

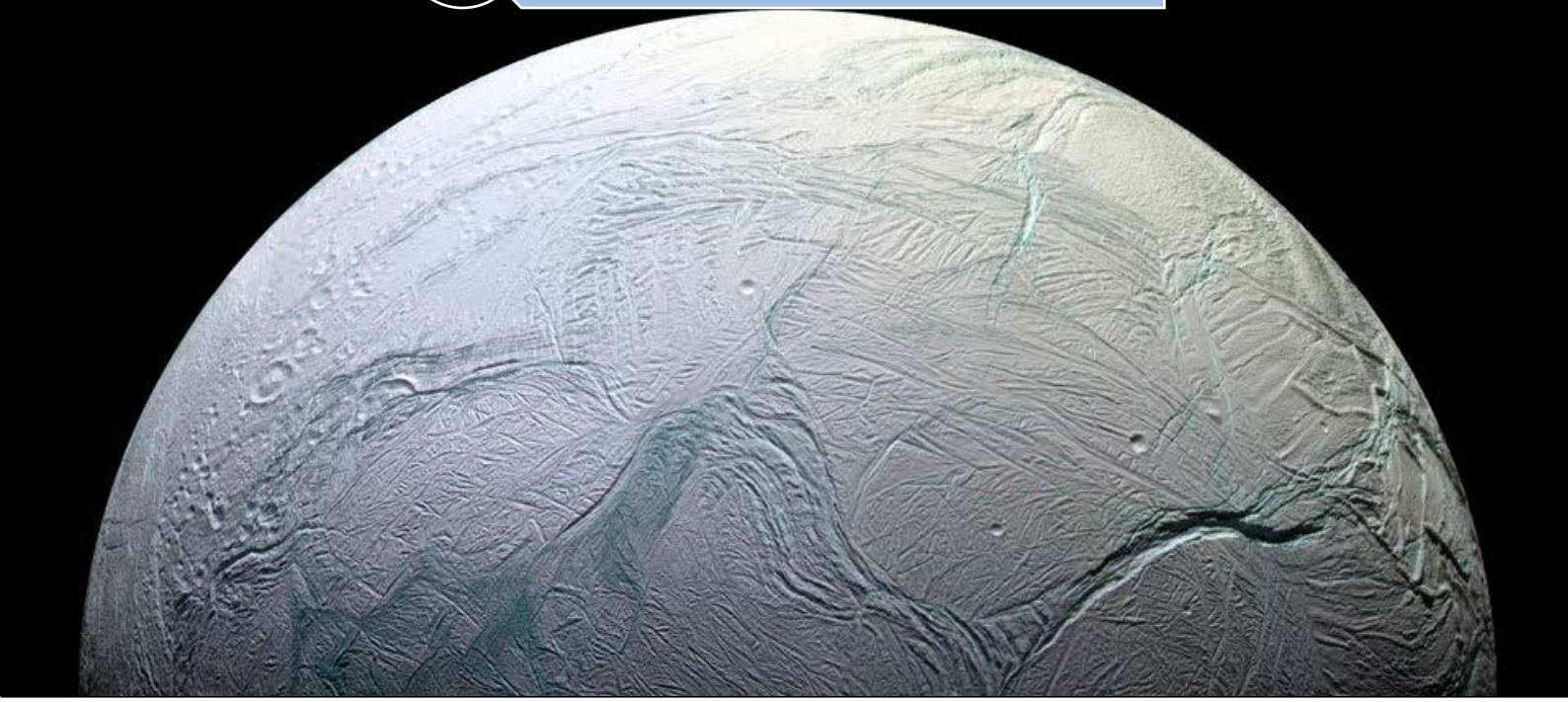
Relazione sulla Performance 2025

Valore Pubblico

Performance Organizzativa

Performance di Struttura

Obiettivi Individuali



Un pianeta migliore è un sogno che inizia a realizzarsi quando ognuno di noi decide di migliorare sé stesso.
Mahatma Gandhi

SOMMARIO

SEZIONE INTRODUTTIVA AL DOCUMENTO **1**

1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO **1**

2. LA MISSIONE E LA GOVERNANCE DELL'ASI **2**

3. GLI STAKEHOLDER DELL'ASI E L'INTERAZIONE **2**

4. CONTESTO ESTERNO **4**

LO SCENARIO INTERNAZIONALE E NAZIONALE 7
LE RELAZIONI INTERNAZIONALI E LA SPACE DIPLOMACY 8

SEZIONE VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE **12**

5. GLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO **12**

6. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE **18**

7. VALUTAZIONE PARTECIPATIVA AI SENSI DELL'ART. 19-BIS DEL DECRETO **24**

8. LA PERFORMANCE DELLE STRUTTURE (OBIETTIVI DI 2 LIVELLO) **25**

9. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE **31**

10. LE POLITICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE COME STRUMENTO DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE **36**

11. SERVIZI RESI **37**

SEZIONE STATO DELLE RISORSE **38**

12. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LE ARTICOLAZIONI TERRITORIALI E FUNZIONALI **38**

13. STATO DELLE RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE **39**

14. IL PERSONALE **40**

15. LAVORO A DISTANZA **41**

16. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE **42**

17. INIZIATIVA SPACE TO KNOWLEDGE MANAGEMENT **43**

18. ANALISI DI GENERE **44**

19. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG), FUNZIONI E ATTIVITÀ SVOLTE **45**

20. IL CLIMA ORGANIZZATIVO E INIZIATIVE A SUPPORTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO **46**

21. INNOVAZIONE DIGITALE **48**

SEZIONE MONITORAGGIO **50**

22. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E I SUOI ADEGUAMENTI **50**

23. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE **50**

24. RETE DEI REFERENTI PER LA PERFORMANCE **53**

25. LISTA DEGLI ACRONIMI DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE **53**

26. ELENCO DEGLI ALLEGATI E INDICI **55**

Allegati *55*
Indice delle Figure *55*
Indice dei Grafici *55*
Indice delle Tabelle *56*

Sezione introduttiva al documento

1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

Le attività di misurazione e valutazione della *Performance* sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione degli strumenti premiali in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
In questo contesto la Relazione sulla *Performance* è uno strumento:

- di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente;
- di rendicontazione a tutti gli *Stakeholder*, sia interni sia esterni, dei risultati ottenuti nel periodo considerato e degli eventuali scostamenti, con le relative cause, rispetto ai *target* previsti.

La presente Relazione dà pertanto conto dei risultati raggiunti dall'Agenzia Spaziale Italiana (di seguito ASI) nel 2025 evidenziando, nel contempo, i punti di forza e le aree di miglioramento registrate.
Essa è strutturata secondo le logiche del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (di seguito anche **PIAO**), ovvero in quattro sezioni tematiche.

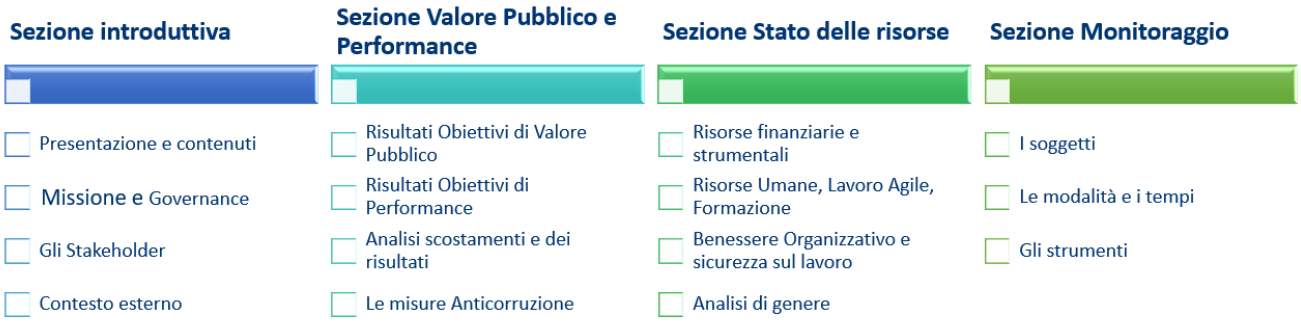


Figura 1 - Struttura della Relazione

La Relazione è redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii. (di seguito anche Decreto) e adottata dal Consiglio di Amministrazione dell'ASI e sarà oggetto di Validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* (di seguito anche OIV) ai sensi dell'art. 14 del medesimo Decreto. Nel presente documento sono stati accolti gli elementi metodologici forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee Guida n. 3 del 2018 sulla Relazione annuale sulla *Performance* e quelli forniti dall'OIV in occasione delle Relazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni.

ALLEGATI ALLA RELAZIONE

Allegato 1 - Valutazione partecipativa (art. 19-bis D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.) – Report di analisi delle indagini condotte nel 2025
Allegato 2 - Mappa obiettivi 2 livello

2. LA MISSIONE E LA GOVERNANCE DELL'ASI

L'ASI ha il compito di promuovere, sviluppare e diffondere, attraverso attività di agenzia, la ricerca scientifica e tecnologica applicata al campo spaziale e aerospaziale, perseguendo obiettivi di eccellenza, coordinando e gestendo i progetti nazionali e la partecipazione italiana a progetti europei ed internazionali. La sua *governance* è attualmente regolata dalla L. n. 7/2018 recante "*Misure per il coordinamento della politica spaziale e aerospaziale e disposizioni concernenti l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia spaziale italiana*" e dal D.L. 36/2022 (art .30), recenti norme che sono intervenute sul D. Lgs. n. 128/2003 "*Riordino dell'Agenzia Spaziale Italiana*" e sul D. Lgs. n. 213/2009.
L'Agenzia agisce sulla base degli indirizzi del Governo definiti dal Presidente del Consiglio dei Ministri e dal Ministro delegato[1] alle Politiche Spaziali e Aerospaziali e dal Comitato interministeriale per le politiche relative allo spazio e alla ricerca aerospaziale (COMINT), tenuto conto degli indirizzi della politica estera nazionale e della politica dell'Unione Europea nel settore spaziale e aerospaziale; assolve la funzione assegnatale mediante le strutture centrali e territoriali, nazionali ed estere, attraverso attività di agenzia[2].
La cornice politica e strategica nella quale opera attualmente l'Agenzia è data:

- dagli "*Indirizzi del Governo in materia spaziale e aerospaziale"* (dicembre 2024);
- dal Documento Strategico di Politica Spaziale Nazionale (di seguito DSPSN) approvato il 18 dicembre 2019 dal Comitato Interministeriale per le politiche relative allo spazio ed all'aerospazio (COMINT);
- dal Documento di Visione Strategica per lo Spazio 2020-2029 (di seguito anche DVSS), approvato l'11 febbraio 2020 dal Consiglio di Amministrazione di ASI.

Il 13 giugno 2025 è stata inoltre promulgata la Legge n. 89 recante disposizioni in materia di economia dello spazio, primo quadro normativo organico nazionale, che introduce un sistema autorizzativo per gli operatori e disciplina aspetti fondamentali quali sicurezza, sostenibilità e responsabilità civile.
Si segnala che, come conseguenza all'emanazione dei nuovi indirizzi del Governo in materia spaziale e aerospaziale, è stato predisposto il nuovo DSPSN che il COMINT ha approvato nella seduta del 14 maggio 2026, mentre il DVSS sarà aggiornato nel prossimo periodo.

La sfera più propriamente operativa è delineata:

- dal Piano Triennale delle Attività (di seguito anche **PTA**) che recepisce e traduce in attività le strategie delineate dal DVSS per ciascun Settore Programmatico e Abilitante;
- dal **PIAO** che consente di programmare e monitorare le *Performance* di Ente nei suoi diversi ambiti, dal Valore Pubblico, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di missione e di quelli gestionali, ivi compresi quelli legati alle politiche di prevenzione della corruzione, dall'ottimizzazione dell'uso delle risorse, allo sviluppo organizzativo e professionale dei dipendenti, senza tralasciare le iniziative e le attività connesse al benessere organizzativo e al *work-life balance*.

3. GLI STAKEHOLDER DELL'ASI E L'INTERAZIONE

L'analitica individuazione e la mappatura dei soggetti istituzionali e privati, interni ed esterni, costituisce un elemento cardine per la pianificazione strategica dell'Agenzia Spaziale Italiana e per il corretto svolgimento dell'intero Ciclo di gestione della *Performance*. L'ASI persegue costantemente una logica di interazione e cooperazione attiva con il mondo della ricerca, dell'università, dell'industria e delle istituzioni, beneficiando del valore aggiunto derivante dal confronto multiprofessionale.

[1] Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 21 novembre 2022 la delega di funzioni in materia di coordinamento delle politiche è stata assegnata al Ministro delle imprese e del *Made in Italy*.

[2] Statuto, art. 2 comma 1

Sul piano istituzionale, l'Agenzia assicura un continuo supporto tecnico-scientifico agli organismi deputati al coordinamento delle politiche spaziali nazionali, quali il Comitato interministeriale per le politiche relative allo spazio e alla ricerca aerospaziale (COMINT) e la Struttura di Coordinamento per le politiche relative allo Spazio e all'aerospazio e ai servizi applicativi (SdC).
Il dialogo strutturato con il comparto produttivo e industriale si consolida principalmente attraverso il Tavolo Permanente delle Imprese (TPI), presieduto dal Presidente dell'ASI, al quale partecipano le tre associazioni di categoria nazionali: AIAD (Federazione aziende italiane per l'aerospazio, la difesa e la sicurezza), AIPAS (Associazione delle Imprese per le Attività Spaziali) e ASAS (Associazione per i Servizi, le Applicazioni e le Tecnologie ICT per lo Spazio). Sul fronte dell'internazionalizzazione del sistema d'impresa, l'Agenzia collabora attivamente con ICE Agenzia per la promozione all'estero, gestendo e aggiornando la piattaforma interattiva *online* ***Italianspaceindustry.it***, un catalogo digitale alimentato direttamente dalle aziende registrate.
Al fine di ottimizzare tale mappatura, alla fine del 2025 l'ASI ha rilasciato il prototipo (*proof of concept*) di un nuovo portale unico istituzionale, volto a integrare in un unico ecosistema digitale sia gli attori industriali sia il mondo accademico e degli istituti di ricerca. Tale censimento integrato risponde non solo a finalità operative di rete, ma soddisfa i principi di massima trasparenza e accessibilità dei dati sull'ecosistema aerospaziale nazionale.
Inoltre, l'Agenzia presidia capillarmente la dimensione della divulgazione scientifica e della comunicazione istituzionale, indirizzandosi ai cittadini, al mondo educativo e agli studenti di ogni ordine e grado attraverso un uso strutturato dei canali social e dei media (testate informative, case editrici, giornalisti, agenzie di stampa e *blogger*).
L'articolata galassia degli interlocutori dell'ASI è rappresentata sinteticamente nella figura a seguire, la cui validità e attualità è stata confermata dalla ricognizione effettuata nel corso del 2025 in coerenza con gli obiettivi di Valore Pubblico e di *Performance* dell'Ente, vedi *infra*. La mappatura e la successiva somministrazione di indagini di soddisfazione consentono di implementare i processi di valutazione partecipativa, abilitando gli *stakeholder* esterni a esprimere il proprio gradimento sui servizi e sui livelli di interazione con l'Agenzia.

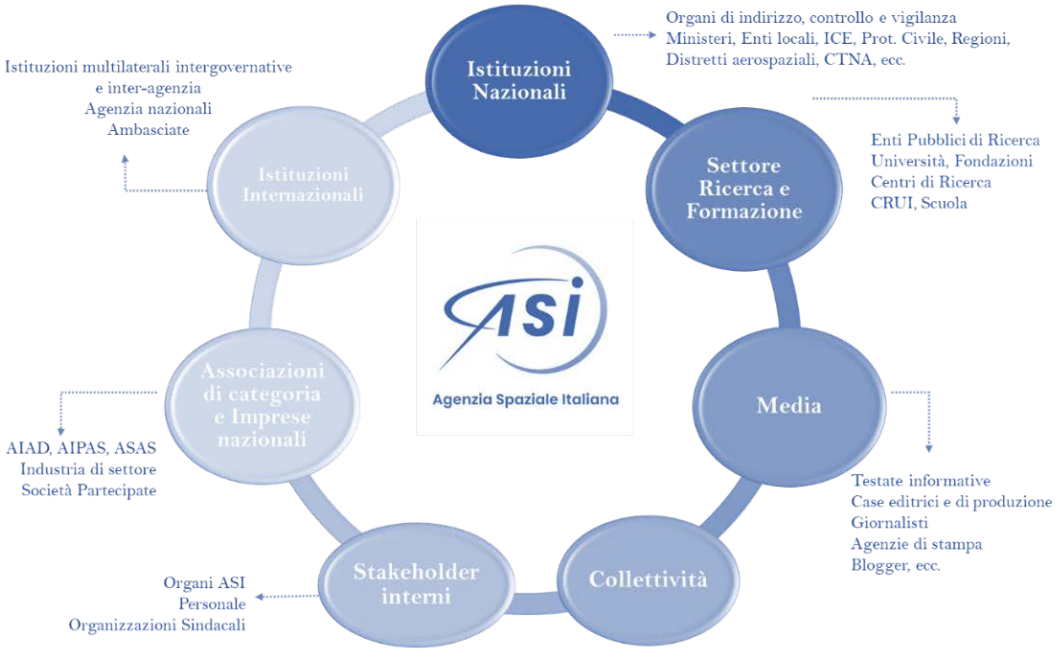


Figura 2 - Gli *stakeholder* dell'ASI (Fonte Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, ed. 2024)

4. CONTESTO ESTERNO



Figura 3 - *Space Catalogue Card*, utilizzata dall'ASI per le iniziative internazionali

La *Space Economy* è un settore in forte crescita che copre una vastissima gamma di aziende, prodotti e servizi collegati allo spazio. Infatti, comprende l'intero spettro di attività e l'uso di risorse che creano valore e benefici per gli esseri umani nel corso dell'esplorazione, della ricerca, della comprensione, della gestione e dell'utilizzo dello spazio. Inoltre, si è diffuso (e continua a diffondersi) un maggiore interesse verso il settore, anche sulla base dell'avanzamento tecnologico, delle nuove possibili applicazioni e del proliferare di nuove idee imprenditoriali, trattandosi non solo di un'eccellenza scientifica, ma anche di un pilastro della politica industriale nazionale, capace di garantire competitività e un'innovazione tecnologica trasversale con ricadute dirette sulla vita quotidiana dei cittadini. L'esponenziale crescita di *start-up* e il consolidamento di numerose PMI innovative, in alternativa ad un settore economico da sempre dominato da pochi grandi attori, spingono verso l'affermazione di nuovi modelli di *business*, da finanziatori privati, operatori integrati verticalmente che si fondono all'insieme di nuove tecnologie dirompenti (si pensi all'Intelligenza Artificiale o al *Quantum Computing*, o anche alla produzione agile e snella di nano e microsatelliti). Tutti questi elementi hanno portato alla definizione di un nuovo settore che prende appunto il nome di "*New Space Economy*", caratterizzato da un crescente utilizzo di partenariati pubblico-privati (PPP) e da una domanda commerciale sempre più massiccia, *drivers* che stanno cambiando radicalmente il modello tradizionale basato sulla collaborazione internazionale multilaterale tra le Agenzie spaziali, come l'Agenzia Spaziale Italiana. Questo insieme di fattori di cambiamento impone alle Agenzie e agli Enti che si occupano di spazio di aggiornare gradualmente i propri processi e ambiti di azione, con l'obiettivo di potenziare le aziende e le PMI attraverso strumenti finanziari innovativi e partenariati pubblico-privati.

In quest'ottica, ASI finanzia e promuove attivamente programmi di supporto all'imprenditoria innovativa, come programmi di Incubazione nazionale (**5 *Business Incubation Center*** oggi attivi – Lazio, Torino, Brindisi, Milano, Padova) e Accelerazione (***Spacefounders*** – programma elitario paneuropeo) dedicati esclusivamente a *start-up* e *scale-up* della *Space Economy*, oltre a iniziative di internazionalizzazione delle stesse, cercando costantemente di rafforzare e ampliare il tessuto imprenditoriale Spazio del Paese. Nel 2025, più di 20 *start-up* spazio italiane hanno partecipato ai vari programmi di supporto promossi dall'Agenzia.

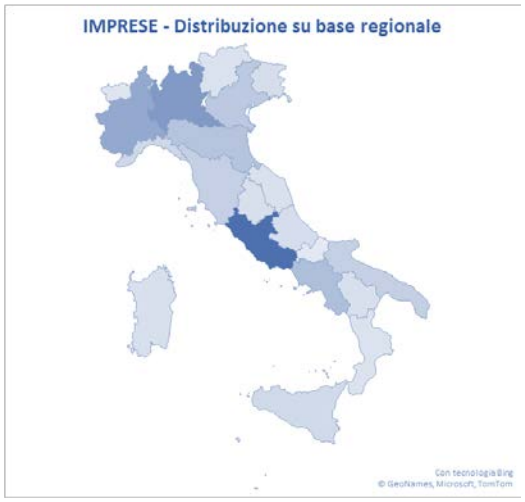


Figura 4 - Distribuzione geografica, su base regionale, delle sedi delle aziende spaziali nazionali (fonte elaborazione dati: Catalogo *online Italian Space Industry*)

Al fine, inoltre, di favorire la visibilità del sistema industriale spaziale nazionale all'estero e per facilitare i B2B con *players* stranieri, nonché analizzare e quantificare il comparto industriale Spazio italiano, a partire dal 2017, ASI ha istituito il Catalogo *Italian Space Industry*, sviluppato in collaborazione con ICE Agenzia e con le Associazioni industriali nazionali (AIAD, AIPAS e ASAS), disponibile in modalità *on line*. A fine 2025, le realtà industriali registrate ammontano a 250, comprendendo 48 grandi imprese, 165 PMI e 35 start-up. Parallelamente, per monitorare gli accessi al sito e valutarne l'efficacia promozionale, nel corso dell'anno ne viene monitorato l'utilizzo, consentendo di raccogliere dati sulla fruibilità e sull'interesse generato dalla piattaforma, che risulta un ottimo strumento di riferimento per il Settore nazionale, anche se si stima che il numero di imprese totali

della *Space Economy* attive ad oggi in Italia sia decisamente più ampio.

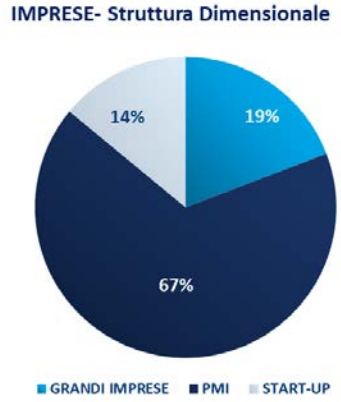


Grafico 1 - Composizione per struttura dimensionale del comparto industriale nazionale delle aziende registrate nel Catalogo (fonte elaborazione dati: Catalogo *online* Italian Space Industry)

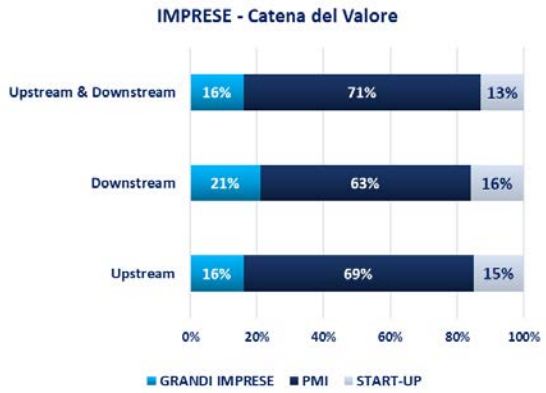


Grafico 2 - Tipologia di attività nella catena del valore per il complesso delle imprese del Catalogo (fonte elaborazione dati: Catalogo *online* Italian Space Industry



Figura 5 - Risultati indagine ISTAT

Per questa ragione, oltre che per potenziare e affinare ulteriormente l'analisi puntuale della *Space Economy* nazionale, ASI ha avviato, a fine 2023, una collaborazione con **ISTAT** al fine di perimetrare e quantificare puntualmente il settore spazio nazionale e tutte le imprese ad esso collegate, con lo scopo di creare, nel prossimo futuro, uno strumento statistico dedicato finalizzato a conoscere il reale apporto al PIL nazionale dell'intera filiera Spazio italiana. Il 9 dicembre 2025, ISTAT ha presentato i primi risultati di tale progetto di collaborazione, basati su dati statistici 2021. I risultati sono stati considerati di grande impatto per gli addetti al settore, spingendo verso una nuova considerazione dei numeri relativi all'Economia dello Spazio italiana. Sotto, i principali indicatori identificati da ISTAT, con la Nota Informativa "L'Economia dello Spazio in Italia".



Figura 6 - Elementi chiave del comparto industriale nazionale del settore spazio.

Il confronto periodico tra l'ASI e l'industria spaziale nazionale nell'ambito del Tavolo Permanente delle Imprese (TPI) e le attività del gruppo di lavoro ASI–Associazioni Industriali (AIAD, AIPAS, ASAS) garantiscono un allineamento strutturato con le esigenze e le priorità del tessuto produttivo nazionale, mantenendo un dialogo diretto e continuo sia con l'industria nazionale, attraverso incontri bilaterali dedicati all'analisi delle prospettive internazionali, sia con operatori industriali esteri interessati a sviluppare partnership e collaborazioni con *player* nazionali. L'Agenzia promuove, inoltre, iniziative innovative come i *business talk* tra soggetti industriali italiani e internazionali e organizza, in occasione di fiere e grandi eventi di settore, *tour* guidati presso gli *stand* delle aziende

italiane. Tali momenti permettono di presentare in modo organico e coordinato l'intera filiera nazionale, valorizzando non solo i grandi operatori, ma anche le PMI e le start-up.

Il sostegno all'internazionalizzazione si consolida ulteriormente grazie all'*Accordo Quadro* di collaborazione tra ASI e ICE Agenzia, che permette di coordinare le iniziative di Sistema Paese di maggiore interesse per l'industria nazionale e di organizzare missioni *incoming* e all'estero con il coinvolgimento diretto delle imprese. Queste iniziative costituiscono occasioni importanti per favorire la conoscenza reciproca degli ecosistemi industriali, promuovendo la filiera nazionale e stimolando collaborazioni e partenariati a livello internazionale, anche attraverso visite tecniche, incontri *B2B* e *workshop* tematici, passaggio fondamentale per la competitività del settore.

Il 2025 ha visto la realizzazione di numerose iniziative di internazionalizzazione industriale:



Figura 7 - *Selezione di attività di internazionalizzazione 2025 (elaborazione SCG)*

Per quanto riguarda le iniziative organizzate in Italia, si segnalano:



Figura 8 - *Selezione di attività di internazionalizzazione in Italia 2025 (elaborazione SCG)*

Lo scenario internazionale e nazionale

Il complesso scenario geopolitico e geo-economico del 2025 ha avuto un impatto significativo anche sul comparto spaziale; l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI), insieme all'intera comunità spaziale nazionale, ha partecipato attivamente a queste dinamiche, contribuendo con competenza e presenza alle principali iniziative internazionali.

A livello globale, la nuova amministrazione Trump ha inciso sugli equilibri mondiali, già indeboliti dal protrarsi della guerra in Ucraina, giunta al suo quarto anno, e dal conflitto israelo-palestinese a Gaza, oltre alla guerra commerciale con Cina ed Europa, caratterizzata da una politica dei dazi più aggressiva, nonché una progressiva presa di distanza degli Stati Uniti da organismi multilaterali quali le Nazioni Unite, il G20 e la COP30. Ulteriori elementi di instabilità sono derivati da altre crisi internazionali.
In questo quadro, la Cina continua a rappresentare il principale attore globale in grado di competere con gli Stati Uniti, sostenuta da una crescita economica solida e dalla definizione del nuovo Piano Quinquennale 2026–2030. L'India prosegue il proprio percorso di sviluppo, sebbene con un ritmo più moderato (PIL al 6,4%, in lieve calo rispetto all'anno precedente), e ha manifestato l'intenzione di rafforzare gli investimenti in infrastrutture pubbliche nel biennio 2026–2027.
Negli Stati Uniti, la nuova amministrazione ha avuto un impatto significativo sulla NASA, che ha subito una riduzione del personale di circa il 20% e un ridimensionamento del budget, stabilizzatosi a 24,9 miliardi di dollari, con conseguente revisione e, in alcuni casi, cancellazione di programmi, anche in ambito di cooperazione internazionale. Il 2025 è stato inoltre caratterizzato da una fase di transizione nella leadership dell'Agenzia, con amministratori ad interim fino alla nomina ufficiale, il 18 dicembre 2025, del nuovo Amministratore, Jared Isaacman.
Al contrario, Cina e India stanno progressivamente rafforzando il proprio ruolo nel settore spaziale: la prima continua ad ampliare le proprie capacità attraverso una pianificazione strategica di lungo periodo, integrando politica industriale e sviluppo scientifico-tecnologico, e promuovendo al contempo la cooperazione internazionale, la seconda punta a consolidare la propria posizione di leadership mediante progetti ambiziosi, tra cui le missioni Chandrayaan-3 e Aditya-L1, i preparativi per il volo umano del programma Gaganyaan e lo sviluppo del lanciatore PSLV, mantenendo al contempo un approccio aperto alla collaborazione internazionale, anche con partner europei come dimostrato dalla cooperazione rafforzata con ESA.
La Russia, nel corso del 2025, ha proseguito le proprie attività con il lancio di satelliti applicativi e l'avvio di missioni di meteorologia spaziale. ROSCOSMOS ha inoltre introdotto cambiamenti nella propria governance e annunciato nuove direttrici strategiche, tra cui lo sviluppo di una costellazione nazionale in orbita bassa per la connettività Internet, una missione di ritorno su Venere e un progetto di reattore nucleare lunare. Il Presidente Putin ha altresì annunciato investimenti pari a 5,5 miliardi di euro per la modernizzazione delle infrastrutture spaziali e il sostegno a nuovi programmi.

Il 2025 ha visto anche l'inaugurazione al Cairo dell'Agenzia Spaziale Africana (AfSA) e il rafforzamento delle collaborazioni con partner internazionali, in particolare europei, come nel caso dell'Africa-EU *Space Partnership Programme*. In Medio Oriente si segnala inoltre la creazione della *Bahrain Space Agency* (BSA), evoluzione della precedente *National Space Science Agency*.

In tale contesto globale, l'Europa si trova ad affrontare nuove sfide legate alla sicurezza e alla difesa, sia in relazione al conflitto russo-ucraino sia al mutato approccio degli Stati Uniti. Ciò ha aperto una nuova fase nelle relazioni transatlantiche, con crescenti pressioni sull'Europa affinché rafforzi la propria autonomia strategica.

Per l'Europa dello spazio, il 2025 è stato segnato dal Consiglio ESA a livello ministeriale, tenutosi a Brema il 27 e 28 novembre sotto Presidenza italiana. I 23 Stati Membri, con 4 membri associati ed il Canada, hanno deliberato investimenti complessivi pari a 22,16 miliardi di euro. L'Italia si è confermata il terzo Paese contributore, dopo Germania e Francia, con un investimento totale di circa 3,5 miliardi di euro per il periodo 2026-2028, mentre occupa il secondo posto in merito al contributo

per i programmi opzionali (2,9 miliardi di euro). In questo ambito, ha accresciuto il suo impegno, in particolare, nel settore dell'Esplorazione umana e robotica, nei programmi di Telecomunicazioni e Navigazione, nei programmi di Osservazione della Terra e di *Space Safety*.
Tra le iniziative approvate, si evidenzia la *European Resilience from Space* (ERS), a supporto delle politiche europee in materia di sicurezza e difesa, protagoniste dei lavori dell'anno in corso della Commissione europea, sotto la guida del Commissario per la Difesa e lo Spazio, Andrius Kubilius. Il 25 giugno, infatti, è stata presentata la proposta di regolamento sulla sicurezza, resilienza e sostenibilità delle attività spaziali (EU *Space Act*), con l'obiettivo di armonizzare il quadro normativo e rafforzare il mercato interno.

