ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0010212 - Ingresso - 30/06/2026 - 08:39

RELAZIONE DELL'OIV SULLA VALIDAZIONE OIV DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'AGENZIA SPAZIALE ITALIANA RELATIVAMENTE ALL'ANNUALITÀ 2025 DI PERFORMANCE

Premessa

Questa Relazione è redatta dall'OIV, per come previsto dalle specifiche Linee guida del Dipartimento Funzione pubblica[1] in tema di Relazione sulla Performance dell'Ente e sua Validazione da parte dell'OIV. Essa, in particolare, dà conto delle analisi e delle motivazioni in esse ricomprese o implicite che hanno portato all'Atto di Validazione OIV, già firmato, sulla Relazione sulla Performance 2025 dell'Agenzia Spaziale Italiana.

In tal senso l'OIV tiene ben presente che, secondo quelle Linee Guida, il compito della singola Organizzazione pubblica è, con la sua Relazione, quello di compilare e pubblicare:

- uno "*strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della Performance*",
- "*uno strumento di accountability*"[2],
- la "*descrizione di come si è svolto il processo di misurazione e valutazione nel suo complesso*"[3].

È da sottolineare che, l'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009, l'OIV (come già fatto in separato atto) "*valida la Relazione sulla Performance (...) a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione*".

E, in specifico il ruolo dell'OIV è, sempre secondo le suddette Linee Guida l'OIV, quello di svolgere la ""*validazione" del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione*."[4]. In tal senso il DFP aggiunge che "*La validazione quindi non può essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima*."

- Per svolgere tale ruolo specifico, l'OIV ha analizzato la *Relazione sulla Performance 2025* RS-SCG-2026-006, approvata dall'Ente con deliberazione n. 65/2026, verbale seduta n. 6 del 22 giugno 2026;

Le presenti note (qui, talora denominate talora secondo la terminologia tradizionale "Carte di lavoro") sono state redatte sulla base degli elementi di informazione e dei profili di valutazione maturati nel corso di tale processo di analisi, valutazione e validazione della Relazione sulla Performance, precedentemente citata.

Si ringrazia per l'utilissimo supporto la Struttura Tecnica di Supporto e, in specie, il dr. M. De Angelis (a cui ho approfonditamente anticipato queste mie note per avere le sue osservazioni), la dr.ssa S. Batani e la dr.ssa M. Damiani che mi hanno dato fattiva ed utilissima collaborazione, in sede di primissima preparazione del testo, e poi, in fase avanzata, ai fini della di redazione del presente documento.

Si ricorda che questa Relazione dovrà essere conservata nell'archivio relativo agli atti dell'OIV, tenuto dalla STP e pubblicata (secondo l'interpretazione 2024 dell'ANAC) in Amministrazione Trasparente a margine della Validazione della Relazione sulla Performance.

---

[1] https://Performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG-Relazione_28_novembre_2018_.pdf in specie pagg. 14-16.

[2] Pag. 4 in Linee Guida DFP citate (e di cui alla nota precedente).

[3] Pag. 14 delle menzionate Linee Guida DFP.

[4] Pag. 14, a fondo pagina, delle suddette Linee Guida.

Introduzione alla Relazione sulla performance ASI 2025

1. Profili generali di analisi dell'OIV

Il lavoro di analisi effettuato è di seguito effettuato è stato svolto con particolare attenzione a quanto richiesto alle Linee Guida sulla Relazione sulla Performance n. 3/2018 del DFP, pur tenendo conto, come evidenziato nelle citate Linee Guida, che la validazione non può essere considerata una certificazione puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima.

- *Conformità* (*compliance*)

In generale, conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida della PCM/Dipartimento funzione pubblica
Più in specifico, specie rispetto alle LG DFP:

- coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva (cfr. paragrafo effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione a alla trasparenza;
- verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- 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);
- 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;
- adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

A tali canoni di controllo l'OIV, con il supporto della STP, ha aggiunto, nel corso della Validazione, qualche ulteriore profilo di analisi di controllo ritenuti utili rispetto al fine del presente esame (soddisfazione e partecipazione Stakeholder)
Per il dettaglio sul controllo effettuato e su eventuali criticità e suggerimenti in relazione ai criteri precedentemente elencati, si rinvia, quindi, alle successive Note di dettaglio.
E' da ricordare e sottolineare, tuttavia, ciò che si è detto in Premessa a questa Relazione OIV: secondo il DFP, *"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)[5]

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

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).

