



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2016
(ART. 10, COMMA 1, LETTERA B, DEL D. LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150)

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

1.1 PRESENTAZIONE

La presente Relazione, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha lo scopo di illustrare alla collettività e a tutti i portatori di interessi, interni ed esterni, i risultati ottenuti dal Club Alpino Italiano nel corso dell'anno 2016.

Gli obiettivi definiti nel Piano della Performance, sono stati declinati da quelli contenuti nella Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2016 approvata dal Comitato centrale di indirizzo e di controllo il 9 ottobre 2015 (vedi Allegato n. 1R). Si ribadisce 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.

Il CAI ha una sua particolare struttura (vedi par. 2.1 e 2.2) ed una storia che lo rendono unico nel panorama degli Enti pubblici nazionali. Fin dalla sua fondazione, sviluppa la propria storia in parallelo e all'interno della storia del nostro Paese, influenzandola ed essendone influenzato. Ciò ha permesso al CAI di accumulare nel tempo, all'interno della compagine nazionale, reputazione e valore che si evidenziano in occasione di tutte le attività poste in essere dal Sodalizio.

Coerentemente con la propria storia il CAI incentra le proprie politiche e i propri progetti su alcuni temi prioritari anche per la Società in cui opera trasversalmente da oltre 150 anni. Le tematiche di particolare importanza, sia in termini di impegno che di sforzi promossi, sono state, anche per il 2016, l'ambiente, nella sua accezione più ampia, e i giovani. Nel corso del 2016 vi è stato il previsto avvicendamento alla carica di Presidente generale, che ha visto Vincenzo Torti succedere nel maggio 2016 a Umberto Martini e condividere gli obiettivi strategici ed operativi definiti nel Piano della Performance 2016-2018.

Il Presidente generale Vincenzo Torti spiega, nel corso di un'intervista¹, come il Sodalizio vigili sulle tendenze di consumo turistico della montagna.

"La montagna come valore, da frequentare studiare e tutelare. E, dal punto di vista turistico, da far crescere; ma nel rispetto della sua specificità e senza cedere alle mode distruttive. La montagna è certamente una opportunità turistica. Il turismo di montagna però, noi auspichiamo che sia un turismo sempre molto attento, che non si lasci ingannare da facili entusiasmi per attività come potrebbe essere oggi l'eliski. Oggi l'eliski porterebbe un numero limitatissimo di persone che ha però una visione della frequentazione della montagna che noi riteniamo senza alcuna coerenza con quello che è lo spirito dell'andare in montagna".

E parlando dei modelli ricettivi – oltre a ricordare i 21.319 posti letto, tra rifugi e bivacchi del CAI – indica il superamento della stagione dei grandi insediamenti. *"La grande dimensione? Auspicio che sia definitivamente superata – spiega – Non è quella che fa bene alla montagna.*

¹ Intervista rilasciata a MountainBlog Italia il 21 luglio 2016

Ci sono i villaggi alpini, che cominciano a essere presenti anche in Italia. Sono esperienze che arrivano dall'estero e sono strutture ambientali a misura d'uomo e di montagna. Io credo che possano essere un buon esempio da utilizzare per lo sviluppo ulteriore della montagna".

Parla con concretezza, e ribalta la critica che dipinge il CAI come depositario di una visione della natura nostalgica e intangibile: *"Noi vogliamo una montagna da toccare. L'alpinista la montagna la vuole toccare e viverci sopra. Il punto è: se io traccio un sentiero o percorro un sentiero frutto di una storia, dopo che ci ho camminato sopra, il sentiero resta inalterato. Se si fa transitare una moto da cross su quel sentiero, dopo un numero anche limitato di moto non c'è più quel sentiero, questa è la differenza. Si tratta di frequentare sì, ma in un modo rispettoso".*

Il Club Alpino Italiano si conferma come vero protagonista dell'associazionismo, con un corpo sociale vitale che - tra le altre attività - garantisce servizi fondamentali come il Soccorso Alpino, con circa 7.000 volontari. *"Attualmente gli iscritti al CAI sono prevalentemente in una fascia di età matura. Questo ha dato vita al nostro movimento seniores che tutti i mercoledì di tutto l'anno, porta migliaia di persone lungo i sentieri delle nostre montagne. Di contrafforte ci sta tutto il mondo dell'alpinismo giovanile che è da sempre una delle grandi scommesse del Club Alpino italiano. La fascia che dobbiamo ora coinvolgere è quella dai 20 anni ai 35 anni e questa potrebbe essere la grande scommessa di questa presidenza".*

"Io vedo un CAI che dovrà dare delle risposte. Un CAI capace di soddisfare non delle esigenze di tipo turistico, ma stimolare un interesse vero, rispondente a ideali storici che, inalterati nel tempo, mantengono una intrinseca e perdurante attualità".

1.2 INDICE

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI PORTATORI DI INTERESSE ESTERNI

2.1. Il contesto esterno di riferimento	pag.	5
2.2. L'amministrazione	pag.	6
2.3. I risultati raggiunti	pag.	8
2.4. Le criticità e le opportunità	pag.	9
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1. Albero della <i>performance</i>	pag.	10
3.2. Obiettivi strategici	pag.	11
3.3. Obiettivi e piani operativi	pag.	12
3.4. Obiettivi individuali	pag.	20
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	pag.	22
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	pag.	27
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i>		
6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	pag.	28
6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della <i>performance</i>	pag.	28

Si fornisce, inoltre, la legenda delle abbreviazioni presenti nel documento:

ACRONIMO/ DEFINIZIONE	DESCRIZIONE	NOTE ORDINAMENTO CAI
Decreto	D.LGS. 27 ottobre 2009, n. 150	
CIVIT	Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle p.a.	
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione	
OIV	Organismo indipendente di valutazione della performance	
SMVP	Sistema di misurazione e valutazione della performance	
Piano	Piano della Performance	
CAI/Ente	Club Alpino Italiano	
PG	Presidente generale	Legale rappresentante dell'Ente
CDC	Comitato direttivo centrale	Organo di indirizzo politico-amministrativo
CC	Comitato centrale di indirizzo e controllo	Organo di indirizzo politico-istituzionale
AD	Assemblea dei Delegati	Organo sovrano
CNSAS	Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico	Sezione Nazionale
Allegato n. xD	Allegato previsto dalla Delibera CIVIT n.5/2012	
Allegato n. xR	Allegato alla Relazione sulla Performance	

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI PORTATORI DI INTERESSE ESTERNI

2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Il Club Alpino Italiano è stato fondato a Torino nel 1963, il 23 ottobre, come libera associazione nazionale il cui scopo è descritto nell'art. 1 del proprio Statuto:

"...ha per iscopo l'alpinismo in ogni sua manifestazione, la conoscenza e lo studio delle montagne, specialmente di quelle italiane, e la difesa del loro ambiente naturale".

A Torino ancora oggi risiedono la sede sociale del Club Alpino Italiano, la Biblioteca Nazionale e il Museo Nazionale della Montagna, gli archivi storici, mentre a Milano sono site la Sede legale e l'organizzazione centrale.

I Soci del Club Alpino Italiano sono liberamente riuniti in Sezioni, presenti su tutto il territorio nazionale e coordinate attraverso raggruppamenti regionali articolati in 21 gruppi regionali di cui 2 raggruppamenti provinciali (Trentino e Alto Adige).

Il numero dei Soci, al dicembre 2016, ammonta a 311.140 unità, distribuiti in 507 Sezioni e 309 Sottosezioni. Rispetto al 2015 vi è stato un incremento di n. 4.070 Soci: un dato che pone il CAI in netta controtendenza nel mondo dell'associazionismo.

Nella tabella sottostante viene esposto l'andamento del numero dei soci nel periodo 2008-2016 e la loro suddivisione per genere.

ANNO	TOTALE SOCI*	MASCHI	%	FEMMINE	%
2008	306.562	218.722	71,51	87.840	28,49
2009	313.245	216.716	69,33	96.529	30,67
2010	317.678	215.164	67,88	102.514	32,12
2011	319.467	216.176	67,67	103.291	32,33
2012	315.914	213.396	67,55	102.511	32,45
2013	311.632	210.061	67,41	101.571	32,59
2014	306.903	200.986	65,28	105.911	34,72
2015	307.064	199.625	65,01	107.439	34,99
2016	311.134	201.007	64,60	110.127	35,40

*al netto dei Soci benemeriti

Tabella 1

I dati della Tabella 1 confermano che il CAI non è una realtà esclusivamente maschile. Nell'arco degli ultimi nove anni si rileva una crescita del genere femminile che si attesta, con una progressione lenta, ma costante, al 35% circa del totale dei Soci.

Il Club Alpino Italiano è un Ente associativo a struttura complessa, costituito da una Sede centrale avente natura di Ente pubblico non economico - istituito con Legge 26 gennaio 1963, n. 91 e successive modificazioni e integrazioni - mentre tutte le sue strutture territoriali

(Sezioni, raggruppamenti regionali e provinciali) sono soggetti di diritto privato che partecipano alla gestione democratica dell'Ente mediante propri delegati e concorrono, quindi, all'elezione degli Organi centrali.

Allo svolgimento delle attività istituzionali dell'Ente partecipano unitamente sia i Soci volontari, sia il personale dipendente.

Per quanto riguarda le finalità istituzionali del Club Alpino Italiano, esse sono raggiunte anche attraverso l'attività di numerosi Organi centrali e territoriali oltre a 9 Organi tecnici centrali, 6 Strutture operative oltre a 3 Sezioni Nazionali (Associazione Guide Alpine Italiane, Club Alpino Accademico Italiano e Corpo Nazionale Soccorso alpino e Speleologico).

Al 31 dicembre 2016 collaborano allo svolgimento delle attività promosse dal CAI: **1.259** Istruttori di Alpinismo; **1.158** Istruttori di Sci Alpinismo; **461** Istruttori di Arrampicata libera; **37** Istruttori di Snowboard Alpinismo; **193** Istruttori di Speleologia; **15** Istruttori di Torrentismo; **185** Istruttori di Sci Fondo-Escursionismo; **670** Accompagnatori di Alpinismo Giovanile; **1.097** Accompagnatori di Escursionismo; **258** Operatori Naturalistici del Comitato Scientifico; **265** Operatori per la Tutela Ambiente Montano; **80** Esperti Nazionali Valanghe; **49** Tecnici del Distacco Artificiale; **16** Tecnici della Neve e **49** Osservatori Neve e Valanghe.