A livello nazionale, il Governo italiano ha adottato, nel gennaio 2025, gli "Indirizzi di governo in materia spaziale e aerospaziale", articolati su quattro pilastri: sviluppo della conoscenza e dei benefici per la società, crescita e competitività dell'industria nazionale, definizione di un sistema regolatorio efficace e rafforzamento delle collaborazioni internazionali. In tale ambito è prevista anche una strategia di sicurezza per la protezione degli asset critici e del *know-how* nazionale.
Il 13 giugno 2025 è stata inoltre promulgata la Legge n. 89 recante disposizioni in materia di economia dello spazio, primo quadro normativo organico nazionale, che introduce un sistema autorizzativo per gli operatori e disciplina aspetti fondamentali quali sicurezza, sostenibilità e responsabilità civile.

Il 2025 ha rappresentato anche un anno di significativo successo per l'Italia sul piano internazionale, con l'assunzione di tre importanti Presidenze: il Consiglio ESA a livello ministeriale affidata al Ministro Urso; il Comitato delle Nazioni Unite per gli usi pacifici dello spazio extra-atmosferico (COPUOS) affidata al Presidente ASI, Prof. Valente; e *l'International Astronautical Federation* (IAF) a guida della Direttrice DAI, Gabriella Arrigo.

Le Relazioni Internazionali e la Space Diplomacy

Attraverso attività strutturate di studio, analisi di scenario e consultazioni regolari con le Autorità competenti, l'Agenzia contribuisce alla definizione delle linee strategiche nazionali in ambito spaziale, interagendo in modo continuativo con le altre agenzie spaziali e con gli enti istituzionali preposti alle attività spaziali, assicurando la rappresentanza dell'Italia a livello globale, quali l'Agenzia Spaziale Europea (ESA), l'Unione Europea, le Nazioni Unite e altri contesti multilaterali, in un'ottica di supporto e valorizzazione del Sistema Paese.

Nel campo delle relazioni internazionali e della *Space Diplomacy*, l'ASI partecipa attivamente e coordina, d'intesa con il MAECI, la presenza nazionale alle sessioni del Comitato delle Nazioni Unite sull'uso pacifico dello spazio extra-atmosferico (COPUOS) e dei suoi due Sotto Comitati.

Nel corso dell'anno, la delegazione italiana ha preso parte attivamente a numerosi incontri di rilievo internazionale, tra cui quelli degli *Artemis Accords* con i Paesi firmatari, nonché alla quarta edizione dell'incontro delle agenzie spaziali dei Paesi membri dell'Organizzazione Internazionale Italo-Latino -Americana (IILA), ospitato dall'ASI con la partecipazione di 18 Paesi dell'America Latina e dei Caraibi. L'iniziativa, intitolata "Cooperare per implementare azioni concrete e fare fronte alle sfide comuni", ha ulteriormente consolidato un dialogo avviato nel 2020, volto a promuovere l'utilizzo delle tecnologie spaziali per affrontare sfide globali nei settori ambientale, sanitario, scientifico e del *capacity building*.

Si segnalano, inoltre, le partecipazioni a eventi di particolare rilievo:

- All'inaugurazione dell'*African Space Agency* (AfSA) e alla *New Space Africa Congress* al Cairo nell'Aprile 2025;
- All'Expo di Osaka con una giornata interamente dedicata alle relazioni tra Italia e Giappone nel contesto spaziale a maggio 2025;
- GLEX, organizzato dall'*International Astronautical Federation* (IAF), a Nuova Delhi a maggio 2025;
- al G20 *Space Economy Leaders Meeting (SELM)*, sotto la Presidenza sud Africana nel

settembre 2025*;* all'*International Astronautical Congress* (IAC) 2025 svoltosi a Sydney ad ottobre 2025.

- all'*International Space Forum* a livello Ministeriale, in collaborazione con l'*International Astronautical Federation* (IAF), svoltosi a Manila nelle Filippine, con la partecipazione di 10 paesi della regione del Sud-Est Asiatico.

Particolarmente intensa è stata anche l'attività di cooperazione bilaterale, con interlocuzioni e iniziative con numerosi partner europei ed extraeuropei, tra cui Stati Uniti (NASA), Giappone (JAXA), India (ISRO), Canada (CSA), Argentina (CONAE), Kenya (KSA), Egitto (EgSA), Emirati Arabi Uniti (UAESA e MBRSC).
Nel 2025 sono stati finalizzati nuovi accordi di cooperazione con Corea del Sud, Turchia e Bahrain, oltre al rafforzamento delle relazioni con Israele ed Emirati Arabi Uniti. A livello multilaterale, l'ASI ha inoltre partecipato alla sottoscrizione della *Space4Ocean Declaration* e ha firmato un accordo con l'IILA per l'avvio di programmi di *capacity building* destinati alla regione latino-americana, avviati nell'autunno del 2025 e con conclusione prevista nel 2026.

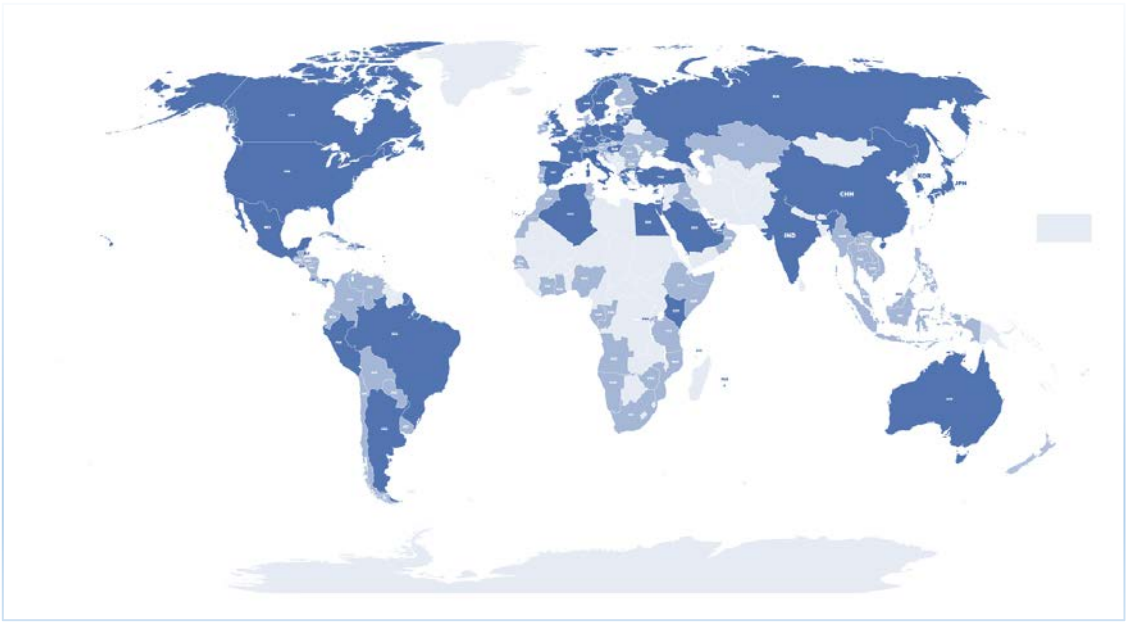


Figura 9 - Mappa dell'insieme degli Accordi (blu scuro) e delle Relazioni (blu chiaro) dell'ASI al 31/12/2025 (fonte dati DAI)

I rapporti con l'ESA

Nel 2025 l'ASI si è occupata di curare e coordinare, le relazioni con i principali *stakeholder* nazionali, quali l'autorità politica delegata e le altre amministrazioni coinvolte, il comparto industriale, le delegazioni degli stati membri ESA e l'Esecutivo dell'ESA, al fine di analizzare le linee prioritarie e delineare una proposta per l'autorità politica in merito ad opportunità e interessi con relativa proposta economica di sottoscrizione. Il processo di preparazione del CM25 è confluito in un dossier dedicato, consegnato all'autorità politica e distribuito ai dicasteri partecipanti al COMINT. Il dossier è arricchito da 5 studi tematici, affidati a soggetti pubblici e privati con ampia conoscenza del settore spaziale italiano, europeo ed internazionale, che hanno fornito approfondimenti attuali e un punto di vista terzo su specifici argomenti a supporto dell'analisi condotta da ASI.

Parallelamente, l'implementazione delle attività sottoscritte al CM22 è continuata per l'intero 2025, con il proseguimento dei programmi avviati e l'assegnazione di nuovi importanti contratti industriali con il coinvolgimento di soggetti nazionali. Alla fine di dicembre 2025, il geo-ritorno complessivo italiano ha raggiunto un valore pari a 1,01 confermando l'ottima partecipazione degli operatori economici nazionali alle attività ESA.
L'ASI ha inoltre curato le interazioni con gli operatori economici nazionali che ambiscono agli affidamenti delle attività in ESA (industria, università e centri di ricerca).

Larga parte delle attività condotte da ASI è volta al supporto delle iniziative ESA cosiddette *à la carte* (ARTES, NAVISP, INCUBED, GSTP, BOOST!, SCALEUP); in questo ambito nel triennio 2023-2025 sono state autorizzate al finanziamento quasi 400 proposte di progetto presentate da più di 300 operatori economici nazionali per partecipare a gare e/o progetti destinati alle telecomunicazioni, navigazione, osservazione della Terra, sviluppo di tecnologie, trasporto spaziale e commercializzazione per un budget complessivo di quasi 300 milioni di euro.

Nel corso del 2025, l'Agenzia ha curato le relazioni bilaterali e multilaterali con gli altri Stati membri, tramite numerose interazioni e incontri al livello di Capi Delegazione e delegati, al fine di ottimizzare il coordinamento e la cooperazione internazionale e migliorare i ritorni nazionali. In particolare, sono state organizzate riunioni bilaterali e multilaterali con Francia, Germania e Regno Unito, che insieme all'Italia rappresentano i quattro grandi contributori dell'ESA con circa il 70% degli investimenti complessivi.

Nello stesso anno, sono stati effettuati anche diversi incontri con il Responsabile del Centro *ESRIN*, la sede ESA sul territorio italiano, guidato dalla Direttrice dei programmi di osservazione della Terra, Simonetta Cheli. L'ASI cura le relazioni con il centro per sostenere le sinergie e gli interessi congiunti nell'ambito delle attività seguite dal Centro, in particolare, su temi di osservazione della Terra, che vedono le priorità nazionali insistere sui programmi FutureEO-1 e Copernicus che rappresentano i programmi di osservazione della Terra più importanti a livello europeo, dove l'Italia è il principale contributore insieme alla Germania e alla Francia.

I rapporti con l'Unione Europea

Per l'Unione Europea, il 2025 può considerarsi come un anno caratterizzato da passaggi molto importanti per il settore spaziale, affiancato da una intensa attività da parte di tutte le sue istituzioni. Da un lato, la Commissione Europea nel suo ruolo di organo esecutivo dell'UE, ha presentato diverse proposte legislative, dall'altro, il Consiglio e il Parlamento, come organi legislativi hanno avviato le discussioni delle relative proposte. Oltre alla pubblicazione delle Proposte di Regolamento, la Commissione ha continuato a svolgere le consuete attività, tra le quali la gestione dei Comitati, nei quali ASI a vario titolo è rappresentata, dei Gruppi di esperti con i rappresentanti dei Paesi membri, dei *workshop* tematici. Tramite l'*EUSPA*, inoltre, la Commissione ha portato avanti l'implementazione e la gestione del Programma Spazio Europeo, anche con il coinvolgimento di importanti attori quali l'ESA.

Molteplici le Comunicazioni della Commissione Europea, correlabili al settore spazio, tra cui:

- *Competitiveness Compass for the EU* (29 gennaio 2025);
- *The Road to the next Multiannual Financial Framework* (12 febbraio 2025);
- *Readiness* 2030, piano di difesa comunitario (noto anche come *ReArm Europe*);
- *Vision for the European Space Economy by* 2050 (25 giugno 2025).

Nel corso del 2025 le proposte di regolamento pubblicate e correlabili al settore spazio sono:

- ***European Space Act***, il Regolamento si pone come obiettivo generale il sostegno allo sviluppo e funzionamento del mercato interno del settore spaziale migliorandone le condizioni attuali e armonizzando il quadro giuridico in seno all'Unione, al fine di evitare sovrapposizioni, duplicazioni e conflitti con le legislazioni nazionali. L'approccio si basa su tre pilastri: *Safety, Resilience and Sustainability*.
- ***Fondo Europeo per la Competitività 2028-2034 (ECF)***, è un programma parte del *Multiannual Financial Framework* 28-34. Il Fondo integra 14 strumenti di finanziamento dell'attuale Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027 e prevede un *budget* complessivo di 234,3 miliardi di euro. Tale proposta intende agire su tutte le principali fasi del processo competitivo. Tra le priorità strategiche dell'*EFC* ci sono 125,2 miliardi di euro dedicati a *Resilience and Security, Defence Industry and Space*.

- ***Regolamento Horizon Europe 2028-2034 (FP10)***, il Regolamento che si occupa per l'UE della Ricerca e Sviluppo, avrà un *budget* pari a 175 miliardi di euro, sarà suddiviso in quattro pilastri: *Excellent Science, Competitiveness and Society, Innovation, European Research Area*. Una quota di circa 6,4 miliardi di euro è prevista essere dedicata da *Horizon Europe* (*FP*10) alle attività spazio in complemento sui bassi *TRL* a *ECF* che, invece, copre l'area *R&D* per i *TRL* medio-alti.

ASI, in accordo con le Autorità governative coinvolte nelle attività spaziali in ambito europeo, nel rispetto dei propri ruoli, ha seguito i numerosi incontri e tavoli di lavoro, sia a carattere tecnico che politico.

Inoltre, l'Agenzia ha fornito supporto nell'analisi della documentazione per le riunioni del Gruppo Consiliare Spazio, rispettivamente, sotto la Presidenza polacca e danese:

- per la finalizzazione dei documenti di Conclusioni adottate dai Ministri ai Consigli Competitività parte Spazio;
- per la discussione ed il consolidamento dello *European Space Act*, per il tramite della *Task Force* nazionale, appositamente creata a livello di Presidenza del Consiglio;
- per la discussione ed il consolidamento del capitolo spazio del Fondo Competitività 2028-2034.

Nel corso dell'anno, ASI ha supportato con documentazione istruttoria, attraverso i propri delegati ed esperti, le delegazioni nazionali nelle diverse configurazioni del Comitato per il programma spaziale europeo: *EGNSS, Copernicus, SSA, GovSatCom – IRIS*^{2}, Sicurezza e gruppo Orizzontale.

Con riferimento al programma di ricerca *Horizon Europe 2021-2027*, ASI ha contribuito alla preparazione della documentazione di istruttoria e partecipato agli incontri del Comitato di programma di ricerca e innovazione *Horizon Europe – Cluster* 4, nonché ai diversi incontri dedicati al settore spazio e a numerosi incontri bilaterali con la Commissione e con altre delegazioni su specifiche tematiche.

L'Ente ha anche partecipato a tutte le attività relative alla *partnership EU-SST* (*Space Surveillance and Tracking*), dove ricopre il ruolo di *Task Leader* nell'*Expert Team operations of sensors* e quello di Deputy Chair del *Security Committee*. In particolare, l'Agenzia ha garantito il presidio degli *Steering Committees* e dei *Coordination meetings*, nonché dei Gruppi di lavoro e di altri incontri organizzati in questo contesto. In ambito *STM stakeholder mechanism*, ASI ha garantito la partecipazione agli incontri del Sotto-Gruppo 2 – *EU industry and start ups forum* (EISF).

L'Agenzia ha partecipato ai numerosi workshop organizzati nel corso dell'anno, in particolare, sulle tematiche relative a *Space Traffic Management, In Space Operations and Services, Access to Space* e *Quantum Sensing*.

Nell'ambito delle attività dedicate alla promozione della partecipazione italiana ai progetti dell'UE, ASI, come negli anni precedenti, ha organizzato una giornata informativa sulle opportunità di finanziamento di *Horizon Europe* per le *call* 2025.

Inoltre, l'Agenzia ha presidiato, con proprio delegato, l'*Administrative Board* dell'*EUSPA*, organizzazione nata con il presente Programma Spazio nel 2021. Questa opera e gestisce il programma *EGNSS*, mantiene ruoli di accreditamento alla sicurezza di attori e sistemi spaziali dell'UE, si occupa di analisi e valorizzazione del *downstream* di vari componenti del Programma Spazio e gestisce il *front-desk EU-SST*.

Infine, come ogni anno, ad inizio 2025 l'ASI ha partecipato, con il coinvolgimento del proprio Presidente e nel contesto di una delegazione nazionale, alla *European Space Conference* organizzata dalla Commissione Europea a Bruxelles, ed ai relativi eventi correlati.

Sezione Valore Pubblico e Performance

5. GLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico (VP) costituisce l'elemento centrale del Ciclo di Gestione della *Performance* che condiziona e permea tutti i livelli di programmazione della Pubbliche Amministrazioni; attraverso gli obiettivi di VP è possibile testimoniare il rispetto degli impegni presi con gli *stakeholder* rendicontando in modo chiaro e olistico i risultati raggiunti in un determinato arco temporale.
Il Valore Pubblico condiziona l'azione e l'operato delle Amministrazioni Pubbliche secondo una logica di integrazione che consente di connettere la *Performance* Organizzativa alla realizzazione di politiche e strategie di livello nazionale.
Il Valore pubblico, articolato in quattro dimensioni (Economica e produttiva, Innovazione e Ricerca, Sociale e Ambientale e Diplomatica) è misurato attraverso indicatori di impatto intermedio e finale che consentono di ripercorrere e tracciare le politiche di sviluppo e consolidamento messe in atto dall'Agenzia.
Con l'edizione 2025-2027, l'Agenzia ha confermato l'impianto degli obiettivi di Valore Pubblico dell'edizione precedente, che risulta articolato in un nutrito set di indicatori definiti e condivisi dall'organo di governo e di gestione con tutte l'intera struttura, in una logica di integrazione delle diverse prospettive.



I cinque obiettivi di Valore Pubblico, l'analisi dei quali risultati è riportata nel presente paragrafo, intervengono su quattro ambiti *core* dell'ASI (capacità e competitività comparto produttivo italiano, sostegno alla ricerca e trasferimento tecnologico, diffusione della cultura e ruolo diplomatico dell'Italia nel settore spaziale anche finalizzato all'internazionalizzazione delle aziende italiane) e su un ambito che attiene lo sviluppo e il consolidamento dello stato delle risorse come fattore abilitante al raggiungimento degli obiettivi di mandato.

Figura 10 - Obiettivi di Valore Pubblico (fonte dati PIAO 2024-2026)

I risultati e le attività connesse agli Obiettivi di Valore Pubblico sono sintetizzati nelle tabelle che si trovano nel prosieguo del paragrafo, dove è possibile avere evidenza dei risultati per singolo indicatore e la corrispondente rappresentazione grafica.
Si rileva che alcuni indicatori hanno fatto registrare una prestazione più elevata rispetto alla programmazione 2025, e che nei casi di mancato raggiungimento del *target* le strutture organizzative competenti per materia hanno fornito, oltre ad adeguate analisi di contesto, anche ampia e articolata analisi rispetto agli scostamenti rilevati.
Per i progetti PNRR si precisa che il risultato attiene la misurazione in termini di realizzazione delle attività programmate (efficienza/efficacia) e non di impatti e ricadute sulla collettività, che sarà possibile rilevare/valutare solo nel medio-lungo termine.

VP1 - Contribuire a migliorare la competitività del tessuto produttivo con particolare riferimento alla realizzazione dei progetti del PNRR e alla partecipazione ai programmi ESA			
Indicatore	**Target**	**Rilevazione 31/12/2025**	**Fonte dati**
Indice di georitorno in ESA	**1,01**	**100%**	**Fonte esterna – Report *European***

			Space Agency (ESA)
Rispetto dei tempi di realizzazione dei progetti PNRR secondo la programmazione contenuta negli atti negoziali stipulati nel 2023	**Rispetto della pianificazione contenuta negli atti negoziali**	**97,50%**	**Fonte interna a rilevanza esterna - Rendicontazione ASI verso MIMIT**
Razionalizzare e ottimizzare la mappatura del comparto produttivo italiano anche attraverso il Catalogo dell'Industria Spaziale	**Primo rilascio del "*Nuovo portale per la mappatura della comunità spaziale nazionale*"**	**100%**	**Fonte interna**
	Integrazione dei DB esistenti	**100%**	**Fonte interna**
	Incremento a 220 del numero di PMI e di start-up registrate nel Catalogo, monitoraggio numero di accessi al Catalogo	**92,00%**	**Fonte esterna – Catalogo dell'Industria Spaziale**
Aggiornare ed ottimizzare il Registro degli oggetti spaziali	**Aggiornamento della registrazione degli oggetti spaziali nazionali ogni 4 mesi, anche tramite confronto con banche dati internazionali (ad es. *ONLINE* INDEX del ONU)**	**67%**	**Fonte esterna – Registro Oggetti Spaziali**

Dati di sintesi

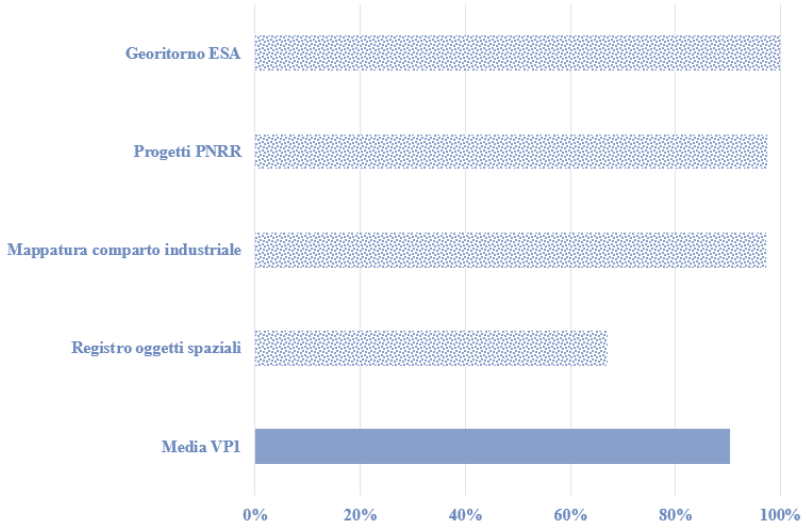


Tabella 1 - Obiettivo VP1, sintesi dei risultati al 31/12/2025 (fonte dati DAI, DTE, DSI, UAL, UAS)

VP2 - Assicurare il sostegno alla ricerca scientifica e tecnologica, valorizzandone i risultati anche attraverso il trasferimento tecnologico			
Indicatore	**Target**	**Rilevazione 31/12/2025**	**Fonte dati**
Coinvolgere la comunità scientifica nell'utilizzo dei dati messi a disposizione dalla SSDC (misurata attraverso la rilevazione degli accessi unici al DB)	**50.000**	**100%**	**Fonte esterna - Report di sintesi emessi da soggetti esterni**
Numero di start-up partecipanti a percorsi di pre-incubazione, incubazione, accelerazione d'impresa presso entità/programmi finanziati o supportati da ASI (inclusi i contributi forniti da ASI tramite l'ESA) ai fini della promozione e lo sviluppo di start-up	**10**	**100%**	**Fonte esterna - ESA BIC (*Business Incubation Centres*)**
Numero di progetti dimostratori/*proof of concept* di TT finanziati sia in ambito	**4**	**100%**	**Fonte esterna - ESA *Technology Broker***

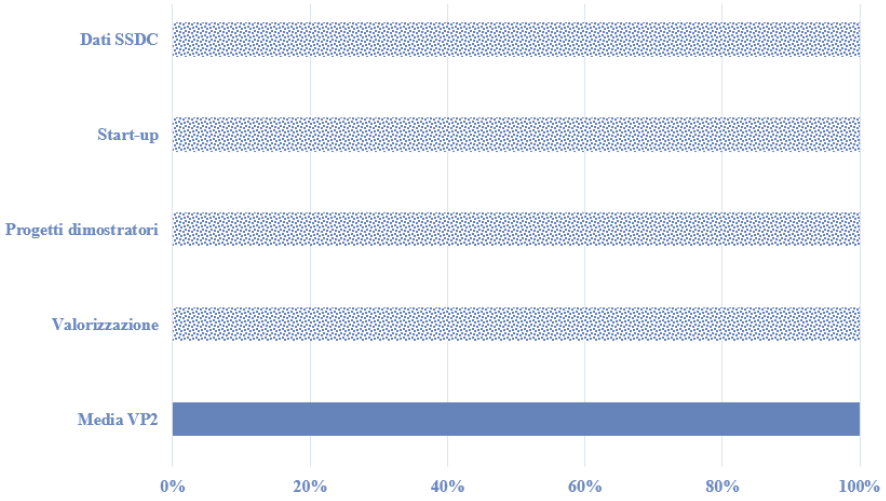
ASI sia in ambito ESA (es: *Sparkfunding*)			
Iniziative per la protezione, gestione e valorizzazione delle innovazioni tutelabili finanziate da fondi ASI	**Emissione del "Regolamento per la protezione, gestione e valorizzazione delle innovazioni tutelabili"**	**100%**	**Fonte interna ad evidenza esterna (sito istituzionale)**
Dati di sintesi			

Tabella 2 - Obiettivo VP2, sintesi dei risultati al 31/12/2025 (fonte dati DSI e UAS)

VP3 - Diffondere la cultura dello Spazio a favore delle diverse tipologie di utenti interessati			
Indicatore	**Target**	**Rilevazione 31/12/2025**	**Fonte dati**
Attività di Alta formazione finanziabile direttamente da ASI in seguito a new policy (borse di studio in ambito di Accordi attuativi, Master, dottorati, corsi di laurea nazionali ed internazionali premi e tirocini)	**Valore economico € 3.000.000,00**	**85%**	**Fonte interna con valenza esterna – Sito istituzionale ASI (Rendiconto finanziario)**
Numero di pubblicazioni su riviste scientifiche e in *open access* pubblicate da parte di ricercatori ASI o comunque su attività finanziate da ASI	**Pubblicazioni di dipendenti e/o associati ASI: almeno 200 (di cui almeno 150 Open Access)**	**100%**	**Fonte esterna - Database bibliometrico Scopus**
	Pubblicazioni su finanziamento ASI: almeno 600 (di cui almeno 450 Open Access)	**100%**	
	Mantenimento del rapporto tra le citazioni ottenute annualmente e il numero totale di pubblicazioni ASI	**100%**	
Realizzare progetti didattici per le nuove generazioni, finalizzati a migliorarne l'alfabetizzazione scientifica anche al fine di indirizzarle a studi e a carriere STEM	**7**	**100%**	**Fonte interna ad evidenza esterna**
Assicurare la diffusione dell'eccellenza del "Sistema Spazio Italia" verso i pubblici esterni attraverso l'organizzazione e la realizzazione di eventi, il monitoraggio del gradimento su un campione costituito dalle tre occasioni d'incontro principali	**Totale partecipanti eventi ASI: 11.800**	**87%**	**Esterna (Form di registrazione su sito istituzionale, sistemi di registrazione degli accessi, analisi questionari gradimento su sito**
	Livello di soddisfazione atteso 3 su 5 (calcolato sulla base dei	**100%**	

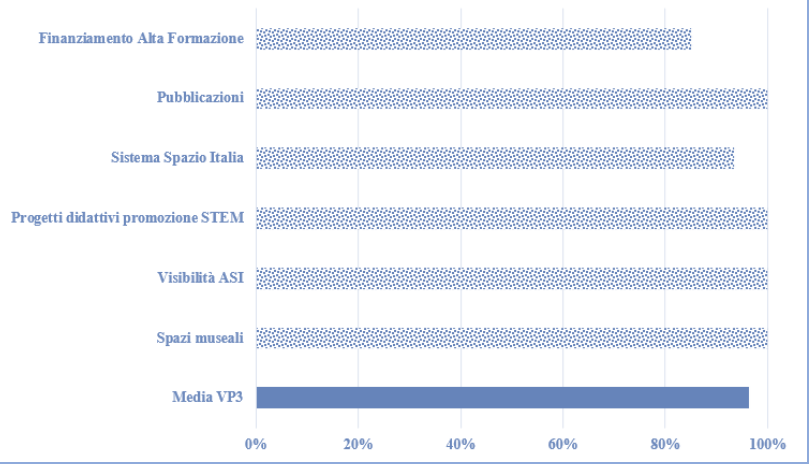
organizzate ogni anno presso ASI verso il grande pubblico (Visite guidate, Notte europea dei ricercatori, rassegna cinematografica "Spazio Cinema")	**partecipanti alla rilevazione)**		**ASI)**
Aumentare la visibilità complessiva dell'Agenzia presso i target di utenti dei propri strumenti di comunicazione (sito, *followers*, *podcast*, partecipanti eventi, ecc.) anche attraverso l'adozione di nuovi strumenti di comunicazione e di divulgazione (*podcast*, *app*, nuove pubblicazioni, nuove format televisivi, ecc.)	**1.800.000**	**100%**	**Fonte esterna ed interna - Report fornitori/gestionali esterni (*Italiaonline*, *Web Analytics Italia*, *Spreaker*) e dati pubblici *social network***
Ampliare, rinnovare e realizzare nuovi spazi museali presso le sedi dell'ASI	**1**	**100%**	**Fonte interna ad evidenza esterna - *News* su sito istituzionale ASI**
Dati di sintesi			

Tabella 3 - Obiettivo VP3, sintesi dei risultati al 31/12/2025 (fonte dati DCI e DSD)

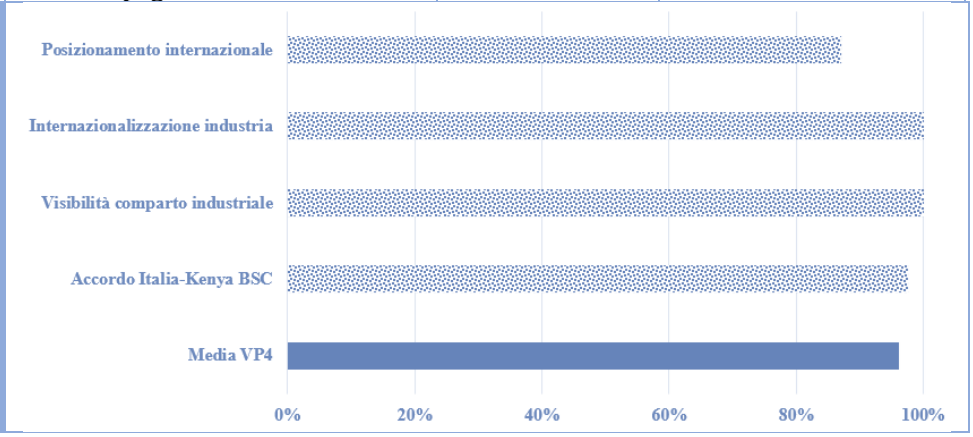
VP4 - Consolidare il ruolo diplomatico dell'Italia in ambito internazionale anche attraverso la partecipazione ad organismi internazionali, favorendo nel contempo l'internazionalizzazione del nostro sistema produttivo			
Indicatore	**Target**	**Rilevazione 31/12/2025**	**Fonte dati**
Mantenimento del posizionamento a livello internazionale / Stipula nuovi accordi / Creazione di nuove relazioni	**7 accordi bilaterali, 80 incontri bilaterali e 30 eventi internazionali**	**87%**	**Fonte interna ad evidenza esterna – News su sito istituzionale**
Favorire l'internazionaliz-zazione del comparto produttivo nazionale attraverso il numero degli eventi con incontri B2B tra aziende nazionali ed estere	**Progettazione e realizzazione di 12 eventi a supporto del Sistema Spazio Italia con organizzazione di 25 B2B**	**100%**	**Fonte interna ad evidenza esterna – News su sito istituzionale**
Garantire l'adeguata visibilità del comparto industriale nazionale agli eventi di carattere nazionale e internazionale	**12 incontri con Associazioni e 3 incontri con ICE**	**100%**	**Fonte interna ad evidenza esterna – News su sito istituzionale**
Progettare e realizzare iniziative nell'ambito dello accordo internazionale intergovernativo Italia - Kenya	**Realizzazione di un Centro Regionale per l'Osservazione della Terra (OT)**	**100%**	**Fonte interne, alcune ad evidenza esterna – News su sito istituzionale**
	Realizzazione di un Centro Polifunzionale	**90%**	
	Operatività della Scuola di Formazione dedicata agli studenti keniani	**100%**	
	Iniziative di carattere sociosanitarie nei confronti della popolazione: circa 4.300 visite mediche con relativa assistenza terapeutica, circa 350.000 litri d'acqua potabile all'anno, 25 corse ambulanza per la popolazione, 1 campagne di vaccinazioni	**100%**	
Dati di sintesi			

Tabella 4 - Obiettivo VP4, sintesi dei risultati al 31/12/2025 (fonte dati DAI e BSC)

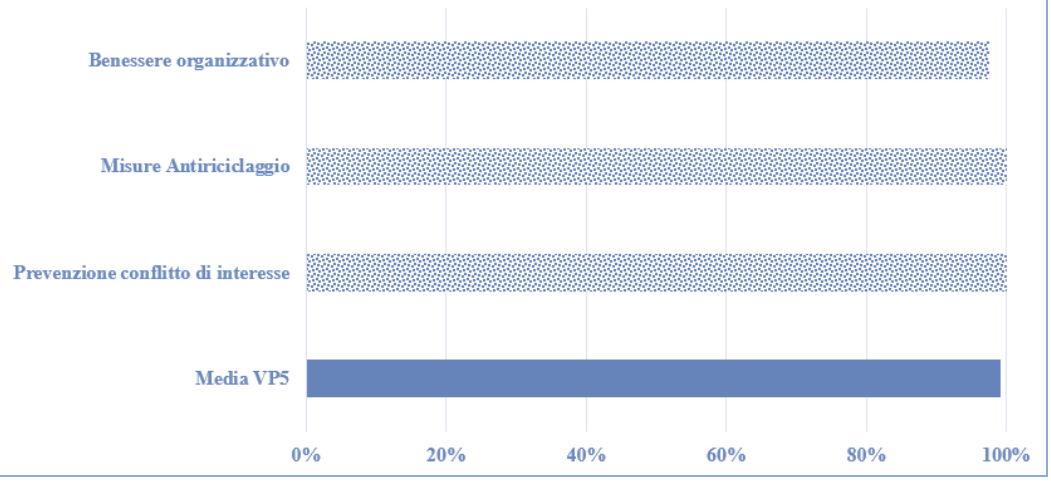
VP5 - Ottimizzare e sviluppare ulteriormente lo stato delle risorse come fattore abilitante alla realizzazione della missione dell'Ente			
Indicatore	**Target**	**Rilevazione 31/12/2025**	**Fonte dati**
Aumento del valore della media complessiva dell'Area "*Benessere Organizzativo*"	**Realizzazione del 100% del piano di intervento emesso nel 2024 Erogazione del questionario sul BO entro il 30/09 con aumento della partecipazione da parte dei dipendenti (valore atteso ≥ 10%) rispetto ai dati registrati nel 2024**	**97,50%**	**Report interno con evidenza esterna (Relazione sulla *Performance*)**
Prosecuzione nell'implemen-tazione dell'effettività ed efficacia delle misure preventive funzionali allo antiriciclaggio	**Operatività del sistema e assenza di segnalazioni di operazioni sospette**	**100%**	**Report interno e a evidenza esterna (Relazione RPCT)**
Ottimizzazione di misure funzionali alla prevenzione (implementazione e opera-tività del sistema volto alla prevenzione del conflitto di interesse; implementazione della procedura sulla rotazione degli incarichi)	**Operatività del sistema e verifiche sul Conflitto di interessi Operatività del sistema Rotazione degli incarichi**	**100%**	**Report interno ad evidenza esterna (Relazione RPCT)**
Dati di sintesi			

Tabella 5 - Obiettivo VP5, sintesi dei risultati al 31/12/2025 (fonte dati DRU e RPCT)

Nel grafico a seguire sono riportati i valori medi al 31/12/2025 degli obiettivi di Valore Pubblico.

