



C.A.I. - Club Alpino Italiano
Via Petrella 19
C.A.I. - Club Alpino Italiano
02 2057231
cai@pec.it
www.cai.it

DATI DEL PROTOCOLLO GENERALE



cai - - 1 - 2023-06-27 - 0004789

Codice Amministrazione: **cai**
Numero di Protocollo: **0004789**
Data del Protocollo: **martedì 27 giugno 2023**
Classificazione: **Non specificata.**
Fascicolo:

Oggetto: **VALIDAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022**

Note:

MITTENTE:
CASTRIOTTA ROSA

Validazione della Relazione sulla Performance e dell'operato del Direttore del Club Alpino Italiano 2022

Relazione dell'O.I.V.

Premessa

La presente relazione costituisce supporto analitico per la validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2022 e della valutazione dell'operato del Direttore ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono gli O.I.V. che effettuano, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. E del D. Lgs. n. 150/2009, e sulla scorta della delibera CIVIT n.114/2010, una proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice proponendola all'organo di indirizzo politico amministrativo per l'attribuzione, ai sensi dell'art.19, comma 3, del trattamento accessorio, con riferimento alla retribuzione di risultato.

Si sottolinea che la natura del Club Alpino Italiano di Ente pubblico a base associativa, le modeste dimensioni della struttura organizzativa rispetto al più ampio ambito di attività del CAI, nonché la coesistenza nella propria organizzazione di personale dipendente e di Soci che agiscono a titolo volontaristico e gratuito, non consentono pienamente di esporne la rappresentazione nelle modalità suggerite dalla normativa in materia.

La sua particolare struttura, la sua storia che si sviluppa in parallelo alla storia d'Italia, rende il CAI unico nel panorama degli Enti pubblici nazionali.

Il Direttore, attualmente in quiescenza, nominato con atto n. 99 dell'20/09/2013, ha operato senza soluzione di continuità nella gestione organizzativa dell'Ente, e in quella attuativa del Piano della Performance 2022-2024 fino al 31 agosto 2022. Il giorno 01 settembre 2022 a seguito dell'incarico dirigenziale assegnato dal Comitato Direttivo Centrale con delibera n.185 del 06 luglio 2022 in esito ad apposita procedura concorsuale è entrato in servizio il nuovo Direttore Generale. Entrambi i Direttori sono stati affiancati per l'intero 2022 dal Vicedirettore che è stato previsto nella struttura organizzativa dal 2020 ed incaricato dall'Ente con atto del CDC n.105 del 18 giugno 2021. Entrambi i Direttori ed il Vicedirettore hanno inviato al Presidente Generale, come previsto dalla metodologia di valutazione, la Relazione sugli obiettivi di risultato assegnati per l'anno 2022 che allegata al presente documento e ne costituiscono parte integrante.

In particolare:

- Il Direttore in quiescenza, come previsto ha fatto pervenire al CAI con protocollo 0005003 del 18 ottobre 2022 la Relazione che illustra il raggiungimento dell'obiettivo 2022 (allegato 1);
- Il Direttore in servizio dal primo settembre 2022, in data 21/06/2023 ha presentato la propria Relazione che illustra il raggiungimento dell'obiettivo assegnatogli (Allegato 2)
- Il Vice Direttore in data 21/06/2023 ha fatto pervenire la propria Relazione sul raggiungimento dell'obiettivo assegnatole nel 2022 (Allegato 3).

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022/2024 è stato, adottato con delibera del C.D.C. N.147 DEL 24 GIUGNO 2023 ed è stato integrato con atto del Comitato Direttivo Centrale n. 245 dell'8 ottobre 2022, con uno specifico obiettivo di performance da assegnato al nuovo Direttore Generale. Il set di indicatori di performance organizzativa individuati quali obiettivi operativi di Ente sono stati misurati nel grado di raggiungimento utilizzando una tabella che fornisce una visione sintetica del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi del 2022.

