



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2022
(ART. 10, COMMA 1, LETTERA B, DEL D. LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150)

Adottata con atto del Comitato Direttivo Centrale n. 146 del 24 giugno 2023

Sommario

1 PREMESSA	3
2 I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	4
2.1 SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI.....	4
3 ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE	5
IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	5
L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	7
L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	7
4 MISURAZIONE E VALUTAZIONE:	10
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI.....	10
PERFORMANCE INDIVIDUALE	11
5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	14
6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	16
FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ	16
PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	17
Allegati	17

1 PREMESSA

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a sviluppare, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

A tal fine, il CAI adotta annualmente:

✓ il Piano della Performance, all'inizio del ciclo, documento programmatico triennale che individua gli obiettivi dell'Ente, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al Direttore e Vice Direttore;

✓ la Relazione sulla performance, alla conclusione del ciclo, che evidenzia a consuntivo e con riferimento all'anno precedente i risultati conseguiti.

✓ il PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, come previsto dalla normativa vigente, a partire dal 2022.

La Relazione sulla performance è uno strumento:

✓ di miglioramento gestionale, grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance, favorendo così una maggiore efficacia dell'attività di programmazione dell'Ente;

✓ di accountability, attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati;

ed è adottata ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance, n. 3, novembre 2018, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance.

La definizione degli obiettivi del Piano della Performance è avvenuta coerentemente con quanto contenuto nella Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2022, approvata dal Comitato centrale di indirizzo e di controllo il 19 giugno 2021.

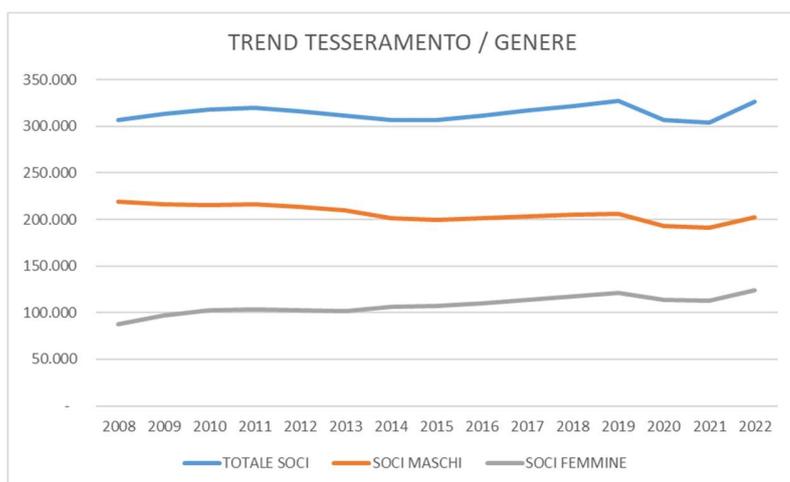
2 I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

2.1 SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI



La performance del Club Alpino Italiano, misurata sulla base del numero di obiettivi operativi raggiunti rispetto a quelli programmati, evidenzia nel 2022 un risultato decisamente positivo, come illustrato nel grafico sottostante.

L'andamento dei Target definiti dai Piani a partire dal 2016 evidenzia un buon grado di raggiungimento degli stessi:



Significativa la ripresa del numero dei Soci nel 2022, dopo l'inevitabile rallentamento legato alle restrizioni pandemiche. Interessante anche la crescita della componente femminile, che sfonda il tetto del 38%, per la prima volta.

3 ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il CAI è un'associazione impegnata a promuovere la conoscenza e la frequentazione della montagna nei suoi diversi aspetti e modalità di fruizione, con una particolare attenzione alla percezione che all'esterno si ha della sua peculiarità e del suo ruolo sociale.

Il Ministero del Turismo (di seguito MITUR) e il Club Alpino Italiano hanno sottoscritto un Protocollo d'intesa n.865 del 17/06/2021, finalizzato allo sviluppo di azioni condivise mirate alla valorizzazione e alla promozione in ambito nazionale ed internazionale della conoscenza e della diffusione dell'offerta di turismo sostenibile rappresentata, in particolare in ambito montano, dalla rete sentieristica e dai relativi percorsi escursionistici, dai percorsi alpinistici e dalla rete di accoglienza rappresentata dai rifugi alpini e montani.

