esprime in centesimi ed è considerata positiva se pari o superiore a 50 centesimi. La valutazione del personale inferiore a 50 centesimi comporta la mancata corresponsione del salario di risultato. Prima dell'eventuale determinazione di valutazione negativa il Presidente, di concerto con il Funzionario responsabile dei servizi, assicura il contraddittorio al dipendente.

La valutazione avviene annualmente e deve essere formulata entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello in oggetto.

Compenso incentivante (retribuzione/salario di risultato)

La valutazione delle prestazioni effettuate e dei risultati conseguiti determina l'attribuzione del compenso incentivante (retribuzione/salario di risultato) dei dipendenti.

Il punteggio conseguito nella valutazione determina la percentuale di attribuzione del compenso incentivante, quantificato per il personale delle categorie dall'art.135 (Salario di risultato) del Testo Unico delle Disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del Comparto unico della Valle d'Aosta.

La valutazione delle prestazioni effettuate e dei risultati conseguiti determina l'attribuzione del compenso incentivante (retribuzione/salario di risultato) dei dipendenti.

Il punteggio conseguito nella valutazione determina la percentuale di attribuzione del compenso incentivante, quantificato, per il personale dirigenziale e per il personale delle categorie, rispettivamente dall'art.62 (Retribuzione di risultato) del Testo Unico delle Disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, e dall'art.135 (Salario di risultato) del Testo Unico delle Disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del Comparto unico della Valle d'Aosta.

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

Fascia	% compenso erogato
<50	0%
≥50 e ≤60	60%
>60 e ≤70	70%
>70 e ≤80	80%
>80 e ≤90	90%
>90 e ≤95	95%
>95	100%

Per i dipendenti delle categorie il Fondo per il salario di risultato verrà distribuito sulla base della votazione conseguita, della percentuale del rapporto di lavoro, del periodo di servizio, in funzione della seguente pesatura per posizione economica di appartenenza:

Posizione	Peso
A	1
B1	1,08
B2	1,13
B3	1,17
C1	1,21
C2	1,37
D	1,54

Per l'anno 2023 si provvederà alla valutazione della performance, con atto del Presidente del Consorzio regionale pesca, secondo il sistema di valutazione previsto dall'articolo 135 rubricato "Salario di risultato" del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta, il quale prevede ai fini della liquidazione di detto compenso l'osservanza dei criteri e degli indicatori di cui alla "Scheda di valutazione" – ex allegato F.

PIANO AZIONI POSITIVE

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. 3

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.

Nell’attesa della definizione della normativa che sembrerebbe inserire il Piano delle azioni positive nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall’art. 6 del decreto legge n. 80/2021, il CUG di comparto, in continuità con quanto fatto nel triennio 2019/2021, 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.

AREE DI INTERVENTO

Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro ed in continuità con il Piano di Azioni Positive 2019/2021, il presente Piano 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

AREA 1 - CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI

Nell’ambito del cambiamento culturale necessario a sviluppare le pari opportunità, sono state individuate due leve importanti, la formazione e la comunicazione. È inoltre determinante lavorare in rete in modo da creare le sinergie necessarie e ottimizzare l’utilizzo delle risorse.

Obiettivo: Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento

Azione positiva: Iniziative formative e informative per dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto

Obiettivo: Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità

Azione positiva: Promozione e partecipazione a iniziative comuni con organismi di parità

Obiettivo: Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale degli enti

Azione positiva: Adozione di linee guida sul linguaggio di genere su proposta del CUG

Obiettivo: Migliorare l'uguaglianza di genere

Azione positiva: Recepimento delle linee guida del bilancio di genere a cura del CUG 5

AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

Negli ultimi due anni, con il manifestarsi della pandemia da COVID-19, il personale dell'ente ha sperimentato una modalità diversa per lo svolgimento della propria attività lavorativa in considerazione del ricorso al lavoro agile emergenziale. Questa modalità lavorativa, resasi necessaria per ridurre il rischio di contagi, ha evidenziato i vantaggi per i dipendenti nella conciliazione degli impegni di lavoro con la vita privata e familiare e nell'abbattimento dei costi legati agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro. Il lavoro agile ha portato, d'altra parte, una serie di benefici anche per le amministrazioni, che hanno valorizzato le risorse umane, ridotto le forme di assenteismo, promosso l'uso delle tecnologie digitali e conseguito risparmi nei consumi all'interno degli uffici.

Nondimeno, alcune criticità sono, però, emerse in relazione ad esempio alla gestione dell'orario di lavoro, alla difficoltà di disconnessione, all'isolamento dai colleghi, alla difficoltà di lavorare in gruppo, alla difficile relazione con l'utenza e alla carenza di sistemi tecnologici adeguati al lavoro da remoto.

Terminata la fase emergenziale, l'ente deve puntare a un modello per la gestione a regime ordinario del lavoro agile che dia risultati concreti in termini di soddisfazione del personale, conciliazione lavoro-vita privata, ma che al contempo assicuri l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

Obiettivo: Creare strumenti per facilitare la conciliazione

Azione positiva: partecipazione al gruppo di lavoro costituito tra gli Enti del comparto unico regionale, per l'analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile e per il potenziamento del telelavoro, con l'obiettivo di elaborare un modello di applicazione

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

Migliorare il benessere organizzativo è prioritario non solo per garantire un adeguato grado di benessere psicofisico alle lavoratrici e ai lavoratori, ma anche per accrescere la performance individuale e organizzativa e rendere l'ente più efficiente ed efficace.

A riguardo dell'ambito della "non discriminazione", vista la delicatezza della problematica, è necessario intervenire per creare sempre più le condizioni lavorative che facilitino le pari opportunità.

Obiettivo: Migliorare il benessere organizzativo.

Azione positiva: Promuovere il completamento della disciplina dell'istituto della mobilità

Obiettivo: Prevenire le discriminazioni e contrastare la violenza fisica e psichica. 6

Azione positiva: Approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici elaborato dal CUG

Azione positiva: Adozione di misure per l'inserimento e il supporto lavorativo alle lavoratrici e ai lavoratori con disabilità su proposta del CUG

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

L'Ente mantiene lo strumento programmatico in vigore in quanto non sono emersi fatti corruttivi e non sono state introdotti modifiche organizzative rilevanti, come previsto dal PNA 2022 per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

1. Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

Con Deliberazione nr. 33a del 16 dicembre 2021 il CDA dell'ente ha nominato Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) del Consorzio regionale pesca il sig. Giancarlo Annovazzi, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012, in qualità di Consigliere dell'Ente senza specifiche deleghe gestionali; il quale svolge i seguenti compiti:

- a. predispone il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- b. verifica l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità;
- c. propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- d. verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;

2. Processo di adozione del P.T.P.C.

I soggetti interni individuati per i vari processi di adozione del P.T.P.C.T. sono:

- il Consiglio di Amministrazione del Consorzio regionale tutela pesca è l'autorità di indirizzo politico che ha nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e adotta il presente P.T.P.C.T. ;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile per la trasparenza che ha proposto al CDA del Consorzio regionale tutela pesca l'adozione del presente piano.

Il suddetto Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile per la trasparenza svolge i seguenti compiti:

- elabora la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico sopra indicato;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo i criteri definiti nel presente Piano;
- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- elabora entro il 15 dicembre la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta;
- sovrintende alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190 del 2012 dei risultati del monitoraggio (articolo 15 D.P.R. 62/2013).

Il presente Piano viene comunicato ai diversi soggetti interessati, mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'ente.

3. Processo di formazione e di comunicazione del PTPCT

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) del Consorzio regionale pesca è stato approvato, nella sua prima versione, con deliberazione del Consiglio di amministrazione nr 13a/2019 e successivamente aggiornato annualmente con deliberazione del Consiglio di amministrazione.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) del Consorzio regionale pesca è stato approvato, nella sua prima versione, con deliberazione del Consiglio di amministrazione 11a/2014 e successivamente aggiornato annualmente con deliberazioni del Consiglio di amministrazione.

Il PTPC e il PTTI sono confluiti in un unico Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), approvato per la prima volta con deliberazione del Consiglio di amministrazione 13a/2019 e valido per il triennio 2018-2020. Successivamente il PTPCT è stato aggiornato annualmente fino all'ultima rielaborazione, relativa al triennio 2021-2023.

Il presente Piano è stato predisposto dal Consigliere Sig. Giancarlo Annovazzi, nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) dal Consiglio di Amministrazione con propria Deliberazione n. 33a in data 16 dicembre 2021.

Nel verificare il PTPCT, il RPCT ha preso in considerazione:

- gli indirizzi forniti dall'ANAC con le proprie deliberazioni e linee guida;
- il PNA 2019 approvato dall'ANAC, con particolare riferimento all'allegato1 contenente "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi";
- le indicazioni provenienti dalla parte politica e gestionale dell'ente;
- le considerazioni rispetto al monitoraggio degli adempimenti in materia di trasparenza, anticorruzione e performance, svolte dalla Commissione indipendente di valutazione (CIV), nell'esercizio delle funzioni attribuitele dalla lettera d-ter) dell'articolo 36 della legge regionale 23 luglio 2010 n. 22, e trasmesse al consorzio regionale pesca con nota del 31 marzo 2021;

Il PTPCT verrà pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito internet istituzionale del Consorzio regionale pesca e trasmesso ai diversi soggetti interessati, interni ed esterni.

4. Analisi del contesto

Il contesto esterno

Il contesto esterno nell'ambito del quale il Consorzio regionale pesca si trova ad operare è sostanzialmente circoscrivibile al solo territorio regionale, in quanto lo stesso ha competenza su tutte le acque della Valle d'Aosta.

Ciononostante, l'Ente interagisce con numerosi soggetti esterni al contesto regionale, dovendosi relazionare con gli stessi per dare attuazione ad alcune delle specifiche competenze attribuite allo stesso dalla L.r. 34/1976, che, all'Articolo 3, stabilisce che l'attività che il Consorzio regionale pesca svolge è rivolta, tra gli altri, al conseguimento dei seguenti fini:

- promuovere ricerche idrobiologiche ed idrologiche dirette alla creazione di nuovi impianti di piscicoltura ed al reperimento di nuove aree di pesca nel territorio della Regione;
- attuare programmi di sperimentazione con la collaborazione di esperti nel settore con competenze specifiche, dando la preferenza ai residenti nella regione, per i quali il Consorzio sollecita e promuove la loro specializzazione;
- effettuare e disporre studi ed indagini su quanto attinente l'ittica e la pesca, relazionandone alla struttura regionale competente per eventuali interventi in materia;
- allacciare rapporti con altre organizzazioni ittologiche, alieutiche e sportive, sia nazionali che estere, allo scopo di approfondire la conoscenza sull'ittologia e sulla pesca;
- la gestione dell'attuale stabilimento regionale ittico di Morgex e di La Salle in base ad apposita convenzione da stipularsi con l'Amministrazione regionale, nella quale dovranno essere specificate le rispettive competenze sia tecniche che amministrative;

per i quali è necessario interfacciarsi con soggetti e fornitori nazionali e internazionali, visto anche l'elevato grado di specializzazione delle tematiche trattate o dei prodotti e servizi di cui si necessita.

Il contesto interno

La legge regionale 34/1976, oltre ai fini dettagliati ai paragrafi precedenti, individua le seguenti attività a carico dell'ente

- promuovere la conservazione e la propagazione del patrimonio ittico dando la preminenza alle specie pregiate indigene;
- favorire la piscicoltura e curare il ripopolamento ittico mediante:
 - o la costruzione e l'esercizio di impianti ittici, avvalendosi della consulenza di un ittiopatologo;
 - o la gestione di acque pubbliche avute in concessione di piscicoltura;
 - o la costituzione di bandite di pesca e zone di ripopolamento e recupero;

- promuovere l'effettuazione da parte delle strutture competenti di periodici prelievi d'acqua per gli opportuni controlli sul tasso d'inquinamento, ai fini dell'adozione di adeguati provvedimenti a salvaguardia del patrimonio ittico e dell'equilibrio ecologico;
- vigilare sulle opere di semina e ripopolamento ittico su acque date in concessione a terzi in adempimento di obblighi ittiogenici;
- curare l'osservanza delle norme di legge sulla pesca avvalendosi dell'opera volontaria di pescatori, con qualifica di guardie ittiche, sia in materia di vigilanza che di ripopolamento;
- emanare regolamenti relativi all'esercizio della pesca sportiva;
- valorizzare la pesca quale attrattiva turistica, istituendo in zone idonee opportune riserve consorziali e svolgendo adeguata opera in collaborazione con gli organi turistici della Regione;
- svolgere attività didattico-divulgativa al fine di diffondere la conoscenza dei problemi dell'ittica e della pesca;
- dare impulso alla pesca sportiva, mediante la creazione di particolari riserve da utilizzare esclusivamente a fini agonistici;
- eseguire tutti gli altri compiti ed incarichi che l'Amministrazione regionale riterrà di affidargli nell'interesse dell'ittica e della pesca.