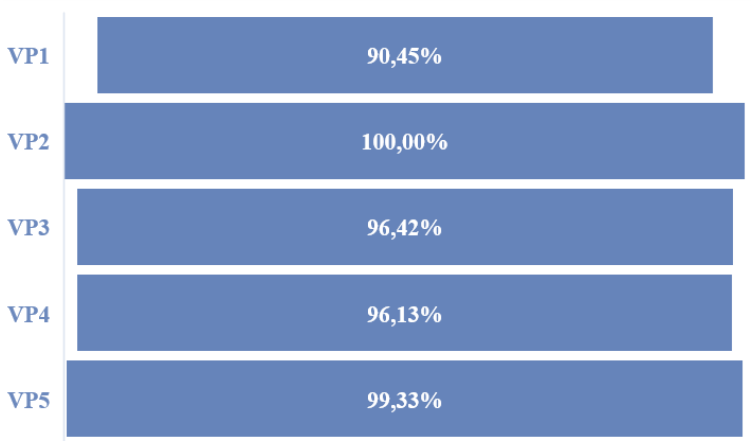


Grafico 3 - Valori medi obiettivi di Valore Pubblico

6. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

La *Performance* Organizzativa di Ente (di seguito anche **PO**) è misurata attraverso la realizzazione degli obiettivi di 1° livello, ad orizzonte triennale; le modalità di misurazione e valutazione sono in linea con la metodologia del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, edizione 2025, approvato con delibera 217 del 20 dicembre 2024 (di seguito anche **SMVP**), che è applicabile al ciclo di gestione 2025.
In un'ottica di piena integrazione tra missione di Ente e funzioni trasversali a supporto, la **PO** è strutturata in due distinti Domini, "**Istituzionale**" e "**Gestionale**", rappresentativi, rispettivamente, delle attività *core* dell'Agenzia (obiettivi direttamente collegati al perseguimento della strategia delineata dai documenti programmatici di livello superiore) e delle attività legate alla capacità di conduzione e gestione dell'Ente, in un'ottica di efficacia, efficienza e miglioramento della "*macchina*" burocratica.
In conseguenza alla diversa rilevanza ricoperta dalle attività afferenti ai due Domini, è stato assegnato un peso del **70%** all'area Istituzionale e del **30%** alla Gestionale.
Anche i singoli obiettivi sono contraddistinti da pesi differenti in relazione alla loro complessità e significatività nel dato momento storico.
Si rinvia all'analisi delle schede seguenti per ogni approfondimento e analisi di dettaglio. Si precisa che nelle schede, alla voce "Struttura referente", ci si riferisce alla struttura responsabile della misurazione dei risultati, mentre alla voce "Strutture coinvolte", sono elencate le strutture impegnate, con un differente livello di impegno, nella realizzazione degli obiettivi.
I dettagli della misurazione sono disponibili nel software dedicato.
A valle dell'analisi dei dati raccolti, il valore di misurazione della *Performance* Organizzativa di Ente, ottenuto mediante il sistema di ponderazione incrociato tra il peso del Dominio e quello del singolo Obiettivo, risulta essere pari all'**80,01%,** di diversi punti percentuali superiore al livello minimo atteso per il 2025, che il PIAO 2025-2027 ha fissato al **75%**.

Obiettivi del Dominio Istituzionale

Gestire gli affari internazionali dell'Agenzia in linea con gli indirizzi del Governo definiti dal Presidente del Consiglio dei Ministri (o Autorità sua Delegata) e dal COMINT, in stretto coordinamento con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale		**Peso 10%**
Destinatari dell'obiettivo	Istituzioni Nazionali, Associazioni di Categoria e Comparto Produttivo, Settore Ricerca e Formazione	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
a) % di copertura di azioni valorizzanti a valenza esterna e interna in ambito europeo (complessivamente 111 azioni)	100%	100,00%
b) % di realizzazione delle iniziative collegate all'internazionalizzazione delle imprese nazionali di settore	100%	100,00%

(complessivamente 20 iniziative)		
c) % di copertura di azioni valorizzanti a valenza esterna e interna in ambito internazionale (complessivamente 45 azioni)	100%	100,00%
Risultato complessivo		**100,00%**
Struttura referente	Direzione Affari Internazionali	
Strutture coinvolte	DSD, DSI, DTE, DCI, Ufficio Contenzioso e Affari Legali e Societari, DRU, DAF, Ufficio Coordinamento Strategico	

Scheda 1 – Obiettivo di 1° Livello OB1.01 (fonte dati DAI)

Assicurare la riconoscibilità dell'Agenzia, del suo ruolo, delle sue attività e dei suoi risultati presso la comunità spaziale nazionale e internazionale, il sistema d'impresa, la ricerca, il grande pubblico, i giovani		**Peso 10%**
Destinatari dell'obiettivo	Istituzioni nazionali, Istituzionali internazionali, Associazioni di categoria e Comparto Industriale, Settore Ricerca e Formazione, Collettività, Media	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
% di realizzazione del Documento di programmazione delle attività di comunicazione istituzionale	100%	97,00%
Risultato complessivo		**97,00%**
Struttura referente	Direzione Comunicazione Istituzionale e Relazioni Esterne	
Strutture coinvolte	DSI, DTE, DAI	

Scheda 2 - Obiettivo di 1° Livello OB1.02 (fonte dati DCI)

Promuovere la realizzazione di infrastrutture, sistemi satellitari, applicazioni e servizi spaziali attraverso la implementazione della missione M1C2-I4 "Tecnologie satellitari ed economia spaziale" prevista dal Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR)		**Peso 20%**
Destinatari dell'obiettivo	Istituzioni Nazionali, Associazioni di Categoria e Comparto Industriale, Settore Ricerca e Formazione	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
a) % di realizzazione della programmazione su fondo PNRR	80%	97,50%
b) % di procedure aggiudicate che insistono su fondi PNC	29%	83,00%
Risultato complessivo		**90,25%**
Struttura referente	Direzione Ingegneria e Tecnologie	
Strutture coinvolte	DSI, DAF, DAI, UCA, DSD, DRU, Ufficio Coordinamento Strategico	

Scheda 3 - Obiettivo di 1° Livello OB1.03 (fonte dati DTE)

Sviluppare il sostegno alla ricerca scientifica e tecnologica attraverso le attività di Alta Formazione ed il sostegno alla diffusione della cultura dello Spazio mediante il coinvolgimento delle comunità scientifiche di riferimento		**Peso 10%**
Destinatari dell'obiettivo	Settore Ricerca e Formazione, Istituzioni Nazionali, Associazioni di categorie e Imprese nazionali	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
a) Stipula e/o rinnovo di Accordi/Convenzioni Quadro con Università ed altri Enti Pubblici che generano Accordi Attuativi, implementati dagli Uffici afferenti alla DSI, per attuare e sviluppare a livello operativo e capillare, con il coordinamento di detti Uffici, tutte le attività e contenuti enunciati a livello programmatico negli Accordi e nelle Convenzioni Quadro.	4	100,00%
b) Incontri/seminari/workshop svolti con la comunità scientifica e il comparto industriale finalizzati a raccogliere le esigenze, le istanze e	8	100,00%

gli spunti provenienti dagli *Stakeholder* di riferimento per giungere alla formulazione ed emissione di bandi e procedure selettive sempre più rispondenti agli scenari del mondo produttivo per l'affidamento e l'esecuzione delle attività previste nel PTA.		
Risultato complessivo		**100,00%**
Struttura referente	Direzione Scienza e Innovazione	
Strutture coinvolte	DTE, DAF, DAI, DCI	

Scheda 4 - Obiettivo di 1° Livello OB1.04 (fonte dati DSI)

Ai fini della valutazione partecipativa, incrementare e agevolare il dialogo e l'interazione con gli stakeholder esterni, anche mediante lo sviluppo di modalità trasparenti		**Peso 10%**
Destinatari dell'obiettivo	Istituzioni nazionali, Settore Ricerca e Formazione, Associazioni di categoria e Comparto Produttivo	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
a) aggiornamento della mappatura degli *Stakeholder* e dello stato dell'arte delle interazioni in essere	100% entro il 30/06/2025	100,00%
b) studio delle modalità di coinvolgimento per tipologia di interlocutore	100% entro il 31/12/2025	100,00%
c) organizzazione di iniziative di confronto con gli *Stakeholder* più importanti (istituzioni, comunità industriale, comunità scientifica) e di divulgazione	100% entro il 31/12/2025	100,00%
d) attuazione e finalizzazione di due bandi con sperimentazione del referaggio esterno per la valutazione delle proposte di bandi di ricerca	emissione di 2 bandi entro il 31/12/2025	100,00%
Risultato complessivo		**100,00%**
Struttura referente	Ufficio Coordinamento Strategico	
Strutture coinvolte	DSI, DTE, DAI, DCI, DGN, DSD	

Scheda 5 - Obiettivo di 1° Livello OB1.05 (fonte dati UAS)

Rafforzare il coordinamento con organismi esterni (COMINT) e interni all'Agenzia (Comitato esecutivo)		**Peso 10%**
Destinatari dell'obiettivo	Associazioni di Categoria e Comparto Produttivo, Settore Ricerca e Formazione, Istituzioni nazionali	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
a) % di copertura dei punti all'odg delle riunioni del COMINT	100 %	100,00%
b) 2 incontri annuali del TPI	100%	100,00%
Risultato complessivo		**100,00%**
Struttura referente	Ufficio Coordinamento Strategico	
Strutture coinvolte	DSI, DTE, DAI, DSD, DAF, DCI	

Scheda 6 - Obiettivo di 1° Livello OB1.06 (fonte dati UAS)

Promuovere ed attuare la Strategia Nazionale della Sicurezza per lo Spazio		**Peso 12%**
Destinatari dell'obiettivo	Istituzioni nazionali, Istituzioni internazionali, Associazioni di categoria e Comparto produttivo, Settore Ricerca e Formazione, *Stakeholder* Interni, Collettività	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
a) % di realizzazione delle attività progettate	100%	100,00%
b) % di realizzazione della formazione specifica	100%	100,00%

Risultato complessivo		100,00%
Struttura referente	Direzione Sicurezza, Sistemi Informatici e Digitalizzazione	
Strutture coinvolte	Ufficio Coordinamento Strategico, DSI, DTE, DAI, DAF, DCI	

Scheda 7 - Obiettivo di 1° Livello OB1.07 (fonte dati DSD)

Promuovere la realizzazione di missioni spaziali, di sistemi e sottosistemi satellitari, lo sviluppo di applicazioni, servizi spaziali e tecnologie coerentemente con gli accordi stipulati tra l'Agenzia e la Presidenza del Consiglio dei Ministri.		**Peso 18%**
Destinatari dell'obiettivo	Associazioni di Categoria e Comparto Produttivo, Settore Ricerca e Formazione, Istituzioni Nazionali	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
% di realizzazione della programmazione	100%	55,00%
Risultato complessivo		**55,00%**
Struttura referente	Direzione Generale	
Strutture coinvolte	Direzione Scienza e Innovazione e Direzione Ingegneria e Tecnologie per le parti di rispettiva competenza e assegnazione	

Scheda 8 - Obiettivo di 1° Livello OB108 (fonte dati DTE e DSI)

Obiettivi del Dominio Gestionale

Ottimizzare i processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione		**Peso 16,67%**
Destinatari dell'obiettivo	*Stakeholder* interni, Istituzioni Nazionali, Associazioni di categoria e Comparto Produttivo, Settore Ricerca e Formazione	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
a) Tempi di contrattualizzazione (mantenimento e/o riduzione %)	-5% rispetto ai tempi registrati nel 2024	100,00%
b) Aggiornamento delle procedure collegate alle diverse tipologie di atti negoziali stipulati dall'ASI	b) Aggiornamento del 60% delle procedure entro il 31/12/2025	100,00%
c) Erogazione di formazione specifica ai ruoli tecnici sulle attività collegate alla contrattualizzazione	c) Erogazione di formazione specifica al 100% del personale tecnico	40,00%
Risultato complessivo		**80,00%**
Struttura referente	Direzione Amministrazione e Finanza	
Strutture coinvolte	DSD, DAI, DSI, DTE, DCI, DRU, UCA, Ufficio Coordinamento Strategico	

Scheda 9 - Obiettivo di 1° Livello OB1.09 (fonte dati DAF)

Progettare e realizzare interventi strategici per l'accelerazione della transizione digitale		**Peso 16,67%**
Destinatari dell'obiettivo	*Stakeholder* interni, Comunità, Istituzioni Nazionali	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
a) Emissione del piano di intervento per la TD comprensivo del PTI ASI	a) entro il 30/06/2025	0,00%
b) Realizzazione delle azioni contenute nel PTI per l'anno di riferimento	b) 100% della pianificazione entro il 31/12/2025	0,00%
Risultato complessivo		**0,00%**

Struttura referente	Responsabile per la Transizione Digitale
Strutture coinvolte	DSD, DCI

Scheda 10 - Obiettivo di 1° Livello OB1.10 (fonte dati RTD)

Attuare politiche di razionalizzazione e risparmio energetico nelle sedi di Roma e Matera		**Peso 16,67%**
Destinatari dell'obiettivo	*Stakeholder* interni, Comunità, Istituzioni Nazionali, Istituzioni Internazionali	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
% realizzazione del piano lavori incluso nella delibera n. 220/2024	100%	65,00%
Risultato complessivo		**65,00%**
Struttura referente	Direzione Amministrazione e Finanza	
Strutture coinvolte	UAG	

Scheda 11 - Obiettivo di 1° Livello OB1.11 (fonte dati DAF)

Realizzare le misure del Piano di Prevenzione della Corruzione		**Peso 16,67%**
Destinatari dell'obiettivo	*Stakeholder* interni, Comunità	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
a) % di realizzazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025-2027	100%	100,00%
b) % di realizzazione di attività e adempimenti per la compliance in ambito Trasparenza	100%	100,00%
Risultato complessivo		**100,00%**
Struttura referente	Responsabile per la prevenzione della Corruzione e Trasparenza	
Strutture coinvolte	DRU, DAF, DSI, DTE, DSD, DCI, UAL, SCA, SCG, USO	

Scheda 12 - Obiettivo di 1° Livello OB1.12 (fonte dati RPCT)

Attuare politiche legate alla valorizzazione del personale al fine di ottimizzare lo stato delle risorse e lo sviluppo delle competenze		**Peso 16,67%**
Destinatari dell'obiettivo	Dipendenti ASI	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
a) Individuazione di un sistema informatizzato integrato del fascicolo del dipendente (analisi di processo) ed ulteriore integrazione della procedura digitalizzata riguardante la mappatura delle competenze	a) Individuazione e sperimentazione del sistema entro il 31/12/2025	100,00%
b) Organizzazione ed erogazione di corsi formativi per il personale sulle hard e soft skills	b) 36% di personale formato entro il 31/12/2025	100,00%
c) Istituzione dell'albo degli esperti da nominare nelle Commissioni di reclutamento e di selezione per lo sviluppo professionale del personale e definizione delle procedure di conferimento degli incarichi interni ai dipendenti dell'ASI	c) Aggiornamento entro il 31/12/2025	100,00%
d) Completamento delle procedure dei bandi ex art. 15 CCNL ASI 29/11/2007 e ex artt. 53 e 54 CCNL EPR 1998-2001, a seguito del prescritto confronto con le OO.SS. e costituzione dei Fondi per il finanziamento dell'accessorio finalizzato anche alle progressioni economiche ed alla erogazione della produttività collettiva e individuale	d) Inquadramento del personale vincitore della selezione ed erogazione della produttività collettiva e individuale e definizione delle procedure di progressione economica per il personale dei livelli IV - VIII apicali, salvo definizione del	100,00%

		CCI	
Risultato complessivo			**100,00%**
Struttura referente	Direzione Risorse Umane		
Strutture coinvolte	DSD, DSI, DTE, DAI, DCI, DAF, tutti gli Uffici e i Servizi		

Scheda 13 - Obiettivo di 1° Livello OB1.13 (fonte dati DRU)

Attuare modalità di indagini sui temi del benessere organizzativo del personale e sull'adeguatezza degli strumenti di supporto forniti ai fini della valutazione partecipativa		**Peso 16,67%**
Destinatari dell'obiettivo	Dipendenti ASI	
Indicatore	**Target 2025**	**Risultati 2025**
% di gradimento con riferimento a 3 ambiti di indagine: formazione erogata al personale, assistenza in tema di benefici assistenziali, assistenza in tema di previdenza	+ 2% rispetto ai dati registrati nel 2024	0,00%
Risultato complessivo		**0,00%**
Struttura referente	Direzione Risorse Umane	
Strutture coinvolte	DCI	

Scheda 14 - Obiettivo di 1° Livello OB1.14 (fonte dati DRU)

Gli obiettivi OB1.05 e OB1.14 sono legati alla Valutazione partecipativa, prevista dall'art. 19-bis[3] del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.; il primo pesa per il 10% del Dominio Istituzionale, il secondo il 16,67% del Dominio Gestionale. Per rispondere pienamente alle prescrizioni del decreto, la Relazione riporta, tra gli allegati, uno specifico *focus* sul complesso delle indagini svolte nel corso dell'anno. Si rinvia all'allegato 1 per ulteriori dettagli.

Analisi degli scostamenti

Il livello di raggiungimento della *Performance* Organizzativa dell'Ente, definito mediante le attività di misurazione, si attesta all'**80,01%**; nello specifico, quattro obiettivi risultano al di sotto della soglia minima di realizzazione (75%):

- Per l'obiettivo correlato all'accordo ASI-PCM (**55%**): solo 4 degli 8 obiettivi considerati raggiungibili in sede di pianificazione sono stati realizzati, con una parziale realizzazione di un quinto obiettivo, correlato strettamente ai Programmi in ambito PNRR ed ESA relativi alle missioni dimostrative IOS, le cui attività non hanno raggiunto la maturità prevista, nonostante l'ottimizzazione dell'architettura svolta nel primo semestre. Data la complessità delle missioni ed i molteplici attori coinvolti, si richiede di non considerare come parte del piano di attività i 3 obiettivi che al monitoraggio intermedio risultavano già da posticipare all'anno successivo.
- L'obiettivo relativo alle politiche di razionalizzazione e risparmio energetico nelle sedi di Roma e Matera ha registrato una percentuale di raggiungimento del **65%**. Il primo ostacolo è rappresentato dal cambio di normativa antincendio, avvenuto a settembre 2025, per l'installazione dei pannelli fotovoltaici su coperture e facciate. Tali modifiche hanno reso necessaria una revisione integrale del progetto per garantirne la conformità alle nuove disposizioni, con conseguente riprogettazione di una parte sostanziale dell'opera. uno dei tre interventi previsti per il 2025, che ha subito notevoli ritardi in fase preliminare, affidando, di fatto, la progettazione attuativa solo a dicembre 2025. Il secondo riguarda l'area di installazione delle pompe di calore, risultata inadeguata, a seguito dei lavori di sgombero,

[3] "*Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali*"

rispetto ai requisiti di sicurezza previsti dalla normativa vigente. Si è pertanto in attesa di individuare una nuova area idonea che risponda a tali requisiti. Di conseguenza, l'attività non ha registrato alcuna progressione percentuale nel periodo di riferimento.

- L'obiettivo collegato al Piano di Transizione Digitale **(0%)** non è stato portato a termine, in quanto il documento contenente le azioni di innovazione non è stato emesso né entro la data prevista dal *target*, né entro la fine dell'anno; la complessità del Piano e delle interazioni con le altre strutture è stata maggiore del preventivato. La regola di valutazione è di tipo on/off, non è possibile registrare percentuali di avanzamento sul documento. Per quanto riguarda l'indicatore b), dipende strettamente dall'indicatore a), in quanto trattasi della realizzazione delle iniziative contenute nel Piano per la Transizione Digitale.
- L'obiettivo collegato alla rilevazione del grado di soddisfazione dei servizi erogati ai dipendenti è stato consuntivato definitivamente **allo 0%,** in quanto su tre indagini previste da Piano, ne sono state erogate solo due, di cui la prima (formazione), pur non soddisfacendo i requisiti enunciati dal *target*, riporta un risultato positivo riguardo al lavoro dell'Ufficio referente, mentre la seconda (benefici assistenziali) è stata totalmente rinnovata ed ha avuto un volume di risposte maggiore rispetto all'anno precedente, pertanto i risultati non sono comparabili. È stato chiesto di non tenere conto della terza indagine, in tema di previdenza, in quanto nel 2025 il Responsabile di Settore e Responsabile del procedimento non era stato ancora sostituto. Si richiede inoltre una rivalutazione per entrambe le indagini erogate: "*25%/33% per Benefici assistenziali e 80%/100% per la Formazione*". Le motivazioni sono: l'esigenza di valorizzare il contributo delle strutture coinvolte, per i Benefici assistenziali, e per la Formazione, di tenere conto che "*il risultato indotto dal target di riferimento è dipendente da più fattori, alcuni esogeni e non governabili dal Settore della Formazione della DRU*". Sono stati evidenziati alcuni riscontri positivi (punti di eccellenza) emersi dalla indagine (es. *qualità servizio e assistenza offerto dall'ufficio, efficacia corsi in house, innalzamento degli standard qualitativi nella indagine e presenza di un trend di miglioramento*).

Si segnala inoltre, che per l'obiettivo relativo ai progetti PNRR, a fonte di un risultato del **90,25%,** la struttura richiede di valutare il risultato al 100%, in quanto per l'indicatore a), si segnala che l'avanzamento progettuale dipende da inadempienze contrattuali dei singoli contraenti e non sono riconducibili a responsabilità in capo alla gestione ASI. Per l'indicatore b), le procedure da completare (in corso o da attivare) sono state bloccate in conseguenza alla rimodulazione di assegnazione del fondo complementare apportata dalla legge di Bilancio 2025, di cui si sta ancora discutendo con l'amministrazione titolare UPSA, ritardo prolungato anche nel secondo semestre.

In ultimo, il risultato presentato per l'OB1.12 (Prevenzione della Corruzione), registra la valutazione del **100%** attribuita dal RPCT a seguito delle sue analisi.

7. VALUTAZIONE PARTECIPATIVA AI SENSI DELL'ART. 19-BIS DEL DECRETO

Per ogni analisi di dettaglio relativa all'oggetto si rinvia all'allegato 1 della Relazione, che riporta i dati di sintesi relativi alle indagini condotte nel corso del 2025, e che di seguito, per brevità di visone, si riportano in forma grafica.



8. LA PERFORMANCE DELLE STRUTTURE (OBIETTIVI DI 2 LIVELLO)

La *Performance* delle strutture misura il contributo e il grado di partecipazione delle singole strutture organizzative (Direzioni, Uffici e Servizi) alla *Performance* Organizzativa. L'individuazione degli obiettivi assegnati alle strutture, di norma, avviene attraverso un processo di *cascading* degli obiettivi di 1 livello, costituendo in tal modo uno degli elementi nodali dell'intero sistema di misurazione e valutazione della *Performance* dell'Agenzia.

Gli obiettivi operativi di struttura, o di 2 livello, così come avviene per il livello superiore, sono organizzati per Dominio (Istituzionale e Gestionale), con relativi indicatori e *target*, e ricadono in ambiti di intervento, corrispondenti ai settori programmatici e abilitanti identificati dal Documento di Visione Strategica per lo Spazio e un'articolazione dell'ambito gestionale, esprimendo in questo modo il collegamento con il livello strategico di programmazione. A differenza del 1 livello, i Domini ed i relativi obiettivi hanno lo stesso peso.

Nella tabella 6, sono riportati i dati relativi al numero totale di obiettivi raggruppati per Macro Struttura (Direzioni, Uffici e Servizi), corredati dalla media aritmetica complessiva; sono inclusi gli obiettivi derivanti dalla realizzazione delle misure previste dal quadro sinottico della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Il valore medio finale delle Strutture si riferisce alla misurazione fornita durante la raccolta dati, senza interventi di valutazione.

Si rinvia all'allegato 2 della Relazione "*Mappa degli Obiettivi di 2 livello*" per ogni dettaglio. A seguire trovano spazio, oltre alla tabella, alcuni grafici di analisi.

Raggruppamento per Macro Struttura	Numero totale di azioni per Macro Struttura	% di realizzazione media per Struttura
Dir. Amministrazione e Finanza	12	81,25%
Dir. Affari Internazionali	7	100,00%
Dir. Comunicazione Istituzionale	8	98,75%
Direzione Generale	13	91,79%
Dir. Risorse Umane	14	97,86%
Dir. Sicurezza Sistemi Informatici e Digitalizzazione	9	77,87%
Dir. Scienza e Innovazione	10	97,08%
Dir. Ingegneria e Tecnologie	7	100,00%
Presidenza	5	100,00%
Totali	**85**	
% di realizzazione media sul n.ro degli Obiettivi		**92,93%**

Tabella 6 - Distribuzione degli obiettivi per Macro Struttura e media % di realizzazione – Misurazione (fonte dati UU.OO. ASI elaborazione dati SCG)

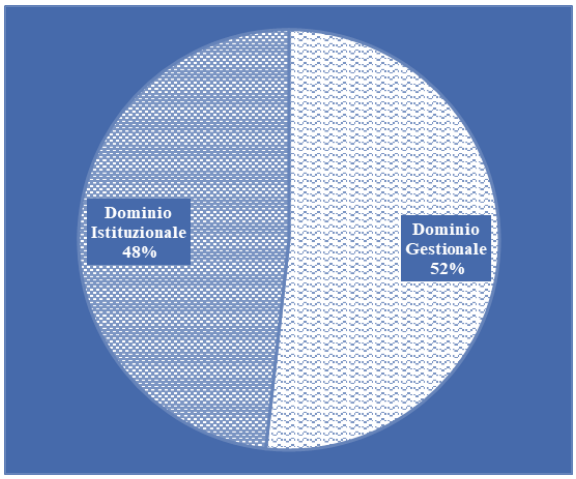


Grafico 4 – Distribuzione % degli obiettivi di 2° livello per Dominio (fonte dati UU.OO. ASI, elaborazione dati SCG)

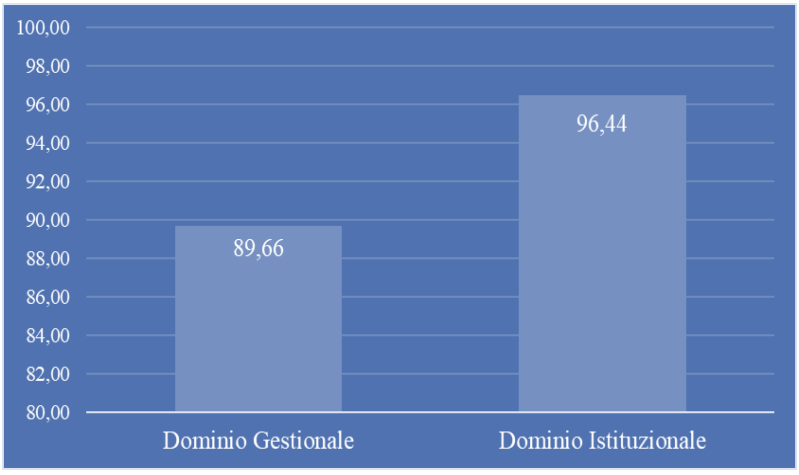


Grafico 5 - % di realizzazione degli obiettivi per i due Domini (fonte dati UU.OO. ASI, elaborazione dati SCG)

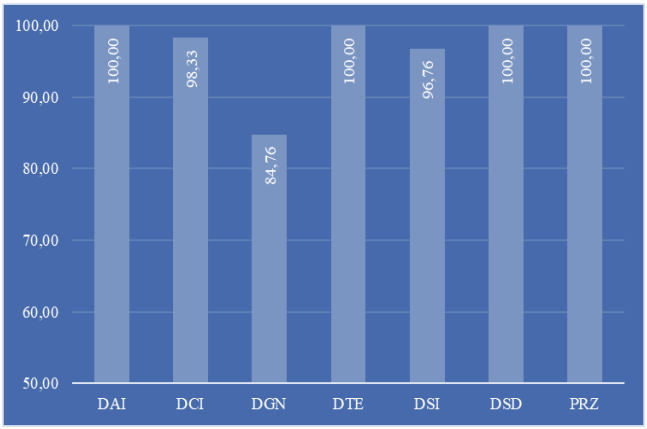


Grafico 6 - Dominio Istituzionale, % di realizzazione degli obiettivi per macro-struttura (fonte dati UU.OO. ASI, elaborazione dati SCG)

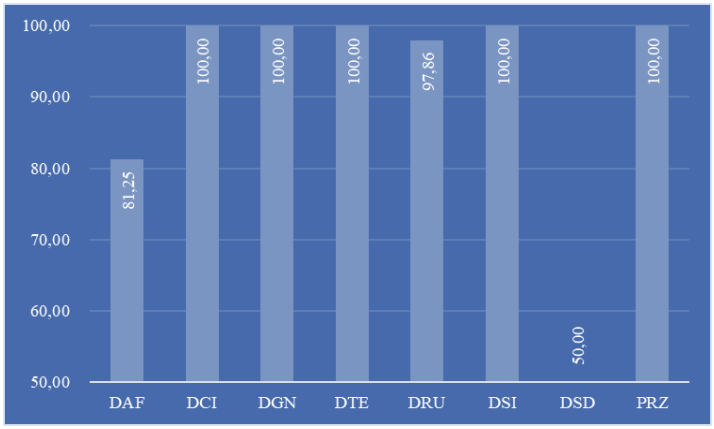


Grafico 7 - Dominio Gestionale, % di realizzazione degli obiettivi per macro-struttura (fonte dati UU.OO. ASI, elaborazione dati SCG) – Per DCI, DTE, DSI, PRZ si intendono i soli obiettivi di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

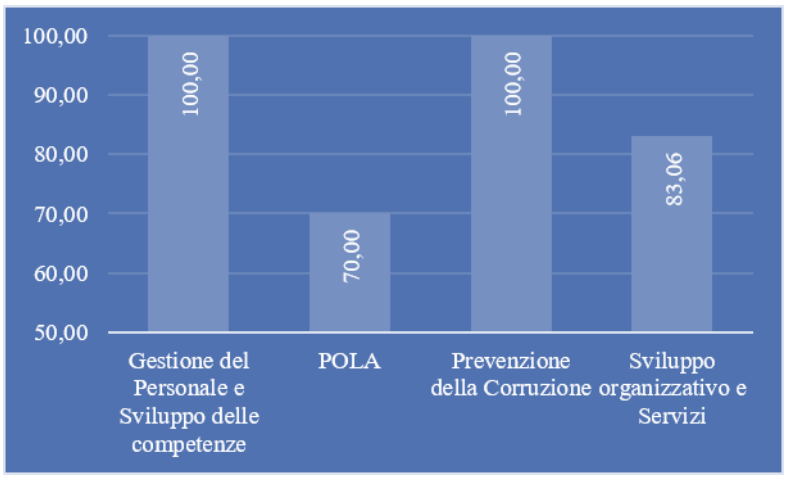


Grafico 8 – Dominio Gestionale, % di realizzazione degli ambiti di intervento (fonte dati UU.OO. ASI, elaborazione dati SCG)

Analisi degli scostamenti

Il valore medio aritmetico registrato per gli obiettivi di 2° livello risulta essere pari al **92,93%**, con la seguente distribuzione per Dominio: **Istituzionale 96,44%**, **Gestionale 89,66%**.

