CARTE DI LAVORO dell'OIV SULLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'AGENZIA SPAZIALE ITALIANA RELATIVAMENTE ALL'ANNUALITÀ 2023

27 giugno 2024

Le presenti Carte di lavoro sono state redatte sulla base degli elementi di informazione e dei profili di valutazione maturati nel corso del processo di analisi, valutazione e validazione della Relazione sulla Performance approvata dall'Ente con deliberazione del CdA n. 100/2024 ("*Approvazione della Relazione sulla Performance n. 2023 adottata ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b del d. lgs. 150/2009 e s. m.i.*", nella seduta n. 8 del 28 maggio 2024) e trasmessagli dall'Agenzia con email dal DG del 06.06.2024;

Si ringrazia per l'utile supporto la Struttura Tecnica di Supporto e, in specie, il dr. M. De Angelis (con cui abbiano approfonditamente condiviso le analisi e le mie valutazioni) e la dr.ssa M. Damiani la fattiva ed utilissima collaborazione data, in sede di preparazione, del presente documento.

Queste Carte devono essere conservate nell'archivio relativo agli atti dell'OIV, tenuto dalla STP.

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE:
LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ASI 2023 IN GENERALE
CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: Quadro generale dei temi di analisi finalizzati alla Validazione

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi

Esame di massima del processo di Misurazione e Valutazione per come rendicontato dall'ASI nella Relazione sulla performance

Le presenti Carte di lavoro si concentrano, essenzialmente, sul processo di Validazione del processo di Misurazione e Valutazione sintetizzato nella Relazione annuale sulla Performance 2023, adottata con determinazione Deliberazione del CdA del e trasmessa all'OIV con nota DG ASI prot. n. 9707 del 6 giugno 2024, svolgendo gli approfondimenti previsti dalle precisate Linee Guida.

1.1 Profili generali di analisi dell'OIV

Con riferimento alla metodologia di cui alle Linee Guida sulla Relazione sulla Performance n. 3/2018 del DFP, è stato effettuato il seguente lavoro di analisi:

- *Conformità* (*compliance*)

- Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida della PCM/Dipartimento funzione pubblica

- *Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance*

- Confronto tra la struttura della parte inerente la Performance contenuta nel Piano integrato di attività e organizzazione 2023 - 2025 (e tematiche ad essa strettamente connesse) e quanto rendicontato (sempre in termini di struttura) nella Relazione della Performance
- Controllo, nella Relazione, della presenza di tutti gli obiettivi (di performance organizzativa e di quella individuale relativa ai Dirigenti)
- Coerenza, nella Relazione, tra la valutazione della Performance organizzativa effettuata dall'OIV e i risultati di Performance organizzativa riportata dall'Amministrazione
- Verifica che nella misurazione e valutazione si sia tenuto conto (della rendicontazione) degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza
- Tenuta in considerazione di esiti di valutazioni effettuate con il coinvolgimento dei cittadini/utenti finali nonché , ove presenti ,di risultati prodotti dalle indagini delle analisi condotte.

- *Comprensibilità*

- Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi tabelle ecc.) secondo i consueti adeguati standard dell'Agenzia;
- Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti a riferimenti normativi, ecc.)

Inoltre si è tenuto conto dei seguenti sotto profili:

- Esame del linguaggio chiaro e comprensibile anche a un lettore non esperto.
- Esame dell'adeguatezza della lunghezza dei paragrafi e delle descrizioni in termini di bilanciamento tra sinteticità e completezza dei contenuti
- Esame della diversificazione di linguaggio tra le varie sezioni (divulgative o maggiormente tecniche).
- Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, grafici, ecc.).

- *Affidabilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

- Esame dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o quelle interne non autodichiarate, prima tra tutte il Controllo di gestione. In linea generale, è stata verificata, mediante l'essenziale ed approfondita verifica svolta dall'Ufficio citato che ha controllato, capillarmente ed in via diretta, l'affidabilità di dati e delle informazioni, di concerto (specie nel metodo) con l'OIV. Lo stesso OIV con il supporto della STP ha poi svolto propri ulteriori accertamenti utili sulla documentazione di riscontro citata nella Relazione allo scopo di verificare le specifiche evidenze di risultato attraverso varie fonti quali il software di supporto al Ciclo della Performance.

E' da ricordare e sottolineare che il DFP, precisa nelle citate Linee Guida che "*la validazione della Relazione deve essere intesa come "validazione" del processo di misurazione valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione"* (pag. 14 delle Linee Guida DFP n. 3/2018)[1] e che " *La validazione quindi non può essere considerata una certificazione puntuale della veridicità dei dati concernenti singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima*" (pag. 15 delle Linee Guida DFP n. 3/2018).
Tale verifica e valutazione è stata svolta dall'OIV, assistito dalla STP, sulla base degli accertamenti specifici fatti dal CG, che ha fornito, sia in forma documentale sia in forma di interlocuzione, ogni elemento e dettaglio di esso fosse necessario ed utile.