Per la propria organizzazione interna il Consorzio regionale pesca provvede in autonomia, nel rispetto degli indirizzi e compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione.

Le ridotte dimensioni dell'ente e il numero esiguo di persone impiegate obbligano ad una continua interazione tra i dipendenti e alla sostituzione tra colleghi nei vari ruoli ricoperti dagli assenti. Ciò riduce la possibilità di svolgere attività in modo isolato, in totale autonomia o all'insaputa del resto dell'organizzazione, attenuando così il rischio di comportamenti corruttivi.

La bassa numerosità dell'ente, impone la concentrazione sul Funzionario responsabile dei Servizi e sul Presidente di numerose competenze in termini di conoscenze e acquisizioni di sapere.

Tuttavia, i piccoli numeri e l'organizzazione adottata, contraddistinta da un continuo interscambio di informazioni e in cui il personale si dedica a molteplici aspetti senza lavorare "a comparti stagni", permette un elevato flusso informativo. Ciò, unitamente al fatto che la maggior parte degli atti sono adottati dal Comitato Esecutivo, quale organo politico collegiale, mitiga fortemente il rischio di fenomeni corruttivi.

In ragione di quanto sopra espresso, risulta evidente gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, possono essere assolti solamente con una responsabilizzazione ampia e con un impegno di tutti i dipendenti, in particolare coloro impegnati negli uffici. In questo contesto, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza esercita la sua funzione senza atteggiamenti coercitivi, ma limitandosi alla formazione, al coordinamento, alla supervisione e alla correzione di quanto l'intera organizzazione esprime.

In ogni caso Il Consorzio regionale pesca è impegnato in un percorso di miglioramento finalizzato alla risoluzione di alcune criticità, potenzialmente influenti sul rischio legato ai fenomeni corruttivi, e orientato verso i seguenti obiettivi:

- l'attuazione del principio di distinzione tra parte politica e parte gestionale, introdotto ormai da più di trent'anni nel nostro ordinamento, a partire dalla legge 8 giugno 1990 n. 142 e dal decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29;
- la documentazione dei ruoli, delle responsabilità e dei processi attuati nelle lavorazioni ordinarie, per i quali si sono recentemente definiti in maniera organica i mansionari, approvati anche a livello formale, anche in funzione di identificare le attività che, in ragione della loro natura e peculiarità, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

5. Gestione del rischio

La gestione del rischio corruttivo presso il Consorzio regionale pesca è condotta con un approccio proporzionale alle modeste dimensioni dell'ente e in funzione di un contesto, descritto nei paragrafi precedenti, dal quale non emerge una particolare esposizione a fenomeni corruttivi.

Il processo di gestione del rischio si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

1. mappatura dei processi e individuazione delle aree di rischio;
2. descrizione dei processi;
3. valutazione e analisi del rischio;
4. trattamento del rischio

In esito alla fase di mappatura è stato possibile stilare un elenco dei processi potenzialmente a rischio attuati dall'Ente.

Gli esiti e gli obiettivi dell'attività svolta sono stati compendati nei successivi paragrafi

5.1 Le aree di rischio obbligatorie

Le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni, così come riportate nei diversi Piani nazionali anticorruzione e da ultimo nella tabella 3, allegato 1 al PNA 2019, sono le seguenti:

A) Area acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell' ANI
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell' ANI e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell' ANI
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell' ANI e nel contenuto

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell' ANI
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell' ANI e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell' ANI
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell' ANI e nel contenuto

Alle aree obbligatorie sopraindicate non si sono aggiunte ulteriori aree.

5.2 Analisi del rischio

Nel processo di aggiornamento del presente Piano si è tenuto conto delle risultanze dell'attività condotta nel corso dei precedenti anni di attuazione dello stesso e del fatto che nel corso dell'anno 2022 e precedenti non sono stati riscontrati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative

In particolare, si evidenzia che:

- al RPCT non sono pervenute segnalazioni di possibili fenomeni corruttivi;
- nel corso dei monitoraggi effettuati non sono state rilevate irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo;
- non sono state irrogate sanzioni e non sono state rilevate irregolarità da parte degli organi esterni deputati al controllo contabile.

L'attività di attuazione del Piano si è articolata nei seguenti principali ambiti:

1. formazione: il Responsabile della corruzione e della trasparenza ha provveduto a acquisire le necessarie competenze, i dipendenti dell'ente sono stati formati mediante messa a disposizione dei contenuti del Piano.
2. monitoraggio: il monitoraggio è stato condotto a campione;
3. attuazione delle misure di prevenzione: le misure di prevenzione hanno trovato regolare attuazione nel corso dell'anno, anche per quanto riguarda la trasparenza.

5.3 Modalità di valutazione delle aree di rischio

Il presente Piano è stato predisposto secondo la metodologia prevista dall'Allegato 1 al PNA 2019 approvato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, mediante un approccio di tipo qualitativo, attribuendo una particolare rilevanza alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

La valutazione del rischio costituisce la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e/o preventive.

Il processo di valutazione del rischio corruttivo è stato sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi;
- analisi dei rischi;
- ponderazione dei rischi.

IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI

L'attività di identificazione del rischio richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione legati a comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi.

L'identificazione del rischio è stata condotta sulla base:

- dell'analisi dello specifico contesto esterno e interno effettuata dal RPCT e dalle strutture organizzative di supporto;
- della consultazione e del confronto tra tutti i soggetti ad ogni titolo coinvolti, resa possibile anche mediante sistemi di auditing interno all'Ente, tenendo presenti le specificità dell'amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca;
- dai dati raccolti per mezzo dell'attività di monitoraggio dell'efficacia delle misure precedentemente adottate in seno all'Ente;
- dai dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'Ente.

L'attività di identificazione dei rischi è stata svolta dal RPCT. I rischi individuati sono descritti sinteticamente nella colonna "esemplificazione rischio" delle successive tabelle.

L'identificazione del rischio corruttivo è stata effettuata mediante un approccio di tipo "qualitativo" mirato all'individuazione delle aree maggiormente esposte a rischio corruttivo: censimento su un Registro/Catalogo dei rischi, con livelli di analiticità anche crescenti e proporzionati al livello di rischio attribuito nei PTPCT redatti negli anni precedenti.

Valutazione dell'estensione del rischio per ciascuna area, ponderazione e individuazione delle priorità di intervento.

Dalle analisi condotte è emerso che globalmente per l'ente risulta un basso rischio corruttivo. Per questa ragione, i livelli di rischio indicati nella successiva sezione sono, generalmente e complessivamente, bassi o medi.

L'analisi dei rischi consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità ed impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

Per ciascun rischio catalogato occorre quindi stimare il valore delle probabilità e il valore dell'impatto. La stima della probabilità tiene conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti. A tal fine, per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nell'ente per ridurre la probabilità del rischio (come il controllo preventivo o il controllo di gestione oppure i controlli a campione non previsti dalle norme). La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

L'impatto si misura in termini di: impatto economico; impatto organizzativo; impatto reputazionale.

Il valore della probabilità e il valore dell'impatto debbono essere moltiplicati per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

Valore medio della probabilità:

0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.

Valore medio dell'impatto:

0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore.

Valutazione complessiva del rischio (valore probabilità x valore impatto):

Forbice da 0 a 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo)

PONDERAZIONE DEI RISCHI

La fase di ponderazione dei rischi è stata condotta sulla base delle risultanze della precedente fase di analisi e ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio, nonché le priorità e l'urgenza di trattamento dei rischi, in considerazione degli obiettivi dell'organizzazione dell'ente e il contesto in cui opera, attraverso il loro confronto.

La ponderazione dei rischi consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

Intervallo da 0,88 a 5 rischio basso

Intervallo da 5,01 a 15 rischio medio

Intervallo da 15,01 a 25 rischio alto

Come premesso, l'analisi dei rischi è stata condotta secondo la metodologia descritta dall'Allegato n. 1 al PNA 2019 approvato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019.

L'analisi del rischio ha l'obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio corruttivo.

Sulla base delle risultanze dell'attività di identificazione dei rischi, è stata effettuata una valutazione della probabilità che lo specifico rischio individuato si realizzi e delle conseguenze che esso è in grado di produrre, tanto nel contesto interno all'Ente quanto nel contesto esterno, al fine di giungere alla determinazione del complessivo livello di rischio corruttivo, rappresentato mediante una scala di misurazione ordinale Alto, Medio, allo scopo di fornire una misurazione del livello di rischio associabile al singolo processo, attività o evento rischioso.

Ai fini della valutazione della probabilità e dell'impatto del rischio corruttivo, per ciascun processo si è tenuto conto dei

seguenti indicatori di rischio:

- livello di discrezionalità del processo decisionale;

- presenza di interessi economici esterni;
- rilevanza economica;
- presenza di precedenti eventi corruttivi nel medesimo processo;
- livello di trasparenza sostanziale nel processo;
- efficacia dei controlli;
- grado di attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- grado di influenza del RPCT nel processo decisionale (su questo specifico punto si rimanda a quanto già evidenziato)

1. AN : la scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto

Sottoaree di rischio	Processo interessato	Esemplificazione del rischio	Valore medio probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	1	2	2 basso
Reclutamento	Assunzione tramite centri impiego	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	1	2	2 basso
Reclutamento	Mobilità fra enti	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	1	2	2 basso
Progressioni di carriera	Progressioni orizzontali	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	1	2	2 basso
Conferimento di incarichi di collaborazione	Attribuzione di incarichi occasionali	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	2	2	4 basso

Dalle risultanze della fase di analisi dei rischi e dalle indagini condotte sulla base dei predetti indicatori di rischio, è emerso che l'Area di acquisizione e progressione del personale presenta un rischio corruttivo basso in quanto: il ricorso a procedure ad evidenza pubblica, la standardizzazione delle procedure in generale, la distinzione fra Funzionario responsabile del Procedimento e Presidente/Comitato esecutivo firmatario del provvedimento conclusivo, sono misure che arginano le possibili alterazioni dei risultati delle procedure concorsuali e di progressione.

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

1. definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. requisiti di qualificazione
4. requisiti di aggiudicazione
5. valutazione delle offerte
6. verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. procedure negoziate
8. affidamenti diretti
9. revoca del bando
10. redazione del cronoprogramma
11. varianti in corso di esecuzione del contratto
12. subappalto
13. utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

Sottoaree di rischio	Processo interessato	Valore medio probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Definizione oggetto affidamento	Alterazione concorrenza a mezzo di errata/non funzionale individuazione dell'oggetto, violazione del divieto di artificioso frazionamento	2	2	4 basso
Individuazione strumento per l'affidamento	Alterazione della concorrenza	1	2	2 Basso
Requisiti di qualificazione	Violazione dei principi di non discriminazione e parità di trattamento; richiesta di requisiti non congrui al fine di favorire un concorrente	2	2	4 Basso
Requisiti di aggiudicazione	Determinazione di criteri di valutazione in sede di bando/avviso al fine di favorire un concorrente	1	1	2 Basso
Violazione delle offerte	Violazione di principi di trasparenza, non discriminazione, parità di trattamento nel valutare le offerte pervenute	2	2	4 basso
Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Alterazione da parte del RUP del sub-procedimento di valutazione anomala con rischio di aggiudicazione ad offerta viziata	2	2	4 basso
Procedure negoziate	Alterazione della concorrenza; violazione divieto artificioso frazionamento; violazione criterio rotazione, abuso di deroga a ricorso procedure telematiche di acquisto ove necessarie	2	2	4 basso
Affidamenti diretti	Alterazione concorrenza(mancato ricorso a minima indagine di mercato); violazione divieto artificioso frazionamento; abuso di deroga a ricorso procedure telematiche di acquisto ove necessarie	2	2	4 basso
Revoca del bando	Abuso di ricorso alla revoca al fine di escludere concorrente indesiderato; non affidare ad aggiudicatario provvisorio	2	2	4 basso
Redazione cronoprogramma	Indicazione priorità non corrispondenti a reali esigenze	2	2	4 basso

Varianti in corso di esecuzione del contratto	Il RUP, a seguito di accordo con l'affidatario, certifica in corso d'opera la necessità di varianti non necessarie	1	2	2 Basso
Subappalto	Autorizzazione illegittima al subappalto; mancato rispetto iter art. 118 Codice Contratti; rischio che operino ditte subappaltatrici non qualificate o colluse con associazioni mafiose	2	2	4 Basso
Utilizzo di rimedi di risoluzione controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante esecuzione contratto	Illegittima attribuzione di maggior compenso o illegittima attribuzione diretta di ulteriori prestazioni durante l'effettuazione della prestazione	1	2	2 basso

Dalle risultanze della fase di analisi dei rischi e dalle indagini condotte sulla base dei predetti indicatori di rischio, è emerso che l'Area di affidamento servizi, lavori e forniture presenta un rischio corruttivo basso in quanto il ricorso prioritario alla comparazione dei prezzi (anche in procedure ad affidamento diretto), alle piattaforme elettroniche di acquisto, la verifica dei casi di incompatibilità, le costanti e puntuali verifiche di legge sulle autodichiarazioni degli operatori, la distinzione fra Funzionario responsabile del Procedimento e Presidente/Comitato esecutivo firmatario del provvedimento conclusivo, sono misure che arginano efficacemente le possibili alterazioni delle procedure di gara o di affido.

