



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2025
(ART. 10, COMMA 1, LETTERA B,
D. LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150)

Indice

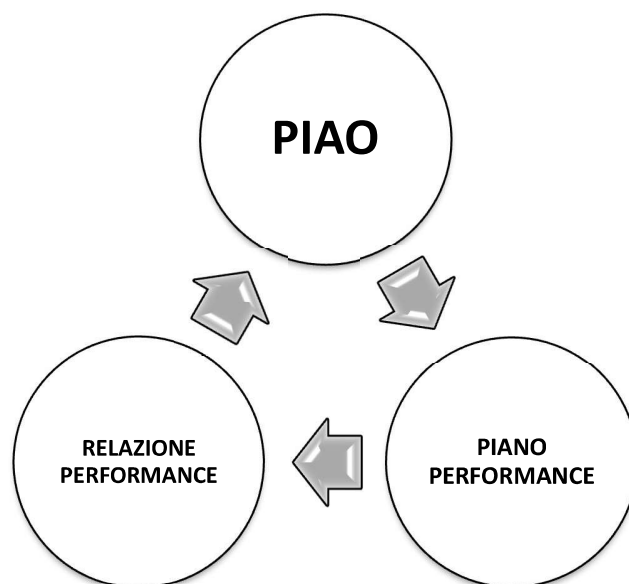
1 PREMESSA.....	3
2 I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	4
3 ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE	6
3.1 CONTESTO INTERNO.....	6
3.2 SALUTE FINANZIARIA, ECONOMICA E PATRIMONIALE	8
3.3 ATTIVITA' AMMINISTRATIVA	11
4 MISURAZIONE E VALUTAZIONE:Errore. Il segnalibro non è definito.	12
4.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	12
4.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE	14
4.3 OBIETTIVI DIREZIONE ANNUALITA' 2025	15
4.4 OBIETTIVI RPCT	16
5 PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE.....	17
6 PUNTI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	20
ALLEGATI	20

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; a partire dall'anno 2026 il Piano è incorporato nel PIAO, quale componente della sezione VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE;
- ✓ 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

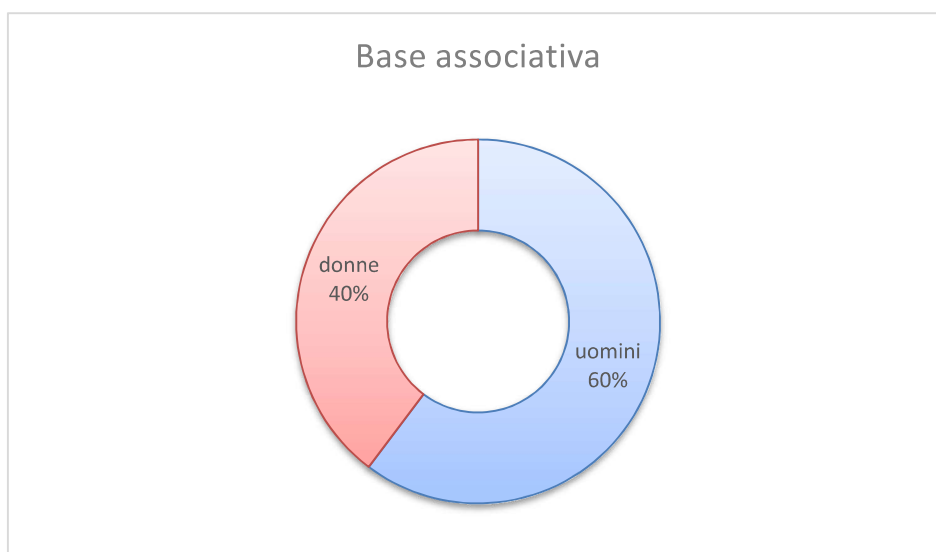
La performance del Club Alpino Italiano, misurata sulla base del numero di obiettivi operativi raggiunti rispetto a quelli programmati, evidenzia nel 2025 un risultato decisamente positivo, come illustrato nel grafico sottostante e descritto nel paragrafo 4:

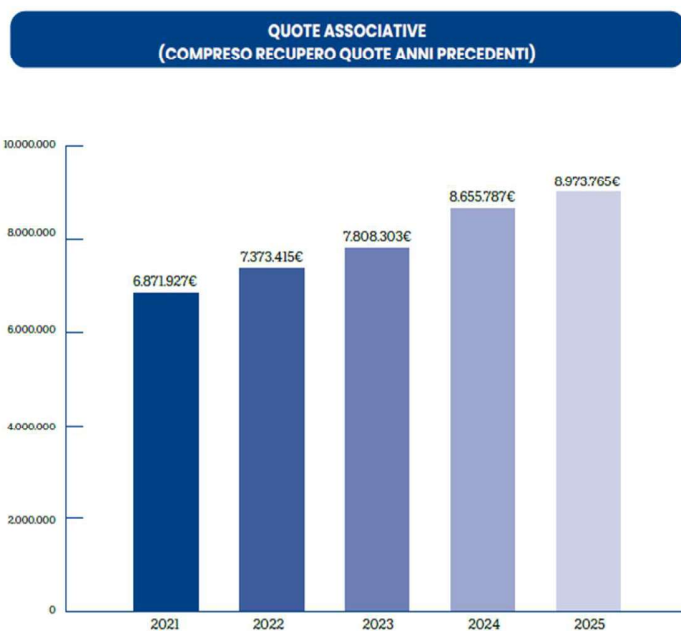


INDICATORI DI IMPATTO (fonte: Bilancio Sociale CAI 2025)

Base associativa

Significativa la dinamica dell'adesione al sodalizio, che al 31.12.25 raggiunge 367.848 tra soci e socie.





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

Struttura ricettiva	Numero
Bivacchi	252
Capanne sociali	91
Punti di appoggio	30
Rifugi custoditi	308
Rifugi incustoditi	81
Totale	762

14.597

Posti letto totali

49,9

Media dei posti letto

3 ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

3.1 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 Proviviri

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 367.848 Soci (dati al 31/12/2025; base associativa in aumento del 3,30% 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 tesserati del CAI sono 367.856 (dato 2025), appartenenti a 524 Sezioni e 308 Sottosezioni, con la seguente distribuzione:

Regione	Sezioni	Sottosezioni	N. Soci
Abruzzo	24	7	6.288
Alto Adige	14	1	7.033
Basilicata	4	0	928
Calabria	5	4	1.268
Campania	8	8	3.014
Emilia-Romagna	20	9	22.227
Friuli Venezia Giulia	27	12	19.918
Lazio	19	12	10.115
Liguria	18	7	11.824
Lombardia	151	77	97.632
Marche	15	1	5.121
Molise	2	2	679
Piemonte	83	30	53.950
Puglia	5	0	1.292
Sardegna	4	2	1.509
Sicilia	17	11	3.729
Toscana	27	10	15.187
Trentino	1	86	28.992
Umbria	8	0	4.053
Valle d'Aosta	4	1	1.795
Veneto	65	11	69.175
Totali GR	521	291	365.729
A.G.A.I.	1	14	1.540
C.A.A.I.	1	3	267
C.N.S.A.S.	1		320
Totale Sezioni nazionali	3	17	2.127
Totale	524	308	367.856

3.2 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 2025*)

Con riferimento al bilancio di esercizio, al 31/12/2025 il **Patrimonio** del CAI risultava così composto:

Attivo			Passivo		
	2025	2024		2025	2024
Crediti v/soci/e per versamenti ancora dovuti	-	-	Patrimonio netto	5.600.733 €	5.575.993 €
Immobilizzazioni	1.337.675 €	1.449.930 €	Fondo per rischi ed oneri	2.108.579 €	1.930.623 € ²
Attivo circolante	11.866.186 €	14.777.624 €	Tfr di lavoro subordinato	597.821 €	528.248 €
Ratei e risconti	2.033.146 €	2.032.377 €	Debiti	6.893.275 €	10.216.954 € ²
Totale Attivo	15.237.007 €	18.259.931 €	Ratei e risconti	36.599 €	8.113 €
			Totale Passivo	15.237.007€	18.259.931€

Nel 2025 il CAI ha registrato un tasso di autonomia finanziaria pari al **65,32%** (nel 2024 54,99%), che indica la capacità dell'Ente di finanziare le proprie attività con mezzi propri, senza dipendere eccessivamente da fonti esterne di finanziamento³.