Il Protocollo prevede un contributo annuo aggiuntivo pari a 5 milioni di Euro, da destinarsi a progettualità finalizzate allo sviluppo delle azioni di cui sopra.

Nella convenzione attuativa del protocollo d'intesa, sottoscritta tra le parti in data 06/12/2022, sono stati meglio dettagliati gli ambiti di intervento:

3.1. Catasto nazionale dei sentieri - Il CAI, attraverso i propri organismi centrali e territoriali, completerà la realizzazione del Catasto Nazionale dei Sentieri (denominato INFOMONT), in parte già disponibile on line, mediante la definizione ed aggiornamento costante geo-referenziato delle tracce rilevate con il metodo del GPS (global positioning system) rendendolo fruibile anche sulla piattaforma informatica del Ministero.

3.2. Segnaletica dei sentieri – Il Ministero del Turismo si impegna a confrontarsi con le Regioni, in sede di Conferenza Stato – Regioni e Province Autonome, per le parti di competenza, al fine di definire una tipologia uniforme della segnaletica orizzontale e verticale per la rete sentieristica a livello nazionale, coerente con quella ufficialmente predisposta e adottata dal CAI.

3.3. Sentiero Italia CAI – Le Parti si impegnano a facilitare la realizzazione lungo i sentieri escursionistici montani, di una rete di strutture destinate all'accoglienza degli escursionisti, quali punti di riferimento e di accoglienza, con particolare riguardo alla valorizzazione del Sentiero Italia CAI, per sostenere il rilancio dell'economia locale e delle produzioni agroalimentari tipiche, nonché per costituire un presidio umano a protezione e valorizzazione dell'ambiente e del Paesaggio.

3.4. Sicurezza e soccorso alpino - Al fine di garantire la maggiore sicurezza nella frequentazione dei percorsi escursionistici ed alpinistici nonché dei cammini storico-religiosi ai frequentatori e agli escursionisti, le Parti si impegnano ad operare per addivenire alla attivazione per tutti i cittadini e turisti dell'applicazione GeoResq, per consentire a chiunque, dotato di idoneo apparecchio di telefonia mobile e debitamente registrato, di essere immediatamente geolocalizzato e più rapidamente soccorso in caso di incidente, nonché attività atte ad aumentare la sicurezza dei frequentatori dei sentieri, delle strutture ricettive e della montagna in generale;

3.5. Rete di accoglienza, rifugi alpini e montani - Valorizzazione dell'offerta di accoglienza dei rifugi montani collocati all'interno dei percorsi escursionistici e alpinistici.

3.6. Valorizzazione e promozione in ambito nazionale ed internazionale della conoscenza e della diffusione dell'ambiente montano, dell'offerta di turismo sostenibile e della frequentazione della montagna in sicurezza.

3.7. Efficientamento strutture di supporto all'attuazione del Piano Esecutivo d'Intervento, nel limite massimo del 7% delle risorse annuali previste per l'attuazione della presente Convenzione.

L'assemblea nazionale dei Delegati, tenutasi a Bormio il 28 e 29 maggio 2022, momento cardine di discussione e deliberazione da parte dei Delegati, ha eletto il Presidente Generale, Antonio Montani, avviando così il primo triennio della nuova Presidenza.

Tante, dunque, le novità che a far data dal 2022 caratterizzano la programmazione strategica, la pianificazione e l'operato del Sodalizio.

Il Club Alpino Italiano, come già sottolineato in premessa, è un Ente associativo a struttura complessa, costituito da una Sede centrale avente natura di Ente pubblico non economico – istituito con Legge 26 gennaio 1963, n. 91 e successive modificazioni e integrazioni - mentretutte le sue strutture territoriali (517 Sezioni, 21 Raggruppamenti regionali e provinciali) sono soggetti di diritto privato che partecipano alla gestione democratica dell'Ente mediante propridelegati e concorrono, quindi, all'elezione degli Organi centrali. Allo svolgimento delle attività istituzionali dell'Ente partecipano sia i Soci volontari, sia il personale dipendente.