1.2 Profili specifici di analisi

- *Esame di massima del processo di misurazione e valutazione*

Le presenti Carte relazionano e suffragano proprio l'attenzione data dall'OIV, supportato dalla STP, nell'ambito della "Validazione della Relazione sulla Performance", al processo organizzativo di Misurazione e Valutazione. In questo senso l''OIV ha ormai un rapporto di analisi, consolidato negli anni, con l'UCG, che, all'interno dell'Ente, conosce ed applica alla perfezione (e quindi in perfetta sintonia con l'OIV e la STP) il metodo rigoroso di controllo capillare che occorre utilizzare nel corso di tutto il processo annuale di Misurazione e Valutazione, a cominciare dalla fase di definizione delle Performance alla fase di Monitoraggio intermedio fino ad arrivare alla Misurazione/Valutazione finale, sintetizzata proprio nella Relazione sulla Performance.

- *Misurazione e/o valutazione*

- Verifica dell'utilizzo del metodo previsto per gli indicatori
- Effettiva evidenziazione per obiettivi e indicatori degli eventuali scostamenti con indicazione della relativa motivazione

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione annuale sulla performance 2023 dell'ASI, approvata dal C.d.A. con *Approvazione della Relazione sulla Performance n. 2023 adottata ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b del d. lgs. 150/2009 e s. m.i.*", nella seduta n. 8 del 28 maggio 2024;
2. Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e valevole nel Ciclo della Performance – annualità 2023[2];

[1] https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/26-04-2018/direttiva-del-ministro-n-3-del-24-aprile-2018
[2] https://asi.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/asi/06-%20Performance/Sistema%20di%20misurazione%20e%20valutazione%20della%20Performance/ND-UCG-2022-

3. Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023 - 2025[3]
4. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
5. Art. 14 del D.lgs. n. 150 del 2009
6. Linee Guida PCM/DFP/UVP n. 3/2018[4]
7. Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2023 – 2025, ripreso nel PIAO 2023 - 2025[5]

3. Conclusioni raggiunte

Validazione complessiva:

- ☑ Positiva
- ○ Negativa.

Eventuali considerazioni:
Per il dettaglio si rinvia alle Carte di lavoro di dettaglio allegate.

001%20Finale%20COMPLETO.pdf

[3] https://www.asi.it/wp-content/uploads/2023/02/PIAO-2023_2025.pdf

[4] https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/26-04-2018/direttiva-del-ministro-n-3-del-24-aprile-2018

[5] Cfr. nota nr. 3

CARTE DI LAVORO
Verifiche e analisi
Ambiti di monitoraggio

Si dettaglia, di seguito, i principali profili di specifica analisi.

a) CARTA DI LAVORO – CRITERIO DI RIFERIMENTO: CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP

Punti di controllo:
- Corrispondenza dei contenuti con quanto suggerito dalle Linee guida n. 3 del 2018 del DFP

Analisi
Il documento è elaborato in un'ottica di elevata *compliance* rispetto ad ogni fonte giuridica e tecnica rilevante in materia. Si nota, in generale, che il documento si presenta, pur nella sua specificità, strutturato secondo e logiche del PIAO e nell'ambito di esso della sottosezione di cui è rendicontazione, così come previsto dalla normativa vigente.

Validazione
Tale ambito è validato.

Evidenze di Validazione
L'intera Relazione in esame è stata essenzialmente confrontata nell'ambito delle seguenti fonti.

a) Per la redazione della Relazione l'ASI ha rispettato, con elevatissima attenzione, gli elementi metodologici forniti dal
   - Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee Guida n. 3 del 2018 sulla Relazione annuale sulla Performance e
   - quelli derivanti dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASI.

La stessa Relazione è pure confrontata con:
- i suggerimenti previsti in Linee Guida, interne all'Agenzia, emanate, emanate, negli anni, dall'OIV;
- i suggerimenti proposti, sempre dall'Organismo in carica, attraverso le *Relazioni annuali sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni.* (pag. 4 della Relazione sulla Performance).

b) CARTA DI LAVORO – RIFERIMENTO: COERENZA TRA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E PIANO DELLA PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO DI RIFERIMENTO

Punti di controllo:
- l'intera Relazione sulla performance rappresenta il consuntivo esauriente di quanto programmato nell'intero Piano triennale della Performance relativamente al 2023;
- più specificatamente, le informazioni riportate nella Relazione sono coerenti per quantità e qualità con quanto pianificato.

