



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2024**  
**(ART. 10, COMMA 1, LETTERA B,**  
**D. LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150)**

Approvata con delibera presidenziale n. 32 del 27 giugno 2025

## Indice

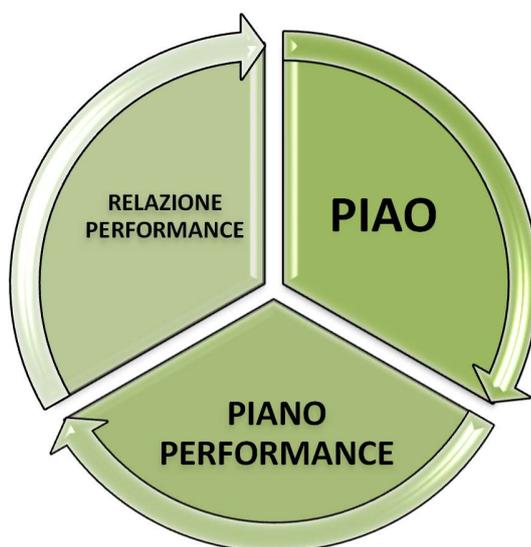
<b>1</b>	<b>PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE .....</b>	<b>6</b>
3.1	IL CONTESTO DI RIFERIMENTO .....	6
3.2	CONTESTO INTERNO.....	6
3.3	SALUTE FINANZIARIA, ECONOMICA E PATRIMONIALE .....	8
3.4	ATTIVITA' AMMINISTRATIVA .....	12
<b>4</b>	<b>MISURAZIONE E VALUTAZIONE: .....</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito. 13</b>
4.1	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....	13
4.2	PERFORMANCE INDIVIDUALE .....	15
4.3	OBIETTIVI DIREZIONE ANNUALITA' 2024 .....	16
4.4	OBIETTIVI RPCT .....	17
<b>5</b>	<b>PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE.....</b>	<b>17</b>
<b>6</b>	<b>PUNTI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE .....</b>	<b>20</b>
	<b>ALLEGATI .....</b>	<b>20</b>

## 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 PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, come previsto dalla normativa vigente, a partire dal 2022;
- ✓ 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 (organizzativi ed individuali) raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse.



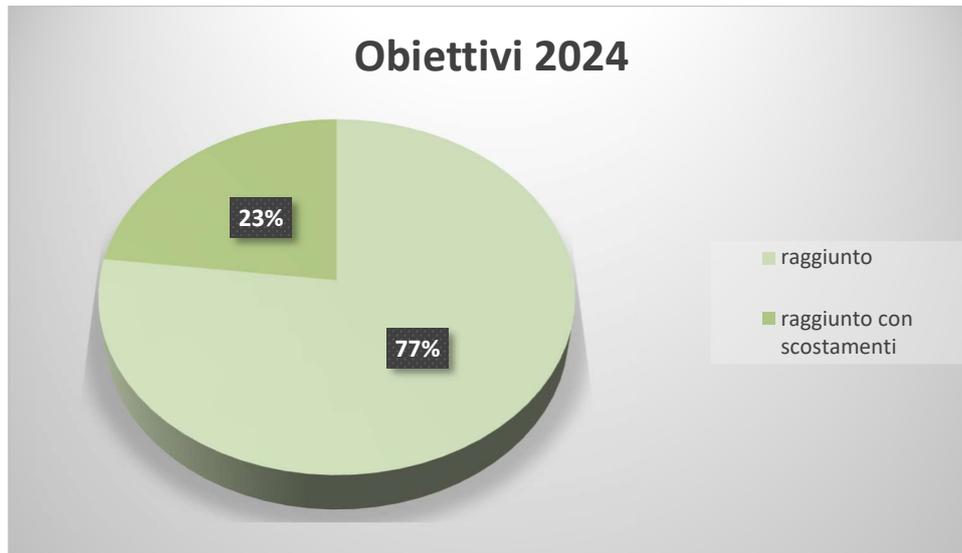
La Relazione sulla performance è uno strumento:

- 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.

Viene adottata ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e delle 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.

## 2. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

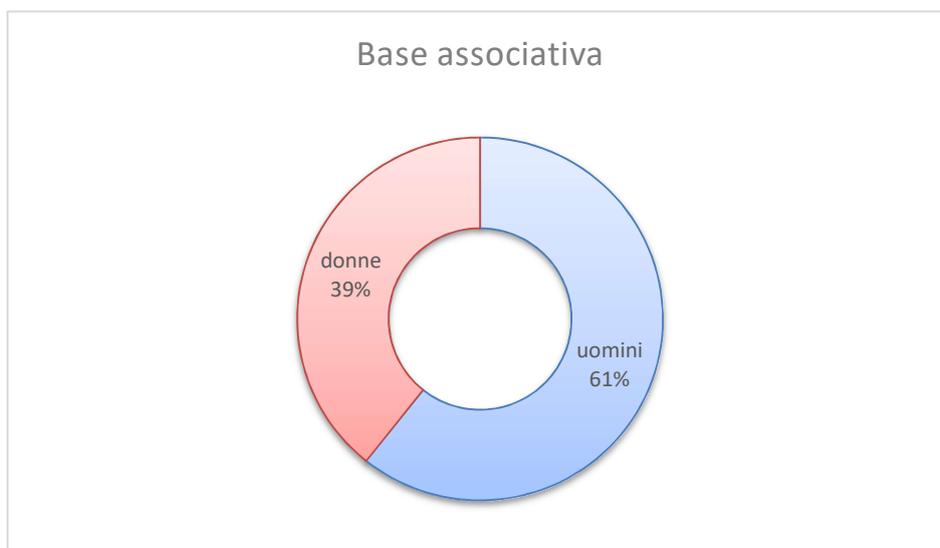
La performance del Club Alpino Italiano, misurata sulla base del numero di obiettivi operativi raggiunti rispetto a quelli programmati, evidenzia nel 2024 un risultato decisamente positivo, come illustrato nel grafico sottostante