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. provvedimenti amministrativi vincolati nell'AN1
2. provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. provvedimenti amministrativi vincolati nell'AN1 e a contenuto vincolato
4. provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. provvedimenti amministrativi discrezionali nell'AN1
6. provvedimenti amministrativi discrezionali nell'AN1 e nel contenuto

Non ci sono attualmente provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. provvedimenti amministrativi vincolati nell'AN1
2. provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. provvedimenti amministrativi vincolati nell'AN1 e a contenuto vincolato
4. provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. provvedimenti amministrativi discrezionali nell'AN1
6. provvedimenti amministrativi discrezionali nell'AN1 e nel contenuto

Sottoaree di rischio	Processo interessato	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale	Concessione di contributi e benefici economici a Consorzio regionale pescai	Mancato rispetto del disciplinare ove esistente o errato svolgimento del Procedimento per procurare vantaggi a privati	2	2	2 basso
Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale	Utilizzo della foresteria e dei locali dello Stabilimento ittico di Morgex e La	Mancato rispetto del disciplinare di concessione e uso	2	2	4 basso

Dalle risultanze della fase di analisi dei rischi e dalle indagini condotte sulla base dei predetti indicatori di rischio, è emerso che l'attività di concessione di contributi e benefici presenta un rischio corruttivo basso, in quanto gli stessi sono di scarso valore e contenuto.

E) Area: provvedimenti ulteriori soggetti a rischio

Alle aree sopraindicate non si sono individuate altre aree dall'Amministrazione.

5.4 Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi

La tabella seguente riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il piano nazionale anticorruzione.

A) Area acquisizione e progressione del personale

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Ricorso a procedure ad evidenza pubblica per ogni tipologia di assunzione, compresi artt. 90 e 107 267/00	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Comitato esecutivo
Composizione delle commissioni di concorso con criteri predeterminati e regolamentati	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Comitato esecutivo
Dichiarazione in capo ai Commissari di insussistenza di situazione di incompatibilità tra essi e i concorrenti ex artt. 51 e 52 cpc	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Commissari
Dichiarazione espressa, all'interno dell'atto di approvazione della graduatoria, da parte del responsabile del procedimento, del dirigente d'ufficio e dei commissari, in merito all'assenza di conflitti di interesse ex art. 6 bis L. 241/90	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Presidente. Responsabile procedimento, commissari
Rispetto della normativa e di eventuali regolamento interno in merito all'attribuzione di incarichi ex art 7 D.Lgs.n. 165/2001	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Comitato esecutivo
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale (allegato al Piano)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da contesto non favorevole alla corruzione .lgs. n.33/2013	Presidente e Responsabile del procedimento
Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale in servizio
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Tutto il personale in servizio, escluso il personale addetto allo Stabilimento ittico
Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Tutto il personale in servizio, escluso il personale addetto allo Stabilimento ittico

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto.
- Monitoraggio a mezzo di sorteggio a campione sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi.
- Esclusione dalle commissioni di concorso e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del

libro secondo del codice penale: l'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

- Relazione periodica rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012.
- Utilizzo delle segnalazioni fatte al Responsabile di Prevenzione della Corruzione all'indirizzo: info@consorziopesca.vda.it

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

I processi in esame trovano puntuale disciplina in diverse norme, delle quali si citano solo le principali: Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 "Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture e D.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207, recante "Regolamento di esecuzione ed attuazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, recante «Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE»" per le parti ancora vigenti.

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Riduzione delle esecuzioni in economia di modesta entità. Ricorso a Consip e ai mercati elettronici per acquisizioni di forniture e servizi sotto soglia comunitaria; accurata motivazione in caso di ricorso ad autonome procedure di acquisto.	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Presidente e Responsabile del procedimento
In caso di ricorso all'albo dei fornitori interno rispettare il criterio di rotazione al momento della scelta delle ditte cui rivolgersi per la presentazione dell'offerta	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Presidente e Responsabile del procedimento
Nei casi di ricorso all'affidamento diretto ex art. 125 D.Lgs. 163/06 assicurare sempre un livello minimo di confronto concorrenziale e applicazione del criterio della rotazione	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Presidente e Responsabile del procedimento
Divieto di richiesta ai concorrenti di requisiti di qualificazione diversi ed ulteriori rispetto a quelli previsti dal D.Lgs.n.163/06 e smi	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Presidente e Responsabile del procedimento
Rispetto delle previsioni normative in merito agli istituti di proroga e rinnovo contrattuale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Presidente e Responsabile del procedimento
Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Tutto il personale in servizio, escluso il personale addetto allo Stabilimento ittico

Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Tutto il personale in servizio, escluso il personale addetto allo Stabilimento ittico
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale (allegato al Piano)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da D.Lgs. n. 33/2013	Presidente

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto.
- Monitoraggio a mezzo di sorteggio a campione sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi.
- Esclusione dalle commissioni di concorso e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: l'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).
- Monitoraggio degli affidamenti diretti: ogni sei mesi l'ufficio segreteria dovrà trasmettere al Responsabile prevenzione della corruzione i provvedimenti di affidamento diretto di lavori, servizi e forniture aggiudicati nel semestre precedente, ai fini del controllo del rispetto dei presupposti di legge e del criterio di rotazione.
- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto del principio della rotazione dei contraenti nelle procedure di gara.
- Relazione periodica rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano.
- Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012
- Utilizzo delle segnalazioni pervenute al Responsabile di prevenzione all'indirizzo: info@consorziopesca.vda.it.

C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto per il destinatario.

Non ci sono attualmente provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari

D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Rispetto delle disposizioni regolamentarie interne per l'attribuzione dei permessi omaggio	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Presidente e Responsabile del procedimento
Verbalizzazione delle operazioni di controllo	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Presidente e Responsabile del procedimento
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale (allegato al Piano)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da D.Lgs. n.33/2013	Presidente
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Tutto il personale in servizio, escluso il personale addetto allo Stabilimento ittico

Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Tutto il personale in servizio, escluso il personale addetto allo Stabilimento ittico
Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo ai dipendente di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto.
- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi.
- Relazione periodica rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano.
- Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012.
- Utilizzo delle segnalazioni pervenute al Responsabile di prevenzione all'indirizzo: info@consorziopesca.vda.it .

E) Altre attività soggette a rischio

Alle aree sopraindicate non si sono individuate altre aree dall'Amministrazione.

6. Formazione in tema di anticorruzione

Per la formazione in tema di prevenzione della corruzione il RPCT verificherà la disponibilità di sessioni specifiche organizzate sul territorio regionale da parte di enti ed organismi competenti a cui fare partecipare i diversi referenti.

Non è possibile gestire internamente la formazione per mancanza di competenze specifiche da parte del RPCT incaricato e per le ridotte dimensioni dell'ente.

7. Codici di comportamento

In data 13 dicembre 2013 la Giunta regionale, con deliberazione n. 2089, recante "Approvazione del codice di comportamento dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1 della l.r. 22/2010. Revoca della DGR 1001/2003." ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge regionale n. 22/2010.

In data 04/04/2014 il CDA dell'Ente ha recepito il suddetto codice di comportamento con deliberazione n. 02a, recante "Approvazione del Codice di comportamento dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1- comma 1 della legge regionale n.22/2010".

Qualunque violazione del codice di comportamento deve essere denunciata al responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso comunicazione scritta tramite posta elettronica.

8. Trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

L'Amministrazione ha approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 con deliberazione n. 11a del 17/11/2014, quello 2016-2018 con deliberazione n. 14a del 22/11/2016 e quello 2017/2019 con deliberazione n. 08a del 24/02/2017.

Con l'entrata in vigore del D. Lgs 97 del 25/05/2016 è stato rivisto il D. Lgs 33 del 14/03/2013 in materia di trasparenza. Dalle nuove disposizioni non si menziona più il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e questo comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia più oggetto di un separato atto ma parte integrante del presente Piano come "apposita sezione" al paragrafo 10.

9. Altre iniziative

9.1 Indicazione dei criteri di rotazione del personale

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Come previsto nel piano nazionale anticorruzione, l'Amministrazione in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Pertanto, l'Amministrazione ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale.

9.2 Elaborazione della proposta di regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti

Il D.Lgs. n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" ha disciplinato:

- a) particolari ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza
- b) situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- c) ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

In particolare, i Capi III e IV del D.Lgs. n. 39/2013 regolano le ipotesi di inconfiribilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni.

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

L'ente è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D.lgs. n. 39 del 2013. 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013). L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico, o a rilasciare l'autorizzazione, e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto se in possesso dei requisiti necessari.

Nel corso dell'incarico conferito dall'ente, l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del già citato D.Lgs. n. 39/2013. Mentre ai sensi del successivo art. 18, a carico di coloro che hanno conferito i suddetti incarichi dichiarati nulli sono applicate le previste sanzioni.

I Capi V e VI sempre del D.Lgs. n. 39/2013, disciplinano le ipotesi di incompatibilità specifiche.

Per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi non conferiti dall'ente, la procedura prevede una richiesta da parte del dipendente e una autocertificazione dell'insussistenza di incompatibilità, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 30 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 72 del Legge regionale 23 luglio 2010, n. 22).

A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Anche per svolgimento di incarichi non conferiti dall'ente l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità con l'attività prestata presso l'ente.

9.3 Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità

Il D.Lgs. n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" ha disciplinato:

- a) particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- b) situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- c) ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

In particolare, i Capi III e IV del D.Lgs. n. 39/2013 regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

L'ente è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvedono a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del già citato D.Lgs. n. 39/2013. Mentre ai sensi del successivo art. 18, a carico di coloro che hanno conferito i suddetti incarichi dichiarati nulli sono applicate le previste sanzioni.

I Capi V e VI sempre del D.Lgs. n. 39/2013, disciplinano le ipotesi di incompatibilità specifiche.

A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39).

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

Anche per l'incompatibilità, l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

9.4 Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16 ter, del decreto legislativo n. 165 del 2001, L'Amministrazione verifica, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, che:

1. nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
2. nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
3. sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
4. si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex-dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, decreto legislativo n. 165 del 2001.

9.5 Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013, l'Amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- a) all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- b) all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- c) all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- d) all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del Lgs. n. 39/2013. A carico di coloro che hanno conferito incarichi dichiarati nulli dovranno essere applicate le sanzioni di cui all'art. 18 dello stesso D.Lgs.

Qualora all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per i delitti sopra indicati, l'amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del D.Lgs.: n. 39/2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Qualora la situazione di inconfiribilità si appalesa nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione della corruzione effettuerà la contestazione nei confronti dell'interessato, il quale dovrà essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

9.6 Adozione di misure per la tutela del whistleblower

Ai fini del rispetto dell'art. 54-bis del D.Lgs. N. 165/2001 come novellato dall'art. 51 della legge n. 190/2012, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve informare prontamente dell'accaduto il responsabile di prevenzione della corruzione tramite modulistica cartacea predisposta dallo stesso.

Quest'ultimo valuterà se sono presenti gli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

1. al funzionario Responsabile dei servizi; il funzionario Responsabile dei servizi valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione.
2. all'Ufficio Procedimenti Disciplinari; l'U.P.D. per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

Al dipendente discriminato è riconosciuta altresì la possibilità di agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:

- un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o il ripristino immediato della situazione precedente;
- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

9.7 Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

I protocolli di legalità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato.

I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'opera pubblica. In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste della predetta normativa.

I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consente a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

9.8 Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti

L'Amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, predispone un apposito elenco riportante i termini dei procedimenti amministrativi gestiti, al fine di verificare il rispetto dei tempi da parte dei responsabili dei diversi procedimenti amministrativi.

Di seguito si propone un modello per la realizzazione del sistema di monitoraggio:

Denominazione e oggetto del procedimento	Struttura organizzativa competente	Responsabile del procedimento	Termine di conclusione previsto dalla legge o dal regolamento	Termine di conclusione effettivo	Mezzi e modalità di comunicazione dell'esito del procedimento

9.9 Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici

In merito ai rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiama il vigente Codice di comportamento del personale. Tale Codice sancisce la cosiddetta terzietà tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti pubblici e contiene disposizioni atte ad evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

In merito alle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici, si rammenta che la legge regionale 20 giugno 1996, n. 12 (Legge regionale in materia di lavori pubblici) già prevede una banca dati – osservatorio dei lavori pubblici, che svolge le funzioni di cui alla legge regionale 23 febbraio 1993, n. 9 (Istituzione dell'Osservatorio regionale degli appalti e delle concessioni pubbliche). In particolare, l'articolo 41, comma 5, della legge regionale n. 12/1992 prevede che gli enti locali "sono tenuti a trasmettere alla banca dati - osservatorio dei lavori pubblici le informazioni indicate in apposita deliberazione della Giunta regionale, con la quale sono inoltre definite le modalità di trasmissione e gli eventuali provvedimenti sanzionatori conseguenti all'omessa o incompleta trasmissione".