Le "*sofferenze*" registrate, soprattutto per il Dominio Gestionale, sono legate a fattori esogeni ed endogeni che sono nel prosieguo analizzati, tenendo presente che sono stati oggetto di ulteriore approfondimento solo quegli obiettivi che presentano una percentuale di avanzamento inferiore al **75%**, in coerenza con il valore minimo atteso per la *Performance* Organizzativa. L'analisi procederà per Direzione, in ordine alfabetico; la valutazione chiude l'analisi, laddove prevista.

Direzione Amministrazione e Finanza – Dominio Gestionale

Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	Consuntivo
DAF05	Erogazione di formazione specifica ai ruoli tecnici sulle attività collegate alla contrattualizzazione - per quanto di competenza ad UCF	Percentuale di realizzazione del Piano Formativo 2025 di competenza	100%	0%

La struttura, in occasione del monitoraggio intermedio, ha richiesto di variare il *target* da 100% a 30%, a causa di importanti cambiamenti normativi esogeni e l'impegno dell'Ufficio in un'attività straordinaria molto gravosa. Il piano formativo si sarebbe dovuto adeguare alla nuova struttura di bilancio; tuttavia, l'attività straordinaria che ha assorbito l'Ufficio nel 1° semestre è proseguita nel resto dell'anno, rendendo impossibile l'aggiornamento.
Non soggetto a valutazione.

Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	Consuntivo
DAF08	Supporto all'ufficio competente per l'erogazione di formazione specifica ai ruoli tecnici sulle attività collegate alla stipula di atti negoziali di competenza UCT	Percentuale di realizzazione del Piano Formativo 2025 di competenza	100%	30%

In occasione del monitoraggio intermedio, la struttura ha dovuto apportare modifiche al piano formativo già consegnato al Settore Formazione in conseguenza al decreto correttivo (D.Lgs. n. 209 del 31/12/2024), su cui lo stesso personale della U.O. è stato formato a maggio, considerando che oltre al lato formativo, anche le attività dell'Ufficio sono state gravate dalle modifiche normative. La pubblicazione della Legge Spazio a luglio 2025, inoltre, ha reso problematica l'individuazione del programma formativo aggiornato alle novazioni occorse. Tuttavia, ad ottobre è stato aggiornato e trasmesso un piano formativo aggiornato, con inizio nel mese di novembre e prosecuzione nel 2026; si è registrata una corposa partecipazione da parte dei colleghi. L'anno viene chiuso con una percentuale di realizzazione del 30%, in linea con la previsione e richiesta di variazione al 30 giugno.
Per le motivazioni fornite, è stata accordata una valutazione del 100%.

Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	Consuntivo
DAF09	Razionalizzare i costi ordinari per la gestione e manutenzione delle sedi	a) Installazione impianto fotovoltaico sulle coperture nella sede di Roma	70%	65%
	Razionalizzare i costi ordinari per la gestione e manutenzione delle sedi	b) realizzazione impianto acqua calda sanitari con pompe di calore	100%	65%

Nel secondo semestre, due eventi esogeni hanno ostacolato il pieno raggiungimento dell'obiettivo, che non presentava criticità in occasione del monitoraggio intermedio: una circolare dei VV.FF., che ha bloccato i lavori per l'installazione dei pannelli fotovoltaici, e la necessità di individuare una nuova area per l'installazione gruppi frigo, a seguito dello sgombero dell'area designata, risultata non idonea dal punto di vista della sicurezza.
Non soggetto a valutazione.

Direzione Generale – Dominio Istituzionale

Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	Consuntivo
DGN08	Completamento della nuova base, realizzando lavori di adeguamento interni, l'allestimento di arredamento interno e trasferimento del personale	% realizzato sul pianificato	31/12/2025	50%

Contrariamente a quanto previsto, l'edificio è stato ultimato, ma la consegna da parte del Comune di Selargius è stata perfezionata il 2 luglio, con la firma del contratto di comodato d'uso. La struttura, nel frattempo, ha avviato le fasi preliminari per i lavori di adeguamento, equipaggiamento della sede e mobilio, in modo da poter attivare tutti i servizi del singolo edificio e dell'area comune. Nonostante lo sforzo di recuperare il ritardo accumulato, l'anno si è chiuso con i lavori di adeguamento interni ancora in corso e l'istruttoria per l'acquisto degli arredi completata a dicembre, con problemi tecnici alla piattaforma MePA, mentre l'allestimento ed il trasferimento del personale verranno completati nel 2026.
Per le motivazioni fornite, è stata accordata una valutazione del 100%.

Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	Consuntivo
DGN09	Progettazione di una architettura *hw/sw* in alta affidabilità che ospiterà il nodo italiano, basato su approccio c*ompliant* ai framework internazionali di sicurezza informatica, inclusivo di *link* ridondati ad alto *data rate*, piattaforma di test e s*pare parts*	Determina a contrarre per la pubblicazione della gara per la realizzazione del progetto	31/12/2025	70%

La multilateralità del progetto ha comportato un allungamento dei tempi di lavorazione; se unito alla decisione di procedere con una serie di provvedimenti esecutivi, ognuno con il suo iter, ostacolato da problemi tecnici delle piattaforme utilizzate.
Per le motivazioni fornite, è stata accordata una valutazione del 100%.

Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	Consuntivo
DGN01	Garantire i servizi operativi utilizzando le stazioni TT&C e di telerilevamento per ESA, NASA, CNES, CLTC, Space X (per valorizzare il ruolo del Centro Spaziale "Luigi Broglio" a Malindi)	c) % dello stato di avanzamento lavori nuova LAN.	100%	50%
DGN02	Realizzare progetti di ricerca e di formazione nell'ambito della Collaborazione Italia - Kenya (per valorizzare il ruolo del Centro Spaziale "Luigi Broglio" a Malindi)	d) % dello stato dei lavori Nuovo Centro Polifunzionale (Scuola Internazionale di Formazione, Lab. CubeSat, Museo)	100%	50%

- indicatore c): l'istruttoria ha subito notevoli ritardi ed ha visto il suo perfezionamento a luglio; per questo motivo, la struttura ha richiesto una variazione del *target*, in occasione del monitoraggio intermedio, al 50% del piano lavori, chiudendo l'anno con la contrattualizzazione delle attività, la chiusura della fase di progettazione e l'avvio delle attività di configurazione degli apparati.
Per le motivazioni fornite, è stata accordata una valutazione del 100%.

- indicatore d): i lavori hanno subito un ritardo, in quanto è stato individuato un sito più idoneo alla realizzazione dell'edificio; l'iter burocratico per il cambio di destinazione è stato avviato, ma la mole

dei lavori derivati da questa decisione ha spinto la struttura a richiedere una variazione del *target* al 50% del progetto. L'anno è stato chiuso con il completamento della progettazione del nuovo Centro.
Per le motivazioni fornite, è stata accordata una valutazione del 100%.

Direzione Risorse Umane – Dominio Gestionale

Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	Consuntivo
DRU13	Ottimizzazione delle modalità di lavoro a distanza mediante l'adeguamento del quadro normativo interno e monitoraggio della loro applicazione	Data di emissione del nuovo disciplinare sul lavoro a distanza (lavoro agile e telelavoro nelle sue diverse accezioni) e definizione dei requisiti per la digitalizzazione del procedimento Amministrativo	30/04/2025	70%

La stesura del Disciplinare ha richiesto numerosi confronti con le OO.SS. ed ha subito varie sospensioni, soprattutto nel primo semestre, anche a causa dei tempi dell'elezione delle nuove RSU e conseguente periodo di insediamento. La bozza definitiva è stata consegnata il 16 giugno, mentre i requisiti di digitalizzazione sono stati perfezionati il 23 giugno. Il secondo semestre ha visto ulteriori confronti, conclusi a novembre, mese in cui il Disciplinare è stato consegnato e approvato, così come la procedura di digitalizzazione. La misurazione dell'obiettivo fornita (70%) rileva lo stato dei lavori al *target* prefissato.
Per le motivazioni fornite, è stata accordata una valutazione del 100%.

Direzione Scienza e Innovazione – Dominio Istituzionale

Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	Consuntivo
DSI02	Avviare e gestire contratti e/o accordi con Industrie, Enti di Ricerca, Università e altri Enti Pubblici, per lo sviluppo di missioni scientifiche con piattaforme micro e nanosatellitari	a) Numero di contratti stipulati per fasi preliminari (A e/o B)	a) 31/12/2025	a) 50%

La struttura presenta come motivazione dello scostamento il ritardo della fase di progettazione dell'attività rispetto a quanto pianificato, a causa di difficoltà nell'individuazione della procedura da applicare per inserire nel *team* proponente (esecutore della fase A) un partner industriale seguendo gli accorgimenti disposti dalla delibera di riferimento.
Non soggetto a valutazione.

Direzione Sicurezza, Sistemi Informatici e Digitalizzazione – Dominio Gestionale

Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	Consuntivo
DSD06	Attività di supporto alla digitalizzazione dei processi relativi alle forme di lavoro a distanza, secondo quanto previsto dal nuovo Disciplinare del lavoro agile, in particolare: a) Automazione del processo di richiesta delle forme di lavoro a distanza b) Sviluppare uno studio tecnologico sull'implementazione di reportistiche automatizzate relative alla gestione per le forme di lavoro a distanza ed attuazione di una proof of content	a) Operatività del sistema b) Data di emissione del documento	a) 30/04/2025 b) 31/12/2025	a) 0% b) 0%

Trattandosi di un obiettivo in collaborazione con DRU, nello specifico il lavoro previsto con l'obiettivo DRU13, ha subito lo stesso ritardo. La struttura, in ogni caso, non appena ricevuto i primi requisiti necessari per la messa a punto della piattaforma, ha avviato la lavorazione dei prototipi, confluiti nel prodotto finale, reso pienamente disponibile a dicembre 2025 (**indicatore a**). Nonostante l'operatività del sistema sia stata completamente validata oltre il *target*, la struttura richiede una valutazione complessiva del 100%, in quanto il completamento del Disciplinare era propedeutico ed imprescindibile per completare lo sviluppo oggetto dell'obiettivo assegnato a UID. In merito all'**indicatore b)**, si stratta di una fase successiva all'applicazione del disciplinare e conseguente utilizzo del sistema rilasciato, previsto per il 2026. La struttura richiede, pertanto, l'espunzione di questo indicatore.
Per le motivazioni fornite, è stata accordata una valutazione del 100% per l'indicatore a) e l'espunzione dell'indicatore b).

Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	Consuntivo
DSD08	Realizzazione delle azioni di competenza, contenute del piano di intervento per la TD emesso da RTD, comprensivo del PTI ASI, redatto con il contributo dell'Ufficio UID	% di realizzazione della programmazione per l'anno di competenza	100% entro il 31/12/2025	0%

Trattandosi, di nuovo, di un obiettivo in collaborazione, in questo caso con RTD, la struttura chiede che venga espunto, in quanto il PTI ASI non è sato emesso nei tempi previsti.
Per le motivazioni fornite, è stata accordata l'espunzione dell'obiettivo.

Le richieste delle strutture sono state esaminate dal Direttore Generale che, sulla base delle evidenze e delle motivazioni fornite, ha rivalutato gli esiti della misurazione. Di seguito si riportano gli obiettivi raggruppati per Macro Struttura, con numero e valore di realizzazione aggiornati post valutazione; la media complessiva è **97,69%**, risultante dalla media tra il Dominio Istituzionale – **99,04%** ed il Dominio Gestionale – **96,40**%.

Raggruppamento per Macro Struttura	Numero totale di azioni per Macro Struttura	% di realizzazione media per Struttura
Dir. Amministrazione e Finanza	12	87,08%
Dir. Affari Internazionali	7	100,00%
Dir. Comunicazione Istituzionale	8	98,75%
Direzione Generale	13	100,00%
Dir. Risorse Umane	14	100,00%
Dir. Sicurezza Sistemi Informatici e Digitalizzazione	8	100,00%
Dir. Scienza e Innovazione	10	97,08%
Dir. Ingegneria e Tecnologie	7	100,00%
Presidenza	5	100,00%
Totali	**84**	
% di realizzazione media sul complessivo degli Obiettivi		**97,69%**

Tabella 7 - Distribuzione degli obiettivi per Macro Struttura e media % di realizzazione – fase di Valutazione (elaborazione dati SCG)

Allegato di riferimento **Allegato 2 – Mappa degli Obiettivi di 2° livello**

9. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, così come previsto dalla normativa di riferimento e dalle diverse Linee Guida/Direttive susseguitesi negli anni, definisce i principi, le modalità, i meccanismi e gli strumenti per l'applicazione della *Performance* Individuale (obiettivi di risultato e obiettivi di comportamento).
Il Consiglio di Amministrazione ha assegnato gli obiettivi al Direttore Generale con propria delibera n. 19/2025 del 19 febbraio 2025.
Da segnalare che, per la prima volta, a partire dall'anno 2025 si è proceduto, grazie alla avvenuta stipula ed approvazione definitiva da parte degli Organismi Istituzionali esterni (Dipartimento della Funzione Pubblica e Ministero dell'Economia e delle Finanze) del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo (CCI), recante "*Criteri per l'utilizzazione delle risorse di cui al Fondo artt. 10 e 19 del CCNL EPR 2002-2005 del 07/04/2006*", periodo 01/01/2024 – 31/12/2026, sottoscritto da ASI, RSU e OO.SS. il 30/05/2024, all'assegnazione di obiettivi individuali ai Direttori Responsabili delle Strutture non Dirigenziali dell'Ente, quali Centri di Responsabilità di II livello ed inquadrati nel profilo professionale di Tecnologo. L'assegnazione è avvenuta con Decreto del Direttore Generale secondo le modalità e i parametri previsti dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance.*
L'erogazione della quota di indennità di incentivazione collegata agli obiettivi sarà attribuita in un'unica soluzione a valle della Validazione della Relazione sulla *Performance* sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
I Dirigenti Amministrativi hanno, come di consueto, ricevuto l'assegnazione dei propri obiettivi con Decreto del Direttore Generale secondo le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*.
Il Direttore Generale, i Dirigenti Amministrativi e i Direttori di Area, in coerenza con quanto previsto nel Sistema, essi sono valutati su obiettivi di risultato e di comportamento. Il Direttore Generale è valutato sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnategli dal Consiglio di Amministrazione con apposito provvedimento, mentre i Direttori di Area e i Dirigenti Amministrativi sono valutati dal Direttore Generale.
Nel prosieguo del documento si forniscono i dati attinenti alla misurazione degli obiettivi di risultato del Direttore Generale e dei Dirigenti Amministrativi. Non sono riportati i valori di misurazione degli obiettivi di comportamento, che saranno oggetto di distinta valutazione da parte dei competenti superiori gerarchici.

Obiettivi del Direttore Generale

Obiettivo 1→ Realizzazione della Performance Organizzativa (obiettivi di 1° livello con programmazione triennale)			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
% di realizzazione	75%	75%	100%
Obiettivo 2 → Razionalizzare il patrimonio documentale dell'ASI anche al fine di ottimizzarne la fruibilità			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
a) Invalidazione dei documenti obsoleti	Emissione entro il 30/04/2025	5%	100%

b) Aggiornamento delle procedure DGN individuate nel Piano emesso nel 2024 (rif. CI-DGN-2024-020)	Almeno il 75% emesse entro il 31/12/2025		100%
c) Emissione di uno studio di fattibilità per l'uso delle tecnologie LLM (Large Language Model)	entro il 31/12/2025		100%
Obiettivo 3 → Iniziative per l'ottimizzazione dei controlli interni e per la rendicontazione nei confronti degli *stakeholder*			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
Emettere la proposta di acquisizione per la realizzazione del Cruscotto strategico	Entro il 31/12/2025	5%	100%
Emissione di uno schema per il Bilancio di genere attraverso un GdL individuato ad hoc	Entro il 31/12/2025		100%
Obiettivo 4→ Iniziative per la valorizzazione delle Basi Operative dell'ASI			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
Base di Malindi - Realizzazione di un Centro Regionale per l'Osservazione della Terra (Collaudo della infrastruttura HW)	Entro il 30/09/2025	5%	100%
Base di Matera - Emissione del documento contenente la progettazione della architettura HW/SW (capitolato tecnico di gara) in alta affidabilità che costituirà il nodo italiano nell'ambito dell'Accordo CISE	Entro il 31/12/2025		100%

Tabella 8 – La misurazione degli obiettivi di risultato del Direttore Generale

Obiettivi Dirigenti amministrativi

Obiettivi assegnati al Responsabile dott. Luca Vincenzo Maria Salamone, Direttore Generale dell'Agenzia Spaziale Italiana, in qualità di **Direttore *ad interim* della II Direzione *"Amministrazione e Finanza"*,** assegnati con decreto del Presidente n. 6 del 14 aprile 2025.

Obiettivo → Realizzazione della Performance Organizzativa (obiettivi di 1° livello con programmazione triennale)			
Indicatore	*Target*	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
% di realizzazione	75%	30%	100%
Obiettivo 1 → Garantire il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle disposizioni vigenti (secondo le specifiche contenute nella circolare 1/2024 della Rag. Gen. Stato e Dip. Funz. Pubblica)"			
Indicatori	*Target*	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
% di pagamenti effettuati entro i termini di legge/contrattuali	100%	30%	100%
Obiettivo 2 → Assicurare le attività di coordinamento al fine di raggiungere i risultati negli ambiti di competenza della propria Direzione			

Indicatori	*Target*	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
% di documenti afferenti aggiornati / emessi	11 documenti	10%	46%[4]
Data di rilascio del documento che definisce la nuova struttura del Bilancio in coerenza con la struttura del Piano Triennale delle Attività	Entro il 31/10/2025	4%	0%
Data di emissione dei prospetti di pianificazione trimestrale dei provvedimenti da sottoporre al CdA….	Rispetto delle tempistiche contenute nella Direttiva	3%	0%
Emissione della relazione trimestrale sullo stato di attuazione delle delibere del CdA di propria pertinenza	Entro il 15/04/2025, 15/07/2025, 15/10/2025, 20/01/2026	3%	0%

Tabella 9 - Obiettivi del Dott. Luca Vincenzo Maria Salamone, direttore ad interim DAF per l'anno 2025 e relativa misurazione

Obiettivi assegnati al **Dirigente responsabile dell'ufficio Coordinamento amministrativo e supporto tecnico-gestionale alla Direzione generale**, dott. Santo Darko Grillo, dal Direttore Generale con decreto n. 346 del 11 aprile 2025.

Obiettivo → Realizzazione della Performance Organizzativa (obiettivi di 1° livello con programmazione triennale)			
Indicatore	*Target*	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
% di realizzazione	75%	10%	100%
Obiettivo → Contribuire all'ottimizzazione dei controlli interni e dei processi, alla semplificazione amministrativa e alla digitalizzazione			
Indicatore	*Target*	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
Data di emissione dell'aggiornamento dei seguenti documenti: • Gestione, configurazione e aggiornamento delle procedure • Controllo della documentazione	Entro il 31/10/2025	10%	100%
Data di emissione della ricognizione degli adempimenti istituzionali ASI (e.i. PIAO, PTA, Bilancio, ecc.) finalizzata all'ottimizzazione del processo di programmazione	Entro il 30/11//2025	10%	100%
Data di emissione di una proposta tesa a snellire e velocizzare i processi/flussi mediante Office Automation previa analisi dei flussi esistenti e individuazione delle principali criticità	Entro il 31/07/2025	15%	100%
Data di emissione di una proposta tesa alla delega di firma relativamente a procedure ed atti in favore	Entro il 30/06/2025	15%	100%

[4] Il valore tiene conto dell'emissione / aggiornamento di 10 documenti, dal momento che l'emissione di un documento, il nuovo Regolamento di Amministrazione e Contabilità, è stato per una serie di situazioni oggettive intervenute rinviato al 2026

dei singoli Direttori responsabili			
Data emissione linee guida ASI per il raccordo e coordinamento amministrativo per la raccolta e gestione delle evidenze significative ai fini della rendicontazione e controllo	Entro il 30/06/2025	20%	100%

Tabella 10 - Obiettivi del Dott. Santo Darko Grillo per l'anno 2025 e relativa misurazione

Obiettivi assegnati alla **dirigente responsabile dell'ufficio Affari Generali**, dott.ssa Daniela Scialdoni, dal Direttore Generale con decreto n. 347 del 11 aprile 2025.

Obiettivo → Realizzazione della Performance Organizzativa (obiettivi di 1° livello con programmazione triennale)			
Indicatore	*Target*	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
% di realizzazione	75%	10%	100%

Obiettivo 1 → Armonizzare gli adempimenti e sviluppare iniziative in materia di transizione ecologica e ambientale			
Indicatore	*Target*	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
Emissione di nuovi documenti: • aggiornamento del documento di analisi in materia di transizione ecologica con relative proposte di miglioramento • aggiornamento del bilancio ambientale di Ente	Entro il 31/12/2024	20%	100%

Obiettivo 2 → Attuare iniziative per l'ottimizzazione dei controlli interni e delle relative verifiche, dei processi, e per la semplificazione amministrativa			
Indicatori	*Target*	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
Emissione di un Report di analisi delle osservazioni e dei rilievi del Collegio dei Revisori dei Conti intervenuti nell'anno 2025	Entro il 31/12/2025	25%	100%

Obiettivo → Supervisione della gestione del personale dell'area Presidenza e Direzione Generale			
Indicatori	*Target*	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
Emissione di due Report a cadenza semestrale attestante l'andamento e le criticità delle attività di smaltimento ferie pregresse e dello *smart working*	I Report entro 30/06/2025 - II Report entro 20/01/2026	25%	100%

Tabella 11 - Obiettivi della Dott.ssa Scialdoni per l'anno 2025 e relativa misurazione

La posizione di **RTD** è al momento ricoperta dal dott. Salamone; con decreto del Presidente n. 17/2025 del 14/05/2025, sono stati assegnati i seguenti obiettivi:

Obiettivo → Realizzazione della Performance Organizzativa (obiettivi di 1° livello con programmazione triennale)			
Indicatore	*Target*	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
% di realizzazione	75%	30%	100%

Obiettivo 1 → Monitoraggio delle iniziative e della governance adottate per la trasformazione digitale della Agenzia			
Indicatore	*Target*	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
a) Operatività di un cruscotto di monitoraggio per il reporting periodico sullo stato di avanzamento complessivo del Piano TD/PTI, definito in coordinamento con la III Direzione	Entro il 30/06/2025	30%	100%
b) Emissione dei Report di cui al punto a)	Entro il 30/09/025 e 31/12/2025		100%
c) Aggiornamento, mediante il contributo fornito dalla III Direzione, del documento di ricognizione sullo stato dell'arte dei sistemi e degli applicativi, in ottica non esclusiva di trasferimento al cloud	Entro il 31/12/2025		100%
Obiettivo 2 → Monitoraggio delle azioni di sicurezza informatica adottate dall'Agenzia, relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture			
Indicatori	*Target*	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
a) Operatività di un cruscotto di monitoraggio per il reporting periodico sulla sicurezza informatica, su metriche definite dalla III Direzione	Entro il 30/06/2025	20%	100%
b) Emissione dei Report di cui al punto a)	Entro il 30/09/025 e 31/12/2025		100%
c) Aggiornamento, mediante il contributo fornito dalla III Direzione, del documento di ricognizione sulle iniziative promosse per la sicurezza informatica	Entro il 31/12/2025		100%

Tabella 12 - Obiettivi Dott. Salamone in qualità di RTD per il 2025 e relativa consuntivazione

10. LE POLITICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE COME STRUMENTO DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE

In Agenzia, sono stati progressivamente approntati strumenti di prevenzione sempre più mirati e incisivi, volti a tarare le strategie in relazione al contesto interno ed esterno dell'amministrazione e al riscontro ottenuto dalla loro applicazione.

La Prevenzione della Corruzione e la promozione dell'etica e della legalità e della trasparenza, costituiscono una difesa e un presidio per la salvaguardia e lo sviluppo del Valore Pubblico, ossia del miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata. L'obiettivo strategico della progressiva integrazione tra *Performance* e Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato declinato, da un lato, con la prosecuzione dell'attività di graduale integrazione tra i sistemi, con particolare riferimento all'ambito dei controlli interni e del monitoraggio, per le tre sottosezioni del PIAO, Valore Pubblico, *Performance*, Trasparenza e Anticorruzione, dall'altro con la definizione di obiettivi di *Performance* in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.
L'attività pianificata ed attuata dall'ASI in materia è aderente all'obiettivo posto dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, ovvero quello di attuare azioni specifiche volte a garantire una concreta e reale promozione della legalità e dell'etica pubblica, nell'ottica di strutturare un modello integrato volto a potenziare il sistema preventivo.
Il coinvolgimento di tutti i soggetti nell'attuazione del Piano è funzionale alla creazione di Valore Pubblico.

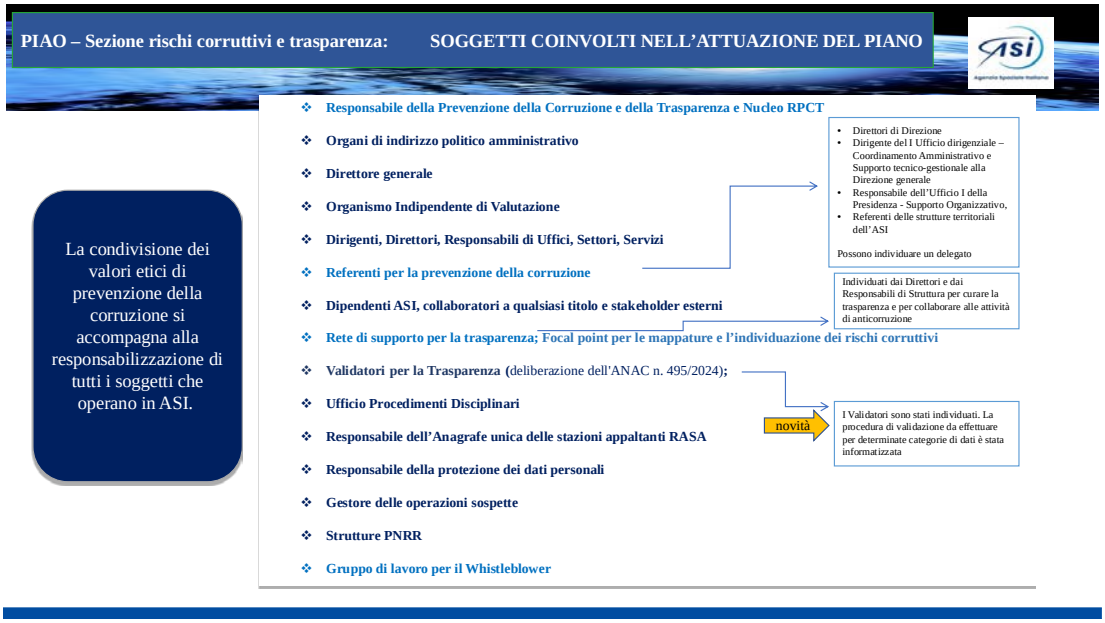


Figura 11 - I soggetti coinvolti nelle politiche di prevenzione (fonte dati RPCT)

Tra le azioni più rilevanti conseguite nel 2025 si segnala, 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, 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, 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.