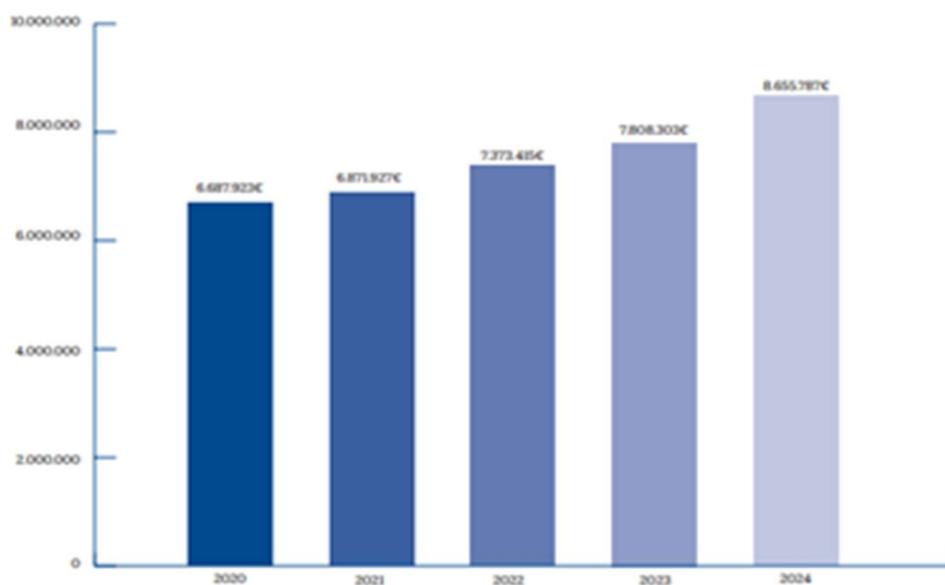
## INDICATORI DI IMPATTO

### Base associativa

Significativa la dinamica dell'adesione al sodalizio, che al 31.12.24 raggiunge 356.120 soci e socie, di cui 58.512 associati nel corso del 2024.



**QUOTE ASSOCIATIVE  
(COMPRESO RECUPERO QUOTE ANNI PRECEDENTI)**



Strutture ricettive CAI (Sezioni e Sede Centrale), distinte per tipologia

**Tabella relativa alle strutture ricettive del CAI**

Bivacchi	<b>251</b>
Capanne sociali	91
Punti di appoggio	28
Rifugi custoditi	308
Rifugi incustoditi	80
<b>Totale</b>	<b>758</b>

### **3 ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE**

#### **3.1 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO**

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.

Ad esito della sottoscrizione del Protocollo d'Intesa n.865/2021, successivamente rinnovato, e della relativa convenzione attuativa, il CAI ha beneficiato di trasferimenti finanziari finalizzati allo sviluppo di progetti specifici, attuati in particolare nei seguenti ambiti di intervento: Catasto nazionale sentieri - Segnaletica - Sentiero Italia CAI - Sicurezza e soccorso alpino - Rete di accoglienza, rifugi alpini e montani - Valorizzazione e promozione della conoscenza dell'ambiente montano, dell'offerta di turismo sostenibile e della frequentazione della montagna in sicurezza. Il complesso dei progetti esecutivi elaborati ha costituito il Piano Esecutivo di Intervento (PEI).

Coerentemente, per l'anno 2024, il CC (Comitato centrale di Indirizzo e di controllo), sulla base del documento proposto dal CDC (Comitato Direttivo Centrale) ha approvato la Relazione Previsionale e Programmatica 2024, con proprio atto del 17 giugno 2023, da intendersi pertanto come definizione della programmazione strategica per l'annualità considerata, in coerenza con i vincoli finanziari e di bilancio dell'Ente; la Relazione contempla i seguenti programmi:

- efficientamento e funzionalità
- conoscenza e comunicazione
- frequentazione sostenibile, consapevole e inclusiva
- accoglienza e ricettività
- gestione sentieristica e percorrenza
- prevenzione, formazione e soccorso

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, provvedendo 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.

#### **3.2 CONTESTO INTERNO**

Il Club Alpino Italiano, fondato nel 1863, è una libera associazione nazionale ed è costituito da Soci riuniti liberamente in Sezioni, coordinate in raggruppamenti regionali e provinciali. La struttura centrale del Club Alpino Italiano si configura come un Ente pubblico non economico, istituito con legge 26 gennaio 1963, n.91. Tutte le sue strutture territoriali (Sezioni, Raggruppamenti regionali e provinciali) sono soggetti di diritto privato.

Sono organi del Club Alpino Italiano:

- L'Assemblea dei Delegati
- Il Comitato Centrale di Indirizzo e di Controllo
- Il Comitato Direttivo Centrale
- Il Presidente Generale
- Il Collegio Nazionale dei Revisori dei Conti
- Il Collegio Nazionale dei Probiviri

Il Club Alpino Italiano e le singole strutture territoriali hanno ciascuno una autonomia patrimoniale conforme al proprio ordinamento e possono acquistare, possedere e alienare beni e diritti.