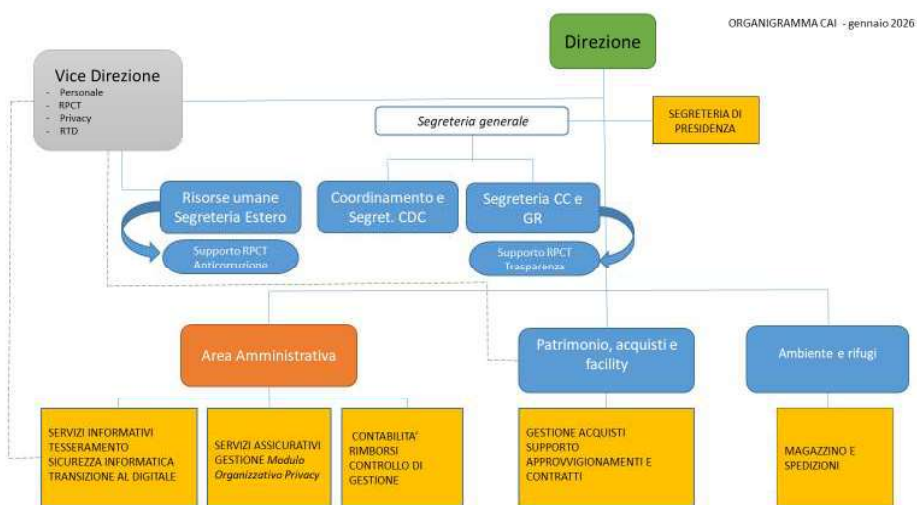
Progettualità significative finanziate nel 2025:

Progettualità finanziate

Di seguito sono presentati tutti i bandi CAI e l'importo del contributo stanziato ed erogato nel corso del 2025:

Bandi CAI 2025	Titolo bando	Importo stanziato	Numero sezioni beneficiarie del contributo	Importo totale contributi erogati
1	Manutenzione ordinaria e segnaletica verticale della rete escursionistica italiana	150.000,00 €	161	150.000,00 €
2	Sostegno alle attività di Montagnaterapia promosse dalle Sezioni	140.000,00 €	65	73.444,80 €
3	Bando Pro Rifugi	911.852,28 €	35	911.852,28 €
4	Sostegno alle spese per la formazione dei Titolari	50.000,00 €	171	50.000,00 €
5	Promozione delle spedizioni alpinistiche di primario interesse tecnico-esplorativo	60.000,00 €	9 (soci)	60.000,00 €
6	Promozione dell'arrampicata sportiva	100.000,00 €	10 (Gruppi Regionali)	91.628,95 €
7	Turismo Sostenibile Montano in ambito scolastico	100.000,00 €	161	100.000,00 €
Totale		1.511.852,28 €	593*	1.436.926,03 €

Contesto interno - Modello organizzativo adottato dall'ente



Contesto interno - Personale in servizio

La ricognizione annuale della consistenza del personale registra, con riferimento al 31.12.2025, i seguenti dati:

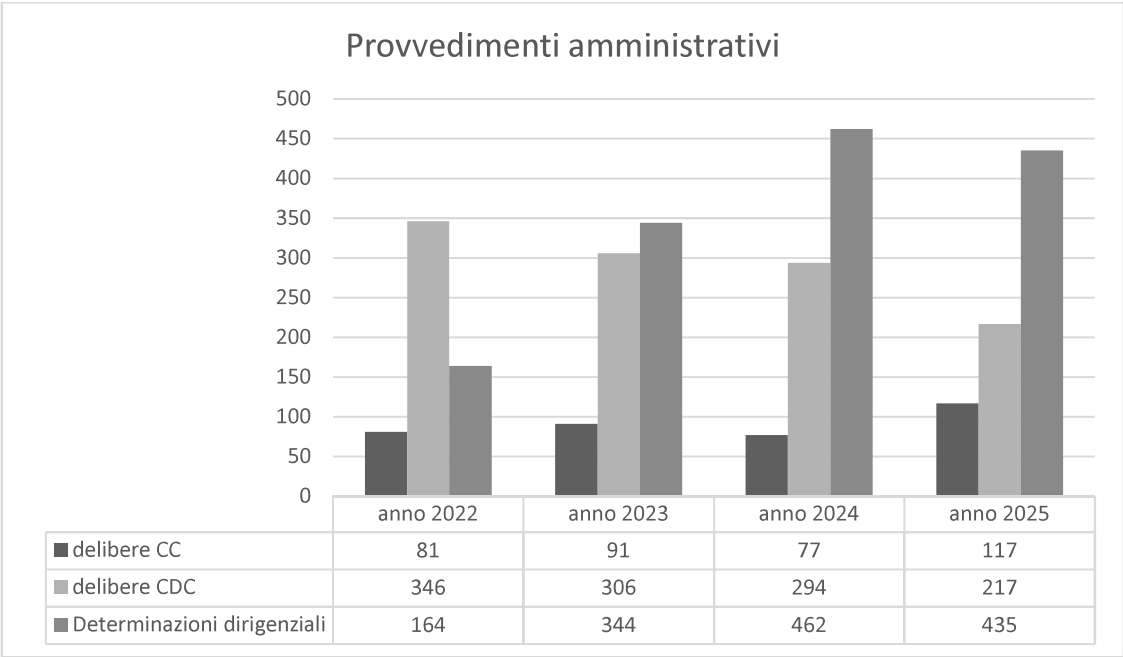
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	DIRIGENTI	AREA dei FUNZIONARI	AREA degli ASSISTENTI
DIREZIONE	1	0	0
VICE DIREZIONE	1	0	0
SEGRETERIA PRESIDENZA	0	0	1
SEGRETERIA GENERALE	0	3	0
AREA AMMINISTRATIVA,	0	2	4
AREA PATRIMONIO, ACQUISTI E FACILITY	0	2	1
AREA AMBIENTE E RIFUGI		1	1
	2	8	7

Si segnala che nell'anno 2025 i costi del personale sono pari al 5,08% dei costi della produzione (*bilancio CAI*)

Contesto interno - Formazione del personale anno 2025

Temi trattati formazione dipendenti	Ore di corso	In aula/da remoto	numero partecipanti	Totale ore di formazione ricevute
Codice di comportamento dip.pubblici	3	remoto	15	45
Corso base su Privacy	3	remoto	15	45
Anticorruzione e appalti	6	Remoto	30	90
Intelligenza artificiale vari tipi di corso (introduzione, medio, avanzato)	4	remoto	7	28
Affidamenti diretti sotto soglia	5	Remoto	2	10
Trattamento, gestione e protezione dei dati personali	3	presenza	15	45
Prevenzione corruzione e promozione della legalità	3	Presenza	15	45
procedimenti disciplinare	5	remoto	1	5
Manuale di gestione documentale	3	remoto	7	21
Aggiornamento RLS-valutazione stress correlato	8	remoto	1	8
Conto annuale	6	remoto	1	6
Servizi digitali ed informatici	4	remoto	6	24
Agenda 2030	15	Remoto	2	3
Cultura del rispetto	12	Remoto	2	24
Riforma Mentis	1	Remoto	3	3
PIAO	3	Remoto	1	3
Primo soccorso e antiincendio	20	remoto/aula	1	20
Vari		remoto	20	24
Totale ore di corso	443			

3.3 ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA



Documenti registrati protocollo		2024	2025
a		10.807	10.932

RENDICONTAZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE – ANNO 2025	
- ore totali	443 (oltre 29 ore pro capite di media)
- percorsi completati Syllabus	37
- corsi singoli Syllabus completati	8

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 2025, 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 2025, la definizione degli obiettivi del Piano della Performance è avvenuta coerentemente con quanto contenuto nella Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2025, approvata dal Comitato centrale di indirizzo e di controllo del CAI il 14 settembre 2024, deliberazione n. 48.