L'associazione è costituita da Soci liberamente riuniti in Sezioni, coordinate in Raggruppamenti Regionali. Al 31 dicembre 2022 conta 326.310 Soci di cui 11.536 Titolati e Qualificati, che partecipano alle attività di 518 Sezioni e 312 Sottosezioni appartenenti a 19 Gruppi Regionali e 2 Raggruppamenti Provinciali (Trentino e Alto Adige).

La suddivisione è la seguente:

Regione	Sezioni	Numero Soci
ABRUZZO	24	5.694
ALTO ADIGE	15	6.434
BASILICATA	4	711
CALABRIA	5	1.205
CAMPANIA	8	2.444
EMILIA-ROMAGNA	20	19.081
FRIULI-VENEZIA GIULIA	27	18.598
LAZIO	19	9.070
LIGURIA	18	11.045
LOMBARDIA	147	86.144
MARCHE	15	4.228
MOLISE	2	576
PIEMONTE	82	49.613
PUGLIA	4	863
SARDEGNA	4	1.216
SICILIA	16	3.161
TOSCANA	27	13.784
TRENTINO	1	25.639
UMBRIA	8	3.525
VALLE D'AOSTA	4	1.617
VENETO	65	59.807
TOTALI GR	515	324.455
AGAI	1	1.412
CAAI	1	263
CNSAS	1	180*
SEZIONI NAZIONALI	3	1.855
TOTALI	518	326.310

Il Club Alpino Italiano – Ente pubblico non economico non eroga direttamente servizi pubblici così come definiti al punto 1 della delibera CIVIT n. 88/2010.

Il CAI, attraverso la sua Sezione nazionale, Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico (CNSAS) effettua un servizio di pubblica utilità, come riconosciuto dalla Legge 21 marzo 2001 n. 74, quale struttura nazionale operativa del Servizio nazionale della protezione civile.

Il CNSAS, pertanto, nell'ambito delle competenze attribuite dalla Legge 26 gennaio 1963 n. 91 e successive modificazioni, provvede alla vigilanza e prevenzione degli infortuni nell'esercizio delle attività alpinistiche escursionistiche e speleologiche, al soccorso degli infortunati o dei pericolanti e al recupero dei caduti.

L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Nel corso del 2022 il CAI ha operato, nuovamente, in un contesto in evoluzione rispetto al passato. La lenta fuoriuscita dalle restrizioni pandemiche ha continuato ad influire sulla ripresa delle attività sociali, sia all'interno delle Sezioni che all'aperto. Gli obblighi imposti alla popolazione (green pass, limitazione del numero partecipanti, ampiezza degli spazi al chiuso, utilizzo dei mezzi pubblici) hanno significativamente caratterizzato l'agenda di ogni Sezione, creando frizioni e, in alcuni casi, riduzione del numero di Soci attivi o iscritti.

L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Risorse umane:

- La dotazione organica del personale dipendente dell'Ente è composta da n. 19 posizioni relative a personale non dirigente e da n. 2 posizioni dirigenziali, tutte inquadrate nel Comparto Funzioni centrali, già Enti pubblici non economici.

Al 31.12.22 erano in servizio 16 dipendenti a tempo indeterminato e due dirigenti, di seconda fascia a tempo determinato, che ricoprono rispettivamente il ruolo di Direttore e Vice direttore.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	DIRIGENTI	FUNZIONARI (CAT. C)	ASISSTENTI (CAT. B)
DIREZIONE	1	0	0
VICE DIREZIONE	1	0	0
SEGRETERIA PRESIDENZA	0	0	1
SEGRETERIA GENERALE	0	3	1
UFFICIO LEGALE	0	0	0
AREA AMMINISTRATIVA	0	2	4
AREA ECONOMATO PATRIMONIO	0	2	3
	2	7	9

Nel corso del 2022 è avvenuto anche l'avvicendamento ai vertici amministrativi dell'Ente, a seguito del pensionamento del Direttore e la presa di servizio, a far corso dal 1° settembre 2022, del nuovo Direttore, selezionato nel mese di giugno 2022.

- L'Ente è caratterizzato dalla coesistenza nella propria organizzazione di personale alle dipendenze dell'Ente e di Soci che agiscono a titolo volontaristico e gratuito. I Soci volontari e il personale dipendente concorrono - tutti insieme - allo svolgimento delle attività istituzionali dell'ente.