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

Il CAI, attraverso la sua Sezione nazionale, il Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico (CNSAS), tuttavia, effettua un servizio di pubblica utilità. Infatti, la Legge 21 marzo 2001 n. 74 riconosce il servizio di pubblica utilità svolto dal CNSAS, struttura nazionale operativa del Servizio nazionale della protezione civile.

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

Esso svolge la propria attività sul territorio con un'articolazione di 250 stazioni alpine e 32 stazioni speleologiche, presso cui svolgono attività volontaristica 7.126 Soci del CAI che hanno compiuto specifici percorsi formativi dedicati alle tecniche di soccorso e ricerca in montagna. Tra essi 225 medici.

Si precisa che il 5% degli interventi di soccorso del CNSAS è svolto a favore dei Soci CAI mentre il 95% è effettuato in favore di non soci e, quindi, della collettività.

2.2 L'AMMINISTRAZIONE

La composizione dell'organico del Club alpino Italiano al 31 dicembre 2015, è definita come segue:

- n. 1 dirigente con contratto a tempo determinato, con riferimento al CCNL relativo all'Area VI della Dirigenza del Comparto Enti pubblici non economici (ora Area delle Funzioni centrali);
- n. 19 dipendenti con contratto a tempo indeterminato relativo al personale non dirigente del Comparto Enti pubblici non economici (ora Area delle Funzioni centrali).

In tale misura la dotazione di personale², che al 31 dicembre 2016 presenta il 15% di posti vacanti, non riesce a garantire il presidio minimo indispensabile per l'assolvimento delle finalità istituzionali dell'ente.

In virtù delle disposizioni ordinamentali tutte le cariche sociali sono volontarie e gratuite, ivi comprese quelle di Presidente generale e di componente il Collegio Nazionale dei Revisori dei Conti.

Dal punto di vista economico, il Club Alpino Italiano è inquadrabile come Ente pubblico a base associativa dotato di elevato tasso d'autonomia finanziaria derivante dalla contribuzione di oltre 311 mila Soci su tutto il territorio nazionale; l'Ente non è annoverato nell'elenco delle amministrazioni pubbliche inserite nel bilancio consolidato formulato annualmente dall'ISTAT, a norma dell'art. 1 c. 5 della Legge 30 dicembre 2004, n. 311 con la conseguenza che gli oneri finanziari correlati al personale dipendente del CAI non gravano in alcun modo sui conti della Pubblica Amministrazione.

I contributi finanziari dello Stato a favore del Club Alpino Italiano sono rivolti alle seguenti precise finalità istituzionali:

- manutenzione ed al tracciamento dei sentieri di montagna;
- manutenzione dei rifugi alpini;
- coperture assicurative dei volontari del Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico – Sezione nazionale del CAI - nonché per la formazione degli operatori del medesimo CNSAS;
- realizzazione e gestione, presso la sede centrale del CAI, di un centro di coordinamento delle attività del CNSAS;
- formazione dei propri istruttori ed accompagnatori.

L'attività di servizio generale, in particolare sui temi della prevenzione e della sicurezza in montagna attraverso la formazione, l'attività con le scuole, il mantenimento della rete sentieristica e dei rifugi svolta dal CAI su tutto il territorio nazionale, non sarebbe possibile, vista la limitatezza delle risorse, senza il lavoro volontario svolto dagli associati.

L'attività di soccorso in montagna del CNSAS che riveste carattere di servizio universale, sussidiario e volontario, a favore della collettività, e insieme a tutte le attività del CAI concorre alla tutela delle persone e allo sviluppo turistico della montagna italiana, necessita di notevoli risorse dato anche che per la sola copertura assicurativa dei volontari del Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico il CAI corrisponde alle Compagnie assicuratrici un premio annuo di oltre un milione di euro.

Senza tale attività di volontariato il soccorso sanitario in montagna avrebbe costi molto elevati che graverebbero interamente sulla finanza pubblica.

Il Club alpino italiano non ha provveduto nel corso del 2016 ad armonizzare i propri sistemi contabili alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 31 maggio 2011, n.91, poiché, l'amministrazione vigilante non ha fornito, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del DPCM 12.12.2012, e così come anche indicato nella circolare MEF n. 13/2015, all'amministrazione vigilata, in tempo utile, le opportune indicazioni per la redazione dei documenti contabili.

² rideterminata ai sensi dell'art. 1, comma 3, del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con Legge 14 settembre 2011, n. 148, con atto del CDC n. 113 del 16.12.2011.

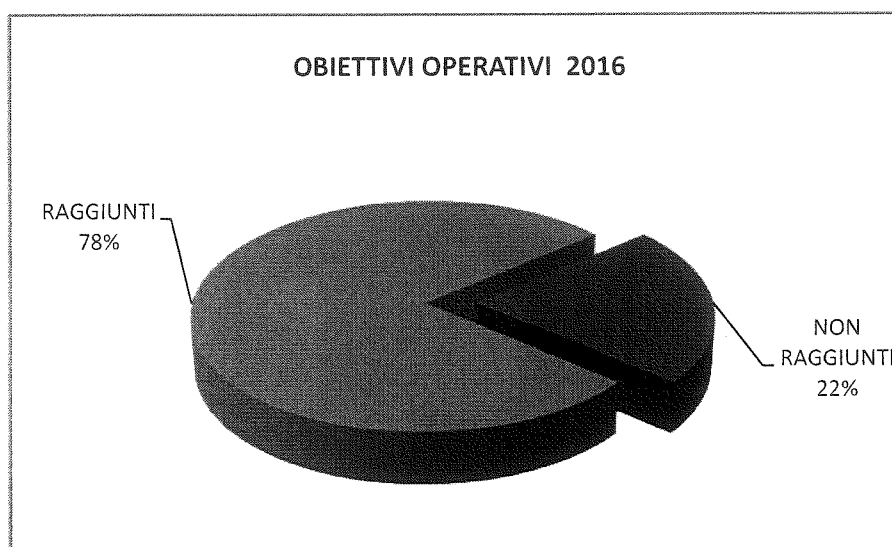
Permangono, tuttavia, perplessità nella definizione dei principali elementi del piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio di cui all'art. 4 del D.P.C.M. 18.09.2012, circa l'assimilazione dei propri Soci a:

- cittadini, con riferimento all'efficacia socio-economica dell'azione dell'amministrazione;
- utenti, con riferimento alla quantità e qualità del servizio erogato dall'amministrazione;
- contribuenti, con riferimento all'efficienza gestionale dell'amministrazione.

Si precisa, infine, che tenuto conto di quanto indicato ai paragrafi 2.1 e 2.2 di questa Relazione, permane l'utilizzazione in modo informale degli strumenti indicati al paragrafo 4.2 della delibera CIVIT n. 89/2010 per la definizione di indicatori e target, così come l'utilizzazione di meccanismi o griglie di analisi e raccolta dati.

2.3 I RISULTATI RAGGIUNTI

La performance del Club Alpino Italiano, misurata sulla base del numero di obiettivi operativi raggiunti rispetto a quelli programmati, nel 2016 evidenzia un risultato positivo come sinteticamente illustrato nel grafico sottostante.



Deve segnalarsi che nella presente Relazione è stata utilizzata una diversa rappresentazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi operativi definiti nel Piano della Performance 2016-2018.

Si è ritenuto, infatti, più rappresentativo delle reali capacità dell'Ente misurare il grado di performance utilizzando quale parametro il raggiungimento dei *target*, invece che l'esecuzione delle azioni o lo svolgimento delle attività ad essi connesse, come invece avveniva negli anni precedenti. Per tale motivo non sarà possibile effettuare confronti con i dati illustrati nelle precedenti Relazioni sulla Performance.

Per favorire la comprensione e per una totale trasparenza riguardo a quanto realizzato dall'Ente, nel paragrafo 3.3 vengono fornite spiegazioni dettagliate in merito ad ogni singolo obiettivo operativo e, anche, in alcuni casi, le motivazioni del mancato raggiungimento dello stesso.

2.4 LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Dalle concrete applicazioni del Ciclo di gestione della performance da parte del CAI in questi anni, sono emerse tre principali aree di criticità che possono essere così sintetizzate:

1. Struttura organizzativa del CAI

In relazione alla particolare natura giuridica del CAI - Ente pubblico solo a livello centrale (vedi par. 2.1) - consegue che la base associativa, di matrice volontaristica, continua ad incontrare difficoltà di incorporamento ed assimilazione del processo di costruzione della performance e, quindi, di capacità di gestire lo stesso con una modalità maggiormente costante e sistematica. La natura volontaristica delle attività svolte nelle Sezioni comporta, infatti, una priorità per quelle tipicamente rivolte ai Soci mentre si riscontrano maggiori difficoltà in termini di disponibilità di tempo per attività che, come il Ciclo della Performance, non sono ritenute di immediata fruibilità per i singoli Soci e, pertanto, di minore importanza in un Sodalizio che pone "il Socio e le Sezioni al centro del proprio operato". Nel tempo, tale criticità è andata attenuandosi, ma non si può non considerare come questo aspetto abbia una sua natura strutturale e, pertanto, pur potendo migliorare anche di molto nel tempo, non potrà essere risolta completamente.

2. Disponibilità di risorse

La dotazione organica dell'Ente è sostanzialmente sottodimensionata rispetto alle sue reali necessità per lo svolgimento delle attività istituzionali che richiederebbero un organico di almeno 24 unità (così come proposto nella Relazione sulla definizione di un nuovo modello organizzativo per il CAI - Direttore 10.04.2016). Attualmente, invece, sono in servizio 16 dipendenti a tempo indeterminato e un dirigente, a tempo determinato, che ricopre il ruolo di Direttore. Le risorse umane, così come quelle economiche, in virtù della natura pubblica dell'Ente sono vincolate alle disposizioni di legge afferenti al più generale capitolo della Spending Review. L'adempimento alle disposizioni di legge ha comportato riduzioni delle disponibilità di tali risorse con limitazioni ad un pieno sviluppo degli obiettivi istituzionali.