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>	✓

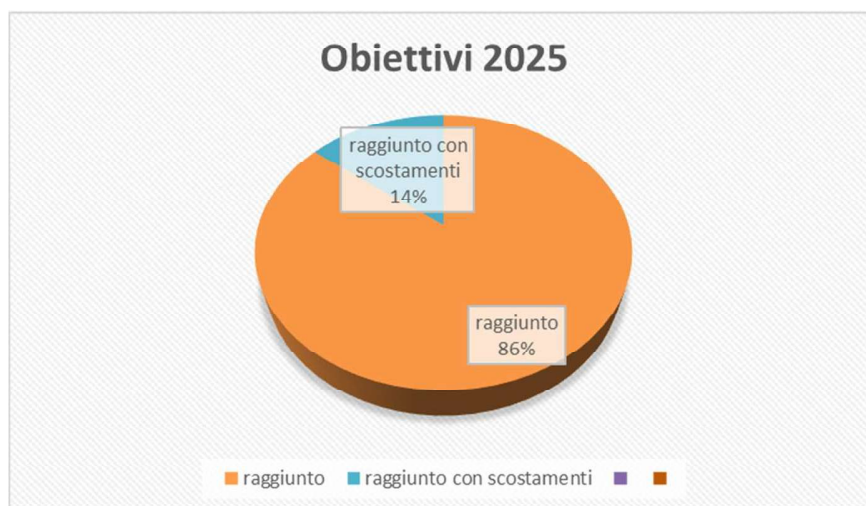
OBIETTIVO OPERATIVO 2025	Attività/azioni 2025	indicatore 2025	Baseline	TARGET 2025	RISULTATO 2025	ESITI E OSSERVAZIONI
Efficientamento piattaforme informatiche	Business continuity	Studio di fattibilità per migrazione "cloud server"	Valutazione ambiente hardware in uso	Adeguamenti hardware e software	completato	Presentata relazione; individuazione specifiche requisiti, risorse tecniche, necessarie
Contabilità	Controllo di gestione	Verifica di fattibilità introduzione modello controllo di gestione	Contabilità economico patrimoniale in uso	Verifica di fattibilità	completato	Individuazione nuovo software, con relativa modifica piano dei conti
Formazione del personale	Piano formazione	- Ricognizione bisogni formativi - Definizione contenuti Piano	Direttiva Min. PA 23.03.2023	Progettazione e realizzazione interventi formativi	completato	Dirigenza Si rinvia ad allegato 2
Manutenzione immobile sede centrale	Interventi manutenzione	- Programmazione interventi - Valutazione impatto su efficienza sede	Esigenze manutentive	Programmazione interventi e prime valutazioni tecniche	completato	Analisi necessità e criticità. Prodotti relazione tecnica e computo metrico-estimativo.
Fascicolo digitale del personale	Progettazione intervento di digitalizzazione	- Ricognizione materiali analogici - Dotazione piattaforma software - Alimentazione database	Reperimento materiale cartaceo	Alimentazione database	completato	Ricerca e configurazione applicativo; creazione anagrafiche; avvio popolamento dati
Valorizzazione e fruizione archivi storici	Progetto di riordino archivio storico e di deposito	- Censimento materiali - Progetto organizzazione sistematica materiali	Censimento 2009	Censimento materiali e progetto riordino	completato	Dirigenza Si rinvia ad allegato 2
Assemblea Delegati	Gestione servizi alberghieri e ospitality	- Rilevamento fabbisogni - Gestione servizi - Coordinamento con sezione locale	Statuto CAI	Gestione servizi alberghieri e ospitality	completato	Gestione prenotazioni alberghiere, pasti e trasporti/spostamenti
Bilancio sociale	Redazione Bilancio sociale 2025	- Raccolta dati - Condivisione indicatori - Stampa e distribuzione	Necessità di accountability	Disponibilità per AD 2025	completato	Affidamento società MAS; disponibilità per AD Catania 24-25 maggio 2025
Parità di genere	Sviluppo comunicazione inclusiva	-Formazione e approfondimento su parità di genere - Studio di fattibilità della certificazione UNI PdR 125/2022	Necessità adeguamento organizzativo	Analisi dei principi e formazione	completato	Dirigenza Si rinvia ad allegato 1
Operatività ONIIM	Operatività ONIIM attraverso sistema informatico	- Formalizzazione documenti tecnici - Avvio procedura di acquisto piattaforma	PEI 2024 Scheda esplicativa 15 Sicurezza e soccorso alpino	Acquisto piattaforma per raccolta e gestione informazioni	completato	Realizzati affidamenti per rilascio piattaforma, infrastruttura cloud, IDP archestratore, Mongo DB Atlas
Arrampicata sportiva	Definizione aspetti istruttori per manifestazione di interesse	Pubblicizzazione modalità di sostegno e intervento - N. domande pervenute	PEI 2025 Progetto emblematico	Conclusione percorso istruttorio procedura	completato	Redazione e pubblicazione bando; pervenute domande da 8 GR; rendicontate 7 iniziative

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 attraverso singole schede, il cui insieme ha determinato i contenuti del PIANO DEGLI OBIETTIVI ANNUALI 2025; i colloqui di valutazione individuale si sono tenuti nel corso dei mesi di marzo e aprile 2026, assicurando momenti di confronto e approfondimento durante lo svolgimento del colloquio.