Risorse strumentali e tecnologiche:

Nel corso del 2022 i sistemi informativi sono stati interessati da numerose evoluzioni, in buona parte non precedentemente pianificate, che hanno riguardato:

- la Piattaforma del Tesseramento, con eliminazione doppia email, aggiunta validazione mail come da richiesta GDPR, revisione e semplificazione del rinnovo, revisione, semplificazione e gestione dei prodotti editoriali e delle spunte di privacy compresa gestione dei formati digitale e cartaceo, ed infine con la gestione sovrapprezzo spese postali per spedizione all'esterno.
- Il modulo "Vita di sezione", con revisione e ottimizzazione dei filtri di estrazione dei soci e statistiche, l'aggiornamento report iscrizioni, l'aggiunta funzionalità di gestione dei mailing massivi, l'aggiunta funzione per segnalare il decesso di un socio.
- Il modulo relativo ai Soci operativi (CNSASA), ha innovato la progettazione e sviluppo della procedura di richiesta di un Nullaosta, il censimento delle scuole e collegamento con sezioni di riferimento, il censimento e data entry dei tipi di corso, la semplificazione degli aggiornamenti delle qualifiche e delle specialità dei soci operativi (inserire in maniera massiva le qualifiche), la possibilità di aggiornare le idoneità degli istruttori in maniera massiva, la gestione notifiche ai reggenti delle sottosezioni, la creazione scheda di dettaglio di ciascun corso dove è possibile aggiungere delle annotazioni e hanno il riepilogo di tutto quanto inserito, la creazione Relazione di fine corso (RFC) che riporta tutti i passaggi di approvazione e viene salvata sul sistema documentale.
- Sono state inoltre effettuate le analisi propedeutiche necessarie alla creazione della Piattaforma Prenotazione Rifugi, alla revisione del sito istituzionale web del Cai, al sito Loscarpone.it, al restyling del sito Sentiero Italia Cai.

Salute finanziaria, economica e patrimoniale:

- Il CAI adotta un sistema di contabilità ispirato a principi civilistici, con un bilancio, quindi, redatto in conformità alle norme contenute negli articoli 2423 e seguenti del Codice Civile, interpretate ed integrate dai principi contabili emanati dall'Organismo Italiano di Contabilità (i principi contabili 'OIC'), che si compone dei seguenti documenti: Stato Patrimoniale, Conto Economico, Rendiconto Finanziario e Nota Integrativa. Vengono, inoltre, redatti il Conto economico riclassificato, in attuazione di quanto previsto dall'art.16 del D. Lgs. n. 91/2011, nonché l'indice di tempestività dei pagamenti di cui all'art. 9 del DPCM del 22.09.2014 ed il prospetto di cui all'art. 41 del D.L. n. 66. Il Patrimonio netto dell'Ente, dall'esercizio 2010, è sempre stato incrementato in misura pari agli utili realizzati; si precisa che le somme risultanti nel Patrimonio netto sono costituite esclusivamente dagli avanzi degli esercizi precedenti. Il Bilancio chiuso al 31.12.2022 si ha generato un avanzo di 2.250 €, confermando così le proprie solidità economico-finanziaria e capacità di dare concreta e stabile realizzazione ai propri obiettivi istituzionali.
- Interessante osservare come, tra i costi della produzione sostenuti nel 2022, i costi sostenuti per il perseguimento delle attività finalizzate alla realizzazione della Convenzione Mitur rappresentino il 23,54% dei costi per servizi, con il seguente dettaglio:

COSTI PER ATTIVITA' MITUR

3.1 - CATASTO NAZIONALE SENTIERI	377.244 €
3.2 - SEGNALETICA DEI SENTIERI	336.600 €
3.3 - SENTIERO ITALIA CAI	483.000 €
3.4 - SICUREZZA E SOCCORSO ALPINO	1.824.385 €
3.5 - RETE DI ACCOGLIENZA , RIFUGI ALPINI E MONTANI	300.000 €
3.6 - VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE IN AMBITO NAZIONALE E INTERNAZIONALE DELLA CONOSCENZA.....	1.396.418 €
3.7 - EFFICIENTAMENTO STRUTTURE DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PEI	282.809 €