3. Scansione temporale del ciclo della performance

Nello sviluppo del SMVP si sono evidenziati degli sfasamenti tra il momento di revisione annuale del Piano della Performance (da effettuarsi entro 31.01 di ogni anno), la verifica finale della performance per l'anno precedente attraverso la Relazione sulla Performance (da effettuarsi entro 30.06 di ogni anno), e l'assegnazione degli obiettivi di risultato annuali al personale dipendente (di norma effettuata alla fine del primo trimestre di ogni anno). L'Ente è quindi orientato a consolidare le fasi di misurazione riprogrammando le verifiche semestrali dell'andamento degli obiettivi in modo che arrivino a fornire risultati utili ad una sempre più ponderata revisione degli stessi e, quindi, a permettere lo sviluppo di piani alternativi con cui intervenire dal punto di vista operativo.

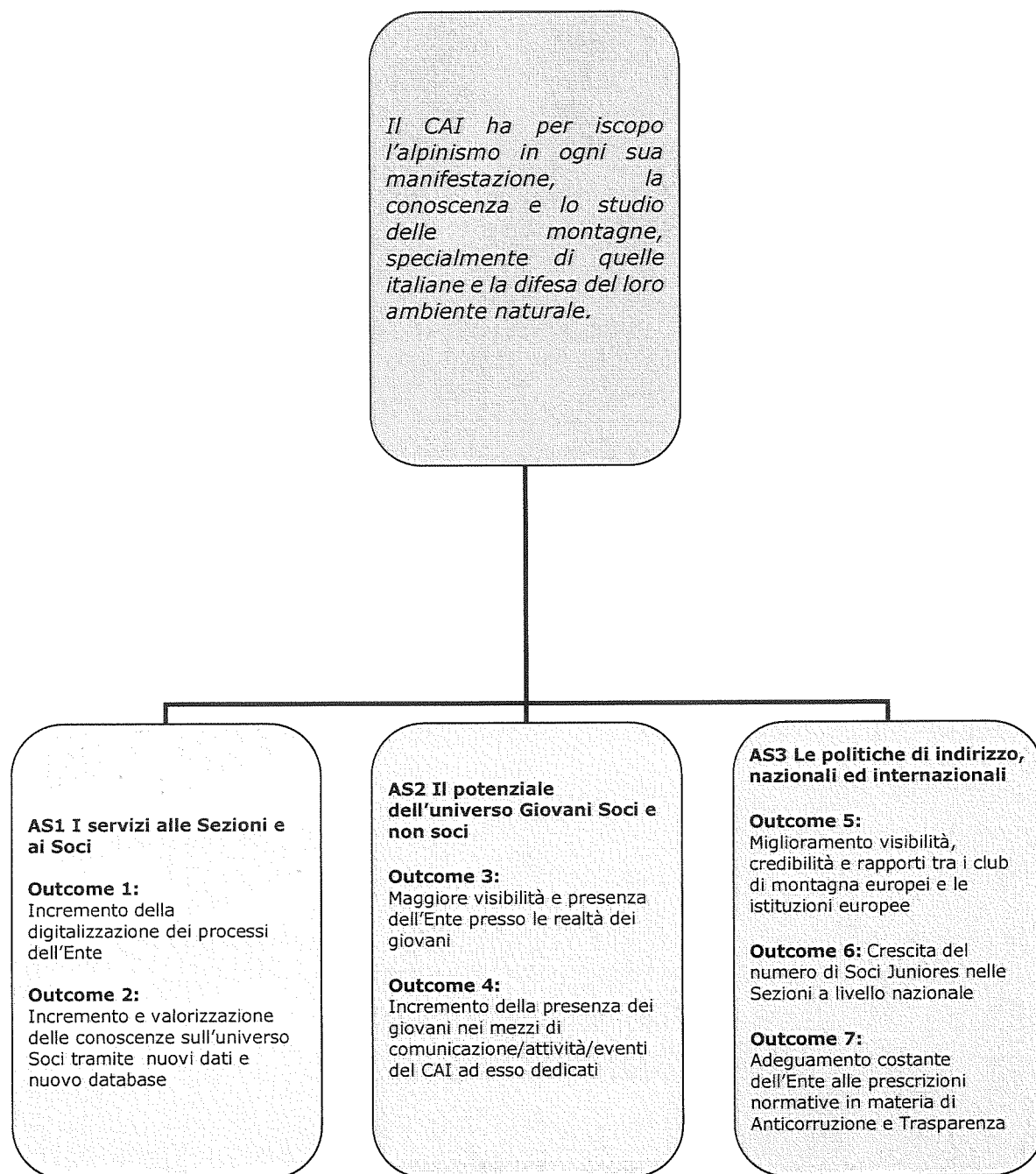
Riguardo alle opportunità, si può asserire che consistono prevalentemente nella condivisione dell'Ente del valore del SMVP e nella volontà di miglioramento continuo evidenziata dai progressi ottenuti nell'applicazione del Ciclo di gestione. Una prima opportunità, quindi, è data dalla crescita dell'Ente nell'applicazione del SMVP.

Una seconda opportunità è relativa alla positiva figura dell'OIV che con l'Ente e il Direttore ha instaurato un sistema virtuoso di relazioni, nel rispetto dei ruoli, delle professionalità e delle rispettive responsabilità. Ciò ha permesso all'OIV di continuare a rappresentare un facilitatore del cambiamento e di essere, al tempo stesso, sia uno stimolo e un supporto sull'effettiva interiorizzazione dei principi fondamentali del Ciclo della Performance, sia un attento controllore del rispetto delle scadenze e degli adempimenti previsti.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 ALBERO DELLA PERFORMANCE

In questa sezione viene riproposto l'albero della performance sviluppato nel Piano 2016-2018.








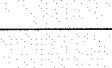





3.2 OBIETTIVI STRATEGICI

Dalle Aree Strategiche (AS) e dai relativi Outcome individuati nell'albero della Performance sono stati definiti i seguenti Obiettivi Strategici:

AREA STRATEGICA 1 I servizi alle Sezioni e ai Soci	
<p><i>Outcome 1</i></p> <p><i>Incremento della digitalizzazione dei processi dell'Ente</i></p>	<p>Obiettivo Strategico 1.1</p> <p>Miglioramento e diversificazione dei servizi offerti dalla Sede Centrale alle Sezioni</p>
<p><i>Outcome 2</i></p> <p><i>Incremento e valorizzazione delle conoscenze sull'universo Soci tramite nuovi dati e nuovo database</i></p>	<p>Obiettivo Strategico 1.2</p> <p>Ampliamento e strutturazione delle informazione e delle conoscenze sull'universo Soci</p>
AREA STRATEGICA 2 Il potenziale dell'universo Giovani Soci e non soci	
<p><i>Outcome 3</i></p> <p><i>Maggiore visibilità e presenza dell'Ente presso le realtà dei giovani</i></p>	<p>Obiettivo Strategico 2.1</p> <p>Universo Giovani</p>
<p><i>Outcome 4</i></p> <p><i>Incremento della presenza dei giovani nei mezzi di comunicazione/attività/eventi del CAI ad essi dedicati</i></p>	<p>Obiettivo Strategico 2.2</p> <p>Presenza nel mondo della scuola</p>
AREA STRATEGICA 3 Le politiche di indirizzo, nazionali ed internazionali	
<p><i>Outcome 5</i></p> <p><i>Miglioramento visibilità, credibilità e rapporti tra club di montagna europei, e istituzioni europee</i></p>	<p>Obiettivo Strategico 3.1</p> <p>Protezione della natura</p>
<p><i>Outcome 6</i></p> <p><i>Crescita del numero di Soci Juniores nelle Sezioni a livello nazionale</i></p>	<p>Obiettivo Strategico 3.2</p> <p>Sviluppo del Territorio</p>
<p><i>Outcome 7</i></p> <p><i>Adeguamento costante dell'Ente alle prescrizioni normative in materia di Anticorruzione e Trasparenza.</i></p>	<p>Obiettivo Strategico 3.3</p> <p>Coordinamento e integrazione fra gli ambiti relativi a Performance, Trasparenza, Integrità e Anticorruzione</p>

3.3 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

Obiettivo Strategico di riferimento	OBIETTIVO OPERATIVO 2016 (Target)	Attività/Azioni 2016	Unità misura	Indicatore	Valore consuntivo indicatore	Grado raggiungimento obiettivo %	Scostamento %	
OS1.1 Miglioramento e diversificazione dei servizi offerti dalla Sede Centrale alle Sezioni	001.1 100% realizzazione di analisi per identificare e progettare nuove funzionalità su NPT attivabili sulla base delle necessità delle Sezioni (ulteriori servizi)	100% Rilevamento bisogni e recepimento indirizzi da CC/CDC (A-1.1A)	Tempo (data)	% di rispetto di tempi ed obiettivi di progetto	100%	100	0	
		Identificazione nuove funzionalità (A-1.1B)						
		100% realizzazione del nuovo portale istituzionale (A-1.1C)						
OS1.2 Ampliamento e strutturazione delle informazioni e delle conoscenze sull'universo Soci	001.2 100% definizione di un Piano di attività, basato su studio analitico Soci per favorire/rilanciare l'associazionismo	Redazione di un Piano triennale 2016-2018 con dettaglio operativo per ciascuna annualità e ipotesi di costi correlati per una loro pianificazione nei budget annuali (A-1.2)	Tempo (data)	% di rispetto di tempi ed obiettivi di progetto	100%	100	0	
OS2.1 Universo Giovani	002.1 100% realizzazione di nuovi canali di comunicazione-formazione	Realizzazione di un evento formativo/informativo, in collaborazione con istituzioni locali, rivolto a studenti universitari (A-2.1)	Tempo (data)	% di rispetto dei tempi di realizzazione di canali di contatto e di attività specifiche per i giovani	100%	100	0	
OS2.2 Presenza nel mondo della scuola	002.2A + 5% di docenti partecipanti rispetto al totale nei corsi effettuati l'anno precedenti	Realizzazione di una brochure informativa (cartacea/elettronica) rivolta a dirigenti scolastici/docenti/studenti (A-2.2A)	Incremento o % di docenti partecipanti	Numero docenti partecipanti a corsi di formazione	100%	100	0	
	002.2B + 10% incremento contatti delle Sezioni con scuole rispetto al totale effettuato nell'anno precedente	Realizzazione di uno spazio web informativo in cui raccogliere tutte le informazioni sull'attività formativa svolta, corsi realizzati, materiali pubblicati (A-2.2B)	Incremento o % di contatti con scuole	Numero contatti tra Sezioni e Scuole (per sviluppo Protocollo MIUR-CAI)	100%	0	100	
OS 3.1 Protezione della natura	003.1 100% realizzazione brochure divulgativa	Definizione contenuti e produzione (A-3.1A) Consegna alle Sezioni e diffusione ai Soci (A-3.1B)	Tempo (data)	% rispetto tempi diffusione Bidecalogo	100%	100	0	
OS 3.2 Sviluppo del Territorio	003.2 + 9% di nuovi Soci Juniores rispetto risultati analisi 2015	Monitoraggio nell'anno ed elaborazione di relazione statistica finale sulla variazione dei Soci Juniores (A-3.2)	Data	Numero di Soci juniores	100%	100	0	
OS 3.3 Coordinamento e integrazione fra gli ambiti relativi a Performance, Trasparenza, Integrità e Anticorruzione	003.3A 100% di raggiungimento obiettivi del Piano Trasparenza 2014-2016	Redazione del Regolamento organizzativo (A-3.3A)	Tempo (data)	% di attuazione del Piano Triennale Anticorruzione e del Piano Triennale della Trasparenza	100%	100	0	
	003.3B 100% raggiungimento obiettivi del Piano Anticorruzione 2014-2016	Conclusione della revisione del Regolamento disciplinare e realizzazione documento finale (A-3.3B)		100%	100	0		