Analisi
Come in parte detto, dalla Relazione sulla Performance si evince la coerenza con quanto pianificato e "promesso", dall'Ente, nel proprio Piano della Performance 2023-2025. Ad esempio, in tema di obiettivi assegnati alle UO.

Validazione
L'ambito complessivo qui in analisi è validato

Evidenze di validazione
La Relazione sulla Performance 2023 confrontata con il Piano della Performance presente nel PIAO 2023-2025 .

c) CARTA DI LAVORO – CRITERIO DI RIFERIMENTO: COERENZA TRA LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA EFFETTUATA DALL'OIV E LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RIPORTATI NELLA RELAZIONE

Punto di controllo:
La valutazione della Performance Organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa riportati nella Relazione

Analisi
La valutazione complessiva considera la misurazione della Performance dei singoli obiettivi assegnati alle UO (presente in sede di PIAO 2023-2025) e inoltre recepisce suggerimenti espressi nel corso del Ciclo della Performance 2023, specie in interlocuzioni da parte dell'OIV e STP con UCG.

Validazione
L'ambito specifico in analisi è validato.

Evidenze di validazione
- Relazione performance 2023:

- Paragrafo 10 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE pag. 18 – 26 (vedere anche Analisi degli scostamenti pag.25);
- Paragrafo 11. LA PERFORMANCE DELLE STRUTTURE (OBIETTIVI DI 2° LIVELLO) pag. 26 – 29 (vedere anche Analisi degli scostamenti pag.28);

d) CARTA DI LAVORO – CRITERIO DI RIFERIMENTO: PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI (SIA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA CHE INDIVIDUALE) INSERITI NEL PIANO

Punto di controllo: la Relazione (obiettivi sia di Performance organizzativa sia individuali) rispetto al Piano.

Analisi
La Relazione riporta il consuntivo di tutti gli obiettivi.
L'ASI dà un'applicazione parziale (indotta dalla situazione di mancata attuazione a monte dell'Agenzia del dettato normativo) della logica per obiettivi-risultati perché la Performance individuale riguarda, in specifico, il Direttore Generale, il Direttore Amministrativo, i dirigenti amministrativi e gli altri dipendenti non appartenenti ai profili di Tecnologo e Ricercatore.

Per quanto riguarda la Performance individuale del DG è da tenere presente che il 2023 è stato caratterizzato da un avvicendamento della guida dell'Agenzia: al dott. Fabrizio Tosone, che ha svolto l'incarico di Direttore Generale sino al 14 novembre 2023, è succeduto il dott. Luca Vincenzo Maria Salamone a partire dal 15 novembre, in seguito al conferimento dell'incarico da parte del CdA avvenuto il 10 ottobre 2023. Gli obiettivi individuali di risultato per il 2023 sono stati assegnati al dott. Tosone dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 46 del 24 febbraio 2023. I medesimi obiettivi sono stati traslati al dott. Salamone con decreto del Presidente n. 18 del 14 novembre 2023. (Pag. 30).

Validazione da parte dell'OIV
Il presente ambito è validato

Evidenze:
Relazione performance:
- Paragrafo 12 Performance individuale (pag.29 – 33)

e) CARTA DI LAVORO – CRITERIO DI RIFERIMENTO: VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'ANTICORRUZIONE A ALLA TRASPARENZA

Punto di controllo:

La Misurazione e Valutazione delle Performance considerata negli obiettivi connessi all'Anticorruzione a alla Trasparenza.

Analisi
Il punto di controllo è pienamente soddisfatto come risulta dal paragrafo 13 LE POLITICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE COME STRUMENTO DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE pag 33-38.
Approfondendo la rendicontazione specifica (pag. 34), tra le azioni più rilevanti conseguite nel 2023 si segnalano

- il contributo e l'impulso in tema di antiriciclaggio,
- il contributo per l'introduzione di un sistema di produzione della modulistica,
- La raccolta e la verifica delle dichiarazioni in tema di confitti di interesse, anche in ambito PNRR,
- il rafforzamento di presidi per il *pantouflage*,
- l'adozione di un nuovo Codice di comportamento,
- il programma di formazione obbligatoria, condotta in maniera preponderante con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), in tema di PNA 2022, PNRR, nuovo Codice degli appalti, individuazione del Titolare effettivo, anche in ambito PNRR, l'etica pubblica e la trasparenza.
- L' approntamento di im nuovo strumento destinato alla tutela delle segnalazioni - *Whistleblower,* con l'introduzione di una nuova procedura in linea con le prescrizioni del D.lgs. n. 24/2023 e di una nuova piattaforma informatica.