4 MISURAZIONE E VALUTAZIONE:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

AREA STRATEGICA (AS) 2022	OBIETTIVO SPECIFICO (OS) 2022	Attività/azioni 2022	Indicatore attività/azioni 2022	target attività/azioni 2022	Risultato 2022	grado raggiungimento obiettivo	
AS1 CENTRALITA' DEL SOCIO E DELLA SEZIONE	OS1.1 Miglioramento e diversificazione dei servizi offerti dalla Sede Centrale ai Soci e alle Sezioni	Definizione struttura Data Base e relativa alimentazione; messa a disposizione delle Sezioni	Link a DB condiviso	entro 31.12.2022	in data 11 maggio 2022 è stata creata una cartella condivisa su google drive con il materiale messo a disposizione delle Sezioni relativo a modelli di bilancio, statuto tipo elaborato dal Cai Centrale con modifiche per voto ai minorenni, registrazioni dei webinar proposti da Montagna Servizi e riferimenti alla norma con circolari e note ministeriali. Il link è stato in più occasioni condiviso con tutte le sezioni e pubblicato sul volantino di Montagna Servizi nelle AD di Bormio e Biella. https://drive.google.com/drive/folders/1Y0E6FFkPMFR5wwd4RMZ7EvXn2djrVKO?usp=sharing	100%	
		Studio e redazione del Piano Servizi 2022-2024	Atto di adozione	entro 31.12.2022	Non avviato	0%	
AS2 IL POTENZIALE DELL'UNIVERSO GIOVANI	OS2.1 Universo Giovani	Inserimento/adozione corsi formativi in materia di arrampicata sportiva in età evolutiva nei programmi di attività CCAG/CNSASA	N° corsi formativi	2	2 corsi formativi realizzati, da Lombardia e TAA, con il conseguimento dell'idoneità rispettivamente per 23 e 5 istruttori.	100%	
	OS 2.2 Presenza nel mondo della scuola	Mantenimento livello costante N° medio partecipanti ai corsi	Media partecipanti 2022/Media partecipanti ai corsi 2019	≥ 1	1,026 (media 2022 pari a 51,3)	100%	
		Riprogrammazione e/o realizzazione nuove attività a.s. 2022/2023	N° attività nuove/riprogrammate programmate per a.s. 2022/2023	> 3	6 (Trento, Civitella, Sibari, Dobbiaco, Cavallino, Campiglia)	100%	
AS3 LE POLITICHE DI INDIRIZZO	OS3.1 valorizzazione e tutela del patrimonio ambientale, storico, culturale e turistico	Inserimento ulteriori km; Validazione percorsi	N° km inseriti; % percorsi validati	5.000 km; 50% percorsi	inseriti 11.194 km validati 27.584 km su 50.000 km	230% km inseriti; 55% del target assegnato	
		Sostituzione distributori automatici; adozione raccolta differenziata	% distributori sostituiti; data adozione raccolta differenziata	100%; 30.6.2022	100% 31.1.2022	100%	
	OS3.2 coordinamento e integrazione tra gli ambiti relativi a Performance, Trasparenza e Anticorruzione	Studio e adozione nuovo PIAO (Piano Integrato Attività e Organizzazione)	Redazione nuovo standard di Piano	entro 31.12.2022	OK, PIAO approvato 27 aprile 2022, delibera presidenziale n. 30/22	100%	

Nella tabella si fornisce una visione sintetica del grado di raggiungimento dei propri obiettivi operativi per l'anno in oggetto.

Per ciascun Obiettivo Strategico, è stato riportato l'Obiettivo Operativo 2022 unitamente al relativo grado di raggiungimento e allo scostamento dal risultato atteso. Il livello finale di conseguimento è sinteticamente espresso:

- rosso, per i target non raggiunti o non avviati;
- giallo, per i target parzialmente raggiunti;
- verde, per i target pienamente raggiunti;

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le valutazioni sono collegate al raggiungimento di obiettivi individuali legati al perseguimento di risultati certi e misurabili, di taglio operativo.

La misurazione e valutazione della performance individuale è avvenuta secondo quanto definito nel SMVP – Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, utilizzando schede di valutazione appositamente costruite su obiettivi di risultato (60%) e su comportamenti organizzativi (40%).

