



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 - 2022-07-01 - 0003112

Codice Amministrazione: **cai**
Numero di Protocollo: **0003112**
Data del Protocollo: **venerdì 1 luglio 2022**
Classificazione: **Non specificata.**
Fascicolo:

Oggetto: **VALIDAZIONE RELAZIONE PERFORMANCE E DELL'OPERATO DEL DIRETTORE
DEL CAI 2021**

Note:

MITTENTE:
CASTRIOTTA ROSA

Validazione della Relazione sulla Performance e dell'operato del Direttore del Club Alpino Italiano 2021

Relazione dell'O.I.V.

Premessa

La presente relazione costituisce supporto analitico per la validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2021 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, 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 2021-2023. A decorrere dal 1° settembre 2021 è stato affiancato 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, contestualmente alla sua nomina è cessato l'interim del Direttore sul ruolo di Responsabile dell'Area Economo-Patrimonio e dell'Ufficio Personale. Il Direttore ha inviato al Presidente Generale Avv. Vincenzo Torti, come previsto dalla metodologia di valutazione, la Relazione sull'obiettivo di risultato assegnato per l'anno 2021 che viene allegata alla presente documento.

Il Piano della Performance per il triennio 2021-2023, adottato con delibera presidenziale n. 19 del 12 febbraio 2021 e integrato con atto n. 145 del 17

settembre 2021, ha mantenuto il set di indicatori approvati dal CDC nella riunione del 13 dicembre 2019.

La presente valutazione fa seguito alla Relazione sulla Performance dell'Ente anno 2021, predisposta ed approvata con deliberazione d'urgenza del Presidente generale n. 49 del 29/06/2022 e che sarà ratificata nella seduta del 6luglio da parte del Comitato Direttivo centrale 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 2021 ed alle schede di attuazione in riferimento al solo anno 2021.

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 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 sola 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:

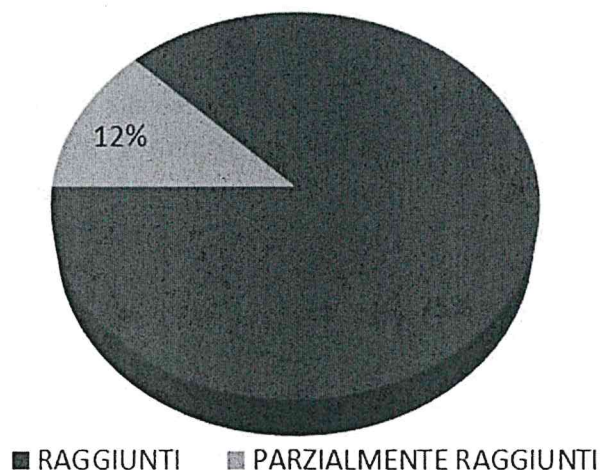
- Centralità del socio e delle sezioni;
- Il potenziale dell'Universo Giovani;
- Le politiche di indirizzo;

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 2021 esaminata dà adeguata rappresentazione dei risultati raggiunti nel corso dell'anno specificando quelli raggiunti al 100% che costituiscono circa l'88% del totale, quelli raggiunti parzialmente o non raggiunti circa il 12% e descrive adeguatamente l'avvenuto processo di valutazione dei collaboratori, che, come da metodologia approvata, avviene a cura del Direttore.

La performance del Club Alpino Italiano, misurata sulla base del numero di obiettivi operativi raggiunti rispetto a quelli programmati, evidenzia nel 2021 un risultato decisamente positivo, come illustrato nel grafico sottostante, nonostante gli strascichi causati dalle restrizioni pandemiche. Per quanto riguarda gli obiettivi individuali assegnati al personale dipendente nella primavera 2021, sono stati effettuati monitoraggi periodici nel corso dell'anno sia da parte dei Responsabili di Area che da parte della Direzione.

OBIETTIVI OPERATIVI 2021



I colloqui di valutazione individuale si sono tenuti nei mesi di maggio e giugno 2022, con contestuale assegnazione degli obiettivi individuali per l'anno corrente. Tutti i dipendenti hanno avuto la possibilità di confronto durante il colloquio con il valutatore.

Il 76% del personale ha avuto accesso alla fascia massima di premialità; di questi, il 91% (pari al 41% del totale personale dipendente), ha ottenuto il massimo di punteggio sia nell'ambito obiettivi che nell'ambito comportamenti. Con riferimento alle performance garantite nel 2021, il 6% del personale si è collocato nella fascia minima di premialità, il 18% complessivamente nella 2° e 3° fascia.

Complessivamente, si sono registrate 8 diverse graduazioni di valutazione, pari al 47% di variabilità della capacità valutativa da parte della Direttore.

Il Comitato Direttivo Centrale (CDC), tenuto conto degli Obiettivi Strategici definiti nel Piano della Performance 2021-2023, ha assegnato al Direttore il seguente obiettivo per l'anno 2021:

Destinatario	Obiettivo	Indicatore	Unità misura	Baseline	Target 2021	Fonte dati
DIRETTORE	<i>Piano di sostenibilità ambientale per la Sede centrale</i>	<i>Studio di fattibilità</i>	<i>N°</i>	<i>n.d.</i>	<i>Studio di fattibilità Piano di sostenibilità ambientale per la Sede centrale</i>	<i>Amministrazione</i>

L'obiettivo si concretizzava per il 2021 nel raggiungimento del seguente target: "Studio di fattibilità del Piano di Sostenibilità ambientale per la Sede Centrale".

Al fine dello studio di fattibilità del Piano di sostenibilità ambientale per la Sede centrale il Direttore ha ritenuto opportuno approcciare al progetto tramite l'attuazione di un modello costruito sul ciclo di miglioramento continuo PDCA (Plan, Do, Check, Act) che consentirà di assicurare il costante aggiornamento del sistema.

...omissis...

Conclusioni

Nelle parti precedenti di questa relazione si sono diffusamente descritti i risultati

conseguiti anche in relazione alle capacità manageriali del Direttore pertanto, in conclusione, si valida la Relazione sulla Performance 2021 e si conferma il pieno conseguimento degli obiettivi assegnati al Direttore come indicato dalla stessa nella propria relazione, che si allega alla presente insieme a quella del Vicedirettore ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato contrattualmente stabilita si propone all'Organo politico-amministrativo la valutazione dell'obiettivo individuale pari al 100%.

Milano, 30/06/2022

OIV del Club Alpino Italiano
MONOCRATICO
Dott. Rosa Castriotta