Il Club Alpino Italiano presenta le seguenti peculiarità:

- duplice profilo della propria natura giuridica: ente pubblico non economico a livello di sede centrale e associazioni di diritto privato per le proprie strutture territoriali (Sezioni, Gruppi regionali e provinciali). In particolare, la sede centrale del Club Alpino Italiano si configura come un Ente pubblico non economico, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, sancita dalla legge n.91/1963;
- è un Ente pubblico a base associativa dotato di integrale autonomia finanziaria derivante dalla contribuzione di 356.120 Soci (dati al 31/12/2024; base associativa in aumento del 2,88% rispetto all'anno precedente) su tutto il territorio nazionale;
- il bilancio del Club Alpino Italiano non risulta incluso nei conti della Pubblica Amministrazione, così come specificato nella nota del Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato datata 8 maggio 2000 prot.n.1392903/26/BP, né nell'elenco degli enti facenti parte dell'aggregato delle Amministrazioni pubbliche definito secondo i criteri di contabilità nazionale (SEC 95) con la conseguenza che gli oneri finanziari correlati al personale utilizzato dal CAI non gravano in alcun modo sui conti della Pubblica Amministrazione;
- nell'organizzazione del Club Alpino Italiano coesistono personale alle dipendenze dell'Ente e Soci che agiscono a titolo volontaristico e gratuito. I volontari operano in una molteplicità d'organi e strutture, a livello centrale e territoriale, i cui componenti sono espressione del corpo sociale. Si segnala, altresì, che tutte le cariche sociali, per espressa disposizione ordinamentale, sono volontarie e gratuite (artt. 70 e 73 Regolamento generale CAI), ivi comprese quelle di Presidente generale e di componente degli organi direttivi del CAI. In quest'ottica, Soci volontari e personale dipendente del CAI concorrono, congiuntamente, allo svolgimento delle attività istituzionali dell'Ente.

I Soci del CAI sono 356.120 (dato 2024), appartenenti a 521 Sezioni e 308 Sottosezioni raccordate in 21 gruppi regionali di cui 2 raggruppamenti provinciali (Trento e Bolzano), con la seguente distribuzione:

Regione	Sezioni	Sottosezioni	N.Soci
ABRUZZO	24	7	6.024
ALTO ADIGE	14	1	6.880
BASILICATA	4	0	851
CALABRIA	5	3	1.267
CAMPANIA	8	6	2.809
EMILIA-ROMAGNA	20	9	21.341
FRIULI-VENEZIA GIULIA	27	12	19.504
LAZIO	19	12	9.897
LIGURIA	18	7	11.579
LOMBARDIA	150	78	94.542
MARCHE	15	1	4.773
MOLISE	2	2	693
PIEMONTE	83	30	52.982
PUGLIA	4	1	1.124
SARDEGNA	4	2	1.434
SICILIA	16	12	3.640
TOSCANA	27	10	15.002
TRENTINO	1	86	27.803
UMBRIA	8	0	3.950
VALLE D'AOSTA	4	1	1.694
VENETO	65	11	66.269
<b>TOTALI GR</b>	<b>518</b>	<b>291</b>	<b>354.058</b>
A.G.A.I.	1	14	1.507
C.A.A.I.	1	3	267
C.N.S.A.S.	1	0	288
<b>SEZIONI NAZIONALI</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>2.062</b>
<b>TOTALI</b>	<b>521</b>	<b>308</b>	<b>356.120</b>

### 3.3 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. Di seguito, alcuni dati significativi (fonte: *Bilancio Sociale CAI 2024*)

**Alcuni dati del bilancio di esercizio, al 31/12/2024 il Patrimonio del CAI risultava così composto:**

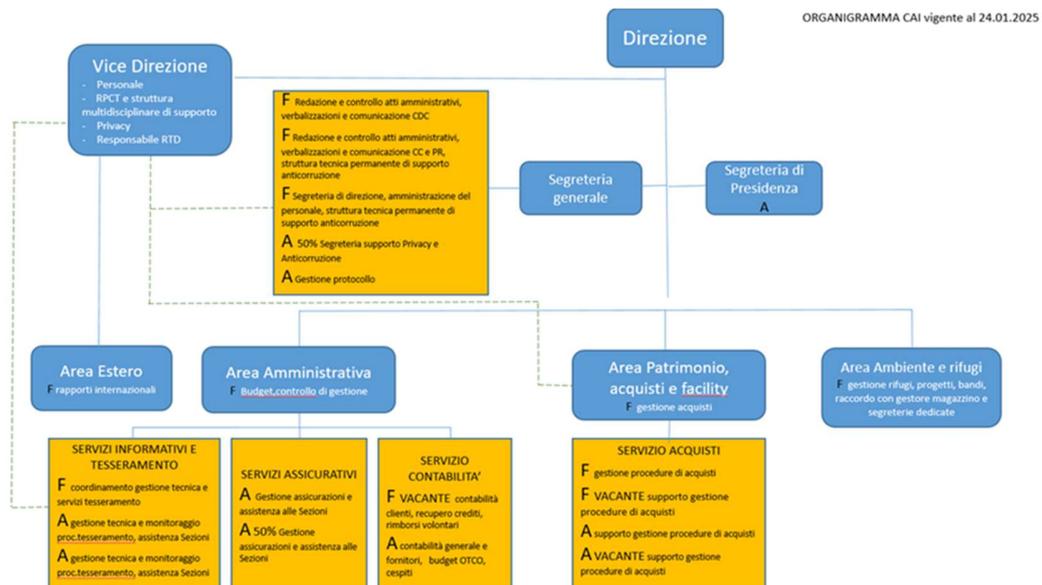
ATTIVO			PASSIVO		
	2024	2023		2024	2023
Crediti v/soci/e per versamenti ancora dovuti	-	-	Patrimonio netto	5.575.993 €	5.509.800 €
			Fondo per rischi ed oneri	706.951 €	738.667 €
Immobilizzazioni	1.449.930 €	1.643.838 €	Tfr di lavoro subordinato	528.248 €	591.487 €
Attivo circolante	14.777.624 €	15.600.360 €	Debiti	11.440.626 €	12.427.601 €
Ratei e risconti	2.032.377 €	2.037.593 €	Ratei e risconti	8.113 €	14.236 €
<b>Totale Attivo</b>	<b>18.259.931 €</b>	<b>19.281.791 €</b>	<b>Totale Passivo</b>	<b>18.259.931 €</b>	<b>19.281.791 €</b>

Nel 2024 il CAI ha registrato un tasso di autonomia finanziaria pari al 54,99% (nel 2023 53,40%), che indica la misura della solidità patrimoniale, ovvero la capacità dell'Ente di finanziare le proprie attività con mezzi propri, senza dipendere eccessivamente da finanziamenti di terzi (debiti).