Validazione da parte dell'OIV
Tale ambito è validato.

Evidenze:
Relazione Performance 2023 paragrafo 13 LE POLITICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE COME STRUMENTO DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE pag 33-38.

f) CARTA DI LAVORO – CRITERIO DI RIFERIMENTO: VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI

Punto di controllo:
Ai fini della valutazione di tale profilo si è tenuto conto del risultato misurato attraverso gli indicatori individuati nel Piano della Performance, sulla base dell'accertamento risultante dal lavoro dell'UCG

Validazione da parte dell'OIV
Tale ambito è validato.

Analisi
Tale ambito risulta rigorosamente applicato rappresentando uno dei principali contributi delle tre

risorse umane dell'Ufficio Controllo di Gestione (quale soggetto autonomo e "terzo" rispetto ai valutandi), che, come detto, cura tutto l'accertamento "di base" sui dati e quindi la Misurazione di essi.

Validazione da parte dell'OIV
Tale ambito è validato

Evidenze:
L'insieme ed il dettaglio di Misurazione sulle Performance dei/lle valutandi/e e sullle unità organizzative che dovevano essere valutate, è stato professionalmente, assicurato dall'UCG, soggetto imparziale e professionale collocato con adeguata autonomia (essendo incardinato nella Direzione Generale) e "controllore" che è posto al di fuori delle unità organizzative interne di produzione dei risultati.

g) CARTA DI LAVORO – CRITERIO DI RIFERIMENTO: AFFIDABILITÀ DEI DATI UTILIZZATI PER LA COMPILAZIONE DELLA RELAZIONE (CON PREFERENZA PER FONTI ESTERNE CERTIFICATE O FONTI INTERNE NON AUTODICHIARATE, PRIME TRA TUTTE IL CONTROLLO DI GESTIONE)

Punti di controllo:
- le tabelle e tutti i dati riportati nella Relazione rispetto al profilo di citazione delle fonti;
- significativo campione di obiettivi e di altre informazioni riportate nella Relazione

Analisi

Al fine di verificare i punti di controllo di cui sopra si è utilizzato il sw gestionale STRATEGIC PA in utilizzo in ASI. In tale software i responsabili di UO, secondo il minuzioso accertamento effettuato dall'UCG, hanno indicato gli obiettivi di performance, hanno eseguito l'aggiornamento di monitoraggio richiesto ed hanno effettuato la rendicontazione dei loro obiettivi.
Per ciascun obiettivo sono allegate anche le evidenze (a cura dei Responsabili delle UO) che vengono supportate generalmente da documentazione allegata all'interno del software gestionale.
Inoltre è da aggiungere che l'Ufficio Controllo di gestione aveva già svolto la verifica intermedia di tutti gli obiettivi (in fase di monitoraggio intermedio ex art. 6 del D Lgs. 15072009) della rendicontazione.
L'esame fa emergere grande attenzione alle fonti: solitamente, le tabelle ed i dati riportati nella Relazione sono sostanzialmente contraddistinti dall'indicazione della fonte.
Risulta che un significativo campione di obiettivi e di altre informazioni riportate nella Relazione è stato sottoposto, dall'UCG, a verifica capillare di corrispondenza con la documentazione a supporto fornita dalle UO referenti degli obiettivi e delle informazioni

Validazione da parte dell'OIV
L'ambito qui di riferimento è validato.

Evidenze:
Relazione sulla performance 2023
PIAO – Sezione Valore pubblico e Performance

h) CARTA DI LAVORO – CRITERIO DI RIFERIMENTO: EFFETTIVA EVIDENZIAZIONE, PER TUTTI GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RISCONTRATI FRA RISULTATI PROGRAMMATI E RISULTATI EFFETTIVAMENTE CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE

Punti di controllo:
- Relazione: scostamenti riscontrati tra quanto pianificato e consuntivato
- Relazione: analisi e motivazione degli scostamenti

Analisi
Come indicato nella Relazione alcuni obiettivi non sono stati raggiunti totalmente, nell'ambito della valutazione della Performance Organizzativa dell'Ente. Il Documento;
- evidenzia gli scostamenti riscontrati tra quanto pianificato e consuntivato
- include analisi e motivazione degli scostamenti

Valutazione
Ambito risulta validabile

Evidenze:
Analisi degli scostamenti : pag. 25 e 28 della relazione sulla performance

i) CARTA DI LAVORO – CRITERIO DI RIFERIMENTO: ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTO NELLA RELAZIONE ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIANO

Punto di controllo:
la Relazione descrive il processo di misurazione e valutazione delle performance anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel piano

Analisi

La Relazione descrive gli obiettivi non inseriti nel Piano. Essi sono espressi nella Relazione e sono stati oggetto in una sessione valutativa da parte dell'OIV, STP ed UCG di un'illustrazione da parte di quest'ultimo Ufficio.