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;

La presente valutazione fa seguito alla Relazione sulla Performance dell'Ente anno 2022, predisposta ed approvata con deliberazione del Comitato Direttivo centrale n.146 del 24/06/2023 al fine di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno di riferimento in relazione a quanto programmato in detto piano, alle risorse di cui al Bilancio di Previsione 2022 ed alle schede di attuazione in riferimento al solo anno 2022.

Il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance del CAI" poggia su un impianto basato sulla valutazione e misurazione dei seguenti indicatori di performance relativi:

- all'ambito organizzativo;
- al raggiungimento di obiettivi specifici e di Ente;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei risultati.

Secondo quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della Performance del CAI approvato dal Consiglio Direttivo Centrale nella seduta

del 18/12/2015 la valutazione della Performance individuale del Direttore e del Vicedirettore è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, il C.D.C., sulla base di una proposta di valutazione effettuata dall'OIV.

La valutazione è effettuata sulla base della componente obiettivi, tenendo conto anche della capacità di differenziazione dei giudizi nei confronti dei valutati, in ragione della peculiare collocazione organizzativa del direttore all'interno dell'Ente.

La valutazione non può prescindere dalla predisposizione e messa a disposizione di specifici materiali illustrativi atti ad argomentare in modo completo ed esaustivo lo svolgimento delle tematiche connesse al perseguimento dell'obiettivo assegnato predisposti dall'Ente che sono stati regolarmente redatti e che si allegano alla presente relazione.

Il premio spettante al Direttore viene liquidato successivamente alla validazione della Relazione sulla Performance dell'anno precedente, entro il mese di settembre successivo all'anno di riferimento a cura dell'OIV.

Nelle more dell'emanazione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, di Linee Guida per il Piano della Performance, redatte ai sensi dell'art. 3, comma 1, del DPR n. 105/2016, che renda le misurazioni standardizzate e confrontabili con altre analoghe realtà, il Comitato Direttivo Centrale, tenuto conto del concetto di "obiettivi generali" della pubblica amministrazione, legati ad indicatori misurabili e verificabili dai cittadini e puntando sulla performance organizzativa, ha individuate tre principali aree strategiche:

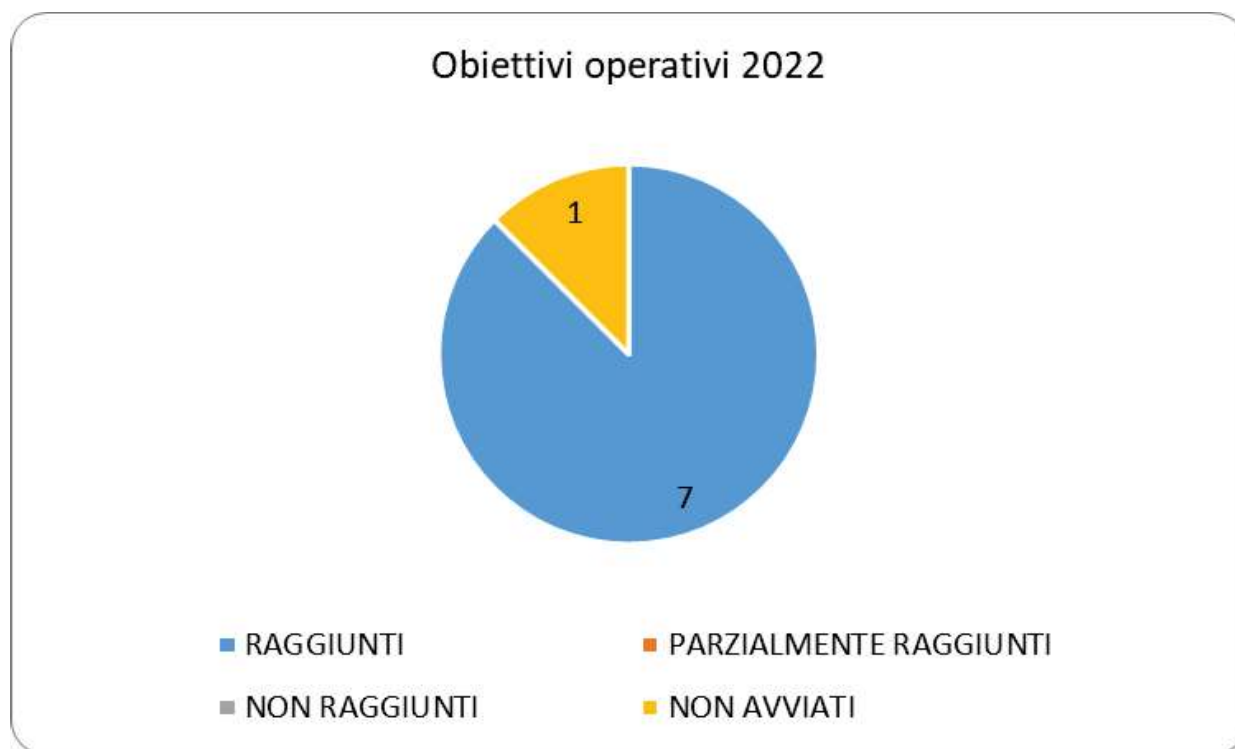
- Centralità del socio e delle sezioni;
- Il potenziale dell'Universo Giovani;
- Le politiche di indirizzo;