### Progettualità significative finanziate nel 2024:

Bandi Cai 2024	Titolo Bando	Importo Stanziato	Numero Sezioni Beneficarie Del Contributo	Importo Totale Contributi Erogati
<b>1</b>	Bando Per Il Sostegno A Progetti Per "Turismo Sostenibile Montano In Ambito Scolastico"	100.000,00 €	48	86.844,55 €
<b>2</b>	Bando A Sostegno Delle Sezioni Che Partecipano A Progetti Di Montagnaterapia - Anno 2024	100.000,00 €	69	103.212,16 €
<b>3</b>	Bando 2024 - manutenzione ordinaria e segnaletica verticale della rete escursionistica italiana	260.000,00 €	169	260.000,00 €
<b>4</b>	Bando 2024- manutenzione ordinaria e segnaletica del sentiero Italia CAI	100.000,00 €	48	100.000,00 €
<b>5</b>	Bando 2024- manutenzione straordinaria del sentiero Italia CAI	40.000,00 €	7	26.640,00 €
<b>6</b>	Bando approvvigionamento acqua e contenimento consumi idrici nei rifugi del CAI - 2024	50.000,00 €	5	17.816,53 €
<b>7</b>	Bando a sostegno delle sezioni per la manutenzione palestre di arrampicata indoor, anche mobili e falesie attrezzate per l'arrampicata	300.000,00 €	43	300.000,00 €
<b>8</b>	Secondo bando per la concessione di contributi economici alle sezioni finalizzati ad incentivare l'utilizzo dei mezzi collettivi o dei mezzi pubblici	100.000,00 €	107	161.546,96 €
<b>9</b>	Bando a sostegno delle sezioni - conoscenza e frequentazione del SICAI in ambito scolastico settimana del sentiero Italia CAI per la scuola (07-13 ottobre 2024)	50.000,00 €	21	46.079,24 €
<b>10</b>	Bando sostegno alla formazione di titolari e qualificati sezionali - anno 2024	100.000,00 €	132	100.000 €
<b>11</b>	Bando per la concessione di contributi economici alle sezioni per incentivare e promuovere il turismo montano	300.000,00 €	189	301.004,40 €
	<b>Totale</b>	<b>1.500.000,00 €</b>	<b>838</b>	<b>1.403.143,84 €</b>

## Contesto interno - Modello organizzativo adottato dall'ente



## Contesto interno - Personale in servizio

Livelli di responsabilità organizzativa e fasce di gradazione delle relative posizioni.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	DIRIGENTI	AREA dei FUNZIONARI	di cui PO	AREA degli ASSISTENTI
DIREZIONE	1	0	0	0
VICE DIREZIONE	1	0	0	0
SEGRETERIA PRESIDENZA	0	0	0	1
SEGRETERIA GENERALE	0	3	3	1,5
AREA AMMINISTRATIVA,	0	3 di cui uno vacante	1	4,5
AREA PATRIMONIO, ACQUISTI E FACILITY	0	3 di cui uno vacante	1	2 di cui 1 vacante
AREA AMBIENTE E RIFUGI		1	1	
	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

Si segnala che nell'anno 2024 i costi del personale sono pari al 3,86% dei costi della produzione (*bilancio CAI*)



### **DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ**

Il CAI si impegna a garantire diversità e pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nella formazione professionale, a promuovere il benessere organizzativo e un'organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio fra lavoro e vita privata, promuovendo la cultura di genere, della diversità e il rispetto del principio di non discriminazione.

Al fine di perseguire gli obiettivi generali di cui sopra, dal 2023 si è attivato il monitoraggio annuale delle percentuali di presenza femminile per categoria di personale e l'esplicitazione all'interno dei bandi per la selezione del personale dei principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro e di promozione di pari opportunità nello sviluppo professionale e di carriera, senza discriminazioni di genere.



### **BENESSERE LAVORATIVO**

Per garantire il benessere del personale e migliorare l'equilibrio tra i tempi di lavoro e di vita delle persone, il CAI ha introdotto la flessibilità oraria in ingresso e in uscita e dal 2023 è stato regolamentato e avviato il lavoro a distanza, mantenuto anche per il 2024. Per il personale il cui lavoro può essere svolto da remoto, vengono stipulati contratti individuali di smart working della durata di un anno e per un massimo di 8 giorni al mese, sulla base di criteri che tengono conto della situazione familiare e della distanza dal lavoro. A sostegno economico dei dipendenti e delle dipendenti, oltre ai buoni pasto, vengono erogate borse di studio per i figli.

Nel 2024 il tasso di assenze (ferie, permessi e altre tipologie) è del 18% sul totale delle ore lavorate e le ore di straordinario pari a 2,14% (su 156 ore mensili per 16 dipendenti).