Nel corso dell'anno, è stato ulteriormente rafforzato il sistema di gestione del rischio con l'implementazione della mappatura dei processi e con l'individuazione in autovalutazione del livello dei rischi corruttivi da parte delle Strutture, individuando il rischio di Struttura per tutte le Strutture.
La scelta metodologica adottata dell'ASI per il sistema di gestione del rischio corruttivo è sintetizzata nel Manuale per l'ottimizzazione della gestione dei rischi, aggiornato nel 2025 con il documento prot. MP-RPC-2025-001 del 17/06/2025, pubblicato su Amministrazione Trasparente, in adesione alle indicazioni dell'allegato 1 del PNA 2019 ANAC; l'approccio impiegato è quello qualitativo, per la valutazione e per l'analisi del rischio.
Le rivalutazioni e le nuove mappature dei processi sono state prodotte in sinergia con le strutture interessate e sono state inserite nel documento di Validazione approntato dalla RPCT "Validazione del Piano di trattamento dei rischi corruttivi in ASI 2025" prot. RS-RPC-2025-35 in data 11/11/2025, REV. A e REV. B. prot. RS-RPC-2025-39 in data 12/12/2025.
È stato, inoltre, effettuato il monitoraggio delle attività di prevenzione al I e al II semestre 2025 tramite il *software* dedicato.
Quale quadro di sintesi degli ulteriori importanti conseguimenti del 2025 ai fini dell'anticorruzione e della trasparenza, si riporta il seguente prospetto:

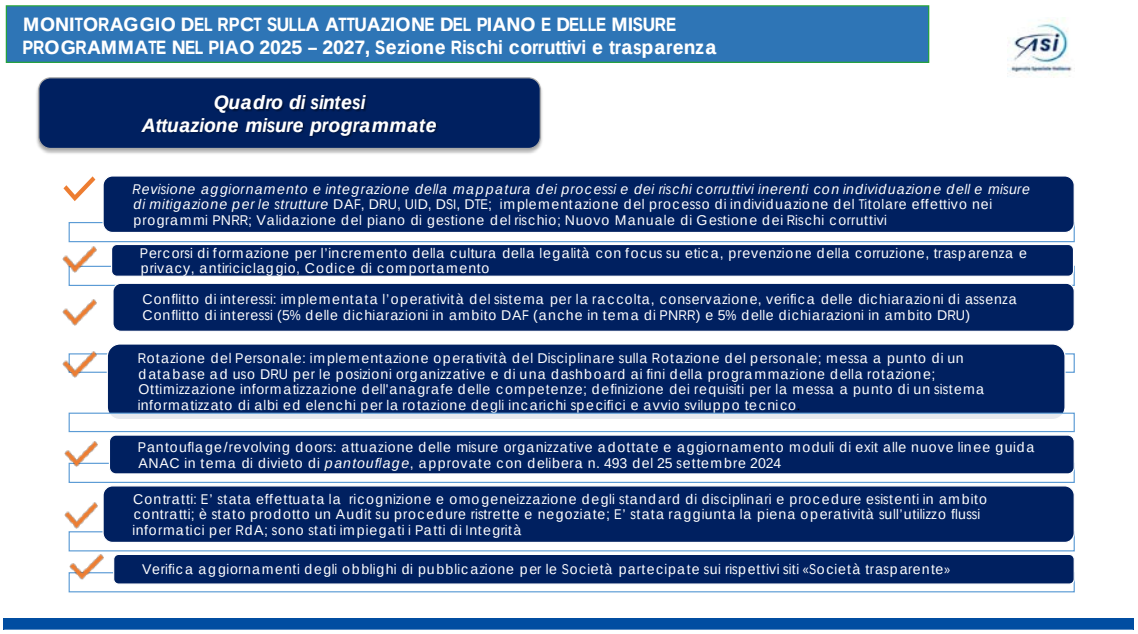


Figura 12 - Attuazione misure programmate di anticorruzione e trasparenza nel 2025 (fonte dati RPCT)

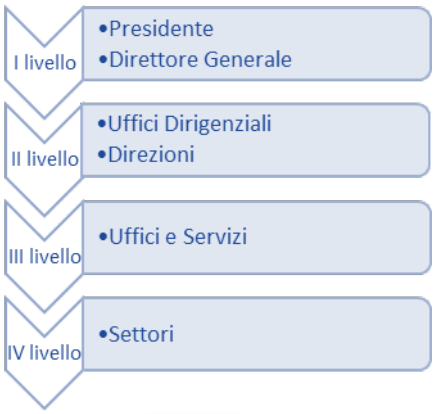
Le iniziative di prevenzione sono state affiancate costantemente da una impegnativa attività di formazione del personale nell'ambito dell'anticorruzione e della trasparenza, indispensabile misura trasversale di mitigazione e pilastro per costruire la nuova cultura della legalità e della integrità. Sono stati somministrati corsi in tema di obblighi di pubblicazione e privacy per le pubblicazioni su Amministrazione Trasparente, la corretta attuazione del sistema di prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, l'etica dei dipendenti pubblici e il codice di comportamento ASI, la Strategia di Prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

11. SERVIZI RESI

I servizi diretti al cittadino sono espletati attraverso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico e i relativi standard di qualità sono stati consuntivati al 31/12/2025 attraverso l'allegato 4 "Scheda servizio URP" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028, cui si rinvia (vedi link).

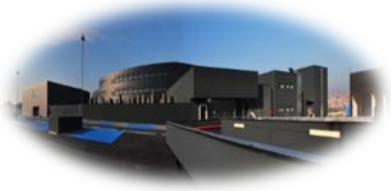
Sezione Stato delle risorse

12. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LE ARTICOLAZIONI TERRITORIALI E FUNZIONALI



L'assetto organizzativo, aggiornato nel 2024, si articola su 4 livelli di responsabilità, come rappresentato nella figura 12.
Al seguente link si accede alla visione complessiva della nuova macrostruttura organizzativa.

Figura 13 - Articolazione dei livelli di responsabilità post riordinamento del 15 luglio 2024



La sede centrale dell'ASI si trova a Roma, dove operano la Presidenza, la Direzione generale e le direzioni tecniche e amministrative. L'Agenzia è, inoltre, presente da tempo nei centri operativi di Matera, Centro di Geodesia Spaziale (CGS), di Malindi in Kenya, il Broglio Space Center *(BSC)* e di Cagliari, *Sardinia Deep Space Antenna (SDSA)*. Infine, lo *Space Science Data Center (SSDC)* è un'Infrastruttura di Ricerca operante presso la sede centrale dell'Agenzia. Di seguito sono riportate alcune informazioni principali delle strutture territoriali e funzionali citate, rinviando per ogni approfondimento al seguente link.

Broglio Space Center (BSC)



Nel 2025, l'Agenzia Spaziale Italiana e l'Ambasciata d'Italia in Kenya hanno organizzato il primo "Open Day" del centro spaziale, iniziativa è volta alla diffusione del valore del patrimonio storico italiano in ambito spaziale, con visite alle stazioni di terra ed al nuovo museo dedicato a Luigi Broglio. È stato, inoltre, istituito il CREO (*Centre Regional for Earth Observation*) nei suoi nodi di Nairobi e Malindi, in attuazione di quanto previsto dall'Accordo tra il Governo della Repubblica del Kenya e il Governo della Repubblica italiana, unitamente al primo corso di formazione CREO-Fase 1 per il personale della Kenya Space Agency. La base è stata visitata del nuovo Ambasciatore d'Italia in Kenya Vincenzo Del Monaco in occasione della partecipazione agli Stati Generali *della Space Economy*.



Sardinia Deep Space Antenna (SDSA)

La Base Nazionale della Sardegna è costituita dal centro operativo SDSA, presso il sito del *Sardinia Radio Telescope* (SRT) a San Basilio (Ca) – *SDSA@SRT Site* - e dal *SDSA Research Center* - *SDSA RC* - presso Selargius (Ca). Il *SDSA@SRT* site offre servizi di supporto per le missioni interplanetarie e lunari e consente lo sviluppo di attività di radioscienza, mentre il *SDSA Research Center*, di prossima apertura, ospiterà il personale ASI dedicato alle attività spaziali e consentirà la collaborazione con le Università, offrendo un idoneo supporto scientifico e logistico, la disponibilità dei dati del SDSA, strumenti, capacità di calcolo e uso del suo laboratorio. Il *SDSA RC* sarà fornito in comodato d'uso dal Comune di Selargius.

Centro di Geodesia Spaziale (CGS)

Il centro, situato a Matera, è dedicato al Prof. Giuseppe ("Bepi") Colombo, è il principale centro operativo dell'ASI Presso il CGS si svolgono attività di Geodesia Spaziale, Telerilevamento, Sicurezza dello Spazio, Navigazione, Quantistica e Telecomunicazioni Quantistiche e Ottiche.





SSDC

Il centro è una infrastruttura di ricerca con il compito di acquisire, gestire, elaborare e distribuire i dati scientifici prodotti dalle missioni spaziali in collaborazione con altri Enti di ricerca, principalmente INAF e INFN. Si avvale inoltre di un supporto informatico specialistico fornito da partner industriali. Riveste un ruolo chiave nella valorizzazione dei dati scientifici, fornendo strumenti per l'accesso e l'analisi scientifica dei dati nonché supporto agli utenti al fine di favorire la massima fruibilità dei dati in esso mantenuti.

13. STATO DELLE RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE

Per il 2025 le entrate accertate in conto competenza sono state pari a euro 1.615.315.173,24.
Nella tabella a seguire è riportato il dettaglio:

ENTRATE	Previsioni definitive	Accertamenti	Differenza	% accertato	Incidenza %
Titolo II - Trasferimenti correnti	**1.653.565.704,16**	**1.575.474.022,99**	**-78.091.681,17**	***95,28***	***97,53***
Fondo per il finanziamento dell'ASI - Contributo PCM	*90.000.000,00*	*90.000.000,00*	*0,00*	*100,00*	*5,57*
Altre assegnazioni PCM	*1.462.126.871,66*	*1.382.126.871,66*	*-80.000.000,00*	*94,53*	*85,56*
Contributi Ministeri diversi	*100.900.000,00*	*102.050.000,00*	*1.150.000,00*	*101,14*	*6,32*
Trasferimenti da enti di ricerca	*- 584.133,71*	*96.333,00*	*680.466,71*	*-16,49*	*0,05*
Trasferimenti da Regioni	*-*	*-*	*0,00*	*0,00*	*0,00*
Contributi da UE e Resto del Mondo	*1.122.966,21*	*1.200.818,33*	*77.852,12*	*106,93*	*0,07*
Titolo III - Entrate Extratributarie	**9.372.005,07**	**11.253.703,26**	**1.881.698,19**	***120,08***	***0,70***
Vendita e erogazione servizi	*6.447.126,91*	*8.084.626,91*	*1.637.500,00*	*125,40*	*0,50*
Distribuzione dividendi	*1.800.000,00*	*1.800.000,00*	*0,00*	*100,00*	*0,11*
Rimborsi	*896,10*	*149.157,95*	*148.261,85*	*0,00*	*0,01*
Altre entrate correnti	*1.123.982,06*	*1.219.918,40*	*95.936,34*	*108,54*	*0,08*
Titolo IV -Entrate in c/capitale	**800.000,00**	**800.000,00**	**0,00**	***0,00***	***0,00***
Contributi agli investimenti da Presidenza del Consiglio dei Ministri	*800.000,00*	*800.000,00*	*0,00*	*100,00*	*0,05*
Titolo VI - Accensione Prestiti	**-**	**-**	**0,00**	***0,00***	***0,00***
Finanz. medio e lungo termine	*-*	*-*	*0,00*	*0,00*	*0,00*
Titolo IX -Partite di Giro	**38.990.000,00**	**27.787.446,99**	**-11.202.553,01**	***71,27***	***1,72***
Totale Entrate	**1.702.727.709,23**	**1.615.315.173,24**	**-87.412.535,99**	***94,87***	***100,00***

Tabella 13 - Entrate 2025 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2025)

Per ciò che concerne le spese, l'esercizio finanziario 2025 chiude con la situazione riportata nella tabella seguente.

Previsioni finali	Impegni 2025	Residui
2.143.020.003,05	1.708.179.336,89	492.394.109,33

Tabella 14 - Uscite 2025 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2025)

L'impegnato complessivo risulta pari a circa l'80% del preventivo finale.

Di seguito si riporta l'andamento delle spese per contratti di ricerca e industria (escluso ESA) per i capitoli di spesa 2.02.01.05.001. *"Attrezzature scientifiche"* e 1.03.02.11.009. *"Prestazioni tecnico-scientifiche"* negli ultimi cinque anni:

	2021	2022	2023	2024	2025
industria	223.520.220,71	198.949.181,36	284.703.874,82	302.030.335,39	528.761.672,36
variazione %	*49,24%*	*-10,99%*	*43,10%*	*6%*	*75%*
ricerca	30.330.371,62	44.240.956,73	94.116.615,21	194.964.639,84	158.440.377,15
variazione %	*-6,98%*	*45,86%*	*112,74%*	*107%*	*-19%*
Totale	**253.850.592,82**	**243.190.138,09**	**378.820.490,03**	**496.994.975,23**	**687.202.049,51**
variazione %	*39,19%*	*-4,20%*	*55,77%*	*31%*	*38%*

Tabella 15 - Spese per attività istituzionali 2021-2025 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2025)

Per ulteriori dettagli e per i dati riportati nel PIRA, si rinvia al Rendiconto del 2025 e al "*Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio*" allegato al Conto Consuntivo.

A seguire sono riportati i dati complessivi relativi ai contratti istituzionali (Industriali e Ricerca) stipulati nel 2024, con valore a vita intera (inclusi gli atti aggiuntivi e proroghe).

Anno	Numero di atti	Importo IVA esclusa	IVA	Importo IVA inclusa
2020	88	119.866.791	1.209.496	121.076.286
2021	146	158.853.937	4.668.767	163.522.704
2022	144	333.377.126	13.142.612	346.519.738
2023	121	500.574.322	11.839.972	512.414.294
2024	203	391.407.403	6.195.429	397.602.832
2025	186	577.370.693	11.389.607	588.760.300

Tabella 16 - Contratti istituzionali stipulati nel 2020-2025 (fonte dati sistema Archimede elaborati da SCG)

Nel 2025 si riscontra un aumento rispetto al 2024 rispetto al valore economico delle stipule.

Nella tabella successiva si riporta il numero dei contratti per tipologia di contraenti nel 2025.

Tipologia contraenti contratti istituzionali	Numero di atti
Grande Industria	54
RTI	40
Piccola Media Impresa	36
Università	21
Società Partecipata	15
Enti Pubblici	13
Onlus/Coop./Consorzi	5
Altro	2
Totale complessivo	**186**

14. IL PERSONALE

A seguire si riportano i dati relativi alla consistenza dell'organico (personale a tempo indeterminato, TI, e personale a tempo determinato, TD) al 31/12/2025; la tabella non include il Direttore Generale.

Livello	Profilo	TI	TD

I	Dirigente I fascia	0	0
II	Dirigente II fascia	2	0
totale profilo		**2**	**0**
I	Dirigente di Ricerca	0	0
II	Primo Ricercatore	9	0
III	Ricercatore	25	2
totale profilo		**34**	**2**
I	Dirigente Tecnologo	33	1
II	Primo Tecnologo	84	0
III	Tecnologo	136	2
totale profilo		**253**	**3**
IV	Funzionario Amm.ne	12	0
V	Funzionario Amm.ne	31	0
totale profilo		**43**	**0**
IV	CTER	12	0
V	CTER	11	0
VI	CTER	46	0
totale profilo		**69**	**0**
V	Coll. Amm.zione	4	0
VI	Coll. Amm.zione	5	0
VII	Coll. Amm.zione	48	0
totale profilo		**57**	**0**
VI	Operatore Tecnico	1	0
VII	Operatore Tecnico	0	0
VIII	Operatore Tecnico	6	0
totale profilo		**7**	**0**
VII	Operatore Amm.ne	0	0
VIII	Operatore Amm.ne	1	0
totale profilo		**1**	**0**
Totale generale		**466**	**471**

Tabella 17 - Personale a tempo indeterminato e determinato al 31/12/2025 (Fonte dati DRU)

Nella tabella sono inclusi n. 21 dipendenti attualmente in comando o distaccati.

Collaborazioni per attività di ricerca

Al 31/12/20254 sono in rapporto contrattuale con l'Agenzia n. 4 unità, tutte impegnate in attività di ricerca:

Tipologia contrattuale	Totale
Titolari di Assegno di Ricerca	1
Titolari di Borsa di Studio	0
Collaborazioni incarichi di ricerca	3
Totale generale	**4**

Tabella 18 - Contratti per attività di ricerca al 31/12/2024 (fonte dati DRU)

Per ciò che attiene all'analisi quali-quantitativa delle risorse umane (quali ad esempio età media del personale, tasso di assenza ed altro) si rinvia al paragrafo 18 del presente documento.

15. LAVORO A DISTANZA

In linea con la volontà di proseguire sul percorso di un giusto equilibrio tra attività in presenza e da remoto, nelle varie forme individuate, ritenendo il ricorso all'istituto del "Lavoro a distanza" una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa funzionale al perseguimento degli obiettivi dell'Ente, alla conseguente crescita dei livelli di *Performance* organizzativa e al miglioramento del generale benessere organizzativo, nel corso del 2025, l'Amministrazione si è concentrata sul definire il nuovo disciplinare in materia di lavoro a distanza, volto a definire in modo organico le modalità applicative degli istituti di Lavoro Agile, del Lavoro da Remoto e Centri Satellite.

Tale attività, considerata la rilevanza e la delicatezza della materia trattata, ha comportato un'intensa

attività di confronto e di concertazione, soprattutto con le OO.SS. e la RSU ed è, tra l'altro, coincisa con il processo di elezione di quest'ultime, che si è concentrato nel periodo tra aprile e maggio 2025. Nel primo semestre, è stato costituito un Tavolo Tecnico, composto dall'Ente, le OO.SS. e la RSU, per la strutturazione e definizione del nuovo disciplinare sulle forme di lavoro a distanza, i cui lavori si sono conclusi in data 16 giugno con l'elaborazione di una proposta di disciplinare, discusso, nel secondo semestre, in sede sindacale con le OO.SS. e la RSU. Il confronto, articolato e approfondito, si è chiuso in data 03 novembre 2025; a seguire è stato predisposto e approvato il disciplinare definitivo, trasmesso al Direttore Generalee al Presidente dell'ASI.
Parallelamente, al fine di proseguire il percorso di digitalizzazione dei processi delle Risorse Umane e offrire alle colleghe e ai colleghi uno strumento flessibile finalizzato alla presentazione e gestione delle domande di lavoro agile e di lavoro da remoto, è stato definito il *workflow* e i requisiti per la digitalizzazione del nuovo flusso operativo-gestionale. L'elaborazione si è conclusa nel secondo semestre, con un vademecum dettagliato della procedura di acquisizione digitalizzata delle domande di accesso agli istituti del lavoro agile e del telelavoro, sviluppata internamente dall'Ufficio "Sistemi Informatici e Digitalizzazione" a seguito dell'analisi di processo effettuata dalla Direzione Risorse Umane. Suddetto vademecum è confluito all'interno del Disciplinare costituendo parte integrante dello stesso.

16. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

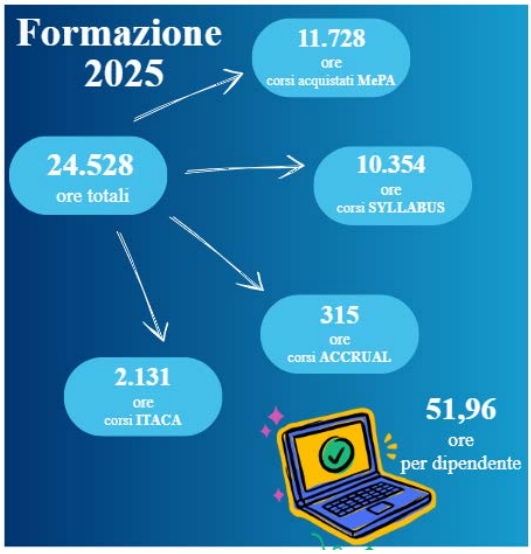


Figura 14 - Ore di Formazione 2025 (fonte dati DRU)

A seguito della Direttiva Zangrillo "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*", adottata il 14 gennaio 2025, ASI ha posto un'attenzione ancora maggiore alla formazione del personale, totalizzando 51,96 ore di formazione in media per dipendente, ovvero 472 unità al 31/12/2025, di cui 238 donne e 234 uomini.

Nel dettaglio, per quanto riguarda le *hard skills*, nel mese di gennaio sono stati organizzati due corsi *Excel* in presenza, uno di livello intermedio e uno di livello avanzato, affidati entrambi alla società CEFI, previsti per 44 dipendenti, 25 donne e 19 uomini. Sono stati, inoltre, proposti due corsi *on demand*, su piattaforma ITACA, uno riguardante le "*Principali novità del Correttivo al Codice dei Contratti Pubblici*", l'altro di "*Formazione specialistica per la qualificazione delle Stazioni Appaltanti per la fase di progettazione ed affidamento*", previsti per 462 dipendenti. Tornando ai corsi in presenza, è stato organizzato un corso sul tema delle "*Strategie spaziali e scenari futuri*", tenuto dal prof. Marucci, previsto per 6 dipendenti (4 donne e 2 uomini) per la prima sessione, 23 dipendenti (13 donne e 10 uomini) per la seconda.

Nel mese di maggio si è tenuto un corso riguardante "*Privacy e trasparenza*", previsto per 37 dipendenti, di cui 25 donne e 12 uomini, ed un corso di formazione in house riguardante "*Le novità del Codice dei contratti: gestione operativa della procedura di gara e affidamenti sottosoglia alla luce del correttivo*", affidato alla società *Mediaconsult* srl, per 52 dipendenti, 22 donne e 30 uomini.

Operando in ambito internazionale, si è dato spazio allo studio delle lingue; per il 2025 è stato avviato ad aprile il corso di francese su piattaforma del *Centre Saint Louis*, previsto per 18 dipendenti, di cui 8 donne e 10 uomini; l'Ente ha inoltre aderito alla proposta dell'Istituto di Studi Germanici, permettendo ad un numero ristretto di dipendenti di partecipare ad un corso gratuito di lingua tedesca presso il Goethe Institute.

Il Dipartimento Funzione Pubblica si è occupato di formazione *on demand* sul tema di "*Strategia di Prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa*", distribuito a tutto il personale, mentre

tramite la società Lab4 è stato previsto un corso di formazione *on demand* (svolgibile tra luglio 2025 e maggio 2026) "*Formazione specialistica per il RPCT e il personale dell'Ufficio di supporto*", per 3 dipendenti, di cui 2 donne e 1 uomo, e due *webinar* svolti nel mese di settembre: "*Etica dei dipendenti pubblici e codice di comportamento ASI: principi, obblighi e procedure*" e "*La corretta attuazione del sistema di prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo*".

Nel mese di ottobre è stato previsto un corso *online* avente ad oggetto la "*Contabilità economica patrimoniale*", a cura del docente G. Picca, previsto per 30 dipendenti, mentre nel mese di dicembre, è stato organizzato tramite ITA un corso per la formazione dei RUP: "*RUP, responsabili di fase e loro delegati sulle piattaforme di approvvigionamento: aggiornamenti ANAC*", previsto per 7 dipendenti, 4 donne e 3 uomini.

A completamento, tra ottobre e novembre, il Settore Formazione ha supportato l'erogazione di alcuni corsi proposti da altre strutture, come "*Quality and Product Assurance for Space Projects*", proposto del Servizio Qualità e la prima lezione del ciclo "*Dalla teoria alla pratica: l'applicazione del Codice dei contratti pubblici alle procedure negoziali dell'Agenzia*", proposto dall'Ufficio contratti, entrambi in modalità mista.

Relativamente ai corsi di formazione sulle "soft skills" svolti nel corso dell'anno 2025, si evidenziano due corsi di formazione, affidati alla società Comunicazione pubblica, svolti in presenza "*Business Etiquette*", svolto nel mese di novembre, pensato per Direttori/Responsabili di III livello (50 partecipanti), e "*Team Management nell'alta complessità - Prevenzione della discriminazione e inclusione*", tenutosi nel mese di dicembre, dedicato ai Responsabili di IV livello (60 partecipanti), per un totale di 110 dipendenti formati.

Per quanto concerne la piattaforma SYLLABUS, su disposizione del Dipartimento della Funzione Pubblica, nel corso dell'anno è stato abilitato l'accesso ai seguenti corsi *on demand* a tutti i dipendenti:

- La Strategia di Prevenzione della Corruzione - competenza: conoscere le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione – 275 percorsi conclusi
- La cultura del rispetto - competenza: accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione – 235 percorsi conclusi
- Competenze digitali per la PA – 11 competenze per un totale di 2536 percorsi conclusi
- Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA - competenza: consapevolezza della cybersicurezza – 337 percorsi conclusi
- *Performance* e leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito - competenze: saper utilizzare efficacemente metodi e strumenti per potenziare le *Performance* e riconoscere il merito – 162 percorsi conclusi
- Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare *Performance* e qualità dei servizi - competenza: conoscere il lavoro agile e la sua importanza come leva di innovazione organizzativa – 165 percorsi conclusi
- Adottare l'intelligenza artificiale nella PA - competenze: comprendere l'intelligenza artificiale e il suo potenziale di utilizzo nella PA – 13 percorsi conclusi
- Principi e valori della PA - competenza: in prima linea contro ogni discriminazione – 31 percorsi conclusi
- Corso contro il mobbing- RiForma Mentis, non viene rendicontato sulla piattaforma

17. INIZIATIVA SPACE TO KNOWLEDGE MANAGEMENT

In questi anni, è stato posto l'accento sul trasferimento e la condivisione tra dipendenti *senior* e *junior* della conoscenza specifica prodotta dall'ente e che la caratterizza dato il contesto, mandato e *mission*. La conoscenza organizzativa e gestionale è infatti un elemento cruciale per il buon funzionamento dell'ente, poiché rappresenta il legame fondamentale tra la tecnologia e le competenze umane nella riuscita di un'efficace gestione della continuità dei processi operativi e gestionali; in altre parole, riguarda quei processi organizzativi che uniscono la capacità di raccogliere dati e trasformarli in

informazioni utili, con la creatività e la capacità di innovare che il personale apporta. La gestione della conoscenza si rivela, quindi, non solo un fattore strategico per l'efficienza dei processi, ma anche un motore di innovazione e di miglioramento continuo, diventando un asset di primaria importanza, funzionale ad ottimizzare i processi interni e garantire una gestione efficiente delle risorse umane e materiali.

Il processo di *Knowledge Management* si svolge regolarmente dal 2023, benché sia stato ideato nel 2020 e testato nel 2022 ed è stato concepito in particolare per supportare i neoassunti che operano in tutte le aree. A questi, viene offerta l'opportunità di partecipare a sessioni formative mirate, tenute dai dipendenti *senior* dell'Agenzia, che mettono a disposizione il loro patrimonio di conoscenze ed esperienze professionali. L'obiettivo principale è la condivisione della conoscenza specifica dell'ente e delle *best practices* per fornire ai neoassunti una comprensione approfondita dei meccanismi che regolano l'Agenzia, favorendo un processo di integrazione più rapido ed efficace. La natura interattiva delle sessioni arricchisce il bagaglio di conoscenze dei neoassunti e consente loro di comprendere i complessi legami che intercorrono tra le diverse aree dell'organizzazione, come quelle scientifiche e amministrative, con evidenti vantaggi nella semplificazione dei processi integrativi e nella valorizzazione della multidisciplinarietà. Questa favorisce, anche, un proficuo scambio di esperienze e conoscenze tra i neoassunti stessi, creando un ambiente collaborativo e di apprendimento continuo. Al termine di ciascun ciclo di formazione, vengono somministrati test di gradimento ai partecipanti; questo feedback risulta essere uno strumento fondamentale per l'Agenzia, poiché consente di raccogliere suggerimenti e spunti per ottimizzare i corsi futuri e rispondere meglio alle esigenze del personale.



Figura 16 - Sintesi dei risultati raggiunti nel 2025

Dal 2023 è stata creata una pagina *INTRANET* dedicata al progetto per raccogliere tutte le informazioni relative al progetto, come il calendario degli incontri e il materiale didattico utilizzato nelle sessioni formative. Le presentazioni e i documenti condivisi possono essere consultati e scaricati da tutti i dipendenti, garantendo una conservazione adeguata dei contenuti e facilitando l'accesso alle risorse anche a chi non ha partecipato direttamente agli incontri. In questo modo, si promuove una cultura della condivisione e della continuità della conoscenza, rendendo disponibili informazioni preziose per il miglioramento delle competenze all'interno dell'intera organizzazione.

18. ANALISI DI GENERE

Le analisi sulla qualità e quantità delle risorse umane per genere evidenziano i seguenti principali indicatori:

Indicatori	Valori 2025
Età media del personale (anni)	49
Età media dei dirigenti (anni)	53
Tasso di crescita unità di personale (differenza su anno)	2,97%
Tasso di *turnover* complessivo del personale (entrati + usciti) / media annua del personale)	12,60%
% di dipendenti in possesso di laurea	81,36%
% di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente) *	52
Costi di formazione (in euro)	143.193,17

Tabella 19 - Analisi caratteri qualitativi quantitativi (fonte dati Direzione Risorse Umane)

Indicatori	Valori 2025
Tasso di assenze	4,94%
Tasso di dimissioni premature	0,00426%

Tasso di richieste di trasferimento ad altro Ente	0%
Tasso di infortuni	0,63%
Stipendio medio annuo percepito dai dipendenti (in euro)	63.383,63
% di personale a tempo indeterminato sul totale dei dipendenti	98,70%

Tabella 20 - Analisi benessere organizzativo (fonte dati Direzione Risorse Umane)

Indicatori	Valori 2025
% di donne rispetto al totale del personale	50,42%
% di donne responsabili di Direzione/Unità Organizzativa/Ufficio	53,64%
Stipendio medio annuo percepito dalla personale donna (in euro)	60.287,54
% di personale femminile con contratto a TI sul totale del personale femminile	99,16%
Età media del personale femminile (anni)	49
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	84,03%
Ore di formazione femminile (media per dipendente donna)	52

Tabella 21 - Analisi di genere (fonte dati Direzione Risorse Umane)

19. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), funzioni e attività svolte

Il CUG è stato rinnovato, previa pubblicazione di una manifestazione di interesse, con decreto del Direttore Generale n. 945 del 4 ottobre 2023 e, nella nuova compagine, si compone di 21 membri, 11 dei quali di nomina datoriale (presidente, 5 titolari e 5 supplenti) e 10 di nomina sindacale (5 titolari e 5 supplenti). La composizione del CUG è stata poi modificata con Decreto del Direttore Generale n. 384 del 22/05/2024, n. 663 del 05/08/2024 e n. 91 del 06/02/2025.

Il CUG ha funzioni di proposta, consulenza e verifica; per facilitare le attività è suddiviso in quattro Gruppi di lavoro sulla base delle competenze assegnate dalla legge (Pari Opportunità, Benessere organizzativo, Comunicazione, Commissione Studi).

Il documento di proposta più importante è il Piano delle azioni positive, mentre la consulenza è fornita in occasione della procedura di adozione di atti che intervengono su tematiche di competenza del CUG (Conciliazione cita-lavoro, Piano della formazione, Gender Equality Plan, Bilancio di genere, Codice di condotta, ecc.).

Nell'ambito delle attività di promozione e diffusione della cultura della parità di genere e delle pari opportunità, il CUG ha avviato una collaborazione di rete con i CUG di altri enti di ricerca e università (CNR, ENEA, INAF, INFN, ISS, ISTAT, TOR VERGATA, SAPIENZA), al fine di organizzare un evento dedicato alle studentesse e agli studenti del 3°, 4° e 5° anno delle scuole superiori di 2° grado in occasione della Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza. L'obiettivo dell'evento, svoltosi in ASI il 12 febbraio 2024, in ENEA nel 2025 con la partecipazione di studentesse e studenti delle scuole superiori, è quello di contrastare gli stereotipi di genere e avvicinare le studentesse alle discipline STEM per suscitare la scelta consapevole di un percorso di studi universitari nelle facoltà scientifiche e tecnologiche che vedono ancora una sensibile sotto rappresentanza del genere femminile. L'evento del 2026 sarà preceduto e accompagnato da un corso di formazione sul contrasto agli stereotipi di genere nelle discipline STEM cominciato nell'ottobre 2025 per circa 100 insegnanti di scuole superiori del centro-sud.

Nel maggio 2025, il CUG ha organizzato un incontro a Matera, con collegamento alle altre sedi, per incontrare il personale e presentare la Relazione annuale del CUG.

Il 3 giugno 2025, in occasione della Giornata internazionale contro il tabagismo, il CUG ASI ha organizzato in Sala Cassini l'evento aperto a tutto il personale ASI PRENDIAMOCI CURA DI NOI, Giornata di sensibilizzazione circa i fattori di rischio derivati dal fumo attivo e passivo che ha visto la partecipazione di medici di diverse discipline investiti ciascuno per parte di competenza sulle cause e conseguenze del fumo attivo e passivo sulla nostra salute.

Il 3 dicembre 2025, inoltre, il CUG ASI, in occasione della Giornata internazionale delle persone con disabilità e ha organizzato, con la collaborazione della Cabina di Regia sul Benessere Organizzativo, l'evento "Talenti invisibili: disabilità, ricerca e pari opportunità", dedicato in particolare alla

valorizzazione dei professionisti con disabilità, pensato come momento di confronto e sensibilizzazione all'interno dell'Ente, con ospitati esperti sui temi del rapporto tra disabilità e professioni della ricerca.

Su proposta del CUG, è stata istituita la Cabina di Regia sul Benessere Organizzativo con decreto del DG n. 178 del 28/02/2025; tra le sue funzioni, si segnalano l'analisi delle condizioni di benessere organizzativo interno, mediante indagini periodiche, e conseguentemente la proposta ed il coordinamento di iniziative di miglioramento; il monitoraggio e l'attuazione del *GEP*.

Per quanto riguarda l'attività di consulenza, il CUG si è espresso con parere in occasione della adozione del Disciplinare sul lavoro a distanza.