Nella tabella riportata alla pagina precedente, si è inteso fornire una sintetica visione d'insieme sul grado di raggiungimento dei propri obiettivi operativi per l'anno in oggetto (si veda anche l'Allegato n. 1D).

Per ciascun Obiettivo Strategico, è stato riportato l'Obiettivo Operativo 2016 unitamente al relativo grado di raggiungimento e allo scostamento dal risultato atteso. Il livello finale di conseguimento è sinteticamente espresso tramite un semaforo:

- rosso, per i target non raggiunti;
- verde, per i target pienamente raggiunti.

Di seguito si forniscono le informazioni dettagliate per una migliore comprensione del contenuto di tale Tabella.

Target non raggiunti

OO1.2 (rif. OS1.2/ Ampliamento e strutturazione delle informazioni e delle conoscenze sull'universo Soci)

L'obiettivo per il 2016 prevedeva la definizione di un Piano di attività, basato su uno studio analitico Soci per favorire e/o rilanciare l'associazionismo.

In proposito il CDC ha rilevato la necessità, onde poter definire tale Piano di attività, di effettuare un'indagine statistica sui giovani e la montagna, da ripetersi nel triennio al fine di valutare le eventuali tendenze rilevate. L'indagine ha preso avvio con un primo questionario somministrato nel corso dell'evento "Cime a Milano" (vedi target OS2.1 della presente Relazione) la cui analisi, così come le ulteriori attività di indagine e la conseguente redazione del citato Piano, è stata inserita nel Piano operativo 2017 (vedi Piano della Performance 2017-2019).

OO 2.2B (rif. OS 2.2/Presenza nel modo della scuola)

A supporto della realizzazione di questo obiettivo, è stata programmata un'azione operativa consistente nella realizzazione di uno spazio web in cui raccogliere tutte le informazioni inerente l'attività formativa svolta, i corsi realizzati ed i materiali pubblicati.

In attesa della costruzione ex novo del sito istituzionale dell'Ente, sia per l'ambito associativo che per quello relativo alla pubblica amministrazione, si è provveduto a creare un'area dedicata nella Intranet aziendale, ove è stata raccolta tutta la documentazione inerente l'attività svolta sulla base del Protocollo CAI-MIUR al fine di non disperdere, ma, anzi, valorizzare, il patrimonio esperienziale accumulato.

Per quanto riguarda lo specifico target previsto nel +10% nei contatti con le scuole rispetto all'anno precedente, data la limitata risposta ai quesiti posti in merito all'attività effettuata con le Scuole (n. 137 Sezioni rispondenti su n. 504 totali) non è stato possibile quantificare in modo completo se vi sia stata la crescita posta quale obiettivo.

Nonostante le attività svolte a supporto dell'obiettivo si ritiene di non poter considerare lo stesso raggiunto.

Target pienamente raggiunti

OO 1.1 (rif. OS1.1/Miglioramento e diversificazione dei servizi offerti dalla Sede Centrale alle Sezioni)

L'obiettivo prevedeva la realizzazione di analisi per identificare e progettare nuove funzionalità sulla Piattaforma di Tesseramento attivabili sulla base delle necessità delle Sezioni e tramite il rilevamento dei bisogni ed il recepimento degli indirizzi da CC/CDC, l'identificazione di nuove funzionalità nell'ambito del sistema informativo del CAI (Piattaforma di Tesseramento o PT) nonché la realizzazione del nuovo portale istituzionale.

A seguito della discussione effettuata sul documento prodotto dal Gruppo di Lavoro del Comitato Centrale di Indirizzo e Controllo nella sua seduta del 6 febbraio 2016, il CDC e la Direzione, recepiti gli indirizzi forniti, hanno identificato alcune nuove funzionalità da realizzarsi a partire dal 2016.

Nel corso del 2016 sono state quindi definite le seguenti nuove funzionalità, di cui si segnala anche lo stati di realizzazione:

Funzionalità	Documento	Stato	
		Avviato	Realizzato
Profilo online del Socio	CC - verbale 06.06.2016 (all.5)	X	06.03.2017
	CDC - atto n. 63 - 13.06.2016		
E-commerce	CC - verbale 06.06.2016 (all.5)	X	17.06.2016
	CDC n. 28 - 18.03.2016		
	CDC n. 40 - 05.05.2016		
Contabilità Sezione	CC - verbale 06.06.2016 (all.5)	-	-
Sistema di gestione AD/ARD	CC - verbale 06.06.2016 (all.5)	X	-
Rinnovo online del Socio	CDC n. 95 - 09.09.2016	X	-
	CDC n. 99 - 09.09.2016	X	-
Infomont (Catasto sentieri/rifugi)	CDC n. 100 - 09.09.2016	X	-
	CDC n. 122 - 21.10.2016		
	CDC n. 126 - 21.10.2016		
GeoResQ	CDC n. 155 - 16.12.2016	X	01.01.2017

Tabella 2

Si segnala che l'attività di realizzazione del nuovo portale istituzionale è stata temporaneamente rinviata in quanto il CDC ha ritenuto essenziale effettuare una più ampia riflessione in tema di comunicazione volta a definire un *piano di comunicazione* rivolto sia all'interno che all'esterno del Sodalizio. Nello svolgimento di tale riflessione, tuttora in corso, il CDC ha avviato uno specifico rilevamento dei flussi informativi tra i vari organi e le realtà territoriali all'interno del Sodalizio.

Ciò detto, si ritiene raggiunto il target 2016, avendo il CDC identificato e progettato le nuove funzionalità così come indicate nella Tabella 2.

OO 2.1 (rif. OS 2.2/Universo giovani)

L'obiettivo "realizzazione di nuovi canali di comunicazione-formazione" prevedeva la realizzazione di un evento formativo/informativo, in collaborazione con altre istituzioni locali, rivolto a studenti universitari, quale azione per il suo conseguimento.

Il Club Alpino Italiano e l'Università degli Studi di Milano, con il suo centro di eccellenza decentrato di Edolo-Unimont, hanno organizzato la manifestazione "CIME A MILANO - Incontro con la montagna tra sogni e opportunità" nei giorni 3, 4 e 5 novembre 2016 nella sede dell'Ateneo milanese. La manifestazione pubblica, di valore nazionale e di grande significato culturale, scientifico e alpinistico in favore della montagna, ha visto lo spiegamento di molte forze sia a livello della Sede centrale che delle realtà territoriali, con l'obiettivo di portare la montagna in città, tra i giovani, in particolare gli studenti universitari, e i cittadini. Una proposta variegata di incontro tra le Terre alte e la metropoli, con ingresso libero a tutte le iniziative proposte, che hanno visto la partecipazione di più di 5000 visitatori. Per la manifestazione sono state allestite pareti artificiali di arrampicata all'interno dell'Ateneo e si sono avvicendati incontri e convegni su rifugi, sentieri, glaciologia, esiti scientifici di spedizioni, dissesto idrogeologico, turismo dolce e rispettoso, modelli di vita e di produzione compatibili con l'ambiente montano oltre a diversi laboratori su temi quali il giornalismo, le nuove professioni, la corallità, l'alimentazione, la medicina di montagna e il soccorso nelle Terre alte.

Si ritiene che l'obiettivo sia stato interamente raggiunto.

OO 2.2A (rif. OS 2.2/Presenza nel mondo della scuola)

Il conseguimento dell'obiettivo strategico era legato al raggiungimento del target + 5% di docenti partecipanti rispetto al totale nei corsi effettuati l'anno precedente. Azione ipotizzata per il raggiungimento di tale target era la realizzazione di una brochure informativa rivolta ai vari soggetti interessati, dirigenti scolastici, docenti e studenti.

L'obiettivo è stato raggiunto - nonostante siano stati effettuati solo 3 corsi nell'anno 2016 rispetto ai 4 dell'anno precedente e non sia stata realizzata la brochure - in quanto vi hanno partecipato un totale di 158 insegnanti di scuole elementari, medie e superiori (n. 150 nel 2015) con un incremento percentuale del 5,33%.