### **RETRIBUZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

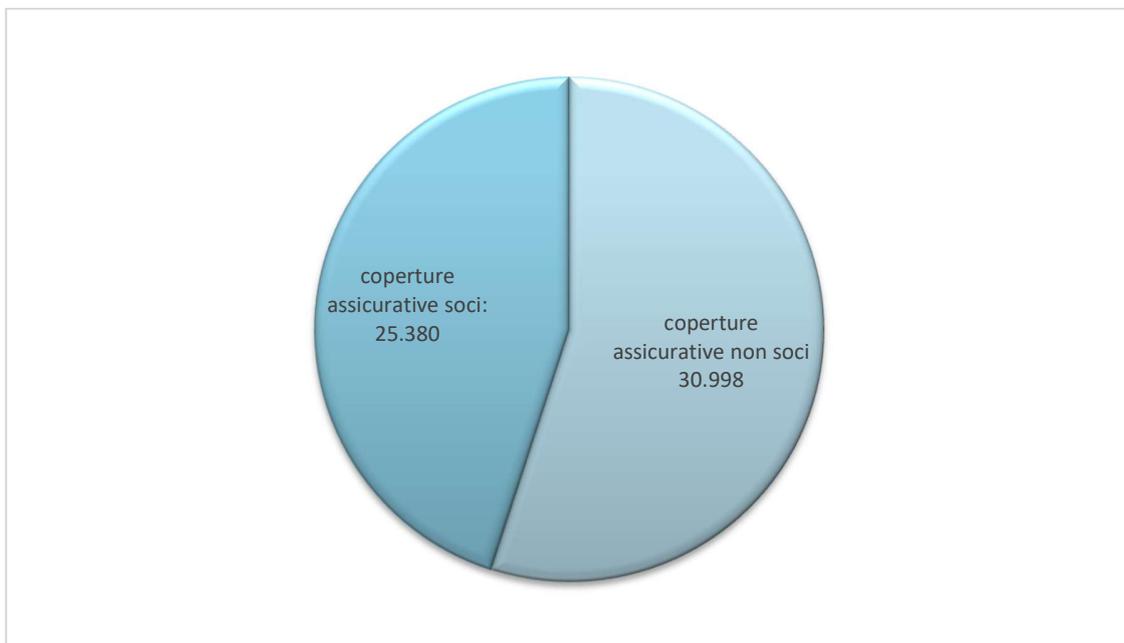
Direttore e Vice Direttore sono entrambi uomini, pertanto il calcolo della RAL media dei dirigenti non prevede differenze di genere.

Per i Funzionari ed Assistenti le differenze per la retribuzione tabellare sono stabilite da contratto CCNL, le altre differenze presenti sono relative ai differenziali stipendiali conseguiti negli anni (scatti di livello) o per la presenza di PO assegnate.

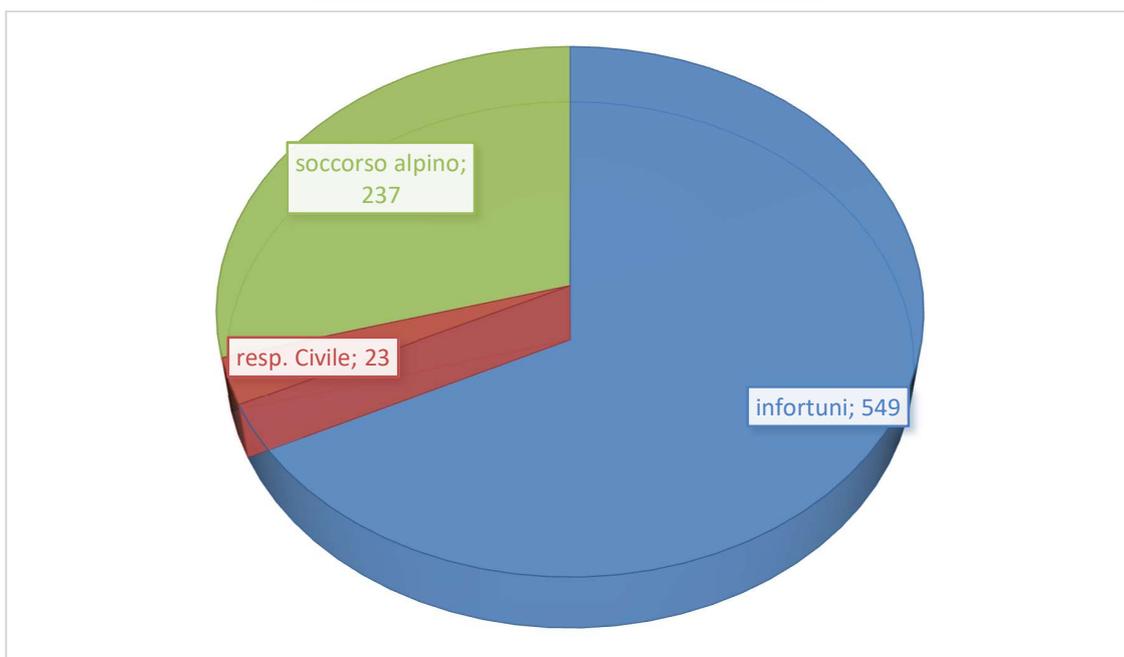
Tutto il personale CAI è soggetto ad una valutazione delle proprie performance.

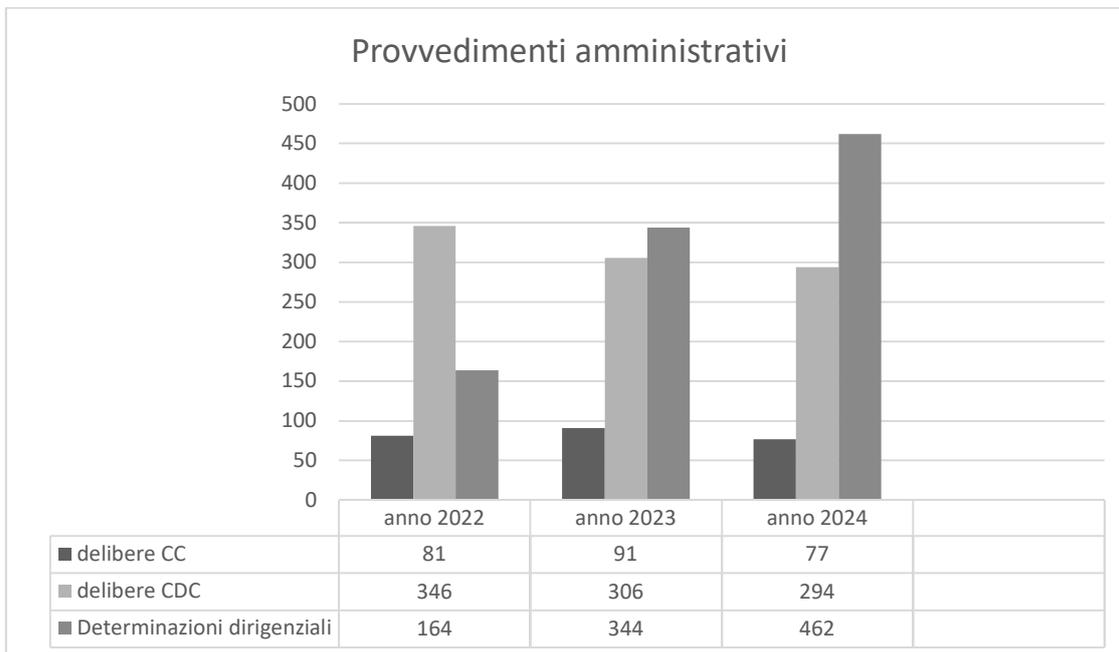
### 3.4 ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA

Coperture assicurative a domanda



Gestione sinistri





#### 4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE

##### 4.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nella tabella seguente si sintetizzano i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi specifici, annuali e triennali, inseriti nel Piano Performance CAI 2024, evidenziando gli scostamenti rispetto ai target prefissati e dando atto di fattori interni od esterni che abbiano influito sul grado di raggiungimento degli stessi.

Per l'anno 2024, la definizione degli obiettivi del Piano della Performance è avvenuta coerentemente con quanto contenuto nella Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2024, approvata dal Comitato centrale di indirizzo e di controllo del CAI il 17 giugno 2023, deliberazione n. 49.

Si dà atto dell'avvenuta rendicontazione di tutti gli obiettivi documentati.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono declinati in base alla natura assolutamente peculiare del sodalizio (ente pubblico non economico a base associativa):

<i>attuazione di politiche orientate alle esigenze della collettività</i>	✓
<i>attuazione di piani e programmi</i>	✓
<i>rilevazione grado di soddisfazione dei destinatari</i>	✓
<i>miglioramento qualitativo dell'organizzazione</i>	✓
<i>sviluppo delle relazioni con i destinatari dei servizi</i>	✓
<i>efficienza nell'impiego delle risorse</i>	✓
<i>qualità e quantità di servizi e prestazioni</i>	✓
<i>promozione pari opportunità</i>	✓

OBIETTIVO OPERATIVO 2024	Attività/azioni 2024	indicatore 2024	Baseline	TARGET 2024	RISULTATO 2024	ESITI E OSSERVAZIONI
PEI23: sito WWW.CAI.IT	Gestione dei contenuti di competenza Sede Centrale, da caricarsi a cura del fornitore	nuovo sito www.cai.it	attuale sito	entro 31.12.24	completato	<i>Contenuti transitati su nuovo sito</i>
Gara per il supporto informatico 2025	Progettazione dei contenuti informatici, propedeutico all'affidamento per il 2025	documentazione tecnica per affidamento appalto	contratti vigenti	entro 31.8.24	completato	<i>Predisposta bozza capitolato tecnico</i>
Voto elettronico AD 24	Organizzazione, affidamenti	messa a disposizione strumento voto elettronico AD maggio 24	AD 21	entro il 26.5.24	completato	<i>Procedura disponibile AD Assisi 25-26 maggio 2024</i>
Monitoraggio pagamenti	analisi fabbisogno; individuazione soluzione organizzativa per nuovo sistema monitoraggio pagamenti	nuovo sistema monitoraggio pagamenti		entro il 31.12.24	completato	<i>Implementazione e gestione soluzione informatizzata</i>
gestionale rimborsi	diffusione del gestionale rimborsi tra i volontari	N° soggetti utilizzatori del gestionale rimborsi	media utilizzatori 2023	> 40	completato con scostamento marginale	<i>Media utilizzatori 2024: n. 24</i>
PEI24: Digitalizzazione e informatizzazione Sala Consiglio	studio di fattibilità finalizzato all'affidamento	documento di progetto	non esiste	eventuale affidamento entro il 31.12.24	completato	<i>Predisposto studio di fattibilità</i>
CCDI	Approvazione Contratto collettivo decentrato integrativo di Ente	CCDI 2024	CCDI vigente	entro 31.8.24	completato	<i>Sottoscrizione 11/07/2024</i>
Estero	avvio e presidio attività ufficio supporto Estero	Calendario scadenze		aggiornamento tempestivo	completato	<i>Rafforzato presidio in CAA - EUMA - UIAA</i>
Gara stampa e postalizzazione La Rivista del CAI	analisi fabbisogni; predisposizione atti di gara per approvazione; gestione fasi di gara	affidamento appalto	contratto vigente	affidamento entro il 30.11.24	completato con scostamento marginale	<i>Scadenza gara 11/12/2024</i>
Gara servizi redazionali stampa sociale	analisi fabbisogni; predisposizione atti di gara per approvazione; gestione fasi di gara	affidamento appalto	contratto vigente	affidamento entro il 30.06.24	completato	<i>Scadenza gara 02/04/2024</i>
PEI24: Bilancio Sociale 2023 Sede Centrale	realizzazione del Bilancio Sociale 2023	messa a disposizione cartaceo e digitale	BS 22	entro AD del 25 e 26 maggio 24	completato	<i>Contenuti disponibili anche on line</i>
PEI23: Piattaforma di prenotazione online rifugi	attività di promozione rivolta ai rifugiati; attività di raccolta adesioni	n° adesioni	non esiste	150 strutture	completato con scostamento	<i>Strutture censite al 31/12/24: n.82</i>
PEI23: Assicurazioni	Efficientamento raccolta dati su coperture assicurative dei Titolati	elenco titolati e coperture assicurative per verifiche preventive rispetto a definizione per Bilancio	nd	entro 31.12.24	completato	<i>Completato al 30/11/24</i>

## 4.2 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 definito dal CAI, utilizzando schede di valutazione appositamente costruite su obiettivi di risultato (60%) e su comportamenti organizzativi (40%).