In ogni caso, una meticolosa verifica e valutazione è stata svolta dall'OIV, con la efficace ed efficiente assistenza della STP e sulla base degli accertamenti specifici fatti dal Controllo di Gestione (SCG). Tutto ciò ha fornito, sia in forma documentale sia in forma di interlocuzione verbale, adeguati elementi di dettaglio necessari o utili, ivi comprese evidenze sui risultati.

La presente Relazione, implicitamente, da conto e suffraga l'attenzione data dall'OIV, supportato dalla STP, nell'ambito della "Validazione della Relazione sulla Performance", al processo organizzativo di Misurazione e Valutazione applicato dall'Agenzia. In questo senso l''OIV, che ha ormai un rapporto di analisi, consolidato negli anni, con il SCG, che, all'interno dell'Ente, conosce ed applica (e quindi in sintonia con l'OIV e la STP) il metodo rigoroso di controllo capillare che, per specifico indirizzo dato da questo OIV, occorre sia utilizzato 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.

In questo senso come si vedrà, l'OIV pone, in parte di questo documento, suggerimenti proprio su vari profili sotto-processi organizzativi.

2. Le principali fonti generali di informazione ai fini della Validazione

I principali documenti di riferimento sono stati:

1. Relazione sulla Performance 2025, approvata dal C.d.A. con Deliberazione di CdA n. 65/2026, verbale seduta n. 6 del 22 giugno 2026;
2. *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* vigente e valevole nel Ciclo della Performance – annualità 2025[6], CdA del verbale seduta n. 16 del 20 dicembre 2024;
3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO)[7];
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[8];
7. Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2025 – 2027, ripreso nel PIAO 2025 - 2027[9];
8. Le informazioni comunque acquisite nel corso del Controllo svolto, in corso di Ciclo di Performance 2025, dall'OIV con il supporto della STP.

[6] Cfr. https://asi.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/asi/06-%20Performance/Sistema%20di%20misurazione%20e%20valutazione%20della%20Performance/SMVP%20-%20Achivio%20storico/SMVP%202024/DEL%20217_2024%20-%20Aggiornamento%20Sistema%20Misurazione%20e%20Valutazione%20Performance%20Ed_2024.pdf

[7] Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 in https://asi.portaleamministrazionetrasparente.it/contenuto28480_piano-integrato-di-attivit-e-organizzazione-2025-2027_44.html

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

[9] Cfr. nota nr. 7

NOTA 1 OIV

Punti di controllo:

a) **Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida 2018 del DFP**
b) **Corrispondenza dei contenuti con quanto suggerito dalle Linee Guida DFP n. 3 del 2018 del DFP**.

Analisi:
Dalla Relazione sulla Performance approvata e già citata si riscontrano:
- I principali risultati raggiunti, con riferimento agli obiettivi strategici e operativi programmati, mettendo in luce i livelli di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- L'analisi del contesto interno ed esterno, comprensiva della mappatura delle risorse disponibili (umane, finanziarie, strumentali) e delle eventuali criticità riscontrate, dei risultati ottenuti nel periodo considerato scostamenti, con le relative cause, rispetto ai target previsti, al fine di fornire un quadro realistico e aggiornato delle condizioni operative dell'ente;
- La misurazione e valutazione della Performance organizzativa, attraverso indicatori quantitativi e qualitativi, in linea con il ciclo della Performance e con le metodologie previste dalla normativa vigente.