I corsi effettuati sono stati i seguenti:

- "Paesaggi della Maremma, la natura, la storia, l'archeologia, le bonifiche, le miniere, la geotermia"

Sede: Gavorrano (GR)

Data: 21-25 aprile 2016

Partecipanti: 52

- "Adamello: la guerra bianca"

Sede: Ponte di Legno (BS)

Data: 29 settembre - 2 ottobre 2016

Partecipanti: 52

- "Le coste del trapanese"

Sede: Castellammare del Golfo (TP)

Data: 28 ottobre - 1° novembre 2016

Partecipanti: 54

OO 3.1 (rif. OS 3.1/Protezione natura)

Il target consisteva nella realizzazione di una brochure divulgativa dei valori contenuti nel Nuovo Bidecalogo, approvato dall'Assemblea dei Delegati del 25-26 maggio 2013 a Torino. Sentita la Struttura Operativa Centro Operativo Editoriale e l'OTCO Tutela Ambiente Montano, si è ritenuto di avvalersi dello strumento "Agenda" - nelle precedenti edizioni utilizzato per divulgare messaggi legati alla cultura, al paesaggio, alla flora e alla fauna dell'ambiente montano - per veicolare i contenuti del Bidecalogo.

L'"Agenda delle buone pratiche per la tutela dell'ambiente montano - 2017" è stata realizzata grazie all'apporto dei citati organismi e del personale della Sede centrale. Il volume è andato in stampa nel mese di settembre 2016 e, in occasione delle festività di fine anno, è stato inviato, gratuitamente, a tutte le realtà territoriali (Sezioni e Gruppi regionali e provinciali) del Sodalizio nonché messo in vendita ai Soci, e a terzi, tramite i consueti canali distributivi.

Si ritiene che l'obiettivo sia stato interamente raggiunto.

OO 3.2 (rif. OS 3.2/Sviluppo del territorio)

L'obiettivo prevedeva di raggiungere un incremento dei Soci "Juniores" del 9% rispetto ai risultati dell'analisi effettuata, nel 2015, sui dati del Tesseramento 2014.

Il monitoraggio e le conseguenti statistiche elaborate, relative agli anni 2015 e 2016, hanno riscontrato un incremento dei Soci "Juniores" del 19,49 % passando da n. 14.156 registrati alla chiusura del Tesseramento 2014 a n. 16.916 alla chiusura 2016.

I dati statistici sono di tipo quantitativo sulle dimensioni geografiche ed anagrafiche, poiché, come già riferito nella Relazione 2015, al momento il sistema informativo del CAI (rif. Piattaforma di Tesseramento o PT) non include dati di natura qualitativa.

Ritenuto necessario avere contezza anche di tali aspetti qualitativi, il CAI ha avviato alcune attività volte al reperimento di tali dati (indagine demoscopica sui propri Soci, in particolare quelli giovani; redazione di un *Bilancio sociale*) di cui si riferirà nella Relazione al Piano della performance 2016.

Si ritiene che l'obiettivo sia stato interamente raggiunto.

OO 3.3A (rif. OS 3.3/Coordinamento e integrazione fra gli ambiti relativi alla Performance, Trasparenza, Integrità e Anticorruzione)

e

OO 3.3B (rif. OS 3.3/Coordinamento e integrazione fra gli ambiti relativi alla Performance, Trasparenza, Integrità e Anticorruzione)

Con il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, intitolato "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza" è stato rideterminato il livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai fini della trasparenza e della prevenzione e del contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione. Oltre a ciò, le normative nazionali recenti in materia di Trasparenza hanno reso evidente la centralità di questo aspetto della gestione e la necessità di monitorarne lo sviluppo unitamente a quello della prevenzione della corruzione ai fini della valutazione globale della Performance delle pubbliche amministrazioni. Il CAI ha prontamente risposto agli indirizzi normativi inserendo nel proprio Piano della Performance 2014-2016 un obiettivo strategico specifico sia in merito alla Trasparenza che all'Anticorruzione.

Per quanto concerne la Trasparenza, sulla base delle attività effettivamente svolte nell'anno 2016, rispetto a quelle programmate, si può considerare raggiunto il pertinente obiettivo riguardante il completamento del 100% delle attività descritte nel Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità 2014-2016.

Nella seguente Tabella 3 vengono indicate le specifiche iniziative previste nel programma per la Trasparenza per il triennio 2014-2016.

	Iniziativa	Destinatari	Responsabile	Tempi di attuazione
1	Formazione in materia di trasparenza e integrità	Dipendenti	Direttore	Annuale
2	Richiesta di attiva partecipazione per individuare nuove iniziative di trasparenza	Dipendenti	Direttore Responsabile della Trasparenza	Semestrale
3	Questionari feedback stakeholder sulle iniziative varate	Stakeholder esterni	Direttore Responsabile della Trasparenza	Annuale

4	Pubblicazione anticipata sul sito istituzionale dei materiali elaborati per le Giornate della Trasparenza, complete di informazioni sull'istituto dell'accesso civico	Stakeholder esterni invitati alle Giornate della Trasparenza Utenti web	Direttore Struttura Tecnica Permanente Responsabile dell'aggiornamento del sito istituzionale	Annuale
5	Individuazione di forme efficaci e temporalmente scandite di raccordo con gli stakeholder invitati a partecipare alle Giornate della Trasparenza	Partecipanti alle Conferenze PR	Direttore Struttura tecnica permanente	Anno 2015 e 2016
6	Costituzione di focus groups dedicati alla trasparenza	Nuovo gruppo di stakeholder identificato tra gli utenti web anche non Soci	Direttore Responsabile della Trasparenza Responsabile dell'aggiornamento del sito	Anno 2015 e 2016
7	Standardizzazione e ottimizzazione dei flussi informativi interni all'Ente	Dipendenti	Direttore	Aggiornamento costante
8	Aggiornamento del Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità	Dipendenti Stakeholder interni ed esterni Utenti web	Responsabile della Trasparenza	Annuale
9	Rilevamento dell' effettivo utilizzo dei dati pubblicati	Dipendenti Stakeholder interni ed esterni Utenti web	Responsabile dell'aggiornamento del sito	Trimestrale

Tabella 3

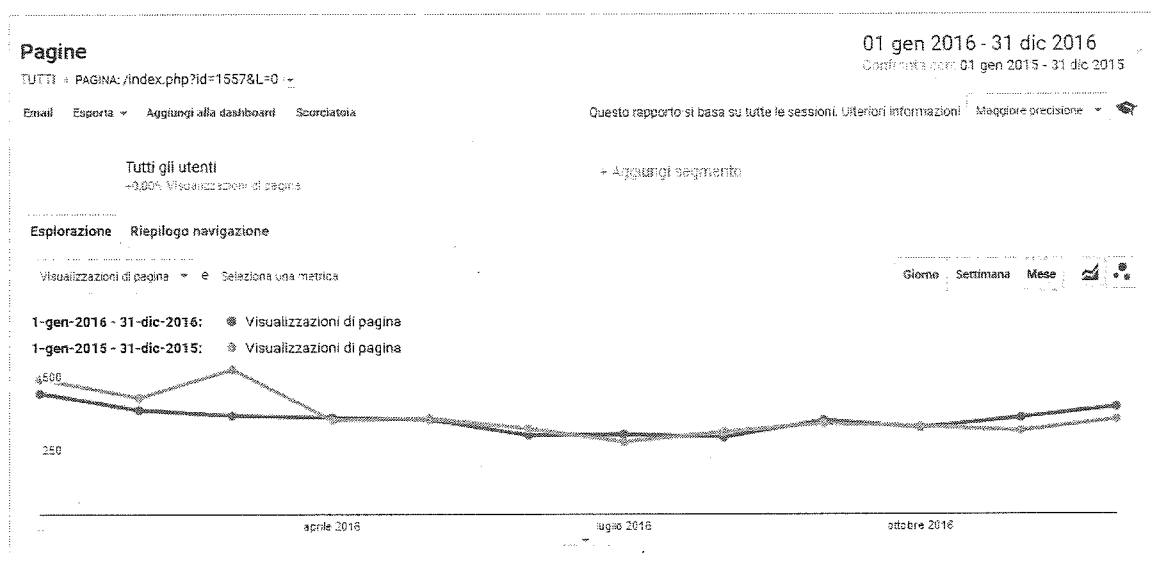
L'iniziativa n. 1, è stata svolta in concomitanza della Giornata della Trasparenza dell'Ente, in una sezione formativa specificamente rivolta al personale dell'Ente, curata dai Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. L'occasione è stata proficua anche al fine di realizzare l'iniziativa n.2, volta a stimolare un'attiva partecipazione del personale dipendente nell'ideazione e nella realizzazione delle politiche del CAI in materia. L'iniziativa n. 5, ovvero la Giornata della Trasparenza 2016, è stata svolta presso la sede legale dell'Ente, in data 20 dicembre 2016; la scelta di modificare lo svolgimento della Giornata svincolandolo dalla Conferenza dei Presidenti regionali e provinciali dell'Ente è stata maturata considerando l'opportunità di un maggiore coinvolgimento di Soci e non Soci meno informati sulle attività del Sodalizio rispetto ai vertici nazionali e regionali dell'associazione. Come indicato all'iniziativa n. 4, tale opportunità è stata anche perseguita mediante la pubblicizzazione dell'evento sul sito istituzionale, dando informazioni utili a stimolare la partecipazione.

Questa nuova forma adottata per l'organizzazione delle Giornate della Trasparenza ha permesso inoltre la realizzazione delle iniziative n. 5 e 6 in tema di Individuazione di forme efficaci e temporalmente scandite di raccordo con i portatori di interesse invitati a partecipare

alle Giornate e di costituzione di focus groups dedicati alla trasparenza, creando delle mailing list dedicate. La scarsa partecipazione alle Giornate della Trasparenza, seppure progettate come un momento di informazione aperto a tutti i cittadini, comunicato con ampio anticipo e finalizzato a promuovere una cultura della partecipazione verso l'azione amministrativa e di accesso alle informazioni e ai dati degli Enti pubblici, conferma la non ancora avvenuta maturazione nel cittadino-utente circa la consapevolezza del ruolo attivo che potrebbe rivestire nelle politiche di trasparenza della P.A., divenendo attore nella verifica dell'adozione di buone prassi e dello svolgimento di una corretta azione amministrativa. Questa scarsa partecipazione, unita all'importante impatto che i cambiamenti normativi introdotti dalla cosiddetta "Riforma Madia" ha reso vano, specie in un Ente delle dimensioni del CAI, il perseguimento dell'iniziativa n. 3, volta a proporre ai potenziali portatori di interesse dei questionari per verificare il gradimento e l'efficacia delle iniziative varate.