La declinazione in obiettivi operativi degli obiettivi strategici, con la relativa attribuzione di indicatori numerici e/o temporali, è riportata a pagina 10 della Relazione sulla Performance.

La Relazione sulla Performance 2022 esaminata, dà adeguata rappresentazione dei risultati raggiunti nel corso dell'anno specificando quelli raggiunti al 100% che costituiscono circa il 75% del totale, quelli raggiunti parzialmente o non raggiunti circa il 25% e descrive adeguatamente l'avvenuto processo di valutazione dei collaboratori, che, come da metodologia approvata, avviene a cura del Direttore che relativamente a questa relazione è stata effettuata dal Direttore in carica attualmente.

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



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.

Nell'anno 2022 sono state assegnate 5 posizioni organizzative.

L'87% del personale ha avuto accesso alla fascia massima di premialità; di questi, il 47% del totale personale dipendente, ha ottenuto il massimo di punteggio sia nell'ambito obiettivi che nell'ambito comportamenti.

Con riferimento alle performance garantite nel 2022, il 7% del personale si è collocato nella fascia minima di premialità, il 7 % nella fascia precedente alla massima.

Complessivamente, si sono registrate 7 diverse graduazioni di valutazione,

pari al 47% di variabilità della capacità valutativa da parte della Direzione.

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

Il Comitato Direttivo Centrale (CDC), tenuto conto degli Obiettivi Strategici definiti nel PIAO 2022-2024, ha assegnato ai Direttori e al Vicedirettore i seguenti obiettivi per l'anno 2022:

Destinatario	Obiettivo	Indicatore	Unità misura	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024	Font e 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 pubblicazione	% €	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 formativi collegati	Da definire in seguito ad approvazione del PdP 2023-2024	Da definire in seguito ad approvazione del PdP 2024-2025	Dir.n e

Gli obiettivi si concretizzavano per il 2022 nel raggiungimento dei seguenti target:

1. Adozione Piano di sostenibilità ambientale Sede Centrale (Direttore in quiescenza)
2. Almeno l'80% di Valore economico di €1.800.000,00 relativamente alle procedure avviate tramite pubblicazione di gare in merito alle pubblicazioni ufficiali del CAI, come da atto CC n. 46 del 17 settembre 2022 (Direttore in servizio);
3. adozione del nuovo modello organizzativo e studio sugli impatti formativi collegati (Vicedirettore).

Con riferimento all'obiettivo n. 1 del Direttore in quiescenza si sottolinea che l'audit di certificazione della sede di via Petrella è avvenuto in data 25/06/2022 con il seguente giudizio complessivo: " Il sistema di Gestione ambientale risulta adeguatamente applicato ".

Sono stati individuati i seguenti punti di forza:

- ✓ Struttura e gestione documentale;
- ✓ Attività di audit;
- ✓ Analisi ambientale

Sono stati individuati i seguenti punti di debolezza:

- Si raccomanda di inserire nell'elenco degli aspetti ambientali i RAEE e gli F_GAS (condizionatori) che comunque risultano correttamente gestiti;
- Si raccomanda di mettere a disposizione la planimetria aggiornata degli uffici di via Petrella.