Gli obiettivi individuali sono stati assegnati al personale dipendente nella primavera 2024; i colloqui di valutazione individuale si sono tenuti nel mese di maggio 2025, assicurando momenti di confronto e approfondimento durante lo svolgimento del colloquio.

Alcuni dati sulla valutazione della performance individuale relativa all'annualità 2024:

Fascia di risultato	N.	%
non partecipanti al SMVP	1	6,7
inferiore alla fascia minima	0	0
fascia 65%	0	0
fascia 70%	0	0
fascia 75%	0	0
fascia 80%	0	0
fascia 85%	2	13,3
fascia 90%	0	0
fascia 95%	0	0
fascia 100%	12	80
	15	100

Complessivamente, si sono registrate 8 diverse graduazioni di valutazione, pari al 53% di variabilità della capacità valutativa da parte della Direzione; 5 dipendenti hanno ottenuto il punteggio massimo previsto (500/500).

Un dipendente si è avvalso della procedura conciliativa prevista dal SMVP, con intervento dell'OIV. L'importo medio erogato per la premialità 2024 è stato di euro 4.042,23.

### 4.3 OBIETTIVI DIREZIONE ANNUALITÀ 2024

Destinatario	Obiettivo	Indicatore	Baseline	Target 2024	Target 2025	Target 2026
DIRETTORE	<i>Gara stampa e postalizzazione Rivista CAI</i>	Affidamento appalto	Contratto vigente	Affidamento entro 30/11/24	mantenimento	mantenimento
	<i>Gara servizi redazionali stampa sociale</i>	Affidamento appalto	Contratto vigente	Affidamento entro 30/06/24	mantenimento	mantenimento
VICE DIRETTORE (in servizio 01/01/24 - 31/08/24)	<i>Voto elettronico Assemblea Delegati 2024</i>	Messa a disposizione per AD 2024	AD 2021	Entro 26/05/2024	mantenimento	mantenimento
	<i>Contratto collettivo decentrato integrativo di ente</i>	CCDI 2024	CCDI vigente	Entro 31/08/2024	mantenimento	mantenimento
VICE DIRETTORE (in servizio 01/11/24 - 31/12/24)	<i>Ricognizione attività e definizione priorità di intervento</i>	Realizzazione audit settoriali	N.D.	Realizzazione almeno 1 audit per ambiti Performance - Anticorruzione - Privacy - Gestione documentale	miglioramento compliance	miglioramento compliance

Il grado di raggiungimento degli obiettivi 2024 della Direzione è attestato dalla documentazione allegata:

Direttore - si rimanda all'allegato 1

Vice Direttore (sino al 31/08/2024) - si rimanda all'allegato 2

Vice Direttore (dal 01/11/2024) - si rimanda all'allegato 3

che si può sintetizzare nei termini seguenti

Destinatario	Obiettivo	Indicatore	Baseline	Target 2024	Esito
DIRETTORE	<i>Gara stampa e postalizzazione Rivista CAI</i>	Affidamento appalto	Contratto vigente	Affidamento entro 30/11/24	<i>Scadenza gara 11/12/2024</i>
	<i>Gara servizi redazionali stampa sociale</i>	Affidamento appalto	Contratto vigente	Affidamento entro 30/06/24	<i>Scadenza gara 02/04/2024</i>
VICE DIRETTORE (in servizio 01/01/24 - 31/08/24)	<i>Voto elettronico Assemblea Delegati 2024</i>	Messa a disposizione per AD 2024	AD 2021	Entro 26/05/2024	<i>Procedura disponibile AD Assisi 25-26 maggio 2024</i>
	<i>Contratto collettivo decentrato integrativo di ente</i>	CCDI 2024	CCDI vigente	Entro 31/08/2024	<i>Sottoscrizione 11/07/2024</i>
VICE DIRETTORE (in servizio 01/11/24 - 31/12/24)	<i>Ricognizione attività e definizione priorità di intervento</i>	Realizzazione audit settoriali	N.D.	Realizzazione almeno 1 audit per ambiti Performance - Anticorruzione - Privacy - Gestione documentale	<i>Realizzati audit per ambiti Performance - Anticorruzione - Privacy - Gestione documentale</i>

#### 4.4 OBIETTIVI RPCT

Si dà conto che con riferimento alla integrazione tra il PIAO e il Ciclo di gestione della Performance predisposti e adottati dall'Ente sono stati assegnati al Responsabile della prevenzione della corruzione specifici obiettivi individuali, quali:

Destinatario	Obiettivo	Indicatore	Unità misura	Baseline	Target xx (2024)	Target xx +1 (2025)	Target xx+2 (2026)	Fonte dati
Responsabile della prevenzione della corruzione	<p>A) Gestione del registro degli accessi;</p> <p>B) Revisione dei processi dell'Ente;</p> <p>C) Revisione del metodo di Monitoraggio</p>	<p>A) gestione del registro vigente e implementazione</p> <p>B) mappa processi 2022 da ridisegnare (titolo, definizione, area, aree interessate, eventuali note)</p> <p>C) analisi della metodologia vigente e proposta di implementazione</p>	<p>A) N°</p> <p>B) N°</p> <p>C) N°</p>	<p>A) registro vigente</p> <p>B) mappa 2004</p> <p>C) documento con metodologia</p>	<p>A) utilizzo registro</p> <p>B) Avvio ricognizione e mappatura dei processi dell'area segreteria e valutazione fattibilità di informatizzazione dei procedimenti mappati</p> <p>C) utilizzo della metodologia</p>	<p>A) utilizzo registro</p> <p>B) Ricognizione e mappatura dei processi mancanti e valutazione fattibilità di informatizzazione dei procedimenti mappati</p> <p>C) utilizzo della metodologia</p>	<p>A) utilizzo registro</p> <p>C) impatti nuova BDNCP (Banca Dati nazionale Contratti Pubblici) su adempimenti trasparenza dell'Ente</p>	Amministrazione

Gli obiettivi, pur tenuto conto dell'avvicendamento nel ruolo avvenuto nel corso del 2024, sono stati perseguiti e conseguiti per l'annualità di competenza.