E' inoltre proseguito l'impegno per la standardizzazione e ottimizzazione dei flussi informativi interni all'Ente e per l'aggiornamento del Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità allegato al Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione, indicati alle iniziative n. 7 e n. 8.

Infine, il rilevamento dell'effettivo utilizzo dei dati pubblicati, di seguito riportato, oggetto dell'iniziativa n. 9, pare confermare come la promozione di questa consapevolezza resti, quindi, il principale obiettivo da perseguire in futuro, anche per valorizzare l'impegno profuso dall'Ente nell'adempimento alle norme in essere e agli obiettivi declinati nel Sistema di valutazione e misurazione della Performance recentemente aggiornato.



E' comunque possibile affermare che il grado di attuazione dei principi di trasparenza in ambito CAI si sia mantenuto su livelli apprezzabili, grazie al coinvolgimento e alla partecipazione di tutto il personale dipendente e di buona parte dei portatori di interesse più direttamente impegnati nella realizzazione degli obiettivi istituzionali. La Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale che, ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i., garantisce inoltre la piena accessibilità alle informazioni e la trasparenza sull'azione dell'Ente.

Relativamente ai portatori di interesse, individuati nel SMVP in Soci, Sezioni, Gruppi regionali e collettività, si è provveduto a fornire informazioni anche tramite i propri canali di comunicazione tra cui il volume "Rapporto sull'Attività", che ogni anno nel mese di aprile viene inviato a tutte le Sezioni e ai partecipanti all'Assemblea dei Delegati nonché ai soggetti istituzionali.

Per quanto riguarda l'obiettivo relativo alla Prevenzione della Corruzione per l'anno 2016 ovvero, la redazione del Regolamento a tutela dipendenti che segnalano illeciti (art.9, c. 51, Legge 190/2012) lo stesso è stato perseguito totalmente con la realizzazione e la divulgazione del documento durante la Giornata della Trasparenza dell'Ente svolta il 20 dicembre 2016.

Non sono pervenuti reclami, procedure di indennizzo o azioni di risarcimento collettivo.

Il Club alpino italiano non eroga direttamente servizi pubblici così come definiti al punto 1 della delibera CIVIT n. 88/2010, pertanto non sono stati definiti i relativi standard di qualità.

3.4 OBIETTIVI INDIVIDUALI

Le valutazioni sono state collegate al raggiungimento di obiettivi individuali legati al perseguimento di risultati certi e misurabili, di taglio operativo (vedi Allegato n. 2D).

La misurazione e valutazione della performance individuale è avvenuta secondo quanto definito nel SMVP, 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 2016, sono poi stati effettuati monitoraggi periodici nel corso dell'anno sia da parte dei Responsabili di Area, nei confronti dei loro diretti collaboratori, che da parte della Direzione. Infine, i colloqui finali di condivisione della valutazione a livello individuale si sono conclusi nella prima decade del mese di aprile 2017. Nella Tabella 4, si riporta il risultato della valutazione del personale non dirigente, effettuata dal Direttore dell'Ente:

PERSONALE NON DIRIGENTE				
AREA DI INQUADRAMENTO		RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO %		VALUTAZIONE TOTALE %
TIPO	N°	DI RISULTATO	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	
C	1*	-	-	-
	1	300	200	100
	2	300	192	100
	1	300	190	100
	1	300	182	100
	1	300	178	100
	1	300	175	95
	1	240	86	70
B	2	300	192	100
	1	300	184	100
	1	300	178	100
	1	300	170	95
	1	300	145	90
	1	300	135	90
	1	240	190	90

* in aspettativa senza assegno

Tabella 4

Si segnala che nell'anno 2016 sono state assegnate 6 posizioni organizzative.

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

Nella tabella seguente viene riportato l'obiettivo di risultato complessivamente assegnato al Direttore dell'Ente:

Destinatario	Obiettivo	Indicatore	Unità misura	Valore storico	Valore bench mark	Target 2016
DIRETTORE	Nuovo modello organizzativo per le strategie dell'ente	% individuazione processi di razionalizzazione	data	ND	ND	Valorizzazione, efficientamento e razionalizzazione dei servizi interni
	Coordinamento e integrazione fra gli ambiti relativi a Performance, Trasparenza, Integrità e Anticorruzione	% di attuazione del Piano Triennale Anticorruzione e del Piano Triennale della Trasparenza	Tempo (data)	Non esiste	ND	Redazione del Regolamento organizzativo

Per quanto concerne il target relativo all'obiettivo "Nuovo modello organizzativo per le strategie dell'Ente" la Direzione ha tenuto conto di quanto già emerso nella Relazione all'obiettivo alla stessa assegnato per l'anno 2015 che, pur ritenuto teoricamente ottimale, risente tuttavia, per la sua attuazione, del complesso di vincoli posti dalla legislazione vigente in materia di pubblico impiego.

In tale contesto sono stati esaminati la possibile valorizzazione e l'efficientamento attraverso la razionalizzazione delle funzionalità dei vari servizi interni, anche sulla base della valutazione delle linee guida dello sviluppo organizzativo della struttura centrale dell'Ente condotta sul personale dipendente alla fine del 2015.

In generale, la razionalizzazione dei servizi interni ha consentito di riorganizzarne anche i relativi spazi dedicati, superando alcune situazioni di dispersione e consentendo, inoltre, risparmi sia in termini energetici che di risorse strumentali.

Per quanto riguarda l'obiettivo "Redazione del Regolamento organizzativo" il Direttore ha predisposto una bozza di Regolamento di organizzazione improntato, analogamente al Regolamento di Amministrazione e Contabilità (di cui, recentemente, sono state approvate le modifiche da parte del CC), allo snellimento, sempre tenendo conto che l'organizzazione deve rispondere alla finalità di dotare l'Ente di una struttura flessibile, che consenta di raggiungere gli obiettivi di servizio attraverso distinti livelli di responsabilità, correlati a processi lavorativi in linea con la semplificazione di procedure e l'accrescimento professionale.

Tale documento è stato sottoposto al CDC nella riunione del 16 dicembre 2016. Il CDC ha ritenuto di licenziare il testo, emendato in alcune parti, e di trasmetterlo al CC con largo anticipo - rispetto al suo esame da parte del CC previsto per il 17 giugno 2017 - onde poter valutare in tempo utile eventuali emendamenti formulati. Nella riunione del 5 maggio 2017, il Direttore ha sottoposto al CDC gli emendamenti formulati dalla Commissione Assetto Istituzionale del CC unitamente alle proprie osservazioni in merito. Il CDC, fatte proprie le osservazioni del Direttore, ha licenziato un nuovo testo da sottoporre al CC nella prevista riunione del 17 giugno 2017, data in cui è stato approvato. (vedi anche Allegato n. 2R).

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il CDC ha approvato con delibera n. 137 del 25 novembre 2015 il Budget previsionale economico per l'anno 2016 tenuto conto degli obiettivi di cui alla Relazione previsionale e programmatica approvata dal Comitato Centrale di Indirizzo e Controllo con proprio atto n. 31 in data 9 ottobre 2015.

Si fornisce di seguito una sintetica relazione al Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2016 – che è apparsa sul numero di giugno 2017 di "Montagne360", periodico mensile edito dal Club Alpino Italiano - rimandando alla Nota integrativa al Bilancio 2016 (vedi sito web: www.cai.it) per ogni più ampio approfondimento sulla situazione patrimoniale-economica-finanziaria del CAI.

"Nell'*Attivo dello Stato Patrimoniale*, la voce relativa alle *Immobilizzazioni immateriali* presenta un decremento, al netto degli ammortamenti accumulati, passando dai circa 393 mila euro del 2015 agli attuali 318 mila. Essa è principalmente costituita dal costo della piattaforma sociale che, nell'esercizio 2016, ha visto l'ultimazione della funzionalità inerente la gestione dei "Titolati"; nella medesima voce sono compresi anche i costi sostenuti per la realizzazione della funzionalità inerente il "Profilo on-line del Socio" – che è stata rilasciata nel corso del mese di marzo 2017 e vede già oltre 5.800 Soci attivi nella gestione dei propri dati personali – e della piattaforma di e-commerce. Le *Immobilizzazioni finanziarie* segnano altresì un decremento a seguito del regolare versamento delle rate inerenti i prestiti concessi a dipendenti.

L'*Attivo circolante*, registra un aumento del 12,9 %, principalmente riconducibile all'ulteriore incremento dei depositi presso la Banca d'Italia e ai fondi raccolti con la sottoscrizione "CAI per il Sisma Italia Centrale" – pari a 172mila euro - aperta a sostegno della popolazione dei territori colpiti dal sisma dell'agosto e dell'ottobre 2016. I *Crediti* che ammontano a circa 1,8 milioni euro (circa 2,4 milioni euro nel 2015) registrano un decremento di circa il 25%. Questi ultimi sono costituiti per il 69,2 % dalla voce *Crediti verso Sezioni* che nel 2016 si sono attestati a circa 1,2 milioni di euro contro 1,9 milioni di euro del 2015.

Il *Passivo dello Stato Patrimoniale* evidenzia l'incremento, così come previsto per la tipologia di ente, del Patrimonio netto - costituito esclusivamente dagli avanzi degli esercizi precedenti - di circa 14mila euro relativo all'avanzo di esercizio 2016.

Il *Fondo per rischi ed oneri*, costituito nel 2008 in via prudenziale ed ammontante ad oltre 1,6 milioni di euro, ha registrato un decremento di circa 19mila euro dovuto ai rimborsi effettuati per sinistri in responsabilità civile a titolo di franchigia.