La Relazione, inoltre, è stata elaborata con un approccio orientato al miglioramento continuo della gestione, prevedendo, come suggerito in numerose occasioni dall'OIV al 1° Ufficio Coordinamento amministrativo e Supporto tecnico-gestionale alla DG ed in specie a Responsabile Servizio Controllo di gestione, Performance e Supervisione Rendicontazione ed a staff, la possibile riprogrammazione/ rimodulazione degli obiettivi di Performance, relazionando le motivazioni a fondamento della richiesta ma anche evitando anche che attraverso la rimodulazione, si eludano responsabilità soggettive nel perseguimento, in corso di anno, degli obiettivi.
Nel complesso, la struttura del documento riflette le logiche e l'impostazione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2025, come previsto dalla normativa vigente.

Valutazione:
Complessivamente l'ambito è validato.
L'Organismo rileva recepimento graduale ma deciso dei vari suggerimenti dati dall'OIV nella Relazione sul Funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli interni e nel corso delle molteplici riunioni interne con DG, con Dirigente del 1° Ufficio di coordinamento amministrativo, supporto tecnico-gestionale alla Direzione generale, con SCG ed, ovviamente e soprattutto, nelle innumerevoli interlocuzioni con il Resp. STP e il suo staff.

Evidenze:
- Per la redazione della Relazione sono stati osservati, da un lato, gli elementi metodologici forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee Guida n. 3 del 2018 sulla Relazione annuale sulla Performance.
- D'altro lato, soprattutto, la Relazione sulla Performance 2025, approvata dal C.d.A. con Deliberazione di CdA n. 65/2026, verbale seduta n. 6 del 22 giugno 2026.
-

Suggerimento OIV:
➢ Vari miglioramenti auspicati dall'OIV sono posti nel dettaglio delle successive note.

Nota 2 OIV

Punti di controllo:

c) **Coerenza tra contenuti della Relazione sulla Performance e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno di riferimento**

Analisi:
Dalla Relazione sulla Performance 2025 si evince la coerenza con quanto pianificato nel Piano della Performance 2025-2027.

Valutazione:
L'ambito in esame è validato

Evidenze:
- Il confronto dei contenuti dei due documenti;
- Lo stesso Indice di ciascuno dei due documenti, se confrontato con quello dell'altro documento, è un indicatore;
- In parte si dirà, implicitamente, anche nelle Note successive.

Nota 3 OIV

Punto di controllo:

d) Coerenza tra la valutazione della Performance organizzativa complessiva e la valutazione degli obiettivi di Performance organizzativa riportati nella Relazione

La valutazione della Performance organizzativa risulta coerente e congrua rispetto alla Performance organizzativa realizzata dall'Agenzia.

Analisi:
La valutazione complessiva considera la misurazione della Performance dei singoli obiettivi assegnati alle UO. Inoltre recepisce alcune considerazioni espresse da parte dell'OIV nel corso del Ciclo della Performance e dei lavori della stessa rendicontazione 2025.

Valutazione:
L'ambito in esame è validato

Evidenze:
Relazione Performance 2025:
In specie, Paragrafo 8 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE pag. 18 – 24 (vedere anche Analisi degli scostamenti pag.24).

Nota 4 OIV

Punto di controllo:

e) **Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano**

Analisi:
La Relazione riporta il consuntivo di tutti gli obiettivi 2025 (sia di Performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano (o eventualmente modificati).
Tuttavia si nota che:
- la Performance individuale riportata è stata applicata in riferimento al Direttore Generale, alla dirigenza amministrativa ed a ruoli non appartenenti ai profili di Tecnologo e Ricercatore;
- le Performance individuali inserite in Relazione sono riportate in termini di Misurazione.

Valutazione
L'ambito in esame è validato.

Suggerimenti OIV:
- Come in parte si dirà e si aggiungerà anche nella successiva Nota OIV 10, per evitare che le Performance individuali inserite in Relazione continuino in futuro ad essere rendicontate in termini di semplice Misurazione e non, come dovuto, di Valutazione[10] (che solamente può rendere contro dei risultati effettivamente finali), è necessario, come minimo, che:
  - il processo Organizzativo di rendicontazione sia "ri-calendarizzato" in modo tale che la Valutazione delle performance individuale (come minimo dei Dirigenti) sia svolta e sia tutta espressa e resa pubblica agli stakeholder attraverso la Relazione;
  - è necessario, pertanto, che la prossima rendicontazione della Performance 2026 abbia una tale regolazione nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, trattandosi anche di una tematica di "calendario dei lavori" di Rendicontazione attraverso un "ordine di servizio" del DG;
  - si proceda "a monte" ad una migliore definizione degli obiettivi, indicatori e target ed evidenze atte a comprovare i risultati che si caratterizzi per una migliore oggettivazione che consenta maggiore efficacia ed efficienza nella fase rilevazione dei risultati. In tal senso occorre agire soprattutto su indicatori e target più univoci (auto-evidenza del risultato da ottenere) e precisi, così da consentire, in fase di Misurazione e Valutazione, una lettura più agevole e rapida dei risultati effettivamente ottenuti.