Il CUG partecipa attivamente alle attività della Rete Nazionale dei CUG, comunità di pratiche istituita 15 anni orsono e che annovera oggi l'adesione di oltre 400 CUG di amministrazioni pubbliche; la Rete Nazionale rappresenta un importante catalizzatore e moltiplicatore di energie, competenze e potenzialità dei vari enti. Il CUG dell'ASI vi partecipa attraverso l'adesione ad alcune delle Commissioni costituite all'interno della Rete e il contributo che fornisce al Magazine trimestrale "*La Voce dei CUG*", in particolare con la Rassegna Normativa e di Giurisprudenza.
Per ulteriori dettagli, si rinvia alla Relazione 2025 redatta dal CUG, reperibile sia sul portale dei CUG sia sulla *INTRANET*.

20. IL CLIMA ORGANIZZATIVO E INIZIATIVE A SUPPORTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Come accennato nel paragrafo precedente, la Cabina di Regia per il Benessere Organizzativo rappresenta solo una delle azioni introdotte dall'Agenzia nell'ottica di rafforzamento del benessere organizzativo. Nell'ambito delle attività svolte, si evidenziano, in particolare, la predisposizione del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie e la tutela della dignità delle persone, successivamente presentato e approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 133/2025; la predisposizione dell'Avviso per la selezione del/la Consigliere/a di Fiducia e l'avvio, a cura della Direzione Risorse Umane, della relativa procedura di individuazione, tuttora in corso e con conclusione prevista nel 2026. Inoltre, è stata inoltre avviata la rilevazione dello *stress* da lavoro-correlato, i cui esiti sono stati analizzati anche dalla Cabina di Regia e costituiranno la base per la definizione di ulteriori azioni di miglioramento che la Direzione Risorse Umane provvederà a inserire nel Piano di miglioramento del benessere organizzativo per l'anno 2027. A valle delle analisi svolte, è stata sottolineata la necessità di rafforzare la comunicazione interna tra le diverse strutture, e tra i vertici/responsabili e il personale, in modo tale da assicurare una migliore condivisione delle informazioni e delle decisioni strategiche.

La Direzione Risorse Umane ha altresì attuato una pluralità di interventi strutturali finalizzati a incidere sulle principali aree di criticità emerse dalla specifica rilevazione relativa al Benessere Organizzativo distribuita al personale (meritocrazia, equità e trasparenza, sviluppo professionale, chiarezza del sistema di valutazione). In particolare, è stato rafforzato il sistema di valorizzazione professionale attraverso l'evoluzione dell'applicativo AOC (Analisi Organizzativa delle Competenze) nel portale del Personale - S.P.A.Z.I.O *HR*, utilizzato anche per la mappatura delle competenze, la gestione delle manifestazioni di interesse, la pianificazione dei percorsi formativi e di sviluppo e il supporto ai processi di mobilità interna, in un'ottica di maggiore trasparenza e coerenza con un modello di gestione delle risorse umane basato sulle competenze. L'argomento è approfondito con maggior dettaglio nel paragrafo successivo. Inoltre, sono state realizzate azioni volte a migliorare i percorsi di crescita e progressione professionale, anche mediante l'analisi delle permanenze nei livelli e l'attuazione di scorrimenti e procedure selettive, nonché interventi di digitalizzazione dei processi di gestione del personale.

È stata prevista anche una specifica *survey* sui bisogni del personale, propedeutica alla revisione del sistema dei benefici socioassistenziali e alla definizione di un nuovo CCNI, con particolare attenzione alle diverse esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Agenzia. Sono state consolidate misure di

equità e trasparenza attraverso l'adozione e l'attuazione del disciplinare sulla rotazione degli incarichi e la costituzione di albi e strumenti digitali per il conferimento degli incarichi specifici, anche finalizzato al miglioramento dei carichi di lavoro e della valorizzazione professionale, che saranno resi disponibili ad uso delle Direzioni successivamente all'approvazione del nuovo disciplinare, nonché mediante il rafforzamento del sistema di misurazione e valutazione della *Performance*, anche attraverso momenti di confronto con il personale dell'Agenzia.

Infine, nell'ottica di favorire il coinvolgimento attivo del personale e il miglioramento del clima organizzativo, sono stati organizzati diversi incontri informativi e partecipativi, tra cui: sessioni dedicate all'illustrazione delle evoluzioni dell'applicativo AOC; incontri sul Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*; iniziative realizzate in collaborazione con il CUG, tra cui l'incontro annuale del CUG svoltosi a Matera; momenti di approfondimento sul nuovo disciplinare del lavoro a distanza; nonché incontri finalizzati alla restituzione dei risultati dell'indagine sullo stress lavoro-correlato. Tali iniziative hanno contribuito a rafforzare la trasparenza, la comunicazione interna e la partecipazione del personale ai processi di miglioramento organizzativo.

Con particolare riguardo alle politiche di *welfare* l'Agenzia garantisce con regolarità gli istituti contrattualmente e normativamente previsti, a cui, per iniziativa propria dell'Amministrazione, si aggiungono una serie di "*benefit*" di natura unilaterale.
Nello schema rappresentato di seguito sono riportate le iniziative più significative messe in atto dall'Ente, direttamente o in via indiretta tramite altri soggetti, nel corso degli ultimi anni e operative anche nel 2025.

Telelavoro	Il telelavoro è un istituto consolidato all'interno dell'Agenzia; il primo bando, cui sono stati ammessi 9 dipendenti, e la conseguente prima assegnazione del personale a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa risalgono al 2011. Successivamente alla positiva esperienza maturata, anche in virtù delle norme introdotte dalla legge 7 agosto 2015, n. 124 (vedi art. 14 - "*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*"), è stato ampliato il ricorso a tale strumento, che è rimasto in vigore anche nel periodo emergenziale (2020 e 2021).
Smart working	L'istituto dello *smart working*, o lavoro agile, ha trovato sin dal 2019 veloce applicazione in Agenzia anche grazie alla positiva esperienza maturata dall'Ente attraverso il telelavoro. Con la crisi pandemica l'istituto è stato esteso a tutto il personale dell'Agenzia, nella percentuale stabilita di volta in volta dai decreti governativi e dalle interpretazioni fatte dall'Amministrazione. Particolare riguardo si è avuto nei confronti dei lavoratori cosiddetti "*fragili*".
Ferie solidali	L'istituto operativo dal 2016 prevede che i lavoratori possano cedere, a titolo gratuito, i riposi e le ferie da loro maturati ad altri dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire loro di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.
Sussidi economici	Attribuiti sulla base di un disciplinare che fissa i criteri per l'erogazione di benefici economici e che regola le modalità di distribuzione ai dipendenti. Si tratta di contributi economici a fronte di aggravi sul bilancio familiare, quali spese mediche, eventi luttuosi, ecc..
Borse di studio figli dei dipendenti	In favore dei figli dei dipendenti per i risultati conseguiti nelle scuole secondarie di primo grado, nelle scuole secondarie di secondo grado statali e nelle università statali.
Assicurazione sanitaria	La polizza stipulata prevede una copertura assicurativa base + integrata (con esclusione della medicina preventiva); garantisce la copertura assicurativa temporanea in caso di morte, perdita autosufficienza e copertura assicurativa per il rimborso spese mediche ospedaliere. La polizza può essere utilizzata in forma diretta (medici e strutture convenzionate) o indiretta (medici e strutture non convenzionate).
Asilo aziendale	Collocato all'interno della sede centrale dell'Agenzia, il servizio è destinato oltre che ai figli dei dipendenti dell'ASI, anche ad esterni. È gestito in concessione dal 1° settembre 2016.
Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità	Contributi vari per nido d'infanzia, scuola dell'infanzia e scuola primaria, soggiorni estivi dei figli dei dipendenti, furto/incendio autovettura e riparazione per incidente, attività culturali/ricreative promosse dal CRAL.

sociale	
Palestra (sede di Roma)	Ampi locali destinati alle attività ginniche che spaziano da una sala macchinari attrezzata ad un *planning* ampio e variegato. La gestione di tutte le attività connesse è a cura del CRAL, che ha in concessione l'uso dei locali.
Aree esterne attrezzate (sede di Roma)	Presenza di diverse aree esterne attrezzate per la socializzazione.

Tabella 22 - Principali istituti collegati al benessere organizzativo (fonte dati DRU)

21. INNOVAZIONE DIGITALE

Con riferimento al coinvolgimento partecipativo di tutti i dei dipendenti al processo di riorganizzazione dell'Agenzia, l'Amministrazione ha avviato in data 27 maggio 2024 la procedura digitalizzata denominata "*Analisi Organizzativa delle Competenze*" (AOC) costantemente in uso ed in fase di continuo aggiornamento ed implementazione anche in relazione alle Direttive del Ministro per la PA, basato su un processo di digitalizzazione della mappatura delle competenze finalizzato anche al costante monitoraggio dei fabbisogni e della valorizzazione di personale.
L'AOC ha costituito un efficace supporto al processo di riorganizzazione dell'Ente ed è stata finalizzata, tra le altre, anche alla gestione delle manifestazioni di interesse per la valutazione riguardante l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa non dirigenziale, alla attuazione della rotazione degli incarichi, alla istituzione degli albi e degli elenchi degli incarichi interni ed alla valorizzazione professionale delle competenze del personale dell'ASI. La procedura è stata messa in funzione con l'acquisizione delle informazioni da parte di tutti i dipendenti dell'ASI.

Allo stato attuale, la piattaforma è stata utilizzata in numerosi casi per la redazione di istruttorie amministrative riguardanti procedimenti organizzativo – gestionali, sottoposti all'ordine del giorno del Consiglio di amministrazione per gli anni 2024 e 2025.
Tale processo basato sulla "*Mappatura delle competenze*" ha consentito di realizzare strumenti digitalizzati ed indicatori specifici utili alla gestione della politica del personale finalizzati:

- alla tenuta di un albo competenze del personale da monitorare in relazione alla evoluzione delle esigenze dell'Ente e tenendo conto del loro sviluppo anche con riferimento degli esiti della formazione acquisita;
- alla individuazione delle esigenze di sviluppo professionale del personale del personale dei livelli
- I – II e III, anche nell'ottica della valorizzazione manageriale per gli ambiti "*organizzativo – gestionale*" e "*scientifico – tecnologico*";
- alla individuazione delle esigenze di sviluppo professionale del personale del personale dei livelli IV - VIII, oltre ad una chiara definizione delle competenze del personale del profilo CTER nei settori organizzativo – gestionale – tecnico informatico e supporto scientifico - tecnologico;
- alla programmazione della rotazione delle posizioni di responsabilità in attuazione dei principi di trasparenza ed anticorruzione;
- alla individuazione di figure non presenti nell'Agenzia da reperire tramite procedure di mobilità, scorrimenti di graduatorie da altri Enti ovvero assegnazione temporanea da altre Pubbliche Amministrazioni;
- alla gestione e al monitoraggio del reclutamento e delle selezioni del personale;
- al monitoraggio delle cessazioni dal servizio al fine di garantire l'avvio di processi di mobilità interna ovvero di acquisizione di nuovo personale tramite reclutamento nei tempi necessari a garantire continuità nelle attività delle Strutture;
- alla verifica dei carichi di lavoro attuali ed aggiuntivi che potrebbero derivare dalle nuove strategie contenute nel PTA 2026–2028 con conseguente rivisitazione del fabbisogno delle risorse umane in termini di qualità e quantità;
- alla definizione del Piano triennale della Formazione e del Piano Triennale dell'Informatica

che costituiscono le basi del miglioramento della qualità delle prestazioni dei dipendenti dell'Agenzia;

- alla definizione di un Piano di riqualificazione del personale con competenze "mature" con percorsi di aggiornamento a valutazione;
- alla definizione di percorsi di formazione specifica per le competenze "emergenti" necessario ad accelerare i processi di inserimento qualificato nel lavoro nei diversi settori;
- alla definizione di un processo di valutazione delle soft skill che mirano a generare cultura nel rispetto del codice etico e di comportamento dell'Agenzia.

Nel 2025 è stato rafforzato il sistema di trasparenza, comunicazione e valorizzazione professionale del personale, attraverso l'analisi e lo sviluppo dell'evoluzione dell'applicativo AOC nel portale del Personale – S.P.A.Z.I.O *HR*, ampliandone le funzionalità a partire dal 2026. La piattaforma verrà utilizzata, oltre che per la mappatura delle competenze, anche per la gestione delle manifestazioni di interesse, per la pianificazione dei percorsi formativi e di sviluppo, per il supporto ai processi di mobilità interna, per la generazione del fascicolo del personale e dei curriculum analitici e sintetici dei responsabili di Posizione Organizzativa oggetto di pubblicazione sul Portale della trasparenza, in un'ottica di maggiore trasparenza e coerenza con un modello di gestione delle risorse umane basato sulle competenze del dipendente "al centro" dell'organizzazione. Il Portale S.P.A.Z.I.O *HR* costituisce un processo innovativo finalizzato allo **S**viluppo, delle **P**ersone (e della ***P****erformance*), al miglioramento dell'**A**mbiente interno ed esterno, con **Z**ero barriere, favorendo la massima **I**nclusione, nell'ambito dell'**O**rganizzazione dell'Agenzia Spaziale Italiana, puntando alla costruzione di un sistema più agile di accesso ai servizi nell'interesse di tutto il personale, sicuro e trasparente per la gestione delle risorse umane, in un contesto sempre più orientato alla digitalizzazione e all'innovazione.
La Direzione Risorse Umane, per i processi di analisi, ed il 2° Ufficio – Sistemi informatici e Digitalizzazione della III Direzione Sicurezza Sistemi informatici e Digitalizzazione, per i processi di sviluppo, stanno collaborando con continuità per strutturare un processo di innovazione digitale dell'Agenzia, di natura trasversale e strategica, che coinvolge tutte le Direzioni e che comprende, tra l'altro: l'adeguamento evolutivo dei sistemi operativi in uso; l'implementazione di nuovi applicativi per l'integrazione digitale dei processi amministrativi; lo studio e la formazione per l'introduzione progressiva e in sicurezza di soluzioni di Intelligenza Artificiale Generativa; la digitalizzazione dei processi di programmazione, gestione e monitoraggio dell'organizzazione e delle risorse umane; l'adozione del sistema europeo delle competenze *ESCO – European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*, in integrazione con il progetto RIVA "*Riforma del mercato del Lavoro*" correlato all'"*Anagrafe dei dipendenti della PA*" promosso dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in collaborazione con FORMEZ ed INVITALIA.

Sezione Monitoraggio

22. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e i suoi adeguamenti

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* rappresenta l'insieme strutturato di metodologie, risorse e processi volti ad assicurare l'efficace gestione del Ciclo di Programmazione, Misurazione, Valutazione e Rendicontazione della *Performance* dell'Ente.
Esso delinea in modo puntuale le diverse fasi, le tempistiche, le modalità operative, i soggetti coinvolti e le responsabilità connesse al processo di misurazione e valutazione degli obiettivi di Valore Pubblico, di Ente (*Performance* organizzativa), di Struttura e Individuali. Stabilisce inoltre le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema stesso, nonché le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi del controllo interno.

La vigente edizione del Sistema Misurazione e Valutazione della *Performance* è stata approvata dal CdA il 15 dicembre 2025 con delibera n. 188/2025. L'edizione 2024, approvata dal CdA con delibera n. 217 del 20 dicembre 2024, **è il documento di riferimento per le attività di misurazione e valutazione dei risultati rappresentati nel presente documento**.

23. Il processo di misurazione e Valutazione della Performance

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Agenzia, il 31 gennaio 2025[5]. Il PIAO è stato strutturato secondo le indicazioni che il Ministero per la Pubblica Amministrazione ha fornito con il Decreto approvato il 30 giugno 2022; in particolare la seconda sezione contiene gli elementi di natura programmatica per il triennio di riferimento e le metriche per la misurazione della *Performance*.

> Con l'edizione del PIAO 2025-2027 sono stati confermati i 5 obiettivi di Valore Pubblico rappresentativi del mandato istituzionale dell'Ente (vedi all. 1 del PIAO).

Attraverso la Relazione annuale sulla *Performance* l'Amministrazione ha l'opportunità di rendicontare ai propri *stakeholder* esterni e interni i risultati raggiunti con riferimento:

- ✓ agli obiettivi pianificati nell'anno di riferimento nella sezione *Performance* del PIAO (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.

L'intero processo di misurazione e valutazione del Ciclo è caratterizzato dalla certezza e della trasparenza del sistema dei controlli interni.
Il Ciclo della *Performance*, ormai radicato nella gestione dell'Ente, è un processo per sua natura complesso, poiché vede coinvolti, oltre all'OIV, una pluralità di soggetti e presuppone l'avvicendarsi di passaggi formali e informali al fine di dare corretta esecuzione all'intero iter, secondo le logiche e le metodologie definite dal SMVP. Nella figura di seguito rappresentata si dà evidenza dei principali passaggi collegati al Ciclo di gestione della *Performance* del 2025, che, nel prosieguo del paragrafo, saranno esaminati nel dettaglio.

[5] Delibera CdA n. 1/2025



Figura 17 - Ciclo di gestione della *Performance* 2025 (fonte dati SCG)

- Il 27 novembre 2024, con delibera n. 199, il Consiglio di Amministrazione ha emanato la Direttiva generale contenente gli indirizzi strategici per la predisposizione del "*Direttiva generale contenente gli indirizzi strategici per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 emanate ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. o) dello Statuto e Obiettivi strategici di Prevenzione della corruzione e Trasparenza.*"; la direttiva ha: (i) previsto la sostanziale integrazione del PIAO con la programmazione strategica del Documento di Visione Strategica per lo Spazio e la programmazione operativa del Piano Triennale delle Attività, (ii) confermato gli obiettivi di Valore Pubblico dell'ASI definiti per il PIAO del triennio precedente, (iii), dato mandato di ottimizzare / integrare gli indicatori di impatto, laddove ritenuto necessario dal Direttore Generale, (iv) dato indicazioni specifiche per il perseguimento e la promozione della cultura della legalità, (v) di continuare con la progressiva integrazione tra i sistemi, con particolare riferimento all'ambito dei controlli interni e del monitoraggio, per le tre sotto sezioni prioritarie previste dal PIAO, Valore Pubblico, *Performance*, Trasparenza e anticorruzione.
- Sulla scorta di tali disposizioni strategiche, il Direttore Generale, coadiuvato dal Servizio competente per il controllo di gestione, attraverso un'attività di interazione continua con i Direttori, con i responsabili delle unità organizzative, e con l'ausilio dei componenti della Rete dei Referenti per la *performance* ha predisposto il Piano in parola. Si sono registrati diversi e proficui momenti di confronto con i Direttori e i Responsabili, soprattutto nella fase di razionalizzazione e revisione degli indicatori di impatto legati agli obiettivi di Valore Pubblico dell'Ente.
- Il Consiglio di Amministrazione il 31 gennaio 2025 ha approvato con delibera n. 1 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, comprensivo del Piano della *Performance*, del Piano di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, del Piano di formazione del personale, del Piano di fabbisogno di Personale, oltre agli altri elementi programmatici previsti dalla normativa di settore. Dell'approvazione del Piano è stata data ampia e diffusa informativa e gli obiettivi sono stati formalmente notificati a tutti i responsabili di struttura organizzativa.
- Il Consiglio di Amministrazione con delibera n. 19 del 13 febbraio 2025 ha assegnato gli Obiettivi individuali al Direttore Generale (obiettivi di risultato e di comportamento), individuando nella realizzazione della *Performance* Organizzativa di Ente l'elemento predominante (peso 75%). Il Direttore Generale ha successivamente assegnato gli obiettivi ai Dirigenti Amministrativi e ai Direttori di Area. Da ultimo si registra l'attribuzione, da parte del Presidente, degli obiettivi al dirigente responsabile dell'ufficio Transizione Digitale avvenuta con Decreto n. 14/2025.
- Le attività di monitoraggio intermedio sono state avviate a metà giugno con riferimento all'avanzamento registrato al 30 giugno 2025; il monitoraggio ha riguardato (a) gli obiettivi di 1

livello finalizzati a misurare e valutare la *Performance* Organizzativa di Ente e (b) gli obiettivi di 2 livello finalizzati a misurare la *Performance* delle strutture organizzative (c) e gli obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale e ai dirigenti amministrativi. Il Report di monitoraggio[6] emesso dal Servizio Controllo di Gestione, *Performance* e Supervisione Rendicontazione è stato distribuito all'OIV, ai fini di quanto previsto dall'art. 6 "*Monitoraggio*" del D. Lgs. n. 150/2009[7] e s.m.i., al Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione per gli ambiti di rispettiva competenza. Alle operazioni di monitoraggio intermedio hanno partecipato in diverse occasioni il responsabile della struttura tecnica permanente, l'OIV, il Direttore Generale, i componenti dei *focus group Performance* e, ove necessario, i Responsabili di struttura.

- Il 10 settembre 2025 l'OIV ha emesso il proprio Report di valutazione sullo stato di avanzamento intermedio (doc. RS-OIV-2025-001), nel quale non ravvisa la sussistenza di elementi da richiedere una revisione dell'iniziale programmazione;
- Nel mese di novembre 2025 è stata condotta la ricognizione sullo stato di avanzamento dei *target* associati agli obiettivi di Valore Pubblico (data di misurazione 31 ottobre 2025); l'acquisizione dei livelli di raggiungimento dei *target* ha consentito di definire la *baseline* per la programmazione del PIAO 2026-2028. La finalità ulteriore che si è potuta concretizzare mediante l'interlocuzione con le diverse strutture organizzative ha riguardato l'affinamento del sistema in termini di misurabilità e adeguatezza degli indicatori. Questo ha consentito all'ASI di definire in modo ancor più puntuale e specifico il *portfolio* degli indicatori di impatto (vedi PIAO 2026-2028, allegato 1).
- A inizio marzo 2026 sono state avviate le attività propedeutiche alla redazione della Relazione sulla *Performance* 2025. Il periodo marzo - aprile ha visto l'intera struttura organizzativa coinvolta nelle attività di rendicontazione finale, anche attraverso incontri *ad hoc* di approfondimento su talune questioni che necessitavano di analisi di maggior dettaglio.
- Nel mese di aprile sono stati anticipati informalmente all'OIV i risultati emersi dalle attività di misurazione della *Performance* Organizzativa e della *Performance* del Direttore Generale;
- Con nota del 12 maggio 2026 del Direttore Generale (prot. n. 7383) è stato trasmesso all'OIV uno stralcio della presente Relazione per consentire di svolgere le attività di Valutazione sui risultati registrati di *Performance* Organizzativa di Ente per l'anno 2025. Le attività di valutazione svolte dall'OIV sono riportate nel documento emesso il 28/05/2026 acquisito agli atti con prot ASI n. 8418 del 29/05/2026.

Le operazioni di monitoraggio intermedio e di rendicontazione finale si sono svolte quasi esclusivamente mediante l'utilizzo del *software* gestionale della *Performance* 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);
- la gestione documentale a supporto degli obiettivi di *Performance*, assolvendo quindi alla funzione di *repository* dei documenti;
- di effettuare, tramite un *tool* di *business intelligence*, verifiche analitiche su ciascun elemento richiedendo, se necessario, chiarimenti e/o integrazioni;

---

[6] Documento RS-SCG-2025-009, "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027. Report di monitoraggio al 30 giugno 2025*."

[7] "Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).".

- all'OIV di accedere, mediante un'utenza dedicata, a tutti i dati in esso contenuti (descrittivi e documentali) e di dialogare con i responsabili di unità per eventuali approfondimenti;
- All'OIV, al Presidente e al Direttore Generale di accedere al *tool* di analisi dei dati aggregati con molteplici modalità.

24. RETE DEI REFERENTI PER LA PERFORMANCE

La Rete dei Referenti per la *Performance* è stata costituita per la prima volta nel 2021, con l'intento di creare un gruppo di soggetti formati sul tema *Performance*, che fosse in grado, attraverso la guida metodologica e tecnica del Servizio Controllo di Gestione, *Performance* e Supervisione Rendicontazione, di gestire, per la struttura organizzativa di appartenenza, le operazioni collegate alla programmazione e al monitoraggio. Il gruppo di lavoro originario, già rinnovato nel 2023, ha visto una ulteriore ridefinizione nel 2024, come conseguenza dell'entrata in vigore della nuova macro – organizzazione, che ha previsto, per le sette Direzioni, la costituzione di Nuclei di Segreteria e Supporto dedicati, tra le altre cose, alle attività inerenti alla *Performance*. I *focal point* svolgono le seguenti principali operazioni:

- supporto alla programmazione degli obiettivi di *Performance* della Direzione / dell'Unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento ai contribuiti testuali dei documenti programmatici (Piano della *Performance*),
- raccolta e la gestione delle informazioni e dei documenti per le operazioni di monitoraggio e di rendicontazione finale (Relazione sulla *Performance*),
- gestione, per la parte di rispettiva competenza, del *software* dedicato per la gestione della *Performance*.

Nel 2025, si registrano minime variazioni di nominativi per accordare la mobilità del personale.

25. LISTA DEGLI ACRONIMI DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

Acronimo	Struttura Organizzativa
PRZ	**Presidenza**
UTR	Ufficio Transizione Digitale
USO	Supporto Organizzativo
UAL	Ufficio Contenzioso e Affari Legali e Societari
UAS	Ufficio Coordinamento Strategico
DGN	**Direzione Generale**
UCA	Ufficio Coordinamento amministrativo e Supporto tecnico-gestionale alla Direzione Generale
SCA	Servizio Coordinamento amministrativo e gestionale
SCG	Servizio Controllo di gestione, *Performance* e Supervisione rendicontazione
UAG	Ufficio Affari Generali
SQA	Servizio Qualità e *Product Assurance*
SSL	Servizio RSPP e Sicurezza Luoghi Lavoro
BSC	Base Estera di Malindi - Kenya "*Luigi Broglio*" *Space Center* (BSC)
BNS	Base Nazionale della Sardegna "*Sardinia Deep Space Antenna*"
BCS	Base Nazionale di Matera Centro spaziale "*Giuseppe Colombo*"
DAF	**Direzione Amministrazione e Finanza**
UCF	Ufficio Bilancio e Contabilità
UCT	Ufficio Accordi e Contratti
USG	Ufficio Gestione beni e servizi logistici
SAC	Servizio Acquisti
SCR	Servizio Coordinamento e Rendicontazione progetti attivi nazionali e internazionali
DCI	**Direzione Comunicazione Istituzionale**
URL	Ufficio Relazioni esterne

Acronimo	Struttura Organizzativa
UCU	Ufficio Comunicazione
DSD	**Direzione Sicurezza, Sistemi informatici e Digitalizzazione**
UST	Ufficio Sicurezza e Strategie
UID	Ufficio Sistemi informatici e Digitalizzazione
DRU	**Direzione Risorse Umane**
UGA	Ufficio Amministrazione del personale
UNW	Ufficio Stato Giuridico e *Welfare*
UPS	Ufficio Sviluppo Organizzativo
SRS	Servizio Relazioni Sindacali
DAI	**Direzione Affari Internazionali**
URE	Ufficio Relazioni con ESA
UUE	Ufficio Relazioni con UE
URD	Ufficio Cooperazione internazionale e Diplomazia spaziale
DSI	**Direzione Scienza e Innovazione**
UCR	Ufficio Ricerca, Sviluppo e Alta Formazione
UVS	Ufficio Volo Umano e Sperimentazione
UES	Ufficio Esplorazione e Infrastrutture Orbitanti
UOS	Ufficio Osservazione e Sorveglianza
DTE	**Direzione Ingegneria e Tecnologie**
SPS	Servizio Gestione programmi speciali
STE	Ufficio Sviluppi tecnologici e Progettazione spaziale
UOT	Ufficio Osservazione della Terra
UTN	Ufficio Telecomunicazioni e Navigazione
UTS	Ufficio Accesso allo spazio e Servizi in orbita

Tabella 23 - Lista acronimi delle strutture organizzative della vigente macro organizzazione

26. ELENCO DEGLI ALLEGATI E INDICI

Allegati

Allegato 1 - Valutazione partecipativa (art. 19-bis D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.) – Report di analisi delle indagini condotte nel 2025
Allegato 2 - Mappa degli Obiettivi di 2 livello (*Performance* delle strutture)

Indice delle Figure

Figura 1 - Struttura della Relazione 1
Figura 2 - Gli *stakeholder* dell'ASI (Fonte Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, ed. 2024) 3
Figura 3 - *Space Catalogue Card*, utilizzata dall'ASI per le iniziative internazionali 4
Figura 4 - Distribuzione geografica, su base regionale, delle sedi delle aziende spaziali nazionali (fonte elaborazione dati: Catalogo *online Italian Space Industry*) 4
Figura 5 - Risultati indagine ISTAT 5
Figura 6 - Elementi chiave del comparto industriale nazionale del settore spazio. 5
Figura 7 - *Selezione di attività di internazionalizzazione 2025 (elaborazione SCG)* 6
Figura 8 - *Selezione di attività di internazionalizzazione in Italia 2025 (elaborazione SCG)* 6
Figura 9 - Mappa dell'insieme degli Accordi (blu scuro) e delle Relazioni (blu chiaro) dell'ASI al 31/12/2025 (fonte dati DAI) 9
Figura 10 - Obiettivi di Valore Pubblico (fonte dati PIAO 2024-2026) 12
Figura 11 - I soggetti coinvolti nelle politiche di prevenzione (fonte dati RPCT) 36
Figura 12 - Attuazione misure programmate di anticorruzione e trasparenza nel 2025 (fonte dati RPCT) 37
Figura 13 - Articolazione dei livelli di responsabilità post riordinamento del 15 luglio 2024 38
Figura 14 - Ore di Formazione 2025 (fonte dati DRU) 42
Figura 15 - Ore complessive di formazione 2025 (elaborazione SCG) 42
Figura 16 - Sintesi dei risultati raggiunti nel 2025 44
Figura 17 - Ciclo di gestione della *Performance* 2025 (fonte dati SCG) 51

Indice dei Grafici

Grafico 1 - Composizione per struttura dimensionale del comparto industriale nazionale delle aziende registrate nel Catalogo (fonte elaborazione dati: Catalogo *online* Italian Space Industry) 5
Grafico 2 - Tipologia di attività nella catena del valore per il complesso delle imprese del Catalogo (fonte elaborazione dati: Catalogo *online* Italian Space Industry 5
Grafico 3 - Valori medi obiettivi di Valore Pubblico 18
Grafico 4 – Distribuzione % degli obiettivi di 2° livello per Dominio (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati SCG) 26
Grafico 5 - % di realizzazione degli obiettivi per i due Domini (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati SCG) 26
Grafico 6 - Dominio Istituzionale, % di realizzazione degli obiettivi per macro-struttura (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati SCG) 26
Grafico 7 - Dominio Gestionale, % di realizzazione degli obiettivi per macro-struttura (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati SCG) – Per DCI, DTE, DSI, PRZ si intendono i soli obiettivi di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 26
Grafico 8 – Dominio Gestionale, % di realizzazione degli ambiti di intervento (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati SCG) 26

Indice delle schede

Scheda 1 – Obiettivo di 1° Livello OB1.01 (fonte dati DAI) 19
Scheda 2 - Obiettivo di 1° Livello OB1.02 (fonte dati DCI) 19
Scheda 3 - Obiettivo di 1° Livello OB1.03 (fonte dati DTE) 19

Scheda 4 - Obiettivo di 1° Livello OB1.04 (fonte dati DSI) 20
Scheda 5 - Obiettivo di 1° Livello OB1.05 (fonte dati UAS) 20
Scheda 6 - Obiettivo di 1° Livello OB1.06 (fonte dati UAS) 20
Scheda 7 - Obiettivo di 1° Livello OB1.07 (fonte dati DSD) 21
Scheda 8 - Obiettivo di 1° Livello OB108 (fonte dati DTE e DSI) 21
Scheda 9 - Obiettivo di 1° Livello OB1.09 (fonte dati DAF) 21
Scheda 10 - Obiettivo di 1° Livello OB1.10 (fonte dati RTD) 22
Scheda 11 - Obiettivo di 1° Livello OB1.11 (fonte dati DAF) 22
Scheda 12 - Obiettivo di 1° Livello OB1.12 (fonte dati RPCT) 22
Scheda 13 - Obiettivo di 1° Livello OB1.13 (fonte dati DRU) 23
Scheda 14 - Obiettivo di 1° Livello OB1.14 (fonte dati DRU) 23

Indice delle Tabelle

Tabella 1 - Obiettivo VP1, sintesi dei risultati al 31/12/2025 (fonte dati DAI, DTE, DSI, UAL, UAS) 13
Tabella 2 - Obiettivo VP2, sintesi dei risultati al 31/12/2025 (fonte dati DSI e UAS) 14
Tabella 3 - Obiettivo VP3, sintesi dei risultati al 31/12/2025 (fonte dati DCI e DSD) 15
Tabella 4 - Obiettivo VP4, sintesi dei risultati al 31/12/2025 (fonte dati DAI e BSC) 16
Tabella 5 - Obiettivo VP5, sintesi dei risultati al 31/12/2025 (fonte dati DRU e RPCT) 17
Tabella 6 - Distribuzione degli obiettivi per Macro Struttura e media % di realizzazione – fase di misurazione (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati SCG) 25
Tabella 7 - Distribuzione degli obiettivi per Macro Struttura e media % di realizzazione – fase di valutazione (elaborazione dati SCG) 30
Tabella 8 – La misurazione degli obiettivi di risultato del Direttore Generale 32
Tabella 9 - Obiettivi del Dott. Luca Vincenzo Maria Salamone, direttore ad interim DAF per l'anno 2025 e relativa misurazione 33
Tabella 10 - Obiettivi del Dott. Santo Darko Grillo per l'anno 2025 e relativa misurazione 34
Tabella 11 - Obiettivi della Dott.ssa Scialdoni per l'anno 2025 e relativa misurazione 34
Tabella 12 - Obiettivi Dott. Salamone in qualità di RTD per il 2025 e relativa consuntivazione 35
Tabella 13 - Entrate 2025 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2025) 39
Tabella 14 - Uscite 2025 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2025) 40
Tabella 15 - Spese per attività istituzionali 2021-2025 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2025) 40
Tabella 16 - Contratti istituzionali stipulati nel 2020-2025 (fonte dati sistema Archimede elaborati da SCG) 40
Tabella 17 - Personale a tempo indeterminato e determinato al 31/12/2025 (Fonte dati DRU) 41
Tabella 18 - Contratti per attività di ricerca al 31/12/2024 (fonte dati DRU) 41
Tabella 19 - Analisi caratteri qualitativi quantitativi (fonte dati Direzione Risorse Umane) 44
Tabella 20 - Analisi benessere organizzativo (fonte dati Direzione Risorse Umane) 45
Tabella 21 - Analisi di genere (fonte dati Direzione Risorse Umane) 45
Tabella 22 - Principali istituti collegati al benessere organizzativo (fonte dati DRU) 48
Tabella 23 - Lista acronimi delle strutture organizzative della vigente macro organizzazione 54

Relazione sulla Performance 2025



Rilevazioni 2025 sulla soddisfazione degli *stakeholder* esterni e interni

1. Inquadramento normativo e finalità istituzionale

• 1.1 Il quadro normativo di riferimento

Le attività di rilevazione della soddisfazione degli utenti condotte dall'ASI nel corso del 2025 rispondono a quanto previsto dal **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii**. In particolare, l'art. 19-bis definisce le modalità di partecipazione dei cittadini e degli utenti interni al processo di misurazione delle performance organizzative.
Per maggiore esaustività, si riporta di seguito il testo integrale della disposizione:
Art. 19-bis - Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali

1. *I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo.*
2. *Ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e).*
3. *Gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione.*
4. *I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui ai commi da 1 a 3 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.*
5. *L'organismo indipendente di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).*

• 1.2 Finalità delle rilevazioni e valore per l'Amministrazione

Per l'ASI il ricorso alla valutazione partecipativa rappresenta uno strumento metodologico per l'orientamento dell'azione amministrativa. L'ascolto dei destinatari dei servizi, siano essi *stakeholder* esterni o personale interno, consente di acquisire elementi informativi oggettivi utili a verificare l'adeguatezza delle attività svolte e l'efficacia dei servizi erogati.
Tale approccio risponde all'esigenza di:

- Monitorare la qualità percepita dei servizi istituzionali e delle iniziative pubbliche.
- Valutare l'adeguatezza dei servizi strumentali e di supporto a beneficio dell'organizzazione interna.
- Identificare aree critiche su cui intervenire per ottimizzare i processi gestionali.