Validazione da parte dell'OIV
L'ambito è validato.

Evidenze:
Capitolo 12 performance individuale

j) CARTA DI LAVORO – CRITERIO DI RIFERIMENTO: VERIFICA DELL'ADOZIONE DI SISTEMI DI RILEVAZIONE DEL GRADO DÌ SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI E DEI CITTADINI IN RELAZIONE ALLE ATTIVITÀ E AI SERVIZI EROGATI, DELLA PUBBLICAZIONE DEI RISULTATI IN FORMA CHIARA E COMPRENSIBILE E DELLA LORO CONSIDERAZIONE AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AMMINISTRAZIONE

Punti di controllo:
- il processo di rilevazione del grado dì soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati;
- Gli esiti di tale rilevazione, presenti nella Relazione.

Analisi
Sono state condotte diverse indagini volte alla verifica del sul grado di soddisfazione degli utenti per:
- il lavoro agile (pag.46);
- corsi di formazione svolti durante l'anno (pag. 49)
- dipendenti che hanno richiesto la consulenza previdenziale (pag. 51)
- dipendenti che hanno richiesto consulenza e assistenza su benefici sociali e assistenziali (pag . 51)
- questionario sui servizi di service desk e INTRANET (pag. 52)
- test di gradimento Space to knowledge management per neoassunti (pag.50)

Il processo di rilevazione del grado dì soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati è coerente con quanto previsto dal Sistema e/o dalla normativa vigente.
La Relazione rappresenta gli esiti di tale rilevazione in forma chiara e comprensibile: descrive il processo con cui si è data attuazione al coinvolgimento dei cittadini/utenti finali e come tali informazioni sono state utilizzate dall'amministrazione

Validazione da parte dell'OIV
L'ambito è validato.

Evidenze:
Paragrafo 19 - LAVORO AGILE pag. 46

Paragrafo 20 - LA FORMAZIONE DEL PERSONALE pag.47

Paragrafo 21 - INIZIATIVA SPACE TO KNOWLEDGE MANAGEMENT pag. 50

Paragrafo 22 - VALUTAZIONE PARTECIPATIVA, SERVIZI EROGATI AI DIPENDENTI pag. 50

k) CARTA DI LAVORO – CRITERIO DI RIFERIMENTO: VERIFICA DELLA SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ecc.)

Punti di controllo:
la relazione è caratterizzata da:
- paragrafi non prolissi, sintetici
- uso di schemi, grafici e tabelle per fare sintesi

Analisi
Si ritiene che l'ambito risulta essere soddisfatto.

Validazione da parte dell'OIV
L'ambito è validato.

Evidenze:
Relazione sulla performance 2023.

l) CARTA DI LAVORO – CRITERIO DI RIFERIMENTO: VERIFICA SULLA CHIAREZZA E COMPRENSIBILITÀ DELLA RELAZIONE (LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE, PRESENZA INDICE, POCHI RINVII AD ALTRI DOCUMENTI O A RIFERIMENTI NORMATIVI, ETC…)

Punti di controllo: la relazione è caratterizzata da:
- le sigle sono sempre provviste di descrizione o spiegazione
- le tabelle, schemi e grafici sono sempre numerati

Validazione da parte dell'OIV
L'ambito è validato.

.

Valutazione
Ambito è validato

Evidenze:
Forma (in senso lato) utilizzata Relazione sulla performance 2023

m) **CARTA DI LAVORO – CRITERIO DI RIFERIMENTO: VERIFICA DELL'INSERIMENTO NELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELLE VARIAZIONI VERIFICATESI DURANTE L'ESERCIZIO, DEGLI OBIETTIVI E DEGLI INDICATORI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE E LORO VALUTAZIONE AI FINI DELLA VALIDAZIONE**

Punti di controllo:
- la Relazione nelle parti inerenti alle variazioni intervenute rispetto alla pianificazione degli obiettivi e degli indicatori

Analisi
Dagli approfondimenti realizzati e sulla base delle evidenze il punto di controllo risulta soddisfatto.

- la Relazione individua le variazioni intervenute rispetto alla pianificazione degli obiettivi e degli indicatori
- l'OIV valuta positivamente la "ratio" e l'opportunità delle avvenute motivazioni intervenute rispetto a quanto indicato dal Sistema vigente ai fini della validazione

Validazione da parte dell'OIV
L'ambito è validato.