La certificazione ambientale ISO 14001:2015 è stata rilasciata il 30/06/2022 con scadenza 21/10/2023.

Si evidenzia tuttavia che il Target per il 2022 come da Piano della Performance risulta essere:" Adozione Piano di sostenibilità ambientale Sede Centrale".

Con riferimento all'obiettivo n. 2 del Direttore in carica, che prevedeva l'assegnazione di almeno l'80% del valore di €1.800.000,00 relativamente alle procedure avviate tramite pubblicazione di gare in merito alle pubblicazioni ufficiali del CAI, come da atto CC n. 46 del 17 settembre 2022, si rileva che il nuovo Direttore dichiara di aver predisposto gli atti della gara per la stampa della nuova Rivista con un importo massimo stimato dell'appalto di cui all'art. 35, comma 4 del D.Lgs. n.50/2016 pari ad €1.800.000,00 IVA esclusa, gara aggiudicata entro la fine dell'anno 2022, oltre ad aver individuato e definito le progettualità da finanziare, predisposti gli atti

necessari (bandi, capitolati, disciplinari, delibere ecc.), assunte le delibere da parte del Comitato Direttivo funzionali all'obiettivo delle pubblicazioni ufficiali del CAI, raggiungendo quindi un target del 100%, superiore a quanto preventivato oltre ad altri e importanti obiettivi gestionali meglio dettagliati nella propria relazione ed in esecuzione nella relazione del Vicedirettore.

Il nuovo Direttore nella propria relazione richiama in particolare i contributi assegnati dal Ministero del Turismo (di seguito MITUR) al Club Alpino Italiano a seguito della sottoscrizione del Protocollo d'intesa n.865 in data 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 suddetto Protocollo n.865 del 17/06/2021 per la sua attuazione prevedeva la definizione e sottoscrizione di un'apposita Convenzione, il cui testo è stato discusso con il MITUR nell'autunno del 2022 e definitivamente concordato nella stesura conclusiva e sottoscritta tra le parti in data 06/12/2022.

In forza del suddetto Protocollo il MITUR ha riconosciuto al CAI per l'anno 2022 un contributo straordinario di €5.000.000,00 (poi confermato anche per il 2023 per lo stesso importo).

Alla data del 1° settembre 2022, data di entrata in servizio del nuovo Direttore, dei 5 milioni di euro assegnati dal MITUR, la metà, €2.538.899,00 erano ancora da destinare.

Pertanto, il nuovo Direttore entro la fine dell'anno 2022 dichiara di aver individuato e definito le progettualità da finanziare, predisposti gli atti necessari (bandi, capitolati, disciplinari, delibere ecc.), assunte le delibere da parte del Comitato Direttivo e assegnati tutti i fondi.

Con riferimento all'obiettivo 3: "Adozione del nuovo modello organizzativo e studio sugli impatti formativi collegati".

Relativamente all'obiettivo 3 del vicedirettore l'anno 2022 il suo raggiungimento è stato caratterizzato da alcuni eventi non previsti che hanno portato a modifiche organizzative rilevanti e ad un sostanziale stravolgimento dell'obiettivo inizialmente programmato il più rilevante dei quali, è rinvenibile nella comunicazione di Corte dei conti di fine luglio 2022 sulla assoggettabilità a controllo preventivo di legittimità degli atti di cui all'art. 3 comma 1, lettere f-bis) e f-ter), della legge 14 gennaio 1994, n. 20.

In sostanza, veniva segnalata "la non sistematica trasmissione degli atti di cui all'art. 3, comma 1, lettere f-bis) "atti e contratti di cui all'articolo 7, comma

6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni" e f-ter) "atti e contratti concernenti studi e consulenze di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 23 dicembre 2005, n. 266" ad opera di agenzie ed enti pubblici non economici appartenenti al settore pubblico statale". Inoltre, "non appare superfluo la funzione di controllo preventivo di legittimità, viene esercitata dalla Corte dei conti nella fase integrativa dell'efficacia del provvedimento.