L'Amministrazione trasmette periodicamente i dati sui contratti pubblici all'Osservatorio regionale ei contratti pubblici, presso la Regione autonoma Valle d'Aosta ai sensi della suddetta disposizione normativa.

9.10 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Le iniziative sono quelle previste nel capitolo 2.3 "Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi" del presente piano.

9.11 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

Le iniziative sono quelle previste nel capitolo 2.3 "Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi" del presente piano.

9.12 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

L'articolo 1, comma 10, lettera a della legge n. 190/2012 prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione.

9.13 Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012 il responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C.. Questo documento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione nonché trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica in allegato al P.T.P.C. dell'anno successivo.

Secondo quanto previsto dal piano nazionale anticorruzione, tale documento dovrà contenere un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

Gestione dei rischi

- Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione
- Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione
- Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione

Formazione in tema di anticorruzione

- Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore
- Tipologia dei contenuti offerti
- Articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione
- Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione

Codice di comportamento

- Adozione delle integrazioni al codice di comportamento
- Denunce delle violazioni al codice di comportamento
- Attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento

Altre iniziative

- Numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi
- Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi
- Forme di tutela offerte ai whistleblowers
- Ricorso all'arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione
- Rispetto dei termini dei procedimenti
- Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici
- Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

Sanzioni

- Numero e tipo di sanzioni irrogate

10. Il Piano della Trasparenza

Il presente capitolo costituisce la parte dedicata al Piano per la Trasparenza

10.1. Introduzione: organizzazione e funzioni dell'Amministrazione

Il principio di trasparenza va inteso come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di rendere le stesse più efficaci, efficienti ed economiche, e al contempo di operare forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione.

Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.

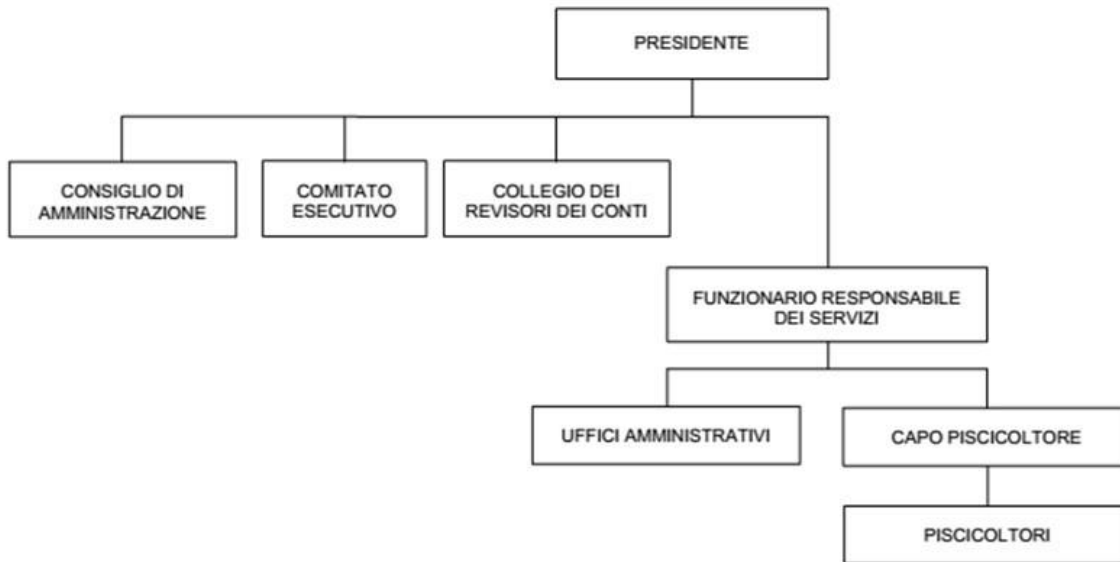
Il principale modo di attuazione di tale disciplina è quindi la pubblicazione nel sito istituzionale di una serie di dati e notizie concernenti l'amministrazione allo scopo di favorire un rapporto diretto tra l'amministrazione e il cittadino. La principale fonte normativa per la stesura del programma è il Decreto Legislativo n. 33/2013 aggiornato con le disposizioni di cui al D. Lgs 97/2016. Le altre principali fonti di riferimento sono:

- il D.lgs. 150/2009, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- la deliberazione n. 105/2010 della commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), approvata nella seduta del 14 ottobre 2010, avente ad oggetto le "linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità", che definiscono il contenuto minimo e le caratteristiche essenziali del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, a partire dall'indicazione dei dati che devono essere pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni e delle modalità di pubblicazione;
- la deliberazione n. 2/2012 della CIVIT, "linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità";
- le successive deliberazione della CIVIT (ora ANAC);
- l'organizzazione del Consorzio regionale pesca che prevede un'unica struttura operativa inquadrata all'interno dell'Ente, secondo l'organigramma di cui alla Pianta Organica come approvata con DCA 22a/2008 e modificata con DCA 02a/2015, DCA 16a/2019, DCA 12a/2021.

ORGANIGRAMMA AL 1 GENNAIO 2023

AREA	CATEGORIA	POSIZIONE	PROFILO	POSTI
RESPONSABILE	D	D Funzionario	Responsabile dei servizi	1 vacante
UFFICI DI SEGRETERIA	C	C2 Collaboratore	Ragioniere economo	1
UFFICI DI SEGRETERIA	C	C2 Collaboratore	Istruttore tecnico	1 vacante (posto coperto con assunzione a tempo determinato)
UFFICI DI SEGRETERIA	B	B2 Operatore specializzato	Coadiutore, 100%	1
STABILIMENTO ITTICO	B	B3 Capo operatore	Capo piscicoltore	1
STABILIMENTO ITTICO	B	B2 Operatore specializzato	Piscicoltore	1

STABILIMENTO ITTICO	B	B2 Operatore specializzato	Piscicoltore	1
STABILIMENTO ITTICO	B	B2 Operatore specializzato	Piscicoltore	1



10.2 Le principali novità

A livello nazionale il programma per la trasparenza e l'integrità è stato introdotto, a partire dal triennio 2009/2011, con il decreto legislativo n. 150/2009.

In data 11 settembre 2013, l'Autorità nazionale anticorruzione ha approvato, su proposta del Dipartimento della funzione pubblica il Piano Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 2 lett. b) della legge n. 190/2012. Il Piano è stato poi integrato dalla stessa autorità con determinazione n. 12 del 28/10/2015. Nell'ambito di tali disposizioni si è riaffermato che la trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla L. 190/2012. Il Programma per la trasparenza costituisce un'apposita sezione del P.T.C.P.T.

Il D.Lgs 97 del 25/05/2016 recante "Semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 06/11/2012 n. 190 e del decreto legislativo 14/03/2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della legge 07/08/2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" prevede quali principali novità la definitiva delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina, la revisione degli obblighi di pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni unitamente al nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria. Con le nuove disposizioni inoltre non si menziona più il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e questo comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia più oggetto di un separato atto ma parte integrante del presente Piano come "apposita sezione".

10.3 Procedimento di elaborazione

A livello regionale, tenuto conto dell'ambito di competenza legislativa primaria della Regione in materia di ordinamento degli uffici degli enti dipendenti dalla Regione e stato giuridico del personale, è stata approvata la legge regionale n. 22/2010 che all'articolo 30 prevede, in particolare, specifici interventi per la trasparenza.

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza per gli enti non economici dipendenti dalla Regione sono definiti dalla legge regionale n. 22/2010, che nello specifico prevede che:

1. gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, garantiscono la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale;
2. la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

10.4 Attuazione

Referenti per la trasparenza all'interno dell'Amministrazione.

Il Responsabile della trasparenza per questa Amministrazione coincide con il Responsabile della prevenzione della corruzione ed è il Consigliere Sig. Annovazzi Giancarlo.

Gli addetti all'ufficio di segreteria sono responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati sul sito web istituzionale, ciascuno per il settore di propria specifica competenza.

Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

Il P.T.P.C.T., comprensivo della Sezione trasparenza, è pubblicato all'interno della apposita sezione "Amministrazione trasparente".

Il Consorzio regionale tutela pesca è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Per garantire la celerità delle pubblicazioni dei dati e documenti si prediligerà l'utilizzo del formato PDF.

Non devono essere pubblicati:

- i dati personali non pertinenti, compreso i dati previsti dall'art. 26 comma 4 del D.Lgs. 33/20013 (dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute o alla situazione di disagio economico – sociale);
- i dati sensibili o giudiziari che non siano indispensabili rispetto alle specifiche finalità della pubblicazione;
- le notizie di infermità, impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro del dipendente pubblico;
- le componenti della valutazione o le altre notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente e l'amministrazione che possano rilevare taluna delle informazioni di cui all'art. 4, comma 1 lett. d) del D.Lgs. 196/2003 (dati sensibili: dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni, organizzazione a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale).

L'Amministrazione, per il tramite del responsabile della trasparenza, pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalla legge quali la proposizione di ricorsi giurisdizionali.

Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza.

Viste le ridotte dimensioni dell'ente locale, il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato periodicamente dal responsabile della trasparenza, con cadenza semestrale.

L'Amministrazione, per la rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati pubblicati sul sito Internet, utilizza GoogleAnalytics.

Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico.

L'obbligo da parte del Consorzio regionale tutela pesca di pubblicare documenti, informazioni o dati nel rispetto di quanto stabilito dal programma triennale e dalla normativa vigente comporta il diritto di chiunque di richiedere la pubblicazione dei medesimi, nel caso in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione, non deve essere motivo da parte del Consorzio regionale pesca, è gratuita e va presentata al Responsabile per la trasparenza che si pronuncia sulla stessa.

Il Responsabile per la trasparenza, effettuata la verifica dell'omessa pubblicazione, procede, entro trenta giorni, alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica l'avvenuta pubblicazione indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il Responsabile per la trasparenza indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

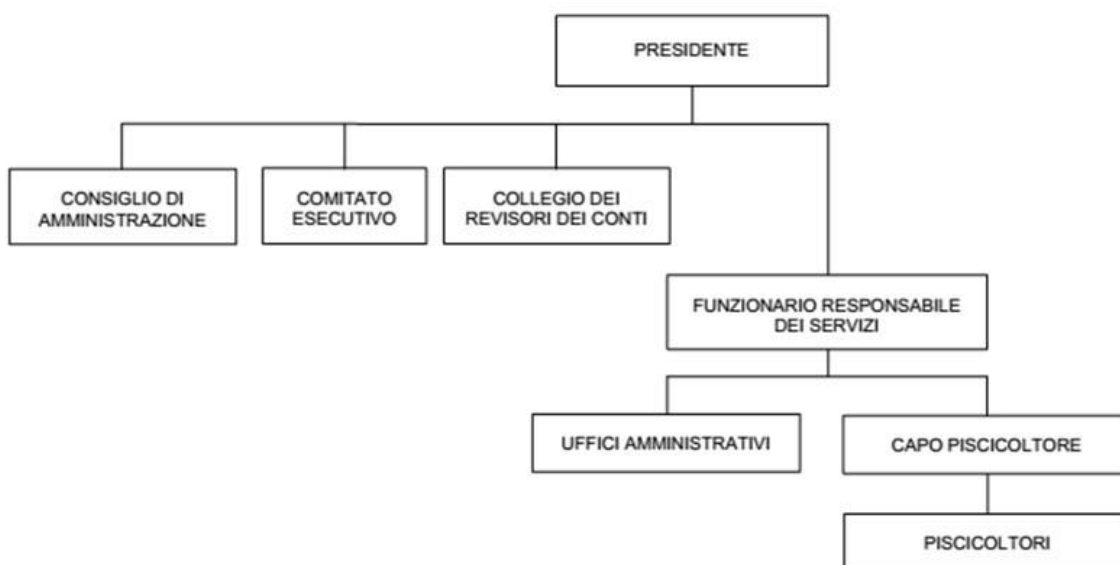
Per l'accesso a documenti e informazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D. Lgs 33/2013 e del D. Lgs 50/2016, si fa espresso rinvio a quanto stabilito nel novellato all'art. 5 del D. Lgs 33/2013.