• 1.3 Trasparenza e validazione della Relazione sulla Performance

In conformità al comma 4 del citato art. 19-bis, i risultati delle rilevazioni qui sintetizzate sono oggetto di pubblicazione annuale sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione "*Amministrazione Trasparente*".
Sebbene la norma non preveda che tali risultati siano parte integrante del corpo della Relazione sulla *Performance*, le evidenze raccolte costituiscono il presupposto documentale necessario affinché l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) possa procedere alla validazione della stessa. I dati emersi dalle *survey* forniscono infatti i parametri qualitativi di cui l'Organismo tiene conto per valutare la performance organizzativa globale dell'Ente e per suggerire eventuali azioni correttive nella programmazione futura.

2. Elenco e classificazione delle *Survey* 2025

Nel corso dell'anno 2025, l'ASI ha promosso e coordinato **6 distinte rilevazioni**, volte a mappare il grado di soddisfazione e le aspettative dei propri *stakeholder* (esterni e interni, vedi immagine).



Per una gestione strutturata delle rilevazioni, a ciascuna indagine è stata assegnata una codifica identificativa basata sulla natura del target di riferimento (EXT per *stakeholder* esterni, INT per *stakeholder* interni).
Di seguito si riporta il dettaglio delle *survey* effettuate:

Codice	Titolo dell'indagine	Tipologia *stakeholder*	Prima rilevazione
S-EXT-01	Indagine di notorietà dell'Agenzia Spaziale Italiana (2024-2026)	*Stakeholder* Esterni (Cittadini/Pubblico)	Sì
S-EXT-02	Valuta la tua esperienza all'Agenzia Spaziale Italiana	*Stakeholder* Esterni (Partecipanti eventi)	Sì
S-INT-01	Sondaggio anonimo sulla Comunicazione Interna dell'ASI	*Stakeholder* Interni (Personale)	Sì
S-INT-02	*Welfare* e indagine per Attività Ricreative e di *Team Building*		Sì
S-INT-03	Analisi del questionario di gradimento della formazione anno 2025		No (Rilevazione annuale)
S-INT-04	Valutazione Rischio Stress Lavoro Correlato: Questionario WOSEQ		Sì

I report delle *survey* effettuate sono parte integrante del presente allegato.

- 2.1 Nota sulle metodologie di campionamento

Le indagini sopra elencate hanno coinvolto platee differenziate:

- **Stakeholder esterni:** le rilevazioni hanno riguardato sia un campione rappresentativo della popolazione nazionale (S-EXT-01) sia l'utenza specifica che fruisce fisicamente degli spazi e delle iniziative dell'Agenzia (S-EXT-02).
- **Stakeholder interni:** Le quattro *survey* rivolte al personale (S-INT) hanno coperto ambiti trasversali che vanno dai servizi strumentali (comunicazione e formazione) al benessere organizzativo e alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

3. Sintesi degli esiti e linee di evoluzione organizzativa

Di seguito si riportano, in forma aggregata, le principali evidenze emerse dalle attività di ascolto condotte nel 2025. I risultati confermano un generale apprezzamento per l'operato dell'Agenzia e forniscono spunti utili per l'ulteriore affinamento dei processi interni e dei servizi all'utenza.

- 3.1 Area *stakeholder* esterni



"*Indagine di notorietà dell'Agenzia Spaziale Italiana - 2024-2026*" (S-EXT-01)

Descrizione e risultati della rilevazione

L'indagine di notorietà, affidata a un istituto di ricerca esterno e condotta su un campione nazionale rappresentativo di oltre 1.000 individui, rappresenta per l'ASI un monitoraggio strategico di lungo periodo (triennio 2024-2026). L'obiettivo è mappare l'evoluzione della reputazione istituzionale dell'Agenzia e l'efficacia delle sue strategie di comunicazione verso la cittadinanza.
I risultati emersi nel 2025 consolidano il posizionamento di eccellenza dell'Agenzia: l'ASI è percepita come un ente di altissima autorevolezza scientifica, superando nell'immaginario collettivo nazionale la percezione di istituzioni spaziali estere storicamente rilevanti. Un dato di particolare rilievo riguarda l'interesse espresso dalle nuove generazioni: *Millennials* e Generazione Z mostrano un'attenzione crescente verso le missioni spaziali, percependole come motori di innovazione con ricadute dirette sulla vita quotidiana e sulla sostenibilità ambientale. La consapevolezza che le tecnologie spaziali siano strumenti chiave per affrontare le sfide globali (cambiamento climatico, monitoraggio del territorio) è ormai un patrimonio condiviso dalla maggioranza dei cittadini intervistati.

Analisi delle opportunità di sviluppo e azioni correttive

L'analisi dettagliata ha permesso di individuare alcune aree in cui l'attività di divulgazione può essere ulteriormente potenziata per garantire una partecipazione ancora più inclusiva e trasversale:

- ampliamento dei target di riferimento: sebbene la notorietà sia elevata, l'Agenzia ha individuato la necessità di raggiungere in modo più efficace i profili con una formazione non tecnico-scientifica e il target femminile, dove si riscontra un margine di crescita nell'interesse verso le materie spaziali.
- Azioni correttive intraprese:
  - Programmi di *education* mirati: è stato avviato un potenziamento delle attività educative (*webinar, kit* didattici) specificamente progettate per le scuole di ogni ordine e grado, con un linguaggio volto a superare gli stereotipi di genere e ad avvicinare le studentesse alle carriere STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*).
  - Strategia di comunicazione "*Social-Impact*": l'Agenzia ha pianificato nuove campagne di comunicazione digitale che pongono l'accento sul valore "*umanistico*" e sociale dello spazio, parlando a chi non possiede un *background* tecnico e illustrando come lo spazio aiuti a risolvere problemi concreti sulla Terra.
  - Eventi territoriali diversificati: per superare il divario di interesse legato al titolo di studio, sono state programmate iniziative di divulgazione "*popolare*" e mostre interattive che utilizzano linguaggi artistici e multimediali, rendendo i complessi temi spaziali accessibili e affascinanti per ogni tipologia di pubblico.



Sondaggio "*Valuta la tua esperienza all'Agenzia Spaziale Italiana*" (S-EXT-02)

Descrizione e risultati della rilevazione

- A differenza delle indagini campionarie puntuali, questa rilevazione si configura come un sistema di ascolto permanente, avviato nel gennaio 2025 e tuttora operativo. L'obiettivo dell'Agenzia è monitorare in tempo reale il gradimento e il profilo dei visitatori che partecipano alle iniziative di apertura al pubblico presso la sede istituzionale e in occasione di eventi esterni.
- La metodologia si basa sulla partecipazione spontanea: i visitatori vengono invitati, tramite appositi QR code posizionati nei punti di contatto, a esprimere il proprio giudizio su eventi ricorrenti quali "*Spazio Cinema*", le visite guidate e la Notte Europea della Ricerca. Questo strumento digitale ha permesso di acquisire un flusso costante di feedback, garantendo una mappatura dinamica della qualità percepita.
- I dati raccolti evidenziano un giudizio complessivo estremamente positivo. Gli utenti manifestano un alto grado di apprezzamento per la qualità dell'accoglienza e per l'efficacia divulgativa delle proposte culturali. L'Agenzia viene percepita come un luogo aperto e inclusivo, capace di tradurre temi scientifici complessi in esperienze coinvolgenti per un pubblico non specialistico.

Analisi delle opportunità di sviluppo e azioni correttive

- L'adozione di un sistema di rilevazione "*live*" ha permesso all'Agenzia di identificare con precisione i margini di ottimizzazione legati all'esperienza fisica del visitatore:
- ottimizzazione della logistica e dei flussi: grazie al monitoraggio costante, è stato possibile rilevare l'opportunità di affinare ulteriormente il coordinamento logistico durante i picchi di affluenza, garantendo *standard* di *comfort* sempre elevati indipendentemente dalla numerosità dei partecipanti.
- Azioni correttive intraprese:

〉 Ottimizzazione della diffusione attraverso la personalizzazione dell'invito alla compilazione a seguito degli eventi oggetto dell'indagine, e aumento dell'accessibilità digitale, attraverso l'inserimento di *QR code* di collegamento al questionario nel sistema di comunicazione digitale integrata interno all'Agenzia (sede Roma)

〉 Monitoraggio della fedeltà e della reputazione (*Brand Advocacy)* attraverso una rimodulazione dell'indagine che preveda la metrica *Net Promoter Score* (NPS) come misuratore predittivo del comportamento futuro e reputazionale di ASI.

〉 Allineamento del questionario all'offerta culturale per riflettere le nuove direttrici strategiche (es. progetto *SpaceArts*) e misurare l'efficacia della nuova proposta artistico-scientifica.

〉 Standardizzazione e analisi comparativa, consolidando la struttura dei dataset attraverso indagini periodiche annuali, al fine di garantire la confrontabilità dei dati e il monitoraggio dei *trend* nel tempo.

- 3.2 Area *stakeholder* interni (Servizi strumentali e benessere)



Sondaggio "*Comunicazione Interna dell'ASI*" (S-INT-01)

Descrizione e risultati della rilevazione

L'indagine sulla comunicazione interna, condotta nel settembre 2025, rappresenta un pilastro fondamentale del processo di ascolto organizzativo dell'ASI. Per la prima volta, l'Agenzia ha voluto mappare in modo sistematico e anonimo come l'informazione circoli tra le strutture, come vengano percepiti gli strumenti digitali e, soprattutto, quale sia l'impatto del "*clima comunicativo*" sulla qualità del lavoro e delle relazioni professionali. La rilevazione ha registrato la partecipazione di 158 dipendenti (pari al 34% della popolazione aziendale), un dato significativo per un'indagine pilota di questa complessità.

I risultati hanno restituito una fotografia articolata:

- Infrastruttura tecnologica: è emerso un giudizio positivo sulla dotazione hardware e software di base. Il personale riconosce l'adeguatezza degli strumenti forniti dall'Agenzia per lo svolgimento delle attività quotidiane.
- Accesso alle informazioni: la rilevazione ha evidenziato una forte richiesta di una maggiore fluidità nei flussi informativi. Sebbene le informazioni tecniche siano accessibili, è stata segnalata l'opportunità di superare una logica di "compartimenti stagni" (silos) per favorire una visione più integrata dei progetti dell'Agenzia.
- Cultura comunicativa: il dato più sensibile dell'indagine riguarda la percezione degli stili comunicativi. Una parte dei rispondenti ha evidenziato la persistenza di modalità di interazione talvolta percepite come eccessivamente formali o, in alcuni casi, non pienamente orientate all'assertività. Questo elemento è stato letto dall'Amministrazione come un chiaro segnale della necessità di investire non solo sugli strumenti, ma sulle competenze relazionali.

Analisi delle opportunità di sviluppo e azioni correttive

L'Agenzia ha accolto queste evidenze come uno stimolo per avviare un profondo rinnovamento della cultura comunicativa interna, trasformando le criticità in un piano d'azione strutturato:

- Evoluzione verso lo stile assertivo: riconoscendo che lo stile comunicativo incide direttamente sul benessere lavorativo, l'ASI ha intrapreso un percorso volto a promuovere la "*comunicazione assertiva*". L'obiettivo è favorire uno scambio di informazioni chiaro, diretto e rispettoso, riducendo le incomprensioni e migliorando la gestione dei conflitti.
- Azioni correttive intraprese:
  - piano di formazione sulle *soft skills*: è stato pianificato un ciclo di seminari obbligatori per il management e il personale focalizzati sull'intelligenza emotiva e sulle tecniche di comunicazione efficace. L'obiettivo è dotare i dipendenti di strumenti per esprimere bisogni e opinioni in modo costruttivo e collaborativo.
  - *Restyling* funzionale della INTRANET: al fine di abbattere le barriere informative, è stato avviato un progetto di revisione della INTRANET aziendale. Il nuovo portale non sarà solo un archivio di documenti, ma uno spazio di collaborazione dinamico, con aree dedicate alla condivisione di conoscenze cross-funzionali.
  - Linee guida per la comunicazione interna: è in fase di redazione un "*Manuale di Stile*" per la comunicazione interna, volto a semplificare il linguaggio istituzionale, ridurne l'eccessiva formalità e promuovere un tono di voce più inclusivo e trasparente.
  - Istituzione di *meeting* interstrutturali: per rispondere alla richiesta di maggiore trasparenza, sono stati calendarizzati incontri periodici di coordinamento tra le diverse Direzioni, volti a condividere non solo gli obiettivi, ma anche le "*lesson learned*" dei progetti più complessi.



Indagine "*Welfare e Attività Ricreative e di Team Building*" (S-INT-02)

Descrizione e Risultati della Rilevazione

Nel mese di ottobre 2025, l'Agenzia ha promosso una rilevazione specifica volta a valutare l'efficacia del pacchetto di Benefici Socio-Assistenziali in essere e a esplorare l'interesse del personale verso nuove iniziative di aggregazione e *team building*. L'indagine ha visto una partecipazione molto sostenuta, coinvolgendo 216 dipendenti (pari al 46% della popolazione aziendale), confermando l'alto valore percepito delle tematiche legate alla qualità della vita lavorativa e al supporto familiare.

I risultati hanno confermato un ampio consenso generale verso le attuali politiche di welfare dell'ASI:

- Sussidi e polizza sanitaria: si registra un particolare apprezzamento per i sussidi destinati ai rimborsi per spese sanitarie e per gli eventi familiari, oltre che per la polizza sanitaria integrativa. Il personale riconosce in questi strumenti una forma di tutela concreta e di valore.
- Trasparenza informativa: la diffusione delle informazioni necessarie per accedere ai benefici è stata valutata positivamente, segno di una comunicazione amministrativa efficace nel rendere fruibili i diritti spettanti.
- Supporto alla genitorialità: sebbene l'utilizzo dei contributi per asili nido e borse di studio sia legato alla composizione del nucleo familiare, l'utilità di tali misure è riconosciuta unanimemente come un pilastro della responsabilità sociale dell'Agenzia.

Analisi delle Opportunità di Sviluppo e Azioni Correttive

La rilevazione ha permesso di individuare aree in cui l'offerta welfare poteva essere meglio calibrata, rilevando un cambiamento nelle priorità dei dipendenti legato al contesto socio-economico generale:

- Riallineamento dei Benefici: L'analisi ha evidenziato che alcuni benefici storicamente presenti (come i sussidi per piccoli danni ai veicoli o per eventi sulla proprietà privata) risultavano ormai poco utilizzati o non più rispondenti alle necessità prioritarie. L'Agenzia ha colto questa evidenza non come un limite, ma come un'opportunità per riallocare le risorse verso misure a più alto impatto sociale.

- Azioni correttive intraprese:
  - 〉 Revisione dell'accordo sindacale sul *welfare*: sulla base dei dati emersi, l'Amministrazione ha avviato il rinnovo dell'accordo sindacale integrando le nuove richieste prioritarie del personale. In particolare, è stata data precedenza all'introduzione di contributi per le spese energetiche (caro-bollette) e al supporto per il pagamento degli interessi sui mutui per la prima casa.
  - 〉 Potenziamento dell'offerta assicurativa: accogliendo le istanze dei dipendenti, l'Agenzia sta valutando l'estensione delle coperture della polizza sanitaria per includere prestazioni specialistiche precedentemente non coperte, aumentando così il livello di protezione sociale.
  - 〉 Piano di attività per la coesione aziendale: l'indagine ha confermato un forte interesse per le attività sportive e culturali condivise. Di conseguenza, è stata pianificata l'istituzione di un programma di *Team Building* che prevede eventi ricreativi e culturali volti a favorire l'integrazione tra colleghi, con un focus particolare sui nuovi assunti per agevolarne l'inserimento nel clima aziendale.



Indagine sulla "*Formazione anno 2025*" (S-INT-03)

Descrizione e risultati della rilevazione

La formazione rappresenta per l'ASI una leva strategica per il mantenimento dell'eccellenza scientifica e gestionale. L'indagine di gradimento relativa all'offerta formativa del 2025 ha avuto l'obiettivo di valutare la qualità dei corsi erogati, l'adeguatezza dei docenti e la pertinenza dei

contenuti rispetto alle necessità operative dei dipendenti. La rilevazione ha raccolto il parere di 168 partecipanti, fornendo un campione solido per orientare la programmazione futura.
Dall'analisi dei dati emerge un giudizio complessivamente molto positivo:

- Qualità e varietà dell'offerta: il personale ha espresso un alto gradimento per l'eterogeneità dei temi trattati, che hanno spaziato dalle competenze tecniche specialistiche (STEM) a quelle gestionali e trasversali.
- Efficacia didattica: è stata valutata positivamente la congruenza dei contenuti rispetto ai programmi annunciati, con un punteggio medio di 3.30 su una scala di 5, a testimonianza di una selezione accurata dei partner formativi e dei docenti.
- Valore del confronto: un elemento di spicco emerso dai commenti aperti riguarda il forte valore attribuito alla formazione come momento di scambio. Il personale apprezza particolarmente le attività che consentono un'interazione diretta sia con i docenti che con i colleghi, favorendo la circolazione di *best practice* interne.

Analisi delle Opportunità di Sviluppo e Azioni Correttive
Nonostante il successo complessivo del piano formativo, l'ascolto dei dipendenti ha permesso di identificare un'importante esigenza legata alla modalità di erogazione:

- ritorno alla dimensione relazionale: sebbene la formazione a distanza (*e-learning*) abbia garantito continuità e flessibilità, la *survey* ha messo in luce una certa "*stanchezza digitale*". È emersa una richiesta diffusa di ripristinare e potenziare i momenti formativi "*in presenza*" per recuperare la dimensione relazionale e la qualità del confronto interpersonale che solo l'aula fisica può garantire.
- Azioni correttive intraprese:
  - 〉 Ribilanciamento del mix formativo: per la programmazione 2026, l'Agenzia ha stabilito un incremento significativo dei moduli formativi in presenza. Questa scelta è volta a massimizzare l'efficacia dell'apprendimento attraverso metodologie didattiche attive (laboratori, sessioni di brainstorming) che richiedono la compresenza fisica.
  - 〉 Promozione della sinergia interpersonale: le nuove azioni formative saranno progettate non solo come momenti di trasferimento di conoscenze, ma come occasioni di *networking* interno. L'obiettivo è rafforzare lo spirito di squadra e l'integrazione tra diverse aree professionali dell'Agenzia.
  - 〉 Personalizzazione dei percorsi: sulla base delle preferenze espresse, l'Amministrazione sta introducendo moduli di "*formazione partecipata*", dove i dipendenti possono suggerire temi specifici o modalità di approfondimento, rendendo il piano formativo sempre più aderente alle sfide reali incontrate nei progetti spaziali.



Indagine "*Valutazione rischio Stress Lavoro Correlato: questionario WOSEQ*" (S-INT-04)

Descrizione e risultati della rilevazione
Nel periodo compreso tra giugno e luglio 2025, l'ASI ha condotto una valutazione approfondita del rischio stress lavoro-correlato attraverso il questionario scientifico WOSEQ (*Work-related Stress & Emotion Questionnaire*). Si è trattato di un'iniziativa di grande portata, che ha registrato un tasso di risposta straordinario pari al 76% (347 dipendenti su 454). Una partecipazione così elevata testimonia l'alto senso di responsabilità del personale e la fiducia riposta negli strumenti di ascolto messi a disposizione dall'Amministrazione.
La rilevazione ha permesso di mappare con precisione sia i fattori di protezione (benessere) che i *driver* di pressione:

- Fattori di benessere e senso di appartenenza: il personale ha espresso un altissimo riconoscimento verso il "significato del lavoro". I dipendenti percepiscono le attività svolte in ASI come di alto valore sociale e istituzionale, traendo forte motivazione dal contributo dato alla missione spaziale nazionale. È inoltre emerso un buon livello di supporto sociale tra i colleghi.

- Driver di pressione organizzativa: l'analisi ha identificato aree di attenzione legate principalmente al carico di lavoro e alla pressione temporale. La percezione di un volume elevato di attività urgenti e scadenze istituzionali inderogabili, unita a un'organizzazione dei flussi talvolta suscettibile di ottimizzazione, è stata indicata come la principale fonte di stress.
- Cultura organizzativa e valorizzazione: è emersa l'aspettativa per una maggiore vicinanza tra la dirigenza e i *team* di lavoro, finalizzata a una più chiara valorizzazione delle competenze individuali e a una condivisione più strutturata degli obiettivi strategici.

Analisi delle opportunità di sviluppo e azioni correttive

L'Agenzia ha recepito le risultanze del questionario WOSEQ non solo come un adempimento normativo, ma come un mandato per un'evoluzione del proprio modello organizzativo, ponendo il benessere dei lavoratori al centro della strategia di crescita:

- Promozione dell'equilibrio vita-lavoro: l'ASI ha identificato la tutela del tempo di riposo come un fattore critico per mantenere alti gli standard di performance e la salute psicofisica del personale.
- Azioni correttive intraprese:
  - 〉 Regolamentazione del diritto alla disconnessione: in risposta alle segnalazioni sullo scambio di informazioni fuori orario, l'Amministrazione ha avviato la definizione di un protocollo strutturato per il diritto alla disconnessione. L'obiettivo è garantire che il riposo dei dipendenti sia tutelato, limitando le comunicazioni lavorative digitali al solo orario di servizio, salvo comprovate emergenze.
  - 〉 Piano straordinario di rafforzamento dell'organico: per mitigare il carico di lavoro, l'Agenzia ha accelerato le procedure di assunzione per l'integrazione di nuovi profili qualificati. Questo potenziamento è finalizzato a una distribuzione più equilibrata delle attività e a una riduzione della pressione sulle attuali figure professionali.
  - 〉 Istituzione di *meeting* periodici di coordinamento: per accorciare la distanza percepita tra vertici e collaboratori, sono stati introdotti incontri periodici di *team*. Queste sessioni sono volte a migliorare la pianificazione del lavoro e a condividere in modo trasparente i carichi e gli obiettivi, favorendo un clima di supporto reciproco.
  - 〉 Pianificazione strategica dei carichi (*workload management*): l'Amministrazione sta implementando strumenti di monitoraggio e pianificazione più sofisticati per prevenire i picchi di attività urgenti, favorendo una gestione dei tempi che permetta il completamento delle attività ordinariamente entro l'orario di lavoro.