Alcuni dati sulla valutazione della performance individuale relativa all'annualità 2025:

Fascia di risultato	N.	%
non partecipanti al SMVP	0	0
inferiore alla fascia minima	0	0
fascia 65%	1	6%
fascia 70%	0	0
fascia 75%	1	6%
fascia 80%	0	0
fascia 85%	0	0
fascia 90%	2	13%
fascia 95%	2	13%
fascia 100%	10	62%
	16	100

Complessivamente, si sono registrate 9 diverse graduazioni di valutazione, pari al 56% di variabilità della capacità valutativa da parte della Direzione; 1 dipendente ha ottenuto il punteggio massimo previsto (500/500).

L'importo medio erogato per la premialità 2025 è stato di euro 4.046,24.

4.3 OBIETTIVI DIREZIONE - ANNUALITÀ 2025

Attribuzione	Ambito di intervento	Obiettivo 2025	Azioni	Baseline	Target 2025	Tipologia indicatori/risultati
Vice Direttore	Formazione del personale	<i>Elaborazione Piano formazione di ente</i>	- Ricognizione bisogni formativi - Definizione contenuti Piano - Realizzazione interventi formativi - Realizzazione questionari di gradimento partecipanti - Monitoraggio attività	Direttiva Min. PA 23.03.2023	Progettazione e realizzazione interventi formativi	Piani/programmi
Vice Direttore	Valorizzazione e fruizione archivi storici	<i>Progetto di riordino archivio storico e di deposito</i>	- Censimento materiali - Progetto organizzazione sistematica materiali	Censimento 2009	Censimento materiali e progetto riordino	Attività/servizi/progetti
Direttore	Bilancio sociale	<i>Redazione Bilancio sociale disponibile per AD 2025</i>	- Raccolta dati - Condivisione indicatori - Omogeneizzazione testi - Stampa e distribuzione	Necessità di accountability	Disponibilità per AD 2025	Outcome
Direttore	Parità di genere	<i>Sviluppo comunicazione inclusiva</i>	- Formazione e approfondimento su parità di genere - Studio di fattibilità della certificazione UNI PdR 125/2022	Necessità adeguamento organizzativo	Analisi dei principi e formazione	Attività/servizi/progetti

Il grado di raggiungimento degli obiettivi 2025 della Direzione è attestato dalla documentazione allegata:

Direttore - si rimanda all'allegato 1

Vice Direttore - si rimanda all'allegato 2

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 (2025)	Target xx +1 (2026)	Target xx+2 (2027)	Fonte dati
Responsabile della prevenzione della corruzione	A) Gestione del registro degli accessi; B) Revisione dei processi dell'Ente; C) Revisione del metodo di Monitoraggio	A) gestione del registro vigente e implementazione B) mappa processi 2022 (titolo, definizione, area, aree interessate, eventuali note) C) analisi della metodologia vigente e proposta di implementazione	A) N° B) N° C) N°	A) registro vigente B) mappa 2004 C) documento con metodologia	A) utilizzo registro B) Avvio ricognizione e mappatura dei processi C) utilizzo della metodologia	A) utilizzo registro B) Ricognizione e mappatura dei processi mancanti e valutazione fattibilità di informatizzazione dei procedimenti mappati C) utilizzo della metodologia	A) utilizzo registro B) eventuale aggiornamento C) impatti nuova BDNCP (Banca Dati nazionale Contratti Pubblici) su adempimenti trasparenza dell'Ente	Amministrazione

Gli obiettivi 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



DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Il CAI promuove attivamente un ambiente di lavoro inclusivo, fondato sulla valorizzazione delle differenze e sull'effettiva parità di trattamento. L'impegno riguarda tutte le fasi del percorso professionale - dall'accesso all'impiego alla crescita interna, fino alla formazione - con l'obiettivo di assicurare condizioni eque, favorire il benessere organizzativo e adottare modelli di lavoro che facilitino la conciliazione tra dimensione professionale e personale. In questo quadro, l'organizzazione sostiene la diffusione di una cultura orientata al rispetto, alla parità di genere e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione. Per dare concreta attuazione a tali principi, a partire dal 2023 è stato introdotto un monitoraggio annuale della rappresentanza femminile suddivisa per categoria professionale. Inoltre, nei bandi di selezione del personale vengono esplicitati i criteri di pari opportunità sia in fase di assunzione sia nei percorsi di sviluppo e avanzamento di carriera, garantendo l'assenza di discriminazioni di genere. Nel 2025 è stato infine avviato un percorso preliminare volto alla valutazione dei requisiti necessari per conseguire la certificazione della parità di genere secondo la **UNI/PdR 125**.