10.5. "Dati ulteriori"

Nella sotto-sezione "Altri contenuti – Dati ulteriori" della sezione "Amministrazione Trasparente" possono essere pubblicati eventuali ulteriori contenuti non ricompresi nelle materie previste dal D.lgs. 33/2013 e non riconducibili a nessuna delle sotto-sezioni indicate, fermi restando i limiti e le condizioni espressamente previsti da disposizioni di legge e procedendo a rendere anonimi i dati personali eventualmente presenti.

SEZIONE3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Il Consorzio regionale per la tutela L'incremento e l'esercizio della pesca in Valle d'Aosta è un ente di diritto pubblico, istituito con Legge regionale 10 maggio 1952 n. 2 "Provvedimenti in materia di pesca e istituzione del consorzio regionale per la tutela, l'incremento e l'esercizio della pesca in Valle d'Aosta". Le competenze e il funzionamento dell'ente sono invece definite nella Legge regionale 11 agosto 1976, n. 34 "Nuovi provvedimenti in materia di pesca e nel funzionamento del Consorzio regionale per la tutela, l'incremento e l'esercizio della pesca in Valle d'Aosta".

Sono organi del Consorzio:
il Consiglio di amministrazione;
il Presidente;
il Comitato esecutivo;
il Collegio dei revisori dei conti.

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

Il Presidente rappresenta l'Ente ad ogni effetto di legge ed è l'organo responsabile dell'amministrazione dell'Ente.

Il Comitato Esecutivo è l'organo che dà esecuzione alle deliberazioni del Consiglio di amministrazione e cura le altre attribuzioni che gli siano delegate dal consiglio stesso.

Il Collegio dei revisori dei conti svolge il controllo sulla gestione amministrativa e contabile dell'ente.

Per quanto concerne la struttura dettagliata e le competenze del Consiglio, del Comitato Esecutivo e del Presidente si rimanda allo Statuto, pubblicato sul sito internet (www.pescavda.it).

La sede del Consorzio Pesca è sita in Aosta, C.so Lancieri n. 15/d e dispone del sito istituzionale www.pescavda.it.

Il Consorzio Pesca gestisce lo stabilimento ittico regionale di Morgex-La Salle in base ad apposita convenzione stipulata con l'Amministrazione Regionale (compito affidato all'Ente con Legge regionale 11 agosto 1976, n. 34 Nuovi provvedimenti in materia di pesca e nel funzionamento del Consorzio regionale per la tutela, l'incremento e l'esercizio della pesca in Valle d'Aosta, che all'Art. 3 comma 1 lett. b/2).

L'attività dell'Ente è articolata nelle seguenti sedi:

- Attività amministrativa – sede di Aosta C.so Lancieri n. 15/d
- Attività di gestione alieutica – sede di Morgex – Rue du Mont Blanc n. 14

Il Personale dell'Ente è articolato nel modo seguente:

AREA	CATEGORIA	POSIZIONE	PROFILO	POSTI
RESPONSABILE	D	D Funzionario	Responsabile dei servizi	1
UFFICI DI SEGRETERIA	C	C2 Collaboratore	Ragioniere economo	1
UFFICI DI SEGRETERIA	C	C2 Collaboratore	Istruttore tecnico	1
UFFICI DI SEGRETERIA	B	B2 Operatore specializzato	Coadiutore	1

STABILIMENTO ITTICO	B	B3 Capo operatore	Capo piscicoltore	1
STABILIMENTO ITTICO	B	B2 Operatore specializzato	Piscicoltore	1
STABILIMENTO ITTICO	B	B2 Operatore specializzato	Piscicoltore	1
STABILIMENTO ITTICO	B	B2 Operatore specializzato	Piscicoltore	1

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premesse e inquadramento normativo

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione ha approvato, con Decreto del 9 dicembre 2020 le linee guida che indirizzano le Pubbliche Amministrazioni nella predisposizione del Piano organizzativo del lavoro agile, con particolare riferimento alla definizione di appositi indicatori di performance.

Le Amministrazioni Pubbliche adottano le misure organizzative necessarie ad assicurare la corretta attuazione di quanto previsto dall'art. 263 della legge 17 luglio 2020, n. 77, definendo i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, secondo le indicazioni fornite e contenute nelle Linee guida, nell'ambito delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

A causa dell'emergenza sanitaria Sars Covid-19, si è reso necessario, nella Pubblica Amministrazione, un massiccio ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, genericamente ricondotta al lavoro agile, finora oggetto di limitate sperimentazioni e timidi tentativi di attuazione. Le Amministrazioni Pubbliche si sono viste costrette a confrontarsi concretamente con una modalità organizzativa di lavoro disciplinata già da tempo nel nostro ordinamento, scoprendone punti di forza e di debolezza che sono stati messi al centro di un ampio e diffuso dibattito tuttora in corso. Il patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, firmato a Roma tra il Presidente del Consiglio dei Ministri, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali – CGIL – CISL – UIL – del 10 marzo 2021 pone le basi per un confronto in sede ARAN per definire le linee guide di intervento sul lavoro agile perché *"...si eviti una iper-regolamentazione legislativa e vi sia più spazio per la contrattazione di adattare alle esigenze delle diverse funzioni queste nuove forme di lavoro"*.

In particolare, con le Linee guida del Ministero sono state fornite alcune indicazioni metodologiche per supportare le Pubbliche Amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto dall'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, focalizzando l'attenzione sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e sugli indicatori di performance, funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile. Con l'emergenza sanitaria Sars Covid19, le Amministrazioni sono state costrette a considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa (es: accordo individuale, adozione di atti organizzativi interni che definiscano le regole per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, ecc.) prescindendo, quindi, da una previa revisione dei modelli organizzativi. L'approccio proposto è quello di un'applicazione progressiva e graduale in quanto le scelte sulla programmazione del lavoro agile sono rimesse all'Amministrazione, che deve elaborare un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio.

La Regione Autonoma Valle d'Aosta in virtù della competenza legislativa primaria, ha legiferato in materia di lavoro agile inserendo al Capo II TER della Legge Regionale n. 22 del 23 luglio 2010 e s.m.i. le disposizioni in materia di lavoro agile promuovendo la nuova modalità di prestazione di lavoro, perseguendo l'obiettivo di incrementare la competitività e la produttività, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Particolare attenzione ha avuto il legislatore individuando nell'art. 73 novies (attuazione del lavoro agile) lo strumento che determina le condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa e il potere direttivo del datore di lavoro individuando in particolare nel contratto individuale di lavoro gli obiettivi e la valutazione dei risultati, gli strumenti utilizzati dal lavoratore, i tempi di riposo del lavoratore e le eventuali misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

La conformazione territoriale della Valle D'Aosta, costituita da una vallata centrale e da sette laterali, unitamente al numero comunque importante di dipendenti impiegati nell'Amministrazione comunale (secondo Ente per grandezza d'impiego dopo la Regione Autonoma Valle d'Aosta), al lock down nazionale che ha determinato difficoltà di conciliazione casa lavoro per effetto anche della chiusura scuole nonché ai dati di contagio, hanno fatto sì che il Consorzio Pescaabbia, fin dal mese di marzo 2020, adottato ogni

misura idonea a contenere il contagio. È stata data la possibilità di fruizione della modalità di lavoro agile ai dipendenti richiedenti, anche al fine di limitare la presenza del personale negli uffici assicurando esclusivamente le attività indifferibili ed essenziali nonché quelle necessarie ad assicurare la gestione dell'emergenza sanitaria e che richiedevano la presenza sul posto di lavoro.

Il POLA del Consorzio Regionale Pesca si articolerà nelle seguenti cinque parti:

- a. Fotografia dello stato attuale, organizzativo, personale e strumentale;**
- b. Soggetti coinvolti dal processo;**
- c. Programmazione delle modalità di svolgimento delle prestazioni nell'arco del prossimo triennio 2023/2025;**
- d. Sistemi di valutazione della performance (individuale e di gruppo);**
- e. Analisi dei risultati e degli impatti ed eventuali adeguamenti del piano.**

➤ **A): STATUS QUO**

La realtà organizzativa e strumentale attuale del Consorzio Regionale Pesca è la seguente:

- N. totale di dipendenti: 6;
- N. di dipendenti che, potenzialmente – possono svolgere la prestazione del lavoro da remoto, in base alle caratteristiche proprie ed oggettive della prestazione: 3;
- Strumentazione informatica esistente: programma di gestione dei servizi in cloud per il sistema rilevazione presenze e in corso di revisione il collegamento da remoto;
- Valutazione complessiva della cultura e della preparazione informatica dei dipendenti: buona;
- Livello di efficacia delle prestazioni effettuate in smart working in periodo emergenziale: apprezzabile.

Dagli elementi descrittivi di cui sopra emergono:

- Le criticità attualmente esistenti sono: la mancata disponibilità a casa di dispositivi di stampa e di scansione dei documenti, la difficoltà nel separare spazi personali e familiari con cicli e tempi di lavoro;
- La consapevolezza che l'informatica assume sempre più un ruolo fondamentale nell'organizzazione generale in modo assolutamente trasversale, quasi a costituire l'"olio lubrificante" di qualsivoglia attività lavorativa e di qualunque prestazione ai cittadini/utenti finali;
- La necessità di implementare ed adeguare la strumentazione informatica del Consorzio Pesca;
- La necessità di garantire i servizi all'utenza anche da remoto.

➤ **B): GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO:**

Perché il POLA possa funzionare – sia nella sua fase di elaborazione e formazione che in quella di attuazione e verifica – è indispensabile la cooperazione di tutti i seguenti attori della scena comunale:

- L'Amministrazione;
- I Dipendenti;
- L'OIV (Organismo Interno di Valutazione o Nucleo di Valutazione);
- Il CUG (Comitato Unico di Garanzia);
- L'RDT (Responsabile della Transizione Digitale);
- Le Organizzazioni Sindacali;
- Stakeholders vari (Organizzazioni di categoria, associazione di utenti, etc.) che possono apportare un proficuo supporto mediante pratiche di *customer satisfaction*.

➤ **C: PROGRAMMAZIONE DELLE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE PRESTAZIONI NELL'ARCO DEL PROSSIMO TRIENNIO**

Nel corso del prossimo triennio ci si propone i seguenti obiettivi:

A. PERSONALE E PRESTAZIONE

Considerato l'esiguo numero dei dipendenti in ufficio e la necessità di fornire anche un servizio in presenza all'utenza, l'Ente mira a favorire il lavoro agile a rotazione.

B. DOTAZIONI INFORMATICHE

E' in fase di revisione e rafforzamento la dotazione informatica con l'obiettivo di migliorare e velocizzare la connessione da remoto, attraverso la stipula di nuovi contratti internet.

C. MISURE ORGANIZZATIVE DI ALTRO TIPO

Implementazione dei percorsi formativi in materia informatica.

➤ **D): METODI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Per quanto riguarda i dipendenti che svolgeranno il proprio lavoro in modalità agile, le metodologie concrete della valutazione della performance non potranno che essere quelle attualmente vigenti, anche perché non può (né potrebbe) essere questo POLA la sede giuridicamente corretta per procedere a modifiche del sistema di valutazione, il quale deve seguire percorsi amministrativo di diverso tipo.

➤ **E): MONITORAGGIO PERIODICO DEL POLA**

Come si è detto precedentemente, affinché il POLA possa funzionare è necessario che esso venga costantemente monitorato per valutarne la funzionalità, l'adeguatezza nel tempo, l'eventuale necessità/opportunità di modifiche, etc.