Sugli obiettivi individuali assegnati al personale dipendente nella primavera 2022, sono stati effettuati monitoraggi periodici nel corso dell'anno sia da parte dei Responsabili di Area che da parte della Direzione. I colloqui di valutazione individuale si sono tenuti nel mese di aprile 2023. Tutti i dipendenti hanno avuto la possibilità di confronto durante il colloquio con il valutatore.

Alcuni dati statistici sulla valutazione della performance individuale nel 2022:

Fascia di risultato	N. teste	%
inferiore alla fascia minima	1	7%
fascia 65%	0	0%
fascia 70%	0	0%
fascia 75%	0	0%
fascia 80%	0	0%
fascia 85%	0	0%
fascia 90%	0	0%
fascia 95%	1	7%
fascia massima	13	87%
di cui, valutazione massima (100% punteggio)	7	47%

Complessivamente, si sono registrate 7 diverse graduazioni di valutazione, pari al 47% di variabilità della capacità valutativa da parte della Direzione.

Nell'anno 2022 sono state assegnate 5 posizioni organizzative.

Si precisa che non è stato necessario il ricorso alle procedure di conciliazione poiché non vi è stata alcuna contestazione da parte del personale non dirigente agli esiti della valutazione effettuata dal Direttore.

Obiettivo annuale della Direzione per il 2022

Come anticipato, a settembre 2022 ha preso servizio il nuovo Direttore dell'Ente.

Con atto del Comitato Direttivo Centrale n. 245 dell'8 ottobre 2022, si è proceduto con l'integrazione del PIAO ed inserimento di specifico obiettivo di performance da assegnare al nuovo Direttore.

Pertanto, nel 2022 gli obiettivi affidati alla Direzione risultano essere i seguenti:

Destinatario	Obiettivo	Indicatore	Unità misura	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024	Fonte dati
DIRETTORE (quiescenza dal 1° settembre 2022)	Piano di sostenibilità ambientale per la Sede centrale	Piano di sostenibilità	N°	Studio di fattibilità del 2021	Adozione Piano di sostenibilità ambientale Sede Centrale	Da definire in seguito ad approvazione del PdP 2023-2024	Da definire in seguito ad approvazione del PdP 2024-2025	Dir.n e
DIRETTORE (in servizio dal 1° settembre 2022)	Pubblicazione e avvio gestione procedure di gara, in attuazione degli indirizzi generali in merito alle pubblicazioni ufficiali, come da atto CC n. 46 del 17 settembre 2022	Valore economico delle procedure avviate tramite pubblicazioni	% €	1.800.000 €	Almeno 80%	Nd	nd	Dir.n e
VICE DIRETTORE	Analisi e revisione del modello organizzativo della Sede Centrale, finalizzato alla valorizzazione, all'efficientamento ed alla razionalizzazione dei servizi interni	Relazione	Quantità (N°)	Modello organizzativo da obiettivo 2021	Adozione del nuovo modello organizzativo e studio sugli impatti collegati	Da definire in seguito ad approvazione del PdP 2023-2024	Da definire in seguito ad approvazione del PdP 2024-2025	Dir.n e

Il raggiungimento degli obiettivi 2022 della Direzione risulta il seguente:

Direttore in quiescenza il 1° settembre 2022. Allegato 1

Con protocollo 0005003 del 18 ottobre 2022 il Direttore ha fatto pervenire la Relazione che illustra il raggiungimento dell'obiettivo 2022 assegnatole (in allegato, n.1)

Direttore in servizio dal 1° settembre 2022

In seguito all'entrata in servizio del nuovo Direttore, destinatario dell'incarico dirigenziale della funzione di Direttore dell'Ente con atto del Comitato Direttivo Centrale n. 185 del 6 luglio 2022, il PIAO 2022 – 2024 è stato opportunamente integrato (Delibera del Comitato Direttivo Centrale n. 245 del 7 ottobre 2022) con inserimento dell'obiettivo assegnato al Direttore relativo al periodo settembre / dicembre 2022.