I *Debiti* registrano un incremento complessivo di circa il 23 %, principalmente determinato dalle risorse impiegate, e non ancora erogate, in alcune iniziative rese possibili anche dalle disponibilità derivanti dalla Legge di Stabilità 2016 e di cui il Presidente generale Torti ha ampiamente riferito nella Relazione morale pubblicata nelle pagine che precedono. In particolare, vi segnalo: i contributi in favore dei Gruppi regionali e provinciali per le attività dei medesimi per circa 345 mila euro, di cui 200 mila euro per l'acquisto di palestre di arrampicata e bouldering; la realizzazione di un "serious game", contenente elementi educativi, rivolto ai giovani; le somme destinate al progetto "Casa della Montagna" di Amatrice per 300mila euro, di cui circa 172mila provenienti dalla raccolta fondi citata in

precedenza; le somme, per circa 166mila euro, destinate a supportare nella fase emergenziale gli interventi messi a punto dalle Sezioni aventi sedi e/o rifugi o attività nelle zone del cratere sismico; la somma di 90mila euro posta a garanzia di eventuali azioni di rivalsa da parte dei gestori dei rifugi ex MDE. Evidenzio, infine, che il "Fondo stabile pro rifugi", anche a seguito della decisione di utilizzare parte dell'accantonamento effettuato nell'esercizio per finanziare il Bando 2017, si attesta a 1,4 milione di euro rispetto all'1,1 milione di euro del 2015.

Passando al *Conto Economico*, segnalo che il corpo sociale è cresciuto anche nel 2016 raggiungendo i 311.140 Soci, con un significativo aumento di 4.070 Soci rispetto al 2015.

Nel *Valore della Produzione*, i *Ricavi inerenti le quote associative* evidenziano, quindi, un incremento di circa 92mila euro rispetto al precedente esercizio. Per il secondo anno i Soci nella fascia di età 18-25 anni, i cosiddetti "Soci ordinari Juniores", hanno potuto fruire di una quota agevolata: ne hanno beneficiato 16.917 Soci, di cui 3.875 iscritti per la prima volta al Sodalizio. Nel grafico seguente sono evidenziate le componenti delle quote associative corrisposte complessivamente dai Soci.



Per quanto concerne i *Ricavi per introiti pubblicitari* la tendenza negativa, iniziata nell'esercizio 2012, ha subito una battuta d'arresto registrando un lieve incremento pari al 1,2 %. I ricavi derivanti dalla distribuzione in edicola di Montagne360 passano da circa 23mila euro del 2015 agli attuali 18mila euro al netto dei costi di resa delle copie invendute.

I *Ricavi dalla vendita di pubblicazioni* presentano un decremento di circa il 17 % a causa della limitata produzione editoriale che ha visto la pubblicazione di soli due volumi: "L'Italia dei Sentieri Frassati" – in via di esaurimento – e l'Agenda 2017, dedicata alle buone pratiche per la tutela dell'ambiente montano.

In leggera crescita, invece, i *Ricavi da attività di promozione*, comprensivi dei proventi della vendita di gadgets, distintivi, tessere e degli articoli dello store CAI nonché delle royalties, in primo luogo derivanti dalla collaborazione editoriale con RCS-Mediagroup SpA per la realizzazione del volume "Passeggiate sulle Alpi" e della terza edizione della guida "I Rifugi del CAI", venduti in abbinamento a Corriere della Sera e Gazzetta dello Sport.

Sostanzialmente stabili i *Ricavi da Rifugi*, la cui voce principale è costituita dalla quota per la reciprocità, pari a circa 179mila euro.

I *Contributi in conto esercizio* registrano un significativo incremento, dovuto al ripristino della concessione del contributo finalizzato alle attività istituzionali – cessato nel 2014 - da parte del Ministero dei Beni e delle Attività culturali e del Turismo – Ministero vigilante del CAI – per circa 1 milione di euro. Confermati i contributi finalizzati alle attività del CNSAS pari a circa 2,44 milioni di euro, in misura invariata dal 2014. Sono pervenute, inoltre, le risorse inerenti i progetti europei "SHERPA" e "Erasmus+ - Climbing for everybody" rispettivamente per circa 16mila e 20mila euro. Si modifica, conseguentemente, nel 2016 il tasso di autonomia finanziaria del CAI pari al 92,6 %. Può tuttavia confermarsi la costante capacità di autofinanziamento del Sodalizio.

I *Proventi da assicurati* registrano un incremento di circa il 14 % dovuto, principalmente, sia all'aumento dei Soci che richiedono l'integrazione del massimale infortuni (n. 25.416 nel 2016 – n. 25.056 nel 2015) che dei Soci che richiedono l'attivazione della polizza infortuni (n. 1.360 nel 2016 – n. 640 nel 2015) e responsabilità civile (n. 485) in attività personale.

Nell'ambito dei *Costi della Produzione*, segnalo che il 90,5 % è rappresentato dai *Costi per Servizi* e destinati alla realizzazione dell'attività istituzionale del Sodalizio. In quest'ultima voce sono ricomprese le *Spese generali*, così come le voci di costo di seguito illustrate, rispetto alle quali evidenzio: il contenimento dei costi delle spese di viaggio per le attività degli Organi istituzionali pari al 2,7 %; l'ulteriore diminuzione dei costi di gestione della piattaforma di tesseramento nella misura del 50,4 % dovuta alla completa entrata a regime della stessa; il decremento dei costi di organizzazione e partecipazione ad assemblee e congressi pari al 15,5 %.

La voce *Eventi istituzionali*, pari a 76mila euro, è costituita dai costi inerenti l'organizzazione di "Cime a Milano" in collaborazione con l'Università degli Studi di Milano – Dipartimento di Edolo (Unimont) svoltosi dal 3 al 5 novembre 2016 e del Convegno "La causa Montana" in collaborazione con l'Associazione ex Parlamentari della Repubblica svoltasi a Trento il 1° maggio 2016, oltre ai costi sostenuti per il progetto "Erasmus+ - Climbing for everybody" e il progetto "SHERPA" il cui principale partner è l'Università Alma Mater Studiorum di Bologna.

I costi afferenti la *Stampa sociale* – Montagne360 e Lo Scarpone on-line – pari a 1,32 milioni di euro e le *Assicurazioni*, pari a circa 4 milioni di euro che costituiscono il 30,3 % dell'intero Costo della Produzione, si attestano ai livelli del 2015. Segnalo che tutte le polizze inerenti le coperture assicurative in favore di Sezioni, Soci, Titolati e Volontari del CNSAS sono in scadenza a fine dicembre 2017. I premi per l'anno 2018 saranno frutto di una procedura di gara europea, la cui fase propedeutica è stata avviata e che consentirà di conoscerne gli esiti già all'inizio del prossimo autunno.

I *Costi per pubblicazioni* per circa 127mila euro comprendono i costi di realizzazione e stampa del volume "L'Italia dei Sentieri Frassati" e dell'Agenda 2017, nonché i costi relativi alla collaborazione editoriale con FrancoAngeli Editore SpA per i volumi "Paesaggi terrazzati d'Italia" e "In queste montagne altissime della Patria". Sono, inoltre, stati sostenuti i costi di realizzazione delle cartine e di coordinamento editoriale dei volumi indicati alla voce *Ricavi dalla vendita di pubblicazioni*, editi in collaborazione con RCS Mediagroup SpA.

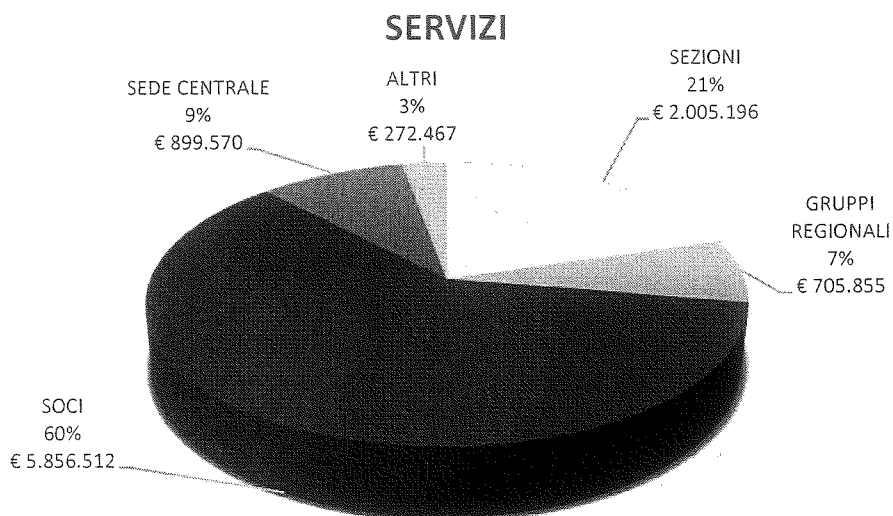
I *Costi per le attività degli OTCO e delle Strutture Operative*, ammontano a circa 744mila euro registrando un incremento del 4,7 % rispetto al 2015; vista l'eterogeneità e specificità delle attività svolte dagli stessi, rimando alle dettagliate relazioni inserite nel "Rapporto sull'attività dell'anno 2016" pubblicato sul nostro sito www.cai.it.

Per quanto concerne i *Costi per l'attività di comunicazione* pari a 244mila euro, segnalo il significativo incremento pari al 78 %, dovuto principalmente ai costi inerenti la rilevazione sistematica - per circa 40mila euro - sul tema giovani e montagna, finalizzata alla comprensione di come le recenti trasformazioni sociali abbiano influenzato il modo in cui le nuove generazioni approciano il tema della montagna e le forme associative, in primis quella del CAI, nonché la realizzazione del nuovo video istituzionale per circa 23mila euro e di un serious game, rivolto alla fascia di età 10-14 anni, per 45mila euro.

L'attività del *Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico* è stata interamente finanziata tramite i contributi erogati dal MiBACT che, per il terzo anno consecutivo, ammontano a circa 2,44 milioni di euro. Su tali risorse, prosegue la costante azione di monitoraggio e sensibilizzazione affinché, in sede di redazione della Legge di Bilancio, venga assicurata la copertura finanziaria prevista dalle specifiche disposizioni legislative inerenti le attività del CNSAS.