Il Monitoraggio deve concernere:

- a. I risultati attesi in termini di efficacia ed efficienza
- b. I risultati attesi in termini di impatto interno (riflessi sulla "vivibilità" del luogo di lavoro, sulla socializzazione dei dipendenti, sul grado di soddisfacimento da parte di questi ultimi sulla modalità lavorative, minore quantità di stampe, minore spazio fisico occupato, risparmio per i dipendenti dei costi per gli spostamenti abitazione/ufficio, etc...)
- c. I risultati attesi in termini di impatto esterno (minori code agli sportelli, limitazione delle occasioni di spostamenti da parte dei dipendenti con effetti benefici sia per evitare contagi che per limitare emissioni inquinanti, etc.)
- d. I risultati attesi in termini di limitazione delle occasioni di spostamento dei dipendenti.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Premesse

- l'articolo 6, comma 1 del D.lgs. 165/2001 prevede l'effettuazione da parte delle amministrazioni ai fini della mobilità collettiva, di rilevazioni annuali delle eccedenze di personale;
- l'articolo 6, comma 6 del D.Lgs 165/2001 stabilisce che se l'Ente viene meno all'obbligo di programmazione non può procedere all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- l'articolo 33 del D.Lgs 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale degli esuberanti non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 3 della Legge regionale n. 22 del 23 luglio 2010, "Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale";
- l'art. 40 comma 2 della Legge regionale n. 22 del 23 luglio 2010, "Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale", prevede che ogni ente adotta un piano di programmazione triennale aggiornato annualmente nel quale è definito il fabbisogno di personale e dei relativi posti della dotazione organica da ricoprire a tempo indeterminato, attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento.
- l'art. 44, comma 2 della Legge regionale n. 22 del 23 luglio 2010, "Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale", prevede che il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro;

L'organigramma dell'Ente, al 1 gennaio 2023, risulta il seguente:

AREA	CATEGORIA	POSIZIONE	PROFILO	POSTI
RESPONSABILE	D	D Funzionario	Responsabile dei servizi	1 vacante
UFFICI DI SEGRETERIA	C	C2 Collaboratore	Ragioniere economo	1
UFFICI DI SEGRETERIA	C	C2 Collaboratore	Istruttore tecnico	1 vacante (posti ricoperto con assunzione a tempo determinato)
UFFICI DI SEGRETERIA	B	B2 Operatore specializzato	Coadiutore, 100%	1
STABILIMENTO ITTICO	B	B3 Capo operatore	Capo piscicoltore	1
STABILIMENTO ITTICO	B	B2 Operatore specializzato	Piscicoltore	1
STABILIMENTO ITTICO	B	B2 Operatore specializzato	Piscicoltore	1

STABILIMENTO ITTICO	B	B2 Operatore specializzato	Piscicoltore	1
------------------------	---	-------------------------------	--------------	---

Programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025

Anno 2023:

- assunzione delle seguenti unità:

- un dipendente Categoria C Posizione C2 Collaboratore con profilo di Istruttore tecnico, tempo pieno 100%;
- un dipendente Categoria D Posizione D Funzionario con incarico di Responsabile dei Servizi, tempo pieno 100%.

L'assunzione della figura C Pos. C2 è prioritaria in quanto il Consorzio Pesca, in base a quanto previsto dalla L.R. n. 32 del 21/12/22, art. 8, comma 6, per l'anno 2023, resta escluso dall'ambito di applicazione dei limiti assunzionali per il reclutamento a tempo indeterminato, nei limiti degli stanziamenti di bilancio, di una unità di personale per il potenziamento delle funzioni istituzionali attribuite all'ente in materia di conservazione e propagazione del patrimonio ittico e di gestione dello stabilimento ittico regionale, a seguito delle disposizioni in materia di immissioni ittiche di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 luglio 2019, n. 102 (Regolamento recante ulteriori modifiche dell'articolo 12 del decreto del Presidente della Repubblica 8 settembre 1997, n. 357, concernente attuazione della direttiva 92/43/CEE relativa alla conservazione degli habitat naturali e seminaturali, nonché della flora e della fauna selvatiche).

Prevista copertura a tempo determinato di n. 1 posto cat. B Pos. B2 in sostituzione dipendente collocato in aspettativa non retribuita.

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

L'Ente si riserva la possibilità modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata dal presente provvedimento, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo e comunque secondo la necessità di questo Ente.

In sede di ricognizione annuale, ai sensi degli artt. 6 e 33 del Dlgs 165/2001 presso questo Ente per l'anno 2023, non risultano situazioni di soprannumero e non si rilevano condizioni di eccedenza di personale, pertanto non occorre avviare le procedure previste dal predetto articolo 33 del D.Lgs 165/2001 per la ricollocazione del personale in eccedenza.

SEZIONE4. MONITORAGGIO

4.1 RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2022

Premesse

- l'articolo 35, comma 1, lettera b), della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 (Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale), ha prescritto a tutti gli enti del Comparto unico regionale la predisposizione - secondo le modalità e per la durata stabilite nei provvedimenti di organizzazione e avvalendosi del supporto della Commissione indipendente di valutazione della performance - di un documento di relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili e che rilevi gli eventuali scostamenti;
- con deliberazione della Giunta regionale n. 3771 del 30 dicembre 2010 sono state approvate le linee-guida del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale degli enti del Comparto unico regionale e che, in particolare, il paragrafo 5.3.4. prescrive a ciascun ente, con cadenza annuale e sulla base del piano della performance, di predisporre la relazione sulla performance, da redigere e approvare da parte degli stessi organi che redigono e approvano il piano e da convalidare a cura della Commissione indipendente di valutazione;
- con deliberazione n. 5/2012 del 7 marzo 2012, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ha fornito le indicazioni per la redazione e l'adozione della relazione annuale sulla performance.

1. Presentazione della relazione

La presente Relazione è il documento che completa il Ciclo di gestione della Performance con riferimento all'annualità 2022.

La Relazione fornisce informazioni riguardo alle attività svolte dagli organi e dal personale dell'Ente nel corso dell'anno 2022 e valuta il grado di raggiungimento di obiettivi strategici individuati dal "Piano della Performance – periodo 2022-2024" approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione nr. 3/a del 28/04/22.

La presente relazione viene redatta per presentare al pubblico la massima trasparenza dei risultati raggiunti dall'ente rispetto agli obiettivi prefissati.

2. Identità, Vision e Mission dell'ente

Il Consorzio regionale per la tutela, l'esercizio e l'incremento della pesca – Valle d'Aosta (più avanti detto Consorzio regionale pesca è un ente di diritto pubblico, istituito con Legge regionale 10 maggio 1952 n. 2 "Provvedimenti in materia di pesca e istituzione del consorzio regionale per la tutela, l'incremento e l'esercizio della pesca in Valle d'Aosta". In particolare, il Consorzio regionale pesca si configura come ente non economico dipendente dalla Regione regolato dalla L.R. 11 agosto 1796 n. 34 e successive modificazioni.

L'ente ha competenza sulle acque pubbliche della Valle d'Aosta e le sue finalità sono principalmente la protezione, conservazione e l'incremento del patrimonio ittico.

La Vision dell'Ente è perseguire, a livello regionale, un sistema integrato di gestione e tutela della fauna ittica e della pesca, finalizzata in particolare alla tutela e gestione delle specie ittiche autoctone e dei loro ambienti di vita, attraverso la ricerca idrobiologica ed idrologica, la diffusione di impianti di piscicoltura, la valorizzazione della pesca sportiva anche come risorsa turistica.

In particolare, l'ente si occupa di sostenere attivamente la conservazione e la propagazione del patrimonio ittico della Regione, dando la preminenza alle specie pregiate autoctone, mediante la valorizzazione dello stabilimento ittico regionale anche come banca genetica, la programmazione e realizzazione di ripopolamenti ittici e la diffusione della pratica della piscicoltura locale a sostegno delle popolazioni ittiche.

L'ente inoltre cura la tutela degli ambienti naturali idonei ad ospitare popolazioni ittiche (corsi d'acqua e laghi), partecipando agli iter amministrativi di pianificazione e uso del territorio e della risorsa idrica, nonché creando sinergie con i relativi fruitori e portatori di interesse.

Altri compiti dell'ente sono: diffondere la cultura e la consapevolezza sugli ambienti fluviali e lacustri e sulla pesca sportiva, come attività ambientalmente sostenibile e risorsa per il territorio, in particolare in chiave turistica; partecipare e promuovere il controllo sul rispetto delle norme di tutela degli ambienti fluviali e lacustri e sulla pratica della pesca; gestire quanto necessario a permettere la pratica della pesca nel territorio regionale, anche coordinando le diverse sezioni locali di pesca.

3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E NORMATIVA DI SETTORE

La parte I del Piano della Performance periodo 2022/2024 (approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3/a del 28 aprile 2022 e pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale) tratta gli aspetti relativi alla struttura organizzativa dell'ente.

Relativamente alla struttura organizzativa dell'ente, di cui al Capitolo 2 del Piano performance 2022-2024, comprendente i seguenti aspetti:

- Caratteristiche dell'Ente;
- Analisi della normativa di settore;
- Identità organizzativa dell'Ente: la mission e la vision;

non ci sono differenze significative rispetto all'anno precedente e a quanto riportato nel Piano della performance stesso.

4. IL BILANCIO DELL'ENTE E I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE.

Nel corso del 2022 il modello di gestione finanziaria e contabile del Consorzio regionale pesca non ha subito mutamenti significativi rispetto all'anno precedente.

Nello specchio che segue si riepilogano le risorse previste in entrata e destinate alle diverse poste di parte spesa, come approvate con il bilancio di previsione del Consorzio regionale pesca per l'esercizio finanziario 2022, con deliberazione del consiglio di amministrazione nr 38a/2021.

Quadro generale riassuntivo			
Entrate, €		Spese, €	
Titolo I° - Entrate effettive	1.126.508,52	Titolo I° - Spese effettive	1.109.508,52
Titolo III° - Partite di giro	331.582,00	Titolo II° - Movimenti di capitale	17.000,00
		Titolo III° - Partite di giro	331.582,00
Totale complessivo entrate	1.458.080,52	Totale complessivo spese	1.458.080,52

Il Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022 pareggia sulla cifra globale di € 1.458.080,52, comprensiva di partite di giro pari a € 331.582,00.

Nel corso dell'anno, con Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione nr 9/a del 30/05/22, n. 18/a del 02/12/22 è stato applicato l'avanzo di amministrazione, a seguito del quale l'esercizio finanziario 2022 pareggia sulla cifra globale di 1.694.330,40€

5. RISORSE UMANE

Nel corso del 2022 sono intervenute le seguenti modifiche relativamente alle risorse umane a disposizione dell'Ente.

Personale cessato nel 2022

- Stellin Daniele, vincitore concorso presso altro Ente con ultimo giorno in servizio il 31 marzo 2022.

Nell'ambito delle attività di programmazione è stato inoltre approvato dal CDA dell'Ente, con propria deliberazione nr. 2/A del 28 aprile 2022 il Piano di programmazione triennale del fabbisogno di personale, 2022/2024, nell'ambito del quale è stata confermata la Pianta organica dell'Ente ed è stata prevista l'assunzione di cui sopra.

6. ATTIVITÀ DI GOVERNO

Per quanto riguarda l'attività degli organi di amministrazione dell'Ente, si può sinteticamente riassumere come segue:

Il Consiglio di Amministrazione ha effettuato 05 sedute producendo 25 atti deliberativi.

Il Comitato Esecutivo ha effettuato 9 sedute producendo 79 atti deliberativi.

Il Presidente ha emanato 07 ordinanze e 13 provvedimenti, sia in esecuzione di deleghe consiliari o di Comitato sia per far fronte ad urgenze.

7. OBIETTIVI STRATEGICI E RISULTATI CONSEGUITI.

Nel corso del 2022 è stata curata l'attuazione dei seguenti obiettivi strategici con validità pluriennale, definiti sulla base delle scelte operate con il Piano della Performance.

In premessa, si evidenzia che nel corso dell'anno 2022, l'attività dell'ente è stata ancora influenzata dalle conseguenze scaturite da quanto previsto dal D.P.R. 357/1997 e della circolare n. 0055247 del 24/05/21 del Ministero della Transizione Ecologica nella quale vengono elencate le specie ittiche per le quali sono autorizzate le immissioni.

Per quanto riguarda l'attività svolta, vengono di seguito elencati gli obiettivi e illustrati i risultati conseguiti nel periodo gennaio-dicembre 2022.

Impostare la programmazione delle opere di manutenzione ordinaria, straordinaria e di ammodernamento dello stabilimento ittico regionale, predisponendo un piano di interventi con relativa progettazione di fattibilità, anche avvalendosi del supporto di professionisti esterni.

Nel corso del 2022 è iniziata l'attività di "progettazione esecutiva, direzione lavori, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione per interventi e opere di rinnovamento dello Stabilimento ittico regionale, nel Comune di Morgex" affidata ad un professionista esterno con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 102/a del 29/12/21.

Impostare un piano per l'immissione in natura di specie e popolazioni ittiche non autoctone che rivestono un rilevante interesse pubblico, in relazione a esigenze ambientali, economiche, sociali e culturali, accompagnato da contestuale valutazione del rischio che tali immissioni possono comportare per la conservazione delle specie e degli habitat naturali; dopo aver ricevuto la risposta dal Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, per ottenimento delle autorizzazioni di cui all'Art. 12 del Decreto del Presidente della Repubblica 8 settembre 1997, n. 357 .

A seguito del Decreto n. 87 del 10/06/22 del Ministero della Transizione Ecologica avente per oggetto: "Immissione in natura della specie non autoctone trota fario e trota iridea, ai sensi del Decreto del Presidente

della Repubblica 8 settembre 1997, n. 357, art. 12, comma 4” è stato predisposto un piano di immissioni nelle riserve turistiche di trote iridea sterili autorizzate dal Ministero, in base alle prescrizioni contenute nella valutazione tecnica dell’Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale.

Curare il ripopolamento ittico delle acque regionali e delle riserve istituite ai fini della valorizzazione turistica della pesca.