Il 31 ottobre 2022 si è proceduto con la pubblicazione sul supplemento alla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea dedicato agli appalti pubblici europei del bando di gara per servizi di stampa e distribuzione dell'appalto denominato "servizio di stampa e postalizzazione della pubblicazione periodica "la rivista del club alpino italiano"", con base d'asta totale stimata (IVA esclusa) di 1.800.000,00 €, di cui 900.000,00 € per la durata di un anno del contratto d'appalto, eventualmente rinnovabile per un ulteriore anno.

L'appalto è stato aggiudicato con determinazione dirigenziale n. 143/22 del 6 dicembre 2022 per un importo IVA esclusa pari a 798.500,00 € per un anno, rinnovabile.
Il risultato 2022 si attesta all'88,7%.

Vice Direttore. Allegato 2

La Relazione sul raggiungimento dell'obiettivo assegnato al Vice Direttore (vedi allegato n. 2) fornisce una sintesi delle attività compiute per il raggiungimento del Target 2022.

Obiettivo dell'RPCT

In continuità con l'avvio nel 2021 di una sistematica revisione della metodologia applicata nell'Ente in materia di prevenzione della corruzione e Trasparenza, si segnala che nel corso del 2022 sono state perseguite le seguenti attività:

L'analisi degli attuali processi dell'Ente è stata avviata a novembre 2021 ed è continuata nel corso del 2022. Si è proceduto ad una ricognizione degli attuali processi già mappati dall'Ente negli anni scorsi, procedendo a verificare quali di questi sono attualmente ancora in uso e quali invece risultano obsoleti e superati. Sono stati introdotti nuovi processi che si sono creati nel corso degli anni in seguito all'ampliamento dell'attività dell'Ente, all'informatizzazione e alle nuove regole e norme amministrative. Tale analisi è stata condotta attraverso incontri e meeting con i Responsabili di Area con la presenza oltre che del RPC anche del Vice Direttore dell'Ente;

Si è proceduto a dare avvio alla compilazione ed aggiornamento di PerlaPA, in collaborazione con il responsabile trasparenza;

E' stato realizzato ed implementato un nuovo registro degli accessi;

Sono stati avviati colloqui ed incontri coi singoli responsabili di Area (Amministrazione, economato, patrimonio e segreteria) per l'analisi e revisione dell'attuale sistema di valutazione e gestione del rischio corruttivo sulla base del nuovo Piano nazionale anticorruzione 2022;

Con l'introduzione dell'obbligo di adozione del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione), il RPCT ha proceduto allo studio della nuova normativa al fine di definire come realizzare le varie Sezioni del PIAO 2022-2024 adottato dall'Ente;

In data 30.06.2022, si è proceduto ad effettuare il Monitoraggio periodico, di I e II livello, rispettivamente in capo ai Responsabili di Area in forma di autovalutazione nell'applicazione delle misure di prevenzione alle rispettive aree di competenza e del RPC in forma di controllo e verifica a campione di quanto dichiarato dai responsabili di Area;

RPC ha continuato il suo percorso formativo per lo svolgimento dell'incarico, attraverso la partecipazione a momenti di incontro organizzati gratuitamente da ANAC, oltre a corsi di formazione obbligatori organizzati da altri enti formatori, per n. 14 ore totali, con rilascio dei relativi attestati di partecipazione.

Tutto il personale, infine, è stato coinvolto in giornate formative su trasparenza ed anticorruzione.

In data 16.12.2022 è stato nominato il Nuovo RPCT nella figura della Dott.ssa Reposi Cristina ed istituita la Struttura Multidisciplinare di supporto all'RPCT costituita dalle dott.sse Cianfrone Iulia e Palumberi Laura.

5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

La missione del Club Alpino Italiano è da sempre orientata e connotata alla promozione delle pari opportunità di cui sono solida testimonianza le numerose attività sociali e culturali svoltesi tutto il territorio nazionale nei 157 anni di vita del Sodalizio.