  Le considerazioni di cui sopra valgano anche per la fase di Valutazione della Perfomance organizzativa.

Evidenze:
Relazione Performance, specie paragrafi 6-9.

[10] Le Linee Guida DFP n. 3/2018, in più punti, prevedono come contenuto della Relazione la valutazione della performance individuale. Ad esempio lo si impone a pag. 6, pag. 13. Una specifica è per i ruoli dirigenziali a pag. 13, laddove sul tema della " *Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali*" il DFP afferma che "*In questa sezione si rendicontano gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e inseriti nel piano della performance*."

Nota 5 OIV

Punto di controllo:

f) Verifica che nella Misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza

Analisi

Il punto di controllo è pienamente soddisfatto come risulta dal paragrafo "*11 LE POLITICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE COME STRUMENTO DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE*" pag. 35-37 della Relazione sulla performance 2025.
L'OIV, assistito dalla STP. in due specifiche riunioni in febbraio a seguito della Relazione annuale RPCT ha fatto proprie verifiche in materia:

- Lo 06-02-2026 ha svolto verifiche inerenti all'art. 1 comma 8 bis della L. n. 190 del 2012, tra cui principalmente, verifica OIV della Relazione annuale 2025 del RPCT e verifica di profili ai fini della verifica del Controllo strategico (coerenza tra specifici Indirizzi strategici 2025 dati dal CdA al RPCT ed obiettivi).
- Il 28 05 2026 si è riunito per effettuare specifiche verifiche ai fini della Valutazione OIV della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 ASI nella parte inerente obiettivo scheda 12 Obiettivi di I livello OB. 1.12

Valutazione

L'ambito in esame è validato

La misurazione e valutazione delle Performance ha tenuto in dovuto conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione a alla Trasparenza.

Evidenze:

Il punto di controllo ha la sua principale evidenza nel paragrafo *10 LE POLITICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE COME STRUMENTO DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE*" (pag. 36 della Relazione sulla Performance 2025).
Tra le azioni più rilevanti conseguite nel 2025 si segnalano, secondo una elencazione non esaustiva,

- l'introduzione della Validazione informatizzata delle pubblicazioni e
- l'individuazione dei Validatori,
- l'introduzione degli Schemi di pubblicazione obbligatoria ANAC,
- il conseguimento del 100% della Compliance nelle pubblicazioni del Portale di Amministrazione Trasparente (anche se riscontrata nel 2025 ma riferita al 2024),
- l'attuazione del collegamento automatizzato BDNCP ANAC – PAT.

Va segnalato, inoltre, l'insieme delle iniziative volte ad agevolare le pubblicazioni del Ciclo di vita dei contratti, quali l'emissione del Vademecum per RUP e la Check list per RUP, l'introduzione di flussi procedurali per il coinvolgimento dei RUP quali responsabili delle pubblicazioni, l'emanazione del nuovo Manuale operativo delle pubblicazioni, (ed "a latere") le istruzioni in tema di Privacy per le pubblicazioni.
Nel 2025 si registra inoltre l'operatività del sistema in tema di Antiriciclaggio con la nomina del nuovo Soggetto Gestore e la nomina del Gruppo di lavoro a supporto.

Nota 6 OIV

Punto di controllo:

g) Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

ai fini della valutazione si è tenuto conto del risultato misurato attraverso gli indicatori individuati nel piano della Performance.