Nel corso del 2022 sono stati immessi i seguenti quantitativi di materiale ittico:

Acque libere (Bacini artificiali)

fario trotelle	26.000
Fario Kg.	2.200
salmerino alpino	1.000

Riserve

Iridea sterili Kg.	9.280
--------------------	-------

Procedere all'affidamento del servizio di supporto all'attività di gestione alieutica e all'attività di piscicoltura condotta presso lo stabilimento ittico di Morgex - La Salle ed eventuali incubatoi sul territorio, per 3 anni.

Con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 40/e del 29/06/22 è stato affidato ad un ittologo di comprovata esperienza il servizio di supporto all'attività di gestione alieutica sul territorio regionale e l'attività di piscicoltura condotta presso lo stabilimento ittico di Morgex-La Salle, compresa l'istituzione di incubatoi di valle, per mesi 12, dal 15/07/22 al 14/07/23, con facoltà di proroga di anni 1.

Valorizzare e potenziare i tratti a gestione speciale, con particolare riferimento a quelli a vocazione turistica, sia mediante una riorganizzazione delle riserve di pesca presenti sul territorio regionale, sia favorendo le sinergie con altri enti istituzionalmente o territorialmente competenti in merito.

In data 23/09/22 con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 49/e è stata approvata la convenzione tra il Consorzio regionale per la tutela, l'incremento e l'esercizio della pesca e i comuni di Etroubles, Saint-Oyen e Saint-Rhémy-en-Bosses per la gestione della riserva turistica di pesca del Torrente Artanavaz anni 2022-2025.

Promuovere l'offerta di pesca sportiva del Consorzio regionale pesca, in particolare potenziando l'offerta online rivolta all'utenza, tramite la digitalizzazione dei servizi offerti, anche avvalendosi di piattaforme dedicate.

Nel corso del 2022 è proseguito il progetto di rilascio dei permessi di pesca online, appoggiandosi a piattaforma appositamente create.

Il sistema di digitalizzazione dei permessi di pesca implementa anche la creazione di una base dati digitale, in cui confluiscono tutti i dati relativi all'attività di pesca di chi usufruisce di tale servizio, aggiornata in tempo reale e consultabile in ogni momento da parte dell'Ente. È così possibile conoscere il numero di pescatori attivi giornalmente, le catture effettuate e la loro localizzazione. Ciò ovviamente per chi fruisce di tale servizio e non per chi svolge attività di pesca avvalendosi del permesso cartaceo.

Potenziare la comunicatività verso l'utenza e i servizi offerti tramite il sito web su nuova piattaforma, che rende i contenuti del sito fruibili in forma più dinamica e semplificata e che implementi le potenzialità offerte del sito stesso.

Attraverso la pagina del sito istituzionale dell'Ente “Notizie ed eventi”, le mail e i messaggi whatsapp l'utenza è stata costantemente aggiornata in merito alle attività del Consorzio Regionale Pesca.

Vigilare sulle opere di semina e ripopolamento ittico anche valorizzando ulteriormente la figura delle Guardie Ittiche Volontarie;

Sono stati rinnovati i decreti di Guardia Particolare Giurata delle Guardie Ittiche Volontarie in attività presso il Consorzio Pesca che vedevano la loro qualifica in scadenza nel corso del 2022.

Partecipare alle procedure inerenti il rilascio di subconcessione d'acqua, le procedure di VIA e VAS e di autorizzazione unica riguardanti lavori, opere e piani interferenti con la fauna ittica e i suoi ambienti di vita, nonché ad altre conferenze dei servizi riguardanti i medesimi temi.

Nel corso del 2022 l'Ente ha partecipato a numerosi procedimenti, su invito delle competenti strutture dell'Amministrazione regionale, riguardanti in particolare:

- partecipazione a conferenze dei servizi e rilascio di pareri per Valutazioni di impatto ambientale;
- partecipazione a istruttorie per la concessione alla derivazione di acque e altri atti amministrativi riguardanti interventi o opere insistenti sulle acque da pesca regionali;
- partecipazione a conferenze dei servizi e rilascio di pareri per autorizzazioni uniche;
- tavoli tecnici e di coordinamento sulla gestione di bacini idrici di accumulo e su interventi negli alvei.

Promuovere e partecipare ad attività di educazione ambientale che sensibilizzino verso le tematiche inerenti la tutela dei corsi d'acqua e la conservazione del patrimonio ittico.

Nel corso del 2022 sono state programmate le seguenti visite di studenti presso lo Stabilimento Ittico di Morgex- La Salle.

- maggio 2022 – alunni della Scuola dell'infanzia di Porossan
- novembre-dicembre 2022 – studenti dell'Università degli Studi di Torino – Dipartimento Scienze Naturali

Partecipare ai tavoli tecnici e di sperimentazione del DMV istituiti dall'Amministrazione regionale e nell'ambito dei procedimenti di aggiornamento della normativa di settore (Piano di Tutela delle Acque ecc.), al fine di dare impulso al miglioramento e tutela degli ambienti acquatici e della fauna ittica.

Prosegue la partecipazione dell'Ente, malgrado le difficoltà causate da un'inaspettata riduzione di organico, al tavolo di coordinamento e al tavolo tecnico per la determinazione del deflusso minimo vitale degli impianti di CVA S.p.A. e ai numerosi altri tavoli tecnici per analoghe sperimentazioni di impianti idroelettrici sul territorio regionale, facenti riferimento a diversi produttori.

Come di consueto, sono stati supervisionati i monitoraggi ambientali sugli svassi dei bacini idroelettrici compiuto nel 2022, comprendenti anche la verifica su stato e consistenza delle popolazioni ittiche. Nell'insieme, i monitoraggi hanno evidenziato la compatibilità delle attività di svasso con le esigenze di vita della fauna ittica presente a valle.

Organizzare e promuovere manifestazioni di pesca a valenza turistica, nelle possibilità offerte dalle norme finalizzate al contenimento dell'attuale epidemia di COVID-19.

Nel corso dell'anno 2022 sono state organizzate le seguenti manifestazioni di pesca:

- 28-29/05 manifestazione di pesca no kill sul torrente Lys organizzata dalla Società Stone Fly di Pont St. Martin (AO);
- 03/07 manifestazione di pesca no kill sul torrente Marmore organizzata dalla Società Stone Fly di Pont St. Martin (AO);
- 03/07 manifestazione di pesca no kill sul torrente Lys organizzata dalla Società FTW TEAM di Bergamo;
- 17/07 manifestazione di pesca no kill sul torrente Evançon organizzata dalla Società Altalura di Lurate Caccivio (CO);
- 06/08 manifestazione riserva a cattura sul torrente Artanavaz organizzata dal Consorzio Pesca con la collaborazione della Pro loco di St. Oyen.

Promuovere e partecipare a progetti e studi finalizzati alla tutela e potenziamento del patrimonio ittico regionale, dando la preminenza alle specie indigene.

Proseguono le attività previste dal progetto GrayMarble 2020 "Conservation and management of marble trout and adriatic grayling in the Dora Baltea catchment - LIFE20 NAT/IT/001341", periodo 2021-2026, finalizzato alla reintroduzione e salvaguardia della trota marmorata e del temolo nelle aree di elezione del reticolo idrografico regionale, nell'ambito del programma europeo LIFE Natura.

Il progetto vede impegnato il seguente partenariato:

1. RAVAOI Regione Autonoma Valle d'Aosta - Struttura opere idrauliche;
2. RAVAFF Regione Autonoma Valle d'Aosta - Struttura flora e fauna;
3. CPVDA Consorzio regionale pesca Valle d'Aosta;
4. CMTO Città Metropolitana di Torino;
5. FLUME FLUuvial Management and Ecology s. c.;
6. PNGP Parco Nazionale Gran Paradiso;
7. POLITO Politecnico di Torino.

Organizzare e dare inizio alla realizzazione delle opere di rinnovamento di un settore dello stabilimento ittico regionale dedicato all'allevamento e ripristino dei parchi riproduttori ed il potenziamento delle popolazioni di specie autoctone (progetto LIFE GRAYMARBLE)

Con deliberazione di Consiglio n. 24/a del 16/12/22 è stato affidato l'incarico di "Analisi genetiche su campioni di tessuto di ittiofauna quali la trota marmorata e il temolo adriatico (salmo marmoratus e Thymallus aeliani) catturati nel bacino della Dora Baltea, nell'ambito del progetto europeo Life Graymarble"

Provvedere periodicamente alla formazione e qualificazione del personale, dei soci volontari e dei soggetti istituzionali con i quali l'ente collabora abitualmente, sia attraverso corsi di aggiornamento che eventi di natura formativa legati agli aspetti di competenza professionale.

Il personale degli uffici continua l'attività di formazione e aggiornamento per la gestione del sito internet istituzionale e per l'uso dei sistemi di lavoro in modalità da remoto, sia per quanto riguarda l'operatività degli uffici stessi che per l'utilizzo delle piattaforme di videoconferenza, ampiamente utilizzate per le riunioni interne ed esterne, quali conferenze dei servizi, tavoli tecnici ecc.

8. INIZIATIVE NON PREVISTE NEL PIANO PERFORMANCE MA SVOLTE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITÀ ISTITUZIONALE DELL'ENTE.

Si riportano nel presente paragrafo altri risultati conseguiti dall'Ente nell'anno 2022, oltre a quelli elencati nel precedente Capitolo, in quanto esulano dagli obiettivi strategici previsti dal Piano della performance ma costituiscono importanti risultati gestionali nell'ambito dell'attività istituzionale dell'Ente.

Le principali attività sono inquadrare nell'ambito dei fini istituzionali dell'Ente, come individuati dall'Art.3 della Legge regionale 11 agosto 1976, n. 34, Nuovi provvedimenti in materia di pesca e nel funzionamento del Consorzio regionale per la tutela, l'incremento e l'esercizio della pesca in Valle d'Aosta.

Ai fini di ottimizzare la gestione dell'Ente ha acquisito un nuovo software per la gestione del protocollo e della contabilità finanziaria.

L'Ente, per lo svolgimento della propria attività, si è avvalso sia del personale operante nell'ufficio di segreteria dell'Ente che del personale che lavora presso l'impianto ittico di Morgex-La Salle.

Come sempre, cooperano con il Consorzio regionale pesca tutti i pescatori in regola con le prescritte autorizzazioni, che abbiano versato la quota associativa annuale, i quali sono raggruppati per Sezioni, in base alla residenza nel territorio valdostano, come previsto dalla legge regionale istitutiva dell'Ente n. 34 in data 11/08/76 e successive modificazioni.

Le Sezioni e le guardie ittiche hanno partecipato alle attività di ripopolamento, di recupero del materiale ittico e collaborato nella valorizzazione della pesca come attrattiva turistica e sportiva.

Si indica infine che, nel corso del 2022, 1 dipendente dell'ente ha dato le dimissioni, in quanto vincitore di concorso presso un altro Ente pubblico.

9. OBIETTIVI INDIVIDUALI

Anche in considerazione dell'assenza nella Pianta organica dell'Ente di figure inquadrato con contratto della dirigenza, non sono stati attribuiti obiettivi individuali.

10. TRASPARENZA E CORRUZIONE

Con deliberazione del CDA nr. 33/a del 16 dicembre 2021, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012 il sig. Annovazzi Giancarlo è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in qualità di Consigliere dell'Ente senza specifiche deleghe gestionali.

Con deliberazione del CDA nr. 04/A del 28 aprile 2022 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 - 2024.

Con deliberazione del CDA nr. 05/A del 28 aprile 2022 è stata approvata la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - anno 2021.

11. PARI OPPORTUNITÀ.

Con deliberazione del Comitato Esecutivo nr. 48/e del 23 settembre 2022 è stato approvato Il Piano triennale di azioni positive 2019/2021 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'Art. 48 del d.lgs 198/2006 e dell'Art. 66 della Lr22/2010.

12. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.

In riferimento a quanto sopra espresso a proposito degli obiettivi strategici, si rileva che i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2022 sono sostanzialmente in linea con gli obiettivi individuati dal Piano della performance per il triennio 2022-2024.

A seguito di quanto previsto dal D.P.R. 357/1997, come modificato dal D.P.R. 102/2019 e della circolare n. 0055247 del 24/05/21 del Ministero della Transizione Ecologica nella quale vengono elencate le specie ittiche per le quali sono autorizzate le immissioni, le attività di ripopolamento, rientranti tra gli scopi preminenti dell'Ente in base a quanto previsto dall'art. 3, comma 1, della L.R. n. 34 in data 11/08/76, sono state notevolmente ridotte. Tuttavia, il Consorzio si è adoperato, prima possibile, per ottenere dal Ministero della Transizione Ecologica le necessarie autorizzazioni, al fine di riprendere i piani di ripopolamento previsti, in ottemperanza ai principi di efficienza ed efficacia della pubblica amministrazione.