#### 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 svolte su tutto il territorio nazionale negli oltre 160 anni di vita del Sodalizio.

Pur tenendo conto delle ridotte dimensioni del proprio organigramma, il CAI considera il tema delle pari opportunità come parte integrante e interiorizzata della cultura e struttura organizzativa della Sede Centrale, di cui sono componenti essenziali



**APPROFONDIMENTO: IL QUESTIONARIO CAI SULLA PARITÀ DI GENERE (2024, a cura della Commissione CAI Politiche sociali e parità di genere)**

L'indagine è stata predisposta dalla Commissione (in collaborazione con soci CAI ricercatori in Statistica dell'Università di Bologna ed esperti di comunicazione) al fine di conoscere la percezione della tematica della parità di genere all'interno del sodalizio; il relativo strumento (questionario anonimo) è stato trasmesso ad una popolazione obiettivo teorica pari a circa 13.000 soggetti, in grado di ricomprendere un target definito (corpo dirigente sezionale e regionale, delegati/e, membri organi tecnici e strutture operative, corpo sociale titolato e qualificato), con risposte pervenute pari a 2.200.

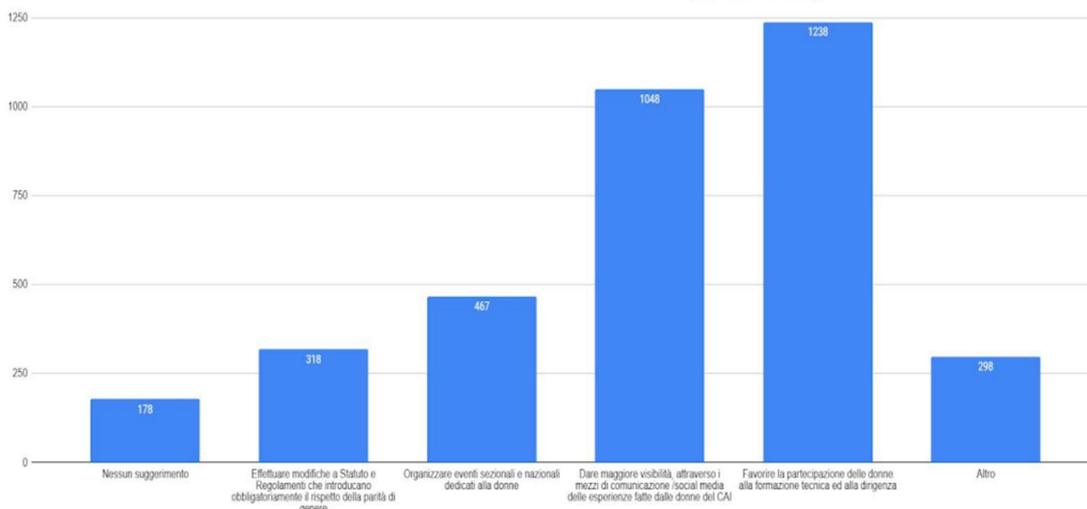
Il questionario è stato strutturato in 5 sezioni

- descrizione del soggetto compilatore
- percezione qualitativa della tematica di genere nel CAI come associazione
- percezione quantitativa della tematica di genere nel CAI come associazione
- tematica di genere nell'esperienza personale del/la socio/a
- conoscenza delle azioni CAI sul tema della parità di genere.

## RISULTATI: SEZIONE 5

### 5F - Hai suggerimenti per migliorare la rappresentatività e la partecipazione del genere meno rappresentato all'interno del CAI?

Più di 2000 soggetti hanno dato suggerimenti (più opzioni scelte):



Rinviano alla diretta consultazione degli esiti dell'indagine, si riportano le conclusioni della Commissione:

## CONCLUSIONI

- ✓ Questa rilevazione fa emergere in termini quantitativi e qualitativi la situazione attuale all'interno del Club Alpino Italiano, a partire dalla propria classe dirigente e dal corpo sociale titolato e qualificato.
- ✓ E' fondamentale che vi sia convergenza di azioni ad ogni livello dell'organizzazione □ il CAI è un ente pubblico destinatario di fondi PNRR, è tenuto al rispetto degli obiettivi trasversali in esso definiti.



Ampliare il confronto su questo tema, portando la riflessione sul tema della parità di genere ad ogni livello (es. nei moduli formativi) □ conoscere le dinamiche del problema, spesso ignorate o banalizzate, per poi trovare una maggiore convergenza nell'individuazione delle soluzioni e delle strategie di attuazione delle stesse.



## 6. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Si conferma come la peculiarità della duplice natura del CAI quale Ente pubblico non economico e associazione di volontariato costituisca 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 previsti dal quadro normativo il complesso ed articolato universo delle attività volontaristiche, mentre il punto di forza centrale è definito dallo spirito che anima l'azione dei volontari, 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 organi statutari e Direzione - rispettando fasi, tempi e strumenti indicati negli strumenti di pianificazione e programmazione.

### Allegati

- n. 1: Relazione Direttore
- n. 2: Relazione Vice Direttore 01/01/2024 - 31/08/2024
- n. 3: Relazione Vice Direttore 01/11/2024 - 31/12/2024