Evidenze:
Come più volte evidenziato nel corso delle riunioni tenutesi nel periodo antecedente alla redazione e pubblicazione del PIAO l'OIV, la STP e , di concerto l'UCG hanno consigliato, la dove si siano verificate delle difficoltà nella realizzazione degli obiettivi pianificati, ad una eventuale variazione e rimodulazione tempestiva, pur qualora accuratamente giustificata. .
Paragrafo 12 la performance individuale – obiettivi del Direttore Generale e dei Dirigenti amministrativi pag. 31 Al dott. Natale Monsurrò è affidata la responsabilità della Direzione Amministrazione e Finanza; il dirigente ha avuto assegnati gli obiettivi di risultato dal Direttore Generale con decreto n. 331 del 37 marzo 2023, questi sono stati oggetto di rinegoziazione e quindi rimodulati con decreto 978 del 12 ottobre 2023.

Nota aggiuntiva a margine del processo di Validazione della Relazione 2023: VERIFICA DI PROFILI RIGUARDANTI EVENTUALI INOSSERVANZE DI OBBLIGHI DI LEGGE AVENTI RILEVANZA AI FINI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'OIV ha proceduto altresì, a margine del processo di Validazione della Relazione sulla Performance relativa all'annualità 2023 ad un esame approfondito (attraverso una propria specifica istruttoria svolta con il supporto del Responsabile della Struttura Tecnica Permanente, coinvolgendo vari ruoli: in specie, soprattutto, a parte ovviamente il Resp. della STP, il Direttore generale attuale e quello della maggior parte del 2023, la RPCT, un Dirigente e la Resp. dell'UCG) riguardante eventuali casi di inosservanza di obblighi di legge, specie dirigenziali aventi rilevanza ai fini della Misurazione e Valutazione della performance individuale.

Premessa

Prima di esaminare la situazione riferita al 2023, l'OIV, , in generale, constata che in Agenzia Spaziale Italiana continua a mancare sia una sotto-funzione organizzativa ed amministrativa che (svolgendo una tipologia di controllo, specie nell'ambito del Diritto Amministrativo) rilevi, specificatamente e sistematicamente, casi di eventuali condotte di inosservanza rispetto ad obblighi (solitamente a carico di figure dirigenziali), poste da norme di legge in vari ambiti del Diritto (per fare alcuni esempi, in tema di Procedimento Amministrativo, di Trasparenza amministrativa e di Appalti). La tematica ha una significativa importanza perchè quelle norme in materia, non presenti in un unico testo ma in varie leggi, ricollegano all'eventuale inosservanza una specifica rilevanza ai fini della Misurazione e Valutazione delle Performance.

L'OIV ricorda pure che, in ASI, esiste da anni all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, una specifica regola[6] (suggerita almeno come principio dallo stesso OIV), secondo la quale l'Ufficio Procedimenti Disciplinari ha l'obbligo di segnalare, al 31 dicembre di ogni anno, le eventuali condotte (del genere qui richiamato) emerse nel corso di un anno sia all'Organo di Indirizzo Politico sia all'OIV.

A tale proposito c'è da dire che anche quest'anno l'OIV non ha avuto al 31 dicembre 2023 segnalazioni specifiche in materia.

---

[6] Cfr. pag. 33 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (ND-UCG-2022-001 – elaborazione 2022), vigente nel 2023: (....) *8.9 Ufficio Procedimenti Disciplinari e altre disposizioni particolari L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) trasmette all'OIV periodicamente e comunque entro il 31 dicembre di ogni anno, la lista dei dirigenti, dei responsabili di direzioni, di strutture e di unità organizzative che sono stati oggetto di procedimenti disciplinari o destinatari di altri provvedimenti che rilevano ai fini della responsabilità dirigenziale collegata alla performance individuale. Le segnalazioni di irregolarità da parte dell'UDP o da parte della autorità giudiziaria comporta la sospensione dell'erogazione dei premi fino ad accertamento. Nel caso in cui l'impossibilità del conseguimento dei risultati sia imputabile alla responsabilità dirigenziale, l'OIV ne tiene conto ai fini del processo di valutazione della performance individuale. Per i dirigenti nei confronti dei quali siano state accertate, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla Legge e dai contratti collettivi nazionali, gravi irregolarità e per i quali siano stati adottati provvedimenti disciplinari o emesse sentenze di colpevolezza passato in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione, la parte premiale è decurtata della parte collegata agli obiettivi di comportamento.*(...) in https://asi.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/asi/06-%20Performance/Sistema%20di%20misurazione%20e%20valutazione%20della%20Performance/ND-UCG-2022-001%20Finale%20COMPLETO.pdf

L'ulteriore specifica istruttoria dell'OIV

In ogni caso l'Organismo, in fase di conclusione del Ciclo della performance 2023, ha provveduto ad attivare una propria istruttoria specifica, chiedendo in ogni caso, *sua sponte*[7], a soggetti qualificati della struttura organizzativa dell'ASI, di comunicargli ai eventuali casi emergenti, in modo da sensibilizzare chi di dovere.