In un'ottica futura, il Consorzio conta di:

- continuare le attività di manutenzioni straordinarie e ammodernamento dello stabilimento ittico regionale, iniziate nel 2021;
- adoperarsi per l'attuazione di idonei piani di ripopolamento in base alla normativa prevista dal D.P.R. 357/1997, come modificato dal D.P.R. 102/2019;
- proseguire negli impegni previsti dal progetto GrayMarble 2020 "Conservation and management of marble trout and adriatic grayling in the Dora Baltea catchment - LIFE20 NAT/IT/001341", finalizzato alla reintroduzione e salvaguardia della trota marmorata e del temolo nelle aree di elezione del reticolo idrografico regionale, nell'ambito del programma europeo LIFE Natura.

4.2 RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA – ANNO 2022

PREMESSE

La legge n. 190 del 6 novembre 2012 " Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha previsto disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente:

- con propria precedente Deliberazione n. 33/a in data 16/12/2021, ha provveduto alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Consorzio regionale tutela pesca nella persona del Sig. Annovazzi Giancarlo, in qualità di Consigliere dell'Ente senza specifiche deleghe gestionali;
- propria precedente deliberazione nr 4a del 28/04/2022 ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024.

Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - anno 2022

Codice fiscale Ente	Denominazione Ente	Nome RPCT	Cognome RPCT	Data di nascita RPCT	Qualifica RPCT	Data inizio incarico di RPCT	Il RPCT svolge anche le funzioni di Responsabile della trasparenza: (Si/No)	Organo d'indirizzo (solo se RPCT manca, anche temporaneamente, per qualunque motivo)	Nome Presidente Organo d'indirizzo (risponder e solo se RPCT è vacante)	Cognome Presidente Organo d'indirizzo (solo se RPCT è vacante)	Data di nascita Presidente Organo d'indirizzo (solo se RPCT è vacante)	Motivazione dell'assenza, anche temporanea, del RPCT	Data inizio vacanza RPCT (solo se RPCT è vacante)
800022500 76	CONSORZIO REGIONALE PER LA TUTELA, L'INCREMENTO E L'ESERCIZIO DELLA PESCA -VALLE D'AOSTA -	Giancarlo	Annovazzi	28 Ottobre 1965	Consigliere	16 dicembre 2021	SI						

ID	Domanda	Risposta (Max 2000 caratteri)
1	CONSIDERAZIONI GENERALI SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) E SUL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)	
1.A	Stato di attuazione del PTPCT - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPCT, indicando i fattori che hanno favorito il buon funzionamento del sistema	Il PTPC è stato attuato cercando di porre in essere le misure previste, unitamente ad un elevato grado di ottemperanza agli obblighi di pubblicità previsti dalla vigente normativa in materia. Lo stato di attuazione è risultato soddisfacente. Si evidenzia l'accresciuta consapevolezza da parte del personale dipendente del valore e della portata delle norme contenute nella l. 190/2012 al fine della prevenzione e della repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.
1.B	Aspetti critici dell'attuazione del PTPCT - Qualora il PTPCT sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dal PTPCT	Sono state attuate tutte le misure previste all'interno del PTPCT
1.C	Ruolo del RPCT - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPCT, individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione	Essendo l'Ente di piccole dimensioni e non avendo figure dirigenziali in capo all'Ente, il RPCT ha operato il più possibile condividendo le misure di prevenzione individuate nel Piano con il personale ai fini della relativa applicazione, monitorando l'andamento generale dell'attività amministrativa, con il supporto del segretario economo. Il ruolo del RPCT, in questa fase e nel prossimo futuro, è soprattutto orientato alla prevenzione della corruzione mediante azioni mirate a favorire quanto più possibile la trasparenza e la conoscibilità dell'attività amministrativa, nonché una progressiva automatizzazione dei processi, la quale diminuisce nettamente il rischio corruttivo.

1.D	Aspetti critici del ruolo del RPCT - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPCT	<p>In primo luogo, uno degli aspetti critici è legato all'inesistenza di figure dirigenziali. Inoltre le misure previste dal Piano si intrecciano e si assommano ad una moltitudine di adempimenti amministrativi, tutti in carico al segretario economo . Le dimensioni ridotte dell'ente, l'esigua struttura amministrativo-gestionale e l'inesistenza di figure dirigenziali all'interno dello stesso rendono estremamente gravosi i compiti di coordinamento, impulso e puntuale controllo degli adempimenti.</p>
-----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

SCHEDA PER LA PREDISPOSIZIONE ENTRO IL 15/01/23 DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA			
La presente scheda è compilata dal RPCT delle pubbliche amministrazioni/enti tenuti all'adozione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2022 o del PTPCT 2022, e pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione.			
Le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico nonché gli enti pubblici economici utilizzano, per quanto compatibile, la presente scheda con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base al PNA 2019 (Delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019) e al documento ANAC Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza del 2.2.2022.			
ID	Domanda	Risposta <i>(selezionare dal menù a tendina un'opzione di risposta oppure inserire il valore richiesto)</i>	Ulteriori Informazioni <i>(Max 2000 caratteri)</i>
2	GESTIONE DEL RISCHIO		

2.A	<p>Indicare se è stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o nel PTPCT (<i>domanda facoltativa</i>)</p>	<p>Si (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate)</p>	<p>I controlli sulla gestione delle misure di trattamento dei rischi di corruzione sono stati condotti, conformemente a quanto previsto nel PTPC 2022/2024. Le ridotte dimensioni dell'ente rendono il processo complesso e non sempre puntuale.</p>
2.A.4	<p>Se non è stato effettuato il monitoraggio, indicare le motivazioni del mancato svolgimento</p>		
2.B	<p>Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi e indicarne il numero (più risposte sono possibili). (Riportare le fattispecie penali, anche con procedimenti pendenti e gli eventi corruttivi e le condotte di natura corruttiva come definiti nel PNA 2019 (§ 2), nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (§ 3.3.) e come mappati nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o nei PTPCT delle amministrazioni/enti):</p>		

2.B.1	Acquisizione e gestione del personale	No	
2.B.2	Contratti pubblici	No	
2.B.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	No	
2.B.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	No	
2.B.5	Affari legali e contenzioso	No	
2.B.6	Incarichi e Nomine		
2.B.7	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	No	
2.B.8	Aree di rischio ulteriori (elencare quali)	No	
2.B.9	Non si sono verificati eventi corruttivi	Si	
2.C	Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nella sezione anticorruzione o trasparenza del PIAO o nel PTPCT 2022 erano state previste misure per il loro contrasto		
2.E	Indicare se sono stati mappati i processi secondo quanto indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019 (§ 3.2.)e nel documento ANAC Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza del 2.2.2022	Si, tutti	
2.F	Se sono stati mappati i processi indicare se afferiscono alle seguenti aree:		
2.F.1	Contratti pubblici	Si	affidamento di lavori, servizi e fornitura
2.F.2	Incarichi e nomine	Si	affidamento di incarichi professionali

2.F.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Si	
2.F.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Si	
2.F.5	Acquisizione e gestione del personale	Si	chiamata pubblica
2.G	Indicare se la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o il PTPCT è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni/enti (domanda facoltativa)	No	
3	MISURE SPECIFICHE		
3.A	Indicare se sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali	No, non era previsto dal PTPCT con riferimento all'anno 2022	
3.B.	Indicare quali sono le tre principali misure specifiche attuate (domanda facoltativa)		
4	TRASPARENZA		
4.A	Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente o Società trasparente"	No, la misura non era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2022	

4.B	Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente o Società trasparente", ha l'indicatore delle visite	Sì (indicare il numero delle visite)	866 visite
4.C	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice"	No	
4.D	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"	No	
4.E	Indicare se è stato istituito il registro degli accessi	No	
4.F	E' rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze (<i>domanda facoltativa</i>)		
4.G	Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati	No, non era previsto dal PTPCT con riferimento all'anno 2022	
4.H	Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento	Giudizio positivo	Buon livello di adempimento degli obblighi di trasparenza, la cui pubblicazione sul sito si è incrementata; tuttavia risulta poco verosimile un significativo incremento delle informazioni pubblicate, che richiederebbe un impegno eccessivamente gravoso per il personale dell'ente, viste anche le limitazioni tecnologiche della sezione del sito attualmente esistente.
5	FORMAZIONE DEL PERSONALE		

5.A	Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione	No, la misura non era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2021	
5.B	Se non è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare le ragioni della mancata erogazione		Mancanza di sessioni specifiche aperte ad altri enti, organizzate sul territorio regionale da parte di enti ed organismi competenti, come previsto nel PTCP per l'anno 2022. Assenza di un RPCT con formazione specifica e limitate dimensioni dell'Ente.
5.E	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione indicare se ha riguardato, in particolare: <i>(domanda facoltativa)</i>		
5.E.1	Etica ed integrità		
5.E.2	I contenuti dei codici di comportamento		
5.E.3	I contenuti del PTPCT		
5.E.4	Processo di gestione del rischio		
5.C	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze:		
5.C.1	SNA		
5.C.2	Università		
5.C.3	Altro soggetto pubblico (specificare quali)		
5.C.4	Soggetto privato (specificare quali)		
5.C.5	Formazione in house		

5.C.6	Altro (specificare quali)		
5.D	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, formulare un giudizio sulla formazione erogata con particolare riferimento all'appropriatezza di destinatari e contenuti, sulla base di eventuali questionari somministrati ai partecipanti		
6	ROTAZIONE DEL PERSONALE		
6.A	Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:		
6.A.1	Numero dirigenti o equiparati	0	
6.A.2	Numero non dirigenti o equiparati	6	
6.B	Indicare se nell'anno 2022 è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio		
6.C	Indicare se l'ente, nel corso del 2022, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2022 <i>(domanda facoltativa)</i>	No	
7	INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI D.LGS. 39/2013		

7.A	Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità	No, la misura non era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2022	Non sono previste posizioni dirigenziali apicali nella pianta organica dell'ente
7.B	Indicare, con riferimento all'anno 2021, se è stata accertata l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali per sussistenza di condanna penale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013	No	Non sono previste posizioni dirigenziali apicali nella pianta organica dell'ente
8	INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI - D.LGS. 39/2013		
8.A	Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità	No, la misura non era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2022	
9	CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI		
9.A	Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi	Sì	La procedura prevede una richiesta da parte del dipendente e una autocertificazione dell'insussistenza di incompatibilità.
9.C	Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati	No	
10	TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)		

10.A	<p>Indicare se è stata attivata una procedura per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, come intesi all'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione</p>	<p>No, anche se la misura era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2022</p>	
10.B	<p>Se non è stata attivata la procedura, indicare le ragioni della mancata attivazione</p>		
10.C	<p>Se non è stato attivato il sistema informativo dedicato, indicare attraverso quali altri mezzi il dipendente pubblico può inoltrare la segnalazione</p>	<p>Non sono previste modalità predefinite.</p>	
10.D	<p>Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni di whistleblower</p>		
10.G	<p>Formulare un giudizio sul sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti indicando le misure da adottare per rafforzare la garanzia di anonimato e la tutela da azioni discriminatorie (<i>domanda facoltativa</i>)</p>		

11	CODICE DI COMPORTAMENTO		
11.A	Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)	Si	Approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione nr. 04a del 4 aprile 2014 "Approvazione del Codice di comportamento dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1- comma 1 della legge regionale n.22/2010."
11.B	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se gli obblighi di condotta ivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni) (<u>domanda facoltativa</u>)		

11.C	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione	No	
12	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI		
12.B	Indicare se nel corso del 2022 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti	No	
12.D	Se nel corso del 2022 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, indicare quanti sono riconducibili a fatti penalmente rilevanti (il numero di procedimenti per ciascuna tipologia; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati):		
12.D.1	Peculato – art. 314 c.p.	0	
12.D.2	Concussione - art. 317 c.p.	0	
12.D.3	Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.	0	
12.D.4	Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio – art. 319 c.p.	0	
12.D.5	Corruzione in atti giudiziari –art. 319ter c.p.	0	
12.D.6	Induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319quater c.p.	0	

12.D.7	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio – art. 320 c.p.	0	
12.D.8	Istigazione alla corruzione –art. 322 c.p.	0	
12.D.9	Traffico di influenze illecite -art. 346- <i>bis</i> c.p.	0	
12.D.10	Turbata libertà degli incanti -art. 353 c.p.	0	
12.D.11	Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente -art. 353 c.p.	0	
12.D.12	Altro (specificare quali)	0	
12.E	indicare a quali aree di rischio sono riconducibili i procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, penalmente rilevanti e non (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna delle sottostanti aree):		
12.E.1	Contratti pubblici	0	
12.E.2	Incarichi e nomine	0	
12.E.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	0	

12.E.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	0	
12.E.5	Acquisizione e gestione del personale	0	
12.F	Indicare se nel corso del 2022 sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali	No	
13	ALTRE MISURE		
13.A	Indicare se si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.	No	

13.B	Indicare se ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati	No	
14	ROTAZIONE STRAORDINARIA		
14.A	Indicare se si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva	No	
15	PANTOUFLAGE		
15.A	Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti	No	
15.B	Indicare se sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage	No	