Analisi

Tale quadro è assicurato dagli accertamenti posti in essere dal Servizio Controllo di gestione, Performance e Supervisione Rendicontazione. L'OIV, direttamente o attraverso la STP, ha svolto proprie verifiche a campione

Valutazione

L'ambito in esame è validato

Evidenze:
Relazione Performance 2024.

NOTA 7 OIV

Punto di controllo:

h) 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)

Analisi
Le operazioni di monitoraggio intermedio e di rendicontazione finale si sono svolte con l'ausilio del *software* gestionale della *Performance*. Tale strumento è dotato di un *tool* di *business intelligence* che consente ai referenti e ai responsabili di unità di fornire al Servizio Controllo di Gestione, *Performance* e Supervisione Rendicontazione, i documenti, le informazioni e i dati per le analisi e le verifiche sugli stati di avanzamento (intermedi e finale); (Pag. 59 della Relazione).
I dati di rendicontazione sono stati analizzati ed accertati prima dal SCG. Su tali esiti di misurazione, l'OIV, assistito dalla STP, ha compiuto ulteriori accertamenti e valutazioni approfondite e capillari, sia sulla Performance Organizzativa sia sulla performance individuale del Direttore Generale con esame compiuta di evidenze di risultato.

Valutazione
L'ambito in esame è validato

Evidenze:
Relazione sulla Performance 2025

NOTA 8 OIV

Punto di controllo:

i) **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**

Analisi:
La Relazione evidenzia gli scostamenti riscontrati tra quanto pianificato e consuntivato.
La Relazione include analisi e motivazione degli scostamenti.
Il punto di controllo risulta essere stato soddisfatto, ma come indicato nella Relazione alcuni obiettivi risultano al di sotto della soglia minima di realizzazione (75%) nell'ambito della valutazione della Performance Organizzativa dell'Ente.

Valutazione:
L'ambito in esame è validato

Evidenze:
Analisi e commenti degli scostamenti: posti in varie parti tra cui a pag. 24 ed a pag. 26 della Relazione sulla Performance ed alle pagg. 27 e segg. della Relazione sulla Performance.

NOTA 9 OIV

Punto di controllo:

j) Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

Analisi:
La Relazione descrive il processo di misurazione e valutazione delle Performance anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.
Ciò avviene ad esempio, come indicato sulla Relazione sulla Performance, nell'Allegato *Rilevazioni 2025 sulla soddisfazione degli stakeholder esterni e interni*. In tal modo, ad esempio, la Relazione annuale sulla Performance è il documento che consente all'Amministrazione anche di rendicontare "ai" e, al contempo, "sui" propri *stakeholder* esterni e interni, dando conto sui risultati raggiunti in Relazione:

- agli obiettivi pianificati nell'anno di riferimento nella sezione *Performance* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (obiettivi di Valore Pubblico, obiettivi di Ente, obiettivi di struttura, obiettivi individuali),
- agli ulteriori elementi di programmazione non inseriti nel Piano ma definiti con provvedimenti di altra natura.

Analoghi discorsi si potrebbero fare in tema di azione per la Parità e Benessere Organizzativo descritte nei paragrafi 19 e 20 della Relazione 2025.

Valutazione:
L'ambito in esame è validato

Evidenze:
Relazione sulla Performance 2025, ad esempio nelle parti prima citate.

NOTA 10 OIV

Punto di controllo:

k) **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**

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

Valutazione
L'ambito risulta complessivamente validabile, anche se è migliorabile.

Evidenze:

- Taluni risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati anche nella Performance Organizzativa e le ragioni del mancato raggiungimento
- Il feed back da parte del SCG
- Gli ulteriori accertamenti compiuti dall'OIV con il supporto della STP su specifici risultati non adeguati rispetto all'obiettivo da perseguire

Suggerimenti OIV:
Come più volte evidenziato dall'OIV, nel corso delle riunioni tenutesi nel periodo antecedentemente alla redazione e pubblicazione della Relazione qui in esame e come anche concordato in specifica riunione tra OIV, DG, STP e SCG , si consiglia:

- Una profonda verifica organizzativa e tecnica del processo di Misurazione e di Valutazione dei risultati , esaminando approfonditamente, dai punti di vista manageriale e specialistico, le varie criticità che hanno contraddistinto il processo svolto in questi mesi del 2026 di Misurazione/Valutazione della Performance 2025;
- Il miglioramento organizzativo e tecnico del processo, che produca:
    - perfezionamento tecnico della definizione di obiettivi, indicatori e target, così da migliorare implicitamente (in efficienza ed in efficacia) le successive fasi di Misurazione e Valutazione dei risultati;
    - monitoraggio dinamico (e, gradatamente, periodico/continuo) sui risultati "in divenire", che preveda adeguato e tempestivo (in corso di Ciclo) riscontro, da parte delle Unità organizzative, su eventuali difficoltà di raggiungimento dei risultati e sulle cause esogene/endogene delle difficoltà stesse. In tal modo, peraltro, si possono prevenire casi di perseguimento di risultati riscontrati solamente quando divenuti ormai irraggiungibili e si possono "dirottare", in corso di Ciclo, le energie lavorative e le risorse economiche e tecnologiche (mediante tempestive rimodulazioni di obiettivi) verso nuovi o modificati obiettivi;
    - rendicontazione finale al SCG che sia puntuale (con molto anticipo rispetto a quanto fatto nel 2026 rispetto al 2025) e completa (vale a dire corredata da anche congrue

evidenze oggettive) dei risultati da parte delle Unità organizzative, che riduca ad eccezione le esigenze di integrazione in fase di Valutazione.

In tal senso l'obiettivo di miglioramento della compliance su cui l'OIV sensibilizza l'Ente è quello di rendere la Relazione sulla Perfomance, come implicitamente richiesto dal DFP, documento annuale e finale di Accountability verso gli Stakeholder, in modo da rendere loro conto, come Agenzia Spaziale Italiana, degli esiti di tutto il processo di Valutazione dei risultati dell'intera Organizzazione.

NOTA 11 OIV

Punto di controllo:

l) **Verifica della sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)**

Analisi:
Si ritiene che l'ambito risulta essere soddisfatto.
La Relazione è caratterizzata da:

- paragrafi non prolissi, ma invece sintetici;
- uso di schemi, grafici e tabelle.

Valutazione:
L'ambito in esame è validato

Evidenze:
Esposizione dei contenuti nella Relazione sulla Performance 2024

Suggerimenti OIV:
Si consiglia nella prossima versione della Relazione sulla parte Performance (che peraltro sarà da incorporare, come richiesto dal DFP, nella futura Relazione sull'intero PIAO) di snellire il testo della Relazione nella futura parte attinente alla Performance.

NOTA 12 OIV

m) Verifica sulla chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc…)

Analisi:
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.

Valutazione
L'ambito in esame è validato

Evidenze:
Relazione sulla Performance 2024

ULTERIORE CANONE DI CONTROLLO ADOTTATO DALL'OIV

NOTA 13 OIV

Punto di Controllo:

n) Verifica dell'adozione di sistemi di rilevazione del grado di 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

Analisi:

Nella Relazione si dà conto che sono state svolte le seguenti diverse indagini di verifica del grado di soddisfazione degli utenti:

- Indagine di notorietà dell'Agenzia Spaziale Italiana (2024-2026) – prima edizione, che ha coinvolto stakeholders esterni;
- Valuta la tua esperienza all'Agenzia Spaziale Italiana, che ha coinvolto stakeholders esterni: partecipanti ad eventi ASI;

ed avviate una serie di indagini sul personale interno di cui due con una prima edizione:

- Sondaggio anonimo sulla Comunicazione Interna dell'ASI;
- Welfare e indagine per Attività Ricreative e di Team Building;
- Valutazione Rischio Stress Lavoro Correlato: Questionario WOSEQ
- Analisi annuale della percezione di soddisfazione sui corsi di formazione svolti durante l'anno.

Il processo di rilevazione del grado dì soddisfazione degli utenti e dei cittadini in Relazione alle attività e ai servizi erogati è sufficientemente coerente con quanto previsto dal Sistema e/o dalla normativa vigente

La Relazione rappresenta gli esiti di tale rilevazione in forma chiara e comprensibile e descrive il processo con cui si è data attuazione al coinvolgimento dei cittadini/utenti finali e come tali informazioni sono state utilizzate dall'Amministrazione.