BENESSERE LAVORATIVO

Per garantire il benessere del personale e migliorare l'equilibrio tra i tempi di lavoro e di vita delle persone, il CAI permette ai dipendenti **flessibilità oraria** in ingresso e in uscita di un'ora e mezza, oltre allo **smartworking**, il quale viene contrattualizzato individualmente 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 studenti fino all'Università compresa.

Nel 2024 il tasso di assenze (ferie, permessi e altre tipologie di assenze) si è attestato al 19% sul totale delle ore lavorate, in linea con l'anno precedente, e le ore di straordinario sono state pari a 2,14% (su 156 ore mensili x12 mesi e 15 dipendenti).

RETRIBUZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Tutto il personale del CAI è sottoposto a un sistema di **valutazione delle performance**. Il 66% dei dipendenti (12 persone) possiede un titolo di laurea; tra questi si annoverano 2 dirigenti e 7 funzionari. Le posizioni dirigenziali risultano attualmente ricoperte esclusivamente da uomini. Il differenziale retributivo interno, calcolato come rapporto tra la retribuzione massima e la retribuzione media complessiva, è pari a 2,65: un valore che si colloca entro parametri generalmente considerati equilibrati sotto il profilo dell'**equità retributiva**. Con riferimento al divario retributivo di genere - analizzabile per le sole categorie diverse dalla dirigenza - non emergono scostamenti significativi. Le retribuzioni di funzionari e assistenti sono infatti definite dal CCNL di riferimento; eventuali differenze economiche sono riconducibili a fattori oggettivi quali l'anzianità di servizio (come gli scatti di livello) o l'attribuzione di P.O. In particolare, tra gli assistenti si rileva uno scarto medio di circa 2.000 euro annui a svantaggio degli uomini rispetto alle colleghe donne: tale differenza non è correlata al genere, bensì alla diversa anzianità maturata.

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.

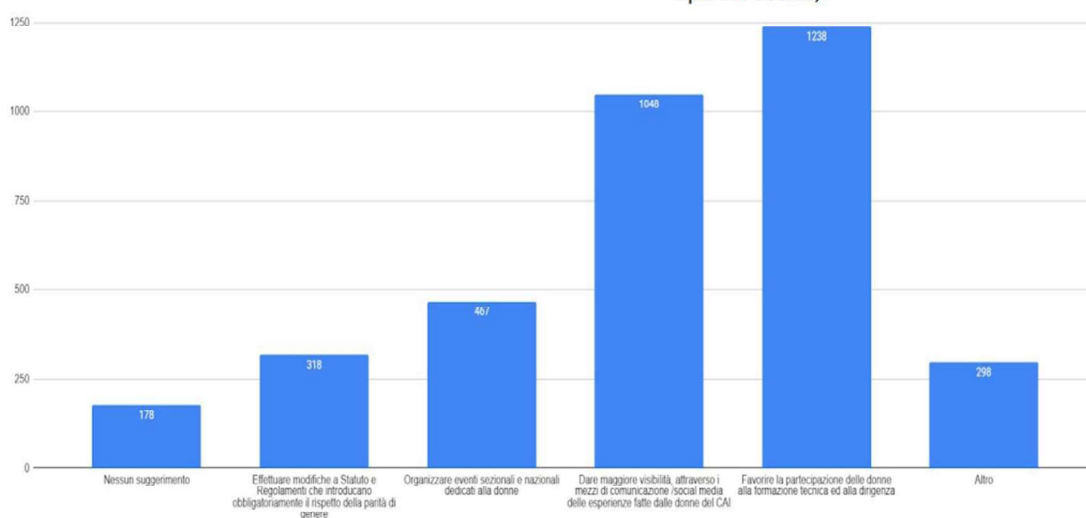
Il questionario è stato strutturato in 5 sezioni:

- 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):



Rinviando 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