Pur nelle ridotte dimensioni del proprio organigramma, il CAI considera il tema delle pari opportunità come parte integrante e interiorizzata della cultura e struttura organizzativa, così come dimostra l'alto tasso di presenza femminile anche nelle posizioni apicali.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Costi di formazione/spese del personale (%)	1,55	3,63	0,22	0,53	0,50	1,40	1,05	0,25	0,43	1,98
Età media del personale (anni)	47	48	48	48	49	51	51	51	51,3	51,7
Età media dei dirigenti (anni)	54	55	56	57	58	59	60	61	57	51,5
dipendenti in possesso di laurea (%)	55	52,63	50	52,94	52,94	50	56,25	55,55	50	56
dirigenti in possesso di laurea (%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Media procapite ore di formazione (ore)	14	13	12	12	10	16	13	10	10	25
<i>Turnover del personale</i>										
Tasso di crescita unità di personale negli anni (%)	0	5,55	0	0	0	0	6,25	11,11	-6	-6

Benessere organizzativo:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tasso di assenze (%)	17%	17%	18,29%	18,95%	17,56%	25,01%	26,54%	13,8%	18,3%	22,4%
Tasso di dimissioni premature (%)	0%	0%	0%	5,88%	0%	6,06%	5,88%	0%	6%	6%
Tasso di richieste di trasferimento (%)	5,60%	5,26%	0%	0%	5,88%	6,06%	0%	0%	0%	0%
Tasso di infortuni (%)	0%	0%	0%	0%	5,88%	0%	0%	0%	0%	0%
Stipendio medio lordo percepito dai dirigenti (€)	81.128	87.427	90.323	90.301	98.990	98.301	99.383	99.755	92.433	93.407
Stipendio medio lordo	26.199	27.905	27.811	28.49	29.003	30.995	32.200	32.232	31.372	

percepito dai dipendenti (€)				8						31.926
personale assunto a tempo indeterminato (%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Analisi di genere:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
dirigenti donne (%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	50
Incidenza % donne rispetto al totale del personale	50	52,63	50	52,94	52,94	50	50	52,94	56	56
Stipendio medio lordo percepito dal personale donna dirigente (€)	81.128	87.427	90.323	90.301	98.990	98.301	99.383	99.755	88.467	88.467
Stipendio medio lordo percepito dal personale donna (€)	26.635	28.881	27.931	29.656	29.958	31.498	30.928	33.718	29.681	33.697
% di personale donna non dirigente assunto a tempo indeterminato (%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	54 - 47	55 - 48	56 - 49	57 - 49	58 - 50	59 - 53	60 - 54	61 - 46	57 - 52	53-53
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	14	13	7	10	10	13	11	6	6	26
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	50	50	55,55	55,55	55,55	50	50	55,55	55	60

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

FASE del PROCESSO	SOGGETTI COINVOLTI	ORE UOMO DEDICATE
Definizione	CDC/CC/Direttore/ Vice Direttore	30
Verifica andamento performance rispetto obiettivi	Direttore / Vicedirettore	150
Verifica adozione Piano triennale trasparenza e Anticorruzione	Direttore/Responsabile Trasparenza/Responsabile Anticorruzione / Vice Direttore	60
Adozione	CDC	0,5

La presente Relazione è stata approvata dal Comitato Direttivo Centrale con proprio atto n. 146 in data 24 giugno 2023.

PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

La peculiarità della duplice natura del CAI quale Ente pubblico non economico e associazione di volontariato costituisce sia un punto di debolezza che un punto di forza all'interno del processo che porta un'organizzazione a perseguire obiettivi di performance, così come individuati nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

La principale difficoltà consiste certamente nel riportare a sistema pubblico, nel rispetto delle regole e degli adempimenti procedurali il complesso ed articolato universo delle attività volontaristiche, mentre il punto di forza centrale si conferma nel fatto che i volontari – per loro stessa natura - sono spinti da un forte desiderio ad agire che si concretizza nelle molteplici attività svolte sul territorio nel perseguimento delle finalità istituzionali.

Si ritiene che l'Ente, sulla base dei risultati ottenuti e già descritti nei paragrafi precedenti, abbia dimostrato una capacità di azione coerente con il Ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio - in condivisione tra CDC, CC e Direzione - rispettando fasi, tempi e strumenti indicati nel Piano.

Il CAI conferma quali ambiti di miglioramento del Ciclo della Performance i seguenti:

- adozione di un "bilancio sociale" che valorizzi l'attività e il volontariato svolti sul territorio da tutte le realtà del Sodalizio;
- applicazione dei nuovi processi organizzativi di Organi tecnici e Strutture operative.

Allegati

n. 1: omissis

n. 2: omissis

n. 3: omissis