Quest'anno ha richiesto, rispetto al Ciclo di Performance 2023, informazioni (con specifiche pec) a tre soggetti:

- il titolare attuale del ruolo di Direttore generale dell'Agenzia nonché Presidente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- il titolare (*protempore* durante gran parte del 2023) del ruolo di Direttore generale dell'Agenzia nonché Presidente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- la Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

Rispetto al primo titolare di ruolo l'Organismo ha ricevuto (attraverso comunicazione formale del suo Vicario) comunicazione in cui risulta un riscontro negativo rispetto a casi del genere di quelli qui in esame. Nella risposta il soggetto qualificato ha però segnalato due casi verificatesi, nell'ambito della struttura organizzativa dell'Agenzia, ma al di sotto dei dirigenti, di provvedimenti disciplinari, che comunque risultano comunicati al dirigente di competenza (quindi Valutatore diretto) affinché, evidentemente, ne tenga conto, ove vi siano gli estremi, in sede di Misurazione e Valutazione della performance dei valutati interessati.

Il titolare *pro tempore* (oggi Ispettore nell'Ente), invece è stato brevemente interpellato dall'OIV, nel corso di una riunione, in video collegamento, dell'OIV del 25.06.2024 con il Responsabile della Struttura Tecnica Permanente. Durante tale riunione tale ruolo che ha svolto, *pro tempore*, il duplice ruolo di DG e di Presidente dell'ufficio Procedimenti Disciplinari ha assicurato di non avere conoscenza di casi.

Questo è, quindi, il quadro, rispetto al 2023, inerente la questione qui in esame in ASI.

Il caso incidentalmente emerso in corso di 2024

Tuttavia, il 27 Marzo 2024, durante una riunione dell'OIV (assistito dal Responsabile della Struttura tecnica permanente dr. De Angelis) con il Collegio dei Revisori , è stato incidentalmente segnalato dal Presidente del Collegio un caso di ritardo nella comunicazione di documentazione amministrativa nei confronti del Collegio dei Revisori, in relazione alle procedure attinenti al bilancio. Il caso riportato, sia pure in modo estremamente generico, è stato ricollegato da quel Presidente alla Performance.

Il primo esame del caso svolto dall'OIV ha fatto emergere un primo dato di fatto: verso il ruolo maggiormente indiziabile come autore della condotta, non è mai stata avviata, da alcuno (né i Revisori dei Conti né dal superiore diretto), una procedura disciplinare (come detto, secondo quanto

[7] Ciò anche utilizzando le facoltà di cui all'art. 14 comma *4-ter* dell'art. 14 del D. lgs. 150/2009 secondo cui: " *Nell'esercizio delle funzioni di cui al comma 4, l'Organismo indipendente di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. (...).*

previsto dal SMVP rispetto ai casi qui in esame) al fine di verificare e, eventualmente, sanzionare la condotta, consentendo poi di poter determinare eventuali conseguenze in ordine alla Misurazione e Valutazione della performance individuale.

In tal senso l'OIV, venuto a conoscenza del caso dal Collegio dei Revisori,ha (a margine di quell'incontro e con una propria specifica nota) evidenziato allo stesso Consesso che la procedura organizzativa più corretta, da un punto di vista giuridico (almeno al fine qui in esame), da applicare, beninteso ove si ritenesse vi fosse qualche condotta negligente, fosse quella di informare l'Ufficio procedimenti disciplinari affinché, ove la condotta potesse essere ascrivibile ad un soggetto singolo, fosse esaminata, con le garanzie del caso, la sua condotta, accertato l'eventuale disvalore soggettivo e, quindi, la rilevanza disciplinare della condotta. Tuttavia anche dai riscontri da ultimo avuti nella giornata del 26.06.2024 (attraverso la comunicazione di quanto agli atti dell'UPD e della DRU) non sono emerse condotte negative, in quanto accertate o su cui siano stati attivate procedimenti disciplinari, inerenti casi del genere di quello sollevato dal Presidente dei revisori. In altre prole non risulta, allo stato attuale, avviato alcuno specifico procedimento disciplinare rispetto al a dirigenti in carica.