Valutazione

L'ambito risulta complessivamente validabile, pur con varie utilità di miglioramento attivabile.

Evidenze:

Le indagini precedentemente citate in questa Nota

Suggerimenti:

- Questo OIV, negli anni, continua a sollecitare sempre più l'Agenzia affinché, nell'attività di programmazione e rendicontazione della Performance, si dia adeguato spazio di partecipazione ai c.d. "portatori di interesse", garantendo loro possibilità ampie di contributo organizzativo ed altresì si comunichi loro con trasparenza, accessibilità e comprensibilità di informazioni. A questo proposito, l'Organismo, nel corso dei lavori preparatori sulla Relazione e, in specie, nel corso delle riunioni da lui avute, assistito dalla STP, specie con il SCG, ha

suggerito all'Agenzia di prevedere (oltre che sul sito informatico dell'Ente) un primo paragrafo apposito della Relazione rivolto a dare conto della Valutazione partecipativa annuale ai sensi dell'art 19 bis del D. Lgs.150/2009, così da evidenziare le indagini svolte. Il miglioramento è stato prontamente recepito ed applicato ed il SCG ha posto in essere, all'interno della Relazione 2025, il paragrafo 7 ed un articolato allegato specifico ("*Rilevazioni 2025 sulla soddisfazione degli stakeholder esterni ed interni*"), contenente schede sulle rilevazioni effettuate nel 2025 rispetto a stakeholder dell'Agenzia.

- Sul tema l'OIV ritiene siano prospettabili ulteriori vari ed ampi margini ulteriori di miglioramento, tra cui la costruzione di un Sistema specifico di Direzione sulla partecipazione degli Stakeholder dell'Agenzia, che disciplini, "in progress", organicamente e con sostenibilità organizzativa progressiva, la materia.
- Per quanto riguarda, specificatamente, gli stakeholder interni, occorre, inoltre, anche che si prosegua celermente nel lavoro in corso di progettazione e si operi, concretamente, l'implementazione delle Linee guida del Ministro della Pubblica Amministrazione in materia di valutazione a 360°, rendendo realtà, pure in un quadro di progressività, la partecipazione dei vari segmenti di "portatori di interessi" verticali ed orizzontali, specie (ma non solamente) per gli effetti che essa può produrre sulla *leadership*.
- Su piano più operativo delle rendicontazioni inerenti agli stakeholder (per come constatate nella Relazione) si consiglia di apportare, ad esempio, miglioramenti di natura tecnica quali inserimento di grafici e tabelle delle singole rilevazioni in merito ai risultati ottenuti, evidenziazione di risposte che hanno raggiunto percentuali significative ed indicazioni su possibili azioni volte al miglioramento di risultati ottenuti.

Scheda di sintesi della Validazione dell'OIV

Conclusioni raggiunte

Validazione complessiva della Relazione:

- ☑ Positiva
- ○ Negativa.

Eventuali considerazioni:
Si rinvia alle Note di dettaglio precedenti

Ambito di analisi riferito alle LG 2018 sulla Relazione e sulla Validazione da parte dell'OIV	Conclusione in termini di validazione
a) Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alla Linee guida del DFP	**Positivo**
b) Coerenza tra contenuti Relazione sulla Performance e contenuti del Piano della Performance relativo all"anno di riferimento	**Positivo**
c) Coerenza tra la valutazione della Performance organizzativa complessiva e la valutazione degli obiettivi di Performance organizzativa riportati nella Relazione	**Positivo**
d) Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	**Positivo**
e) Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione a alla trasparenza	**Positivo**
f) Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	**Positivo**
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)	**Positivo**
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	**Positivo**
i) Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	**Positivo**
k) Verifica della sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	**Positivo**
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)	**Positivo**
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	**Positivo**

ULTERIORE PUNTO DI CONTROLLO AGGIUNTO DALL'OIV	Conclusione in termini di validazione
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	**Positivo**

Roma, 28 06 2026

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

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