Segnalo il significativo incremento della voce *Contributi attività istituzionali* che passa dai 562mila euro del 2015 al 1,1 milione di euro del 2016. Tale incremento rappresenta un concreto segnale della prioritaria attenzione al territorio tramite, innanzitutto, il sostanziale raddoppio dei contributi assegnati annualmente (+ 99,7 %) e la destinazione di 200mila euro per l'acquisto di palestre mobili di arrampicata e bouldering ai Gruppi regionali e provinciali. Sono inoltre stati assegnati, per la prima volta, alle Sezioni e tramite apposito bando, contributi per l'acquisto di materiali per la manutenzione dei sentieri per 50mila euro. E' stato, inoltre, concesso un contributo straordinario al Museo nazionale della Montagna "Duca degli Abruzzi" per le attività di riordino e catalogazione del "Fondo Bonatti", donato dagli eredi allo stesso Museo.

Per una diversa valutazione delle risorse utilizzate complessivamente per i *Costi per servizi*, sopra esposti, suggerisco una disaggregazione in termini di soggetti beneficiari di tali servizi.



In tale prospettazione, i Soci sono destinatari del 60% dei servizi, quali, ad esempio, stampa sociale, assicurazioni, pubblicazioni, eventi e comunicazione, attività degli OTCO e quota parte delle spese generali; mentre le Sezioni appaiono destinatarie del 21% degli stessi, tra cui assicurazioni, manutenzione rifugi e sentieri oltre al fondo solidarietà pro-rifugi e ad altre forme di supporto alle attività istituzionali.

I *Costi per il personale*, comprendenti retribuzioni ed oneri sociali del personale dipendente della Sede centrale, hanno subito un decremento di circa il 4,3 % dovuto principalmente a costi non sostenuti inerenti la fruizione di un periodo di aspettativa non retribuita da parte di un dipendente e alla successiva cessazione del rapporto di lavoro. L'incidenza dei costi del personale sul costo della produzione registra una ulteriore lieve diminuzione passando dal 5,9 % del 2015 al 5,2 % dell'esercizio corrente. Permane la situazione di sottodimensionamento numerico del personale rispetto alle esigenze del Sodalizio e ai carichi di lavoro dei singoli dipendenti; tale situazione risulta difficilmente sanabile in base alle permanenti disposizioni in materia di contenimento della spesa pubblica.

Termino, evidenziando la confermata solidità economico-finanziaria del Sodalizio e la capacità di realizzare stabilmente le proprie finalità istituzionali.

Invito coloro che sono interessati ad approfondire l'argomento o a conoscere la dettagliata attività svolta da OTCO e Strutture Operative, dai Gruppi regionali e provinciali, nonché dalla Sede centrale, a visitare il sito istituzionale www.cai.it ove è pubblicato in forma integrale il Bilancio d'esercizio 2016 e il fascicolo "Rapporto sull'Attività dell'anno 2016" – disponibile in formato PDF."

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 150 anni di vita del Sodalizio.

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

Si riporta, ai fini di un confronto con i dati presentati sul tema nel punto 8.1 del Piano della Performance 2016-2018, la Tabella 5 sottostante, aggiornata con i dati relativi al 2016.

ANALISI CARATTERI QUALITATIVI/QUANTITATIVI	2013	2014	2015	2016
% Costi di formazione/spese del personale	1,55	3,63	0,22	0,53
Età media del personale (anni)	47	48	48	48
Età media dei dirigenti (anni)	54	55	56	57
% di dipendenti in possesso di laurea	55	52,63	50	52,94
% di dirigenti in possesso di laurea	100	100	100	100
Ore di formazione (media per dipendente)	14	13	12	12
Turnover del personale	--	--	--	--
Tasso di crescita unità di personale negli anni	0	5,55%	0	0
ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO	2013	2014	2015	2016
Tasso di assenze	17%	17%	18,29%	18,95%
Tasso di dimissioni premature	0%	0%	0%	0,05%
Tasso di richieste di trasferimento	5,60%	5,26%	0%	0%
Tasso di infortuni	0%	0%	0%	0%
Stipendio medio lordo percepito dai dipendenti (distinto per personale dirigente e non)	81.128 – 26.199	87.427 – 27.905	90.323 – 27.811	90.301 – 28.498
% di personale assunto a tempo indeterminato	100	100	100	100
ANALISI DI GENERE	2013	2014	2015	2016
% di dirigenti donne	100	100	100	100
% di donne rispetto al totale del personale	56	52,63	50	52,94
Stipendio medio lordo percepito dal personale donna (distinto per personale dirigente e non)	81.128 – 26.635	87.427 – 28.881	90.323 – 27.931	90.301 – 29.656
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	100	100	100	100
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	54 - 47	55-48	56 - 49	57 - 49
Ore di femminile formazione (media per dipendente di sesso femminile)	14	13	7	10
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	50	50	55,55	55,55

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

	FASE del PROCESSO	SOGGETTI COINVOLTI	ORE UOMO DEDICATE
1	Definizione	PG / Direttore	30
2	Verifica andamento performance rispetto obiettivi	Direttore	200
4	Verifica adozione Piano triennale trasparenza/Anticorruzione	Direttore/Responsabile Trasparenza/Responsabile Anticorruzione	50
5	Adozione	CDC	20

Tabella 6

La presente Relazione è stata sottoposta, visto il calendario delle riunioni istituzionali 2017, all'esame del Presidente generale che l'ha approvata con proprio delibera n. 22 in data 30 giugno 2017. Tale deliberazione sarà sottoposta, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera c), del vigente Statuto dell'Ente, al CDC per la ratifica.

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

Vista la sostanziale conferma dei contesti interno ed esterno nei quali l'Ente opera, e che ne hanno costituito l'ambito di azione anche per l'anno 2016, si possono considerare valide e attuali le considerazioni e le osservazioni già svolte nella Relazione sulla Performance 2015.

Per il Club Alpino Italiano, la duplice natura di Ente pubblico non economico e di associazione di volontariato, costituisce sia un punto di debolezza che di forza nel processo che porta un'organizzazione a perseguire obiettivi di performance, così come individuati nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Come già evidenziato la difficoltà da parte della componente volontaristica del CAI ad interiorizzare logiche aziendali di "performance" a scapito di azioni concrete sul terreno rappresenta il principale punto di debolezza.

Il punto di forza centrale dell'associazione CAI, invece, si conferma nel fatto che i volontari - per natura - sono spinti da un forte desiderio ad agire che si concretizza nelle molteplici attività svolte sul territorio nel perseguimento delle finalità istituzionali.

Sulla base dei risultati ottenuti e già descritti nei paragrafi precedenti e, anche, sulla base di quanto emerso nei diversi momenti di confronto sia interno che con l'OIV, si ritiene che il Club Alpino Italiano:

- continui a dimostrare la capacità di agire coerentemente con il Ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio - in condivisione tra CDC, CC e Direzione - rispettando fasi, tempi e strumenti indicati nel Piano (vedi Allegato n. 3D);
- manifesti capacità di auto-valutazione e volontà di miglioramento del proprio ciclo di gestione della performance, consentendo di compiere assestamenti operativi per il raggiungimento dei target previsti per l'anno.

Ne deriva che le aree di miglioramento possibili sono sostanzialmente quelle individuate nella precedente Relazione ed in particolare:

- affinamento costante della capacità dell'Ente di monitorare il percorso di realizzazione degli obiettivi così da rendere sempre più efficiente il processo di allineamento operativo delle attività agli stessi e massimizzare, quindi, il loro pieno raggiungimento;
- necessità di proseguire nella definizione e nella implementazione di nuove modalità di condivisione del processo e, soprattutto, di riuscire a coinvolgere operativamente nella realizzazione degli obiettivi il corpus volontaristico che costituisce la struttura cardine organizzativa dell'Ente. Il consolidato sottodimensionamento del personale dipendente della struttura pubblica dell'Ente, infatti, non consente di seguire in modo adeguato le *spinte* provenienti dalla base associativa. Per tali ragioni è di indispensabile continuare a trasmettere a tale base l'impegno profuso dall'Ente-CAI nel perseguimento degli obiettivi definiti nell'ambito del Piano della performance, anche, al fine di incrementare la consapevolezza dell'importanza e della necessità di una partecipazione sempre più allargata.

Il 2016 ha visto importanti modifiche sulla disciplina per la trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, declinate nel D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, intitolato "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Tale Decreto ha introdotto in particolare nuove prassi e nuovi obblighi che ribadiscono e rafforzano la sinergia tra gli ambiti della performance, trasparenza e prevenzione della corruzione, attraverso la pubblicazione di nuovi dati ed informazioni, la rielaborazione di parte dei contenuti già pubblicati, l'utilizzo di banche dati nazionali esterne e l'introduzione di una forma estesa dell'istituto dell'accesso civico. Tali frequenti e complessi cambiamenti normativi sulla disciplina della trasparenza, introdotti negli anni 2009, 2013 e 2016, trovano applicazione con le stesse modalità su tutte le P.A., indipendentemente dalle loro caratteristiche e peculiarità, e devono, in più, realizzarsi senza produrre oneri aggiuntivi. Simili previsioni producono difficoltà oggettive in un Ente di limitate dimensioni come il CAI, di cui si rammenta, una volta di più, l'esiguità ed insufficienza della dotazione organica. Tale situazione rende complessa l'armonizzazione tra il completo e puntuale svolgimento degli adempimenti imposti dalle normative vigenti e da A.N.A.C. e la stessa attuazione dell'attività istituzionale dell'Ente, rivolta, in primis, agli oltre 311mila Soci e più in generale agli appassionati della frequentazione e della conoscenza della montagna, specialmente italiana.

Si ribadisce quindi l'auspicio che, in futuro, tali processi possano essere maggiormente calibrati in base ai diversi livelli di complessità organizzativa di cui si compone la Pubblica Amministrazione e, pur salvaguardando la possibilità di confronto ed analisi dei risultati tra le diverse realtà, si possa favorire un più dettagliato confronto tra raggruppamenti di organizzazioni aventi caratteristiche e dimensioni più omogenee.

Milano, 30 giugno 2017

IL DIRETTORE



(f.to dott.ssa Andreina Maggiore)

IL PRESIDENTE GENERALE



(f.to avv. Vincenzo Torti)

ALLEGATI

n. 1D Tabella obiettivi strategici 2016

n. 2D Tabelle da 4.1 a 4.5 valutazione individuale 2016

n. 3D Tabella documenti del ciclo di gestione della performance 2016

n. 1R Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2016

n. 2R Relazione sull'obiettivo 2016 del Dirigente