Nel frattempo l'Organismo Indipendente ha comunque proceduto ad avviare una propria istruttoria per approfondire il caso. In tal senso, ha ascoltato in data 07.05 2024 una persona titolare di ruolo potenzialmente "indiziabile" di una possibile condotta di inosservanza nella materia di quei ritardi. Tale persona interpellata ha evidenziato che lui, una volta venuto a conoscenza delle rimostranze del Collegio dei Revisori, aveva spontaneamente comunicato, mesi fa agli stessi, una nota in cui sostanzialmente dava elementi giustificativi rispetto al ritardo in questione, sottolineando, in sostanza, che comunque:

- il ritardo non aveva determinato problemi alla conclusione in tempo della procedura, perché il bilancio era stato poi approvato comunque nei tempi richiesti:
- Il termine non era comunque da considerare perentorio ma ordinatorio (non prevedendo sanzioni a carico di un eventuale autore della condotta di ritardo);
- non si era determinato alcuna conseguenza.

Inoltre il ruolo aveva addotto varie cause di natura organizzativa (quindi non ricollegabili ad un soggetto singolo ma sostanzialmente a problematiche strutturali) che avevano causato il ritardo in questione, tra le quali:

- la cronica carenza di risorse interne alla Direzione da lui diretta;
- le problematiche organizzative di tempestiva trasmissione, all'interno dell'ente e verso la sua Direzione, dei dati.

A tale nota non era seguito da parte del Collegio alcuna azione giuridica verso alcuno.

Da parte sua, d'altra parte, l'Organismo Indipendente di Valutazione teneva presente alcuni ulteriori aspetti del caso:

- il fatto che le norme in quella specifica materia di ritardo non ricollegasse all'inosservanza alcuna conseguenza sulla Misurazione e Valutazione della Performance;
- la mancanza di un obiettivo specifico che riguardasse quella particolare problematica di comunicazione nei tempi;
- l'assenza di *item* valutativi di comportamento organizzativo che presidiassero tale aspetto, obbligando che fosse da valutare, da parte del superiore diretto, l'autore della condotta.

A conclusione della propria istruttoria, l'OIV , tenuto presente tutto ciò e considerando l'assenza di impulso, sia da parte del Direttore generale *protempore* nonché Presidente, sempre *protempore*, (che risulterebbe fosse informato delle rimostranze del Collegio dei Revisori da parte degli stessi)

sia da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, attraverso una comunicazione all'Ufficio Procedimenti disciplinari rispetto al caso e, in specie, al/agli eventuale/i autore/i della condotta, non può che ritenere sostanzialmente non rilevante la condotta, almeno allo stato delle informazioni in proprio possesso, ai fini della specifica misurazione e valutazione della performance individuale di alcuno/a come potenziale autore/trice della fattispecie.

E' da dire, infine, che il 25.06.2024 l'Organismo ha proceduto a raccogliere, nel corso di una telefonata (25.06.2024 dalle 9,57 per 49 minuti), ulteriori informazioni dalla Responsabile dell'Ufficio Controllo di gestione la quale segnalato che, nella Performance 2024, risulta introdotto un obiettivo specifico inerente all'ottimizzazione dei tempi e che tale obiettivo di Performance è stato comunicato al Collegio dei revisori i quali ne hanno preso atto.

CARTE DI LAVORO SULLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE dell'AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - Annualità 2023

CRITERI (LINEE GUIDA DFP N.3- Ufficio Performance)	VALIDAZIONE OIV
1.Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della *performance* relativo all'anno di riferimento	☑ Positiva
2.Coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione	☑ Positiva
3.Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di *performance* organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	☑ Positiva
4.Verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	☑ Positiva
5.Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	☑ Positiva
6.Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione	☑ Positiva
7. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	☑ Positiva
8 - Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	☑ Positiva
9 - Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP	☑ Positiva
10- Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e	☑ Positiva

tabelle, ecc.);	
11 - **Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).**	☑ Positiva

Roma, 27 giugno 2024

L'OIV dell'ASI
Dott. Aldo Monea
(firma digitale)

Firmato digitalmente da
Aldo Monea
CN = Aldo Monea
C = IT

Ambito monitoraggio	Conclusione in termini di validazione
a)Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alla linee guida del DFP	**Validato**
b)Coerenza tra Relazione sulla performance e piano della performance relativo all''anno di riferimento	**Validato**
c)Coerenza tra la valutazione della performance organizzativa complessiva e la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa riportati nella relazione	**Validato**
d)Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	**Validato**
e)Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione a alla trasparenza	**Validato**
f)Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	**Validato**
g)Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)	**Validato**
h)Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	**Validato**
i)Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	**Validato**
j)Verifica dell'adozione di sistemi di rilevazione del grado dì soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, della pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e della loro considerazione ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione	**Validato**
k)Verifica della sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	**Validato**
l)Verifica sulla chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc)	**Validato**
m)Verifica dell'inserimento nella relazione sulla performance delle variazioni verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale e loro valutazione ai fini della validazione	**Validato**