Pertanto, l'atto non produce effetti fin quando non sia stato apposto il visto da parte del competente Ufficio di controllo o della Sezione centrale di controllo di legittimità su atti del Governo e delle Amministrazioni dello Stato (in caso di deferimento all'organo collegiale), ovvero non sia decorso, senza una pronuncia di rifiuto del visto, il termine previsto dal Legislatore. Nelle more dell'esercizio di tale controllo (e della conseguente situazione di pendenza del provvedimento), resta nella responsabilità dell'Amministrazione l'eventuale esecuzione".

L'impatto è stato notevole, ed ha rappresentato la sfida e l'opportunità per l'Ente di individuare nuove e diverse modalità di organizzazione del lavoro, non più per il tramite di affidamento incarichi ai sensi del D. Lgs 165/2001, ma con nuove forme organizzative.

Il Vicedirettore ha preparato e condiviso con il CDC di ottobre 2022 una specifica analisi organizzativa sugli incarichi, volta ad individuare le possibili alternative organizzative.

Effettuata la ricognizione dello stato dell'arte a luglio 2022, mappati i 61 incarichi allora vigenti, sono stati clusterizzati in 5 distinte tipologie (strutturale/organizzativo; professional; artistico; tecnico; supporto giuridico) e per ciascuna tipologia si sono individuate le diverse e nuove modalità organizzative, individuando per ogni tipologia di incarico l'evoluzione procedurale. È stato adottato dall'Ente su proposta del nuovo Direttore e del Vicedirettore un apposito regolamento interno con l'introduzione di uno strutturato utilizzo di procedure comparative; una gara per l'appalto di un servizio di segreterie tematiche; l'utilizzo mirato di appalti di servizio ed infine, nel caso di incarichi ex d. lgs 165/2001, la sottoposizione a parere preventivo di legittimità della Corte dei conti, previa valutazione preventiva dei maggiori tempi per l'esecutività dell'incarico.

In sintesi, il modello organizzativo pensato a fine 2021, e presentato al CDC a febbraio 2022, è stato adottato nella maggior parte delle proprie previsioni. È mancata la formalizzazione della terza area, dedicata ai Sistemi Informativi

e creata dallo spin off dall'Area Amministrazione, ma la previsione di rapporto funzionale nei confronti della Vicedirezione è stata più che soddisfatta nella realtà.

Lo studio sugli impatti formativi collegati al modello organizzativo 2021, ugualmente, pianificato con il Piao 2022-2024, si è evoluto in un continuo parallelismo con le evoluzioni organizzative adottate o approcciate in corso d'anno. La rapidità dell'evoluzione ha fatto sì che non fosse sufficiente, a parere della scrivente, la semplice analisi progettuale finalizzata alla soddisfazione dei bisogni formativi emersi, ma fosse necessario anche l'effettiva realizzazione, resa possibile dalla pianificazione già in sede di budget 2022.

Conclusioni

Nelle parti precedenti di questa relazione si sono diffusamente descritti i risultati conseguiti dai tre soggetti coinvolti nella valutazione anche in relazione alle capacità manageriali dei Direttori e del Vicedirettore in particolare pertanto, in conclusione, si valida la Relazione sulla Performance 2022 e si conferma il pieno conseguimento degli obiettivi assegnati a tutti i soggetti coinvolti come indicato dagli stessi nelle proprie relazioni che si allegano.

Per quanto riguarda, il Direttore in quiescenza il Direttore in servizio e il Vicedirettore hanno evidenziato, relativamente alla gestione complessiva dell'ente, ritardi nell'attuazione del Protocollo con il MITUR e nell'attuazione di precisi adempimenti verso la Corte dei conti. Tali obiettivi gestionali collegati a capacità manageriali sono invece stati affrontati e conclusi nell'intervallo temporale che va da settembre 2022 alla fine del 2022, dal Direttore attualmente in servizio con la collaborazione del Vicedirettore.

Milano, 27/06/2023

OIV del Club Alpino Italiano
MONOCRATICO
Dott. Rosa Castriotta