Dominio	VP riferimento	Ambito di intervento	Direzione	Ufficio/Servizio	Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	2° Stato Avanzamento	Criticità 2° Stato Avanzamento	Valore Dicembre	Valore post valutazione
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Amministrazione e Finanza	SAC - Acquisti	DAF01	Aggiornamento/implementazione delle procedure collegate alle diverse tipologie di atti negoziali sottosoglia e/o attraverso le centrali di committenza, stipulati dall'ASI, tramite analisi propedeutica all'individuazione delle procedure già esistenti che necessitano di un aggiornamentodei cambiamenti normativi, e delle procedure da alla luce dei cambiamenti normativi, e delle procedure da elaborare ex novo - per quanto di competenza ad UAC	Avanzamento dell' Analisi delle procedure già esistenti di competenza dell'Ufficio Acquisti che necessitano di un aggiornamento alla luce	entro il 31/12/2025	Nell'ultimo semestre non si segnalano variazioni o aggiornamenti normativi per cui è necessario un allineamento procedurale da parte di ASI		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Amministrazione e Finanza	SAC - Acquisti	DAF02	Supporto all'ufficio competente per l'erogazione di formazione specifica ai ruoli tecnici sulle attività collegate alla stipula di atti negoziali di competenza ad UAC	Aggiornamento del Piano formazione 2025 ed l'esecuzione delle attività di formazione in collaborazione con la Direzione Risorse Umane/Ufficio Sviluppo Organizzativo	Entro il 30/06/2025 50% della popolazione individuata; Entro il 31/12/2025 100% della popolazione individuata;	Prosegue l'attività di affiancamento e formazione on the job ai colleghi RUP che chi con prima esperienza, chi già esperto esegue acquisti per conto dell'ASI. Si sta valutando l'inserimento di una giornata di formazione collettiva a valle del corso di contratti, nel 2026.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Amministrazione e Finanza	UCF - Bilancio e Contabilità	DAF03	Razionalizzare la gestione del flusso istruttorio - in collaborazione con Supporto OA e UCT- per l'ottimizzazione nella gestione della documentazione delle istruttorie contrattuali per quanto di competenza a UCF	Definizione dei requisiti e realizzazione di azioni di miglioramento per l'efficientamento del flusso istruttorio su OA	Entro il 31/12/2025	Nel corso del secondo semestre non sono pervenute richieste di miglioramento, per cui l'ufficio ha avviato uno studio sul finire dell'anno per mappare eventuali processi da aggiornare.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Amministrazione e Finanza	UCF - Bilancio e Contabilità	DAF04	Aggiornamento delle procedure collegate alle diverse tipologie di atti negoziali stipulati dall'ASI tramite analisi propedeutica all'individuazione delle procedure già esistenti che necessitano di un aggiornamento alla luce dei cambiamenti normativi, e delle procedure da elaborare ex novo - per quanto di competenza ad UCF	Aggiornamento e implementazione delle procedure in particolare Regolamento Patrimonio, Disciplinare per la gestione della cassa economale,Disciplinare Missioni,Disciplinare/Manuale Rendicontazione degli Accordi PPAA;	30% entro il 31/07/2025- 30% entro il 31/12 2025	Aggiornamento e implementazione delle procedure: Regolamento Patrimonio completato al 100%. Si segnala che risulta essere in corso di ulteriore revisione dei nuovi criteri Accrual Disciplinare per la gestione della cassa economale: consolidato quello esistente (https://www.asi.it/wp-content/uploads/2022/11/Disciplinare-Servizio-di-Cassa.pdf) Disciplinare/Manuale Rendicontazione degli Accordi PPAA: in fase di completamento		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Amministrazione e Finanza	UCF - Bilancio e Contabilità	DAF05	Erogazione di formazione specifica ai ruoli tecnici sulle attività collegate alla contrattualizzazione - per quanto di competenza ad UCF	Percentuale di realizzazione del Piano Formativo 2025 di competenza	100%	A causa di importanti cambiamenti normativi esogeni ed attività ad elevata priorità richieste all'Ufficio, il piano formativo dovrà essere rinviato, sia perchè sarà adeguato alla nuova struttura di bilancio sia perchè il personale già oberato è già impegnato in una attività straordinaria molto gravosa. Si stima una possibilità di completamento al 30%, pertanto si richiede la variazione del target da 100% a 30%.		-	-
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Amministrazione e Finanza	UCT - Accordi e Contratti	DAF06	Razionalizzare la gestione del flusso istruttorio - in collaborazione con Supporto OA e UCF- per l'ottimizzazione nella gestione della documentazione delle istruttorie contrattuali per quanto di competenza a UCT	Definizione dei requisiti per la razionalizzazione e codificazionee flusso istruttorio in OA della documentazione contrattuale aggiornata nel 2024	Entro 31/12/2025	Assegnazione Istruttoria Contrattuale con identificazione settore di afferenza; • Visualizzazione attività per nome/tipo flusso; • Introduzione approvazione Responsabile di Settore prima del Responsabile di Ufficio; 2)Tracciamento interazioni: • Funzionalità "Richiesta di Approfondimento" con sistema di messaggistica integrato; • Gestione automatizzata delle risposte con cambio stato automatico; • Visualizzazione centralizzata di tutte le richieste (aperte/completate). Come specificato, ulteriori innovazioni implementate di più ampio impatto isono dettagliatamente e descritte nel già citato documento CI-UCT-2025-87 del 28/11/2025	Si è constatato che il raggiungimento dei risultati conseguiti da UCT all'interno delle proprie prerogative e competenze in OA, dimostra gli effetti positivi nel perseguire una razionalizzazione dei flussi istruttori. Tuttavia come già evidenziato nel documento n.CI-UCT-2025-89 del 9/12/2025 "Documento di Analisi del piano di miglioramento 2022-2025 – obiettivo 1 livello DAF e connesso piano di intervento (relativo al coordinamento per "Ottimizzare i processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione"), per le attività di afferenza del 2° Ufficio Accordi e Contratti (UCT), con proposta di revisione per il periodo 2026-2028"già trasmesso, per determinare un impatto di più ampia portata, ovvero il raggiungimento di una pien razionalizzazione dei flussi documentali operativi in OA, non si può prescindere da una preventiv ed efficace azione di coordinamento e impulso da parte di una struttura di coordinamento apicale nei confronti delle Direzioni coinvolte in tali flussi provvedimentali, al fine di avviare e conclude un processo virtuoso per il raggiungimento dei risultati attesi. Tale coordinamento, infatti, non risulta attuabile nè dalla Direzione DAF nè tanto meno dall'Unità UCT.Quanto appena rilevato trova riscontro, in primo luogo, proprio dalla lettura della scheda OB1.09 del vigente PIAO, recante l'obiettivo di 1° livello in oggetto. All'interno di tale scheda sono chiaramente individuate le seguenti strutture quali soggetti coinvolti nell'implementazione ed attuazione dell'obiettivo: Direzione Amministrazione e Finanza, Direzione Sicurezza, Sistemi Informatici e Digitalizzazione, Direzione Affari Internazionali, Direzione Scienza e Innovazione, Direzione Ingegneria e Tecnologie, Direzione Comunicazione Istituzionale e Relazioni Esterne, Direzione Risorse Umane, Ufficio Coordinamento Strategico, Ufficio Coordinamento amministrativo e supporto tecnico-gestionale alla Direzione Generale.	100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Amministrazione e Finanza	UCT - Accordi e Contratti	DAF07	Identificazione degli standard relativi alla documentazione contrattuale e loro codificazione	Aggiornamento e implementazione degli standard contrattuali identificati nel 2024	30% entro il 31/07/2025- 30% entro il 31/12 2025	Rispetto al secondo obiettivo intermedio posto nel 2025 ("Aggiornamento e implementazione del 30% e degli standard contrattuali identificati nel 2024, entro il 31/12/2025), l'Unità ha raggiunto pienamente l'obiettivo globale per il 2025 avendo aggiornato una percentuale complessiva che si assesta al 70% in ragione del 60% programmato come obiettivio di II livello. Come risulta dal documento CI-UCT-2025-87 del 28/11/2025,sono stati ulteriormente aggiornati gli standard contrattuali già oggetto di aggiornamenti e tramessi con documento CI-UCT-2025-57 del 18/06/2025, in particolare : a) Inserimento del previo consenso dell'OE al trattamento dei dati tramite il FVOE, a norma dell'art. 35 comma 5 bis del Codice dei contratti Pubblici (in tutti i bandi e RdO); b) Inserimento, opzionale nei bandi per l'affidamento di appalti di ricerca e sviluppo, della percentuale minima di subappalto non inferiore al 20% delle prestazioni che s'intende subappaltare in favore di MPMI come definite dall'articolo 1, comma 1, lettera o) dell'allegato I.1 del Codice (cfr. art. art. 119 co. 2 del Codice dei contratti pubblici) (in avviso indagine di mercato, bandi e rdo, salvo che per i bandi a tematiche disciplinari); c) Aggiornamento in ordine ai requisiti di partecipazione, in ragione delle modifiche apportate all'art. 100 del Codice; d) Aggiornamento relativo alla forma e alle modalità di cumulo delle riduzioni della garanzia fideiussoria, in ragione delle modifiche apportate all'art. 106 del Codice; e) Inserimento del criterio premiale relativo al possesso della Certificazione UNI/PdR 125, in ragione delle modifiche apportate all'art. 108 del Codice. Si è inoltre proposto una semplificazione degli step procedurali relativi all'esame/valutazione delle offerte ed all'aggiudicazione, eliminando la previsione di una pluralità di provvedimenti (decreti) di ammissione /esclusione a valle delle singole fasi endoprocedimentali (esame documentazione amministrativa, esame offerte tecniche, esame offerte economiche), in particolare nei bandi a tematiche disciplinari ex art. 55 RAFC.	Le principlai criticità da menzionare sono riconducibili alla costante esigenza di aggiornamento degli standard in ragione delle disposizioni normative nazionali che sono intervenute in modo rilevante negli ultimi tre anni. In ambito di contrattualistica pubblica si segnala il D. Lgs. n. 209 del 31 dicembre 2024 con le modifiche apportate al Codice dei contratti pubblici (D. lgs. n. 36/2023) in vigore dal luglio 2023. Non ultima, la legge 13 giugno 2025 , n. 89 "Disposizioni in materia di economia dello spazio" entrata in vigore il 25 giugno 2025, in cui sono presenti alcune specifiche disposizioni che impattano in modo significativo su alcuni Istituti retranti nell'alveo degli appalti pubblici. Il quadro regolatorio in materia di appalti pubblici è stato pertanto oggetto di aggiornamenti/modifiche significativi/e e sovrapposizioni avvente ad oggetto spesso uno stesso istituto (ved.sub appalto)regolamentato da una pluralità di provvedimenti, di pari rango normativo o di diverso livello, con problematiche conseguenti al mancato coordinamento legislativo (es. livello superiore), mancanza inoltre di relazioni logiche esistenti tra gli obiettivi, le azioni e i risultati della catena di provvedimenti che si articolano tra loro "a cascata" con evidenti impatti in termini di organizzazione e impegno da parte di UCT e delle strutture di vario livello sia del DAF che delle Direzioni tecniche coinvolte in tale ambito. A tale fine sarebbe auspicabile un coordinamento permanente per mitigare tali impatti nell'organizzazione ASI. Per quanto riguarda gli standard per contratti di finanziamento, la conclusione delle relative attività è stata posticipata a causa dell'emanazione, a fine 2025, del nuovo Codice degli INcentivi alle Imprese, che ha determinato l'esigenza di un ulteriore approfondimento della documentazione già predisposta.	100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Amministrazione e Finanza	UCT - Accordi e Contratti	DAF08	Supporto all'ufficio competente per l'erogazione di formazione specifica ai ruoli tecnici sulle attività collegate alla stipula di atti negoziali di competenza UCT	Percentuale di realizzazione del Piano Formativo 2025 di competenza	100%	E' stato aggiornato e trasmesso nel mese di ottobre 2025 all'Ufficio Formazione la proposta definitiva del piano formativo in oggetto. Le attività formative sono state avviate nel mese di novembre del 2025 con un numero di adesioni da parte del personale ASI estremamente significativo; le attività formative in house proseguiranno nel corso 2026 come da programma.	Il target prefissato è stato raggiunto nel corso del 2025. Si segnalano alcune criticità riscontrate nelle attività propedeutiche alla definizione del Piano Formativo, riconducibili (se non coincident alle medesime criticità evidenziate per Ob II DAF07 (Ciclo regolatorio dell'impatto della regolazione proveniente da più Amministrazioninon non sempre coordinato); in particolare la continua evoluzione della normativa di riferimento e, da ultimo, la pubblicazione della Legge Spazio nell'estate del 2025, ha reso problematica l'individuazione del programma formativo aggiornato alle novazioni occorse. SI ATTESTA UNA PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE DEL 30%, COME DA RICHIESTA DI VARIAZIONE AL 30 GIUGNO, SI RICHIEDE DI VALUTARE L'OBIETTIVO AL 100%	30,00	100,00

Dominio	VP riferimento	Ambito di intervento	Direzione	Ufficio/Servizio	Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	2° Stato Avanzamento	Criticità 2° Stato Avanzamento	Valore Dicembre	Valore post valutazione
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Amministrazione e Finanza	USG - Gestione beni e Servizi logistici	DAF09	Razionalizzare i costi ordinari per la gestione e manutenzione delle sedi	a) Installazione impianto fotovoltaico sulle coperture nella sede di Roma b) realizzazione impianto acqua calda sanitari con pompe di calore	a) 70% b) 100%	a) 65% Installazione impianto fotovoltaico sulle coperture nella sede di Roma b) Avviata lavorazione della RdA ed eseguito il progetto di fattibilità tecnico economica (PFTE)	a) A Settembre 2025 ricevuta circolare VVFF (n. 14030 del 01/09/2025) che modifica normativa antincendio per installazione pann.fotovoltaici su coperture e terrazzi. L'opera va riprogettata in base a normativa ricevuta. b) In attesa di identificare nuova area per installare pompe di calore con caratteristiche idonee. Area dove era prevista installazione - vecchi gruppo FRIGO - non rispettava requisiti di sicurezza.	a) 65,00 b) 65,00	65,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale POLA	Direzione Amministrazione e Finanza	USG - Gestione beni e Servizi logistici	DAF10	Organizzare gli spazi di lavoro attraverso la condivisione delle stanze	a) studio di una nuova proposta di suddivisione degli spazi in conseguenza alle nuove esigenze emerse nel corso del 2024 b) installazione di pannelli fonoassorbenti per migliorare il confort durante la condivisone delle stanze	a) entro il 31/12/2025 b) 100%	a) Al 31 dicembre sono stati definitivamente liberati gli spazi occupati dalla Fondazione Amaldi, dove verrà collocato il personale ASI. b) I pannelli fonoassorbenti sono stati installati. è stato effettuato il sopralluogo con i relativi test acustici (si allega certificazione) e pertanto il progetto di installazione potrebbe estendersi a tutte le stanze dell'edificio, previa approvazione dei Responsabili.		a) 60 b) 100	80,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Amministrazione e Finanza	SCR - Coordinamento e Rendicontazione progetti attivi nazionali e internazionali	DAF11	Aggiornamento delle seguenti procedure prioritarie: procedura Servizio Progetti Attivi; procedura gestione PRIN, procedura presentazione progetti MSCA	Emissione delle procedure aggiornate	Entro 31/12/2025	La procedura gestione PRIN è disponibile presso il seguente link: VADEMECUM-DELLA-NORMATIVA-DI-RIFERIMENTO-PER-LA-GESTIONE-E-AUDIT-DEI-PROGETTI-MUR-PRIN-2022-(D.D.-104-2022).aspx La procedura presentazione progetti MSCA è stata Finalizzata il 09/12/2025, con protocollo RS-SCR-2025-003; verrà pubblicata nel 2026, per momentanea assenza di una risorsa che ha largamente contribuito alla stesura del documento.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Prevenzione della Corruzione	Direzione Amministrazione e Finanza	Direzione Amministrazione e Finanza	DAF12	Realizzazione delle misure previste nel quadro sinottico	% di realizzato sul pianificato	100%	le attività sono state completate, come comunicato ad RPCT.		100,00	100,00
Istituzionale	4	S09 - Relazione e cooperazione internazionale	Direzione Affari Internazionali	URE - Relazioni con E.S.A	DAI01	Supportare il Capo Delegazione Italiano in ESA nella partecipazione a incontri bilaterali e/o multilaterali con l'esecutivo ESA e i suoi Paesi Membri su iniziative di interesse nazionale ed europeo (in accordo con l'ufficio UUE).	Numero di azioni valorizzanti interne ed esterne (accordi di cooperazione, note, lettere, rapporti)	Target: n° 8 azioni valorizzanti	Nel periodo di riferimento sono state svolte regolarmente le attività di preparazione delle riunioni bilaterali con gli Stati Membri e con l'esecutivo ESA, che prevedono la produzione delle relative note di supporto al Capo Delegazione contenenti le proposte di posizionamento nazionale. In particolare, le azioni valorizzanti che rispondono all'indicatore di riferimento corrispondono a n. 15 (di cui 8 nel secondo semestre 2025) note prodotte in preparazione degli incontri bilaterali guidati dal Capo Delegazione avvenuti nel periodo di riferimento, che ha compreso anche i lavori di preparazione per il Consiglio Ministeriale ESA 2025. Tali documenti sono disponibili presso gli archivi dell'UO URE. •CI-DAI/URE-2025-110 - NOTA PER IL PRESIDENTE per incontro bilaterale ESA-ESRIN (S. Cheli) per il 14 luglio 2025 •CI-DAI/URE-2025-125 - Nota per Presidente incontro bilarterale con DG ESA in ESRIN •CI-DAI/URE-2025-129 - Nota per il Presidente per incontro bilaterale ESA-ESRIN (S. Cheli) per il 17 settembre 2025 •CI-DAI/URE-2025-140 - Nota a supporto del Presidente per incontro bilaterale con il Chief Executive di UKSA •CI-DAI/URE-2025-141 - Nota a supporto del Presidente per incontro bilaterale con DG ESA •CI-DAI/URE-2025-142 - Nota a supporto del Presidente per incontro trilaterale più DG ESA •CI-DAI/URE-2025-148 - Nota a supporto del Presidente per incontro bilaterale con il Presidente del CNES sui programmi proposti dal DG ESA per la CM25 •CI-DAI/URE-2025-168 - Nota a supporto del Presidente per incontro bilaterale con il Direttore del DLR sui programmi proposti dal DG ESA per la CM25		100,00	100,00
Istituzionale	4	S09 - Relazione e cooperazione internazionale	Direzione Affari Internazionali	URE - Relazioni con E.S.A	DAI02	Assicurare il monitoraggio delle attività e il coordinamento della delegazione italiana nel processo di definizione del posizionamento nazionale nelle riunioni in ambito ESA.	Numero di azioni valorizzanti (proposte di posizionamento/istruttorie)	Target: N° 63 azioni valorizzanti	Nel periodo di riferimento sono state svolte regolarmente le attività di coordinamento della delegazione italiana per la definizione de proposte di posizionamento nazionale e per il monitoraggio della partecipazione italiana ai programmi dell'ESA, in preparazione del Council ESA e dei Board/Comitati ESA. In particolare, le azioni valorizzanti che rispondono all'indicatore di riferimento corrispondono a n. 96 (di cui 53 nel secondo semestre 2025) istruttorie associate alle corrispondenti riunioni di istruttoria avvenute in preparazione del Council ESA e dei Board/Comitati ESA nel periodo di riferimento, che ha compreso anche i lavori di preparazione per il Consiglio Ministeriale ESA 2025. Tali documenti sono disponibili presso gli archivi dell'UO URE. 1.CI-DAI/URE-2025-107 - Istruttoria Council n. 335 2.CI-DAI/URE-2025-113 - Istruttoria IPC-THAG n. 72 3.CI-DAI/URE-2025-114 - Istruttoria PB-NAV n.135 4.CI-DAI/URE-2025-115 - Istruttoria PB-HME-EUB n. 64 5.CI-DAI/URE-2025-116 - Istruttoria PB-EO/DOSTAG n. 124 6.CI-DAI/URE-2025-117 - Istruttoria AFC n. 335 7.CI-DAI/URE-2025-118 - Istruttoria PB-SSA n. 75 8.CI-DAI/URE-2025-119 - Istruttoria PB-STS n. 346 9.CI-DAI/URE-2025-120 - Istruttoria PB-STS n. 347 10.CI-DAI/URE-2025-124 - Istruttoria PB-HME n. 103 11.CI-DAI/URE-2025-126 - Istruttoria IRC n. 121 12.CI-DAI/URE-2025-127 - Istruttoria JCB n.266 13.CI-DAI/URE-2025-128 - Istruttoria SEC n. 56 14.CI-DAI/URE-2025-130 - Istruttoria Council n. 336 15.CI-DAI/URE-2025-133 - Istruttoria AFC n. 336 16.CI-DAI/URE-2025-134 - Istruttoria PBEO n. 205 17.CI-DAI/URE-2025-135 - Istruttoria IPC n. 355 18.CI-DAI/URE-2025-138 - Istruttoria PB-NAV Special n. 8 19.CI-DAI/URE-2025-145 - Istruttoria PB-STS n. 348 20.CI-DAI/URE-2025-150 - Istruttoria Council n. 337 21.CI-DAI/URE-2025-151 - Istruttoria AFC n. 337 22.CI-DAI/URE-2025-153 - Istruttoria PB-EO n. 206	Il numero delle istruttorie nel periodo di riferimento (2025) è stato più alto di quanto programmato in relazione ai lavori di preparazione per il Consiglio Ministeriale ESA 2025.	100,00	100,00
Istituzionale	4	S09 - Relazione e cooperazione internazionale	Direzione Affari Internazionali	UUE - Relazione con U.E	DAI03	Assicurare il coordinamento ASI per la definizione di proposte di posizionamento nazionale nelle riunioni in ambito UE.	Numero di azioni valorizzanti (proposte di posizionamento/istruttorie)	Target: N° 20 azioni valorizzanti	CE-DAI/UUE-2025-50: Istruttoria PMAG #11; CE-DAI/UUE-2025-51: Istruttoria SPC-H #18; CE-DAI/UUE-2025-54: Istruttoria - 18th Administrative Board – EUSPA; CI-DAI/UUE-2025-76: Aggiornamento attività spazio#16 (giugno 2025); CI-DAI/UUE-2025-103: Sintesi - CEPS & AREL Space Task Force Report; CI-DAI/UUE-2025-105: Istruttoria comitato orizzontale del 20 novembre; CI-DAI/UUE-2025-113: Aggiornamento attività spazio#20 (novembre 2025). Tali documenti sono disponibili presso gli archivi dell'UO UUE.	Si ricorda che il settore è costituito dal solo Responsabile di Settore	100,00	100,00

Dominio	VP riferimento	Ambito di intervento	Direzione	Ufficio/Servizio	Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	2° Stato Avanzamento	Criticità 2° Stato Avanzamento	Valore Dicembre	Valore post valutazione
Istituzionale	4	S09 - Relazione e cooperazione internazionale	Direzione Affari Internazionali	UUE - Relazione con U.E	DAI04	Supportare lo sviluppo e il mantenimento delle relazioni bilaterali derivanti da accordi con paesi europei e garantire la partecipazione a incontri presso Istituzioni Europee e con i Paesi Membri su iniziative di interesse nazionale ed europeo (in accordo con l'ufficio URE).	Numero di azioni valorizzanti interne ed esterne realizzate (accordi di cooperazione, note, lettere, rapporti)	Target: N° 20 azioni valorizzanti	CE-DAI/UUE-2025-45: Aggiornamento Nota Spazio Finlandia per PCM; CE-DAI/UUE-2025-56: Nota Spazio Ungheria per PCM; CI-DAI/UUE-2025-115: Nota Spazio Cipro. Tali documenti sono disponibili presso gli archivi dell'UO UUE.	Si ricorda che il settore è costituito dal solo Responsabile di Settore	100,00	100,00
Istituzionale	4	S09 - Relazione e cooperazione internazionale	Direzione Affari Internazionali	URD - Cooperazione internazionale e Diplomazia spaziale	DAI05	Avviare, coordinare, mantenere e rafforzare per ASI le relazioni e cooperazioni bilaterali e multilaterali con partner internazionali non europei attraverso anche la definizione e la negoziazione di accordi di cooperazione, in esecuzione degli indirizzi del Governo e in coordinamento con il MAECI	Numero di azioni valorizzanti interne ed esterne (rapporti, istruttorie, accordi di cooperazione, note, schede, eventi organizzati)	Target: N° 30 azioni valorizzanti	CI/DAI/URD-2025-138 - Report IV Incontro IILA Conference CI/DAI/URD-2025-154 - Istruttoria incontro bilaterale India CI/DAI/URD-2025-156 - Istruttoria OA Decreto d'urgenza firma MoU ASI-BSA CI/DAI/URD-2025-169 - Istruttoria incontro bilaterale IAC25 ASI-NASA CI/DAI/URD-2025-171 - Nota preparatoria Artemis Accords Principals Meeting CI-DAI/URD-2025-185 - Report incontri bilaterali 76esimo IAC 25 CI-DAI/URD-2025-185 - Report incontri bilaterali 76esimo IAC 25 Tali documenti sono disponibili presso gli archivi dell'UO URD.	Il target è stato ampiamente superato. Si è ritenuto idoneao riportare per il periodo 30/6-31/12 le azioni di maggiore rilevanza per il settore	100,00	100,00
Istituzionale	4	S09 - Relazione e cooperazione internazionale	Direzione Affari Internazionali	URD - Cooperazione internazionale e Diplomazia spaziale	DAI06	Supportare il Capo Delegazione Italiano nella definizione del posizionamento nazionale e coordinare la presenza dell'Agenzia presso le organizzazioni e gli organismi spaziali internazionali (UN-COPUOS, OCSE, COP, G20 SELM, IAF, CEOS, GEO, IADC, ISECG)	Numero di azioni valorizzanti interne ed esterne (rapporti, istruttorie, note, schede, dichiarazioni)	Target: N° 15 azioni valorizzanti	CI/DAI/URD-2025-145- Nota posizione G20 SELM CI/DAI/URD-2025-127- Report COPUOS 2025 CI-DAI/URD-2025-189- Relazione RUP - Istruttoria OA Approval of the Project "Space Law for New Space Actors" indirizzata ai Paesi Africani, UNOOSA CI-DAI/URD-2025-207Istruttoria Annual Meeting OECD Space Forum Tali documenti sono disponibili presso gli archivi dell'Ufficio URD.		100,00	100,00
Istituzionale	4	S09 - Relazione e cooperazione internazionale	Direzione Affari Internazionali	URD - Cooperazione internazionale e Diplomazia spaziale	DAI07	Mantenere regolari rapporti con le Associazioni Industriali di settore per supportare l'internazionalizzazione delle imprese anche attraverso l'organizzazione di iniziative e missioni del Sistema Spazio Italia	Numero di attività svolte (webinar, eventi B2B organizzati, realizzazione/gestione strumenti promozionali, incontri con Associazioni e imprese per internazionalizzazione)	Target: N° 35 azioni	Nota Bando EU-Africa SSP - Institutional Cooperation CI/DAI/URD-2025-132 Nota Bando EU-Africa SSP - Continental Innovation CI/DAI/URD-2025-133 Workshop Industriale Bandi ESA per Africa (24 luglio 2025, Sala Cassini, ASI) Nota per incontro con IHI Aerospace c/o ASI (CI/DAI/URD-2025-152) Note Incontri Industrie-ASI nell'ambito dello IAC 2025 (CI/DAI/URD-2025-172/173/174/175/176/177/178/179) Nota su Missione industriale in India 22-26 Settembre 2025 CI-DAI/URD-2025-190 Seconda Conferenza di Cooperazione Spaziale Italo-Estone (con B2B) - in collaborazione con ICE Agenzia (24 novembre 2025) Relazione per delibera CdA relativa al progetto "ASEAN-Italy Cooperation on Space and Geo-Information". CI-DAI/URD-2025-197 Nota Incontro Comitato Accordo ASI-ICE e focus su attività realizzate nel 2025 CI-DAI/URD-2025-198/199 Nota Riunione per Missione industriale in Canada CI-DAI/URD-2025-205 Catalogo Italian Space Industry - Report Indicatori di traffico CI-DAI/URD-2025-206 NSE2025 - Italian Industry Exhibition Area Tour con la Head of Unit - DG DEFIS - Space Policy CI-DAI/URD-2025-208 Piano operativo di supporto per l'internazionalizzazione del settore spaziale CI-DAI/URD-2025-209 Presentazione GdL ASI-Associazioni Internazionalizzazione industriale CI-DAI/URD-2025-210		100,00	100,00
Istituzionale	3	S12 - Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne	Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne	DCI01	Co-progettare interventi insieme ad altre Direzioni, anche al fine di costruire una rappresentazione esterna dell'ASI unica e condivisa all'interno	Numero di progetti speciali e di tipo strategico	4	Nel secondo semestre del 2025 sono state realizzate due attività in co-progettazione con altre Direzioni ASI: - attività per la Notte Europea delle Ricercatrici e dei Ricercatori 2025, insieme a DSI e DTE - Digital Signage interno con la collaborazione di DAF/USG e DSD/UID per le quali si rimanda alla documentazione allegata. L'obiettivo annuale pertanto si considera raggiunto al 100%.		100,00	100,00

Dominio	VP riferimento	Ambito di intervento	Direzione	Ufficio/Servizio	Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	2° Stato Avanzamento	Criticità 2° Stato Avanzamento	Valore Dicembre	Valore post valutazione
Istituzionale	3	S12 - Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne	Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne	DC102	Rendere visibili le attività di ASI e del Sistema Spazio italiano nei diversi settori programmatici e abilitanti e diffondere la conoscenza dei risultati dei programmi e delle attività di ASI e del Sistema Spazio italiano attraverso attività di comunicazione a mezzo stampa tradizionale con particolare riferimento alle ricadute sociali, civili e economiche delle attività spaziali	a) Numero di articoli pubblicati sui quotidiani, siti online e new media nell'anno b) Numero di comunicati stampa e conferenze stampa c) Numero di segnalazioni su radio e tv	a), b) e c) mantenimento valori registrati nel 2024	a) Le attività di comunicazione a mezzo stampa sono state svolte con regolarità dando supporto alle iniziative dell'ASI con comunicati, conferenze stampa e diffusione delle notizie sulle principali testate, siti web, radio e TV. In allegato il report dei dati registrati al 31.12.2025, che attesta la realizzazione del 100% dell'obiettivo annuale. b) Le attività di comunicazione a mezzo stampa sono state svolte con regolarità dando supporto alle iniziative dell'ASI con comunicati, conferenze stampa e diffusione delle notizie sulle principali testate, siti web, radio e TV. In allegato il report dei dati registrati al 31.12.2025, che attesta la realizzazione del 100% dell'obiettivo annuale. c) Le attività di comunicazione a mezzo stampa sono state svolte con regolarità dando supporto alle iniziative dell'ASI con comunicati, conferenze stampa e diffusione delle notizie sulle principali testate, siti web, radio e TV. In allegato il report dei dati registrati al 31.12.2025, che attesta la realizzazione del 100% dell'obiettivo annuale.		a) 100,00 b) 100,00 c) 100,00	100,00
Istituzionale	3	S12 - Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne	UCU - Comunicazione	DC103	Rendere visibili le attività di ASI e del Sistema Spazio italiano nei diversi settori programmatici e abilitanti e diffondere la conoscenza dei risultati dei programmi e delle attività di ASI e del Sistema Spazio italiano attraverso attività di comunicazione modello 2.0 con particolare riferimento alle ricadute sociali, civili e economiche delle attività spaziali	a) % di incremento accesso utenti al sito istituzionale b) % di incremento accesso utenti al periodico online Global Science c) % di incremento dei followers Instagram d) Numero dei followers al social professionale Linkedin e) Numero di iscritti al canale WhatsApp	a)+ 5% rispetto ai dati del 2024 b)+ 5% rispetto ai dati del 2024 c)+ 5% rispetto ai dati del 2024 d)+ 5% rispetto ai dati del 2024 e)+ 5% rispetto ai dati del 2024	a) Al 31/12/2025 le visite al sito istituzionale risultano 21.844.850. L'obiettivo annuale è stato pienamente raggiunto. b) Al 31/12/2025 le visite al sito Globalscience risultano 6.399.089. L'obiettivo annuale è stato pienamente raggiunto. c) Follower Instagram al 31/12/2025: 92.754. L'obiettivo è stato pienamente raggiunto. d) Follower LinkedIn al 31/12/2025: 92.538. L'obiettivo è stato pienamente raggiunto. e) Iscritti al canale WhatsApp al 31/12/2025: 61.166. L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.	a) Il notevole incremento è da considerarsi straordinario e dovuto a contenuti di particolare interesse per il grande pubblico, come: 1) numerosi bandi di concorso per vari profili professionali che sono stati ampiamente pubblicizzati sul social LinkedIn e quindi hanno prodotto un'ampia crescita di visite; 2) numerosi bandi tecnico-scientifici, anch'essi ampiamente pubblicizzati sul social LinkedIn con conseguente afflusso di utenti interessati alle pagine del sito ASI; 3) iniziative per il grande pubblico per cui sono state realizzate campagne di comunicazione specifiche (Notte dei Ricercatori, miniserie "Lo Spazio in Tasca", spot ASI, Giornata Nazionale dello Spazio, avvio nuova serie podcast "Mezze Stagioni"). b) Il notevole incremento è da considerarsi straordinario e dovuto ad articoli, approfondimenti e video su temi di particolare interesse per il grande pubblico, come le missioni lunari del programma Artemis, i lanciatori e le nuove scoperte astronomiche del telescopio Webb. c) Il notevole incremento è da considerarsi straordinario dovuto soprattutto alla pubblicazione di nuovi contenuti multimediali, come i reel della miniserie "Lo Spazio in Tasca", lo spot ASI, le videopillole di approfondimento che hanno assunto cadenza settimanale, le immagini della rubrica degli astrofotografi. d) Il notevole incremento è da considerarsi straordinario e dovuto a contenuti di particolare interesse per il pubblico di professionisti che utilizza LinkedIn: durante l'anno, infatti, sono stati emessi: 1) numerosi bandi di concorso per vari profili professionali che sono stati ampiamente pubblicizzati sul social LinkedIn e quindi hanno prodotto un'ampia crescita di iscrizioni; 2) numerosi bandi tecnico-scientifici, anch'essi ampiamente pubblicizzati sul social LinkedIn con conseguente aumento di iscrizioni. e) Il notevole incremento è da considerarsi straordinario e dovuto a contenuti di particolare interesse per l'utenza come iniziative per il grande pubblico per cui sono state realizzate campagne di comunicazione specifiche (Notte dei Ricercatori, miniserie "Lo Spazio in Tasca", spot ASI, Giornata Nazionale dello Spazio, avvio nuova serie podcast "Mezze Stagioni").	a) 100,00 b) 100,00 c) 100,00 d) 100,00 e) 100,00	100,00
Istituzionale	3	S12 - Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne	UCU - Comunicazione	DC104	Rendere visibili le attività di ASI e del Sistema Spazio italiano nei diversi settori programmatici e abilitanti e diffondere la conoscenza dei risultati dei programmi e delle attività di ASI e del Sistema Spazio italiano attraverso attività grafica ed editoria con particolare riferimento alle ricadute sociali, civili e economiche delle attività spaziali	a) Editing e stampa prodotti istituzionali b) Editing grafica e testi allestimenti espositivi nazionali c) Pubblicazioni didattiche e divulgative	a) 4 b) 5 c)5	a) Nel secondo semestre è stato realizzato il calendario 2026 nella versione standard da muro e da tavolo e nella versione VIP con cordoncino. Sono stati inoltre realizzati e stampati i biglietti di auguri dei vertici per il Natale 2025 e il nuovo anno. Le targhe per i vincitori del concorso per la Mascotte ASI. Sono state curate le grafiche per i 50 anni di ESA. b) L'obiettivo era già stato raggiunto nel primo semestre, ma anche nel secondo semestre del 2025 sono state realizzate grafiche per gli eventi realizzati nel periodo, secondo le modalità sopra descritte; in particolare per: -NSE 2025 -Notte della Ricerca 2025 -Giornata Nazionale dello Spazio 2025 -European Space Congress 2025 -Evga 2025 -Dubai Airshow stand -Dubai Airshow pagina pubblicitaria c) Nel secondo semestre 2025 è stato realizzato il fumetto "Nathan Never I naufraghi della Luna", edito Bonelli. Le prime due monografie del CTS dedicate all'intelligenza Artificiale e al primo numero sul ritorno umano sulla Luna.		a) 100,00 b) 100,00 c) 100,00	100,00
Istituzionale	3	S12 - Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne	URL - Relazioni esterne	DC105	Avviare e/o consolidare attività di potenziamento del brand ASI e progetti di comunicazione innovativi	Numero di attività e progetti avviati e/o consolidati (merchandising e percorsi museali nelle sedi ASI)	2	Nel secondo semestre del 2025 sono proseguite le attività per la realizzazione dei percorsi museali nelle basi ASI e per l'affidamento del nuovo contratto relativo al merchandising. È stata avviata una procedura aperta ai sensi degli artt. 71 e 108 del D. Lgs. n. 36/2023 per l'affidamento delle attività di allestimento di una struttura e di un percorso museale presso la sede ASI di Matera, con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo. È stata inoltre avviata la procedura amministrativa relativa all'allestimento della sede di Cagliari e si è conclusa la pratica relativa alla progettazione dell'allestimento multimediale del percorso museale ospitato presso il Luigi Broglio Space Centre dell'Agenzia Spaziale Italiana di Malindi (Kenya). A breve verrà avviata la procedura per l'affidamento delle relative attività di allestimento. I percorsi espositivi di Matera e Malindi saranno realizzati entro dicembre 2026, l'allestimento della sede di Cagliari sarà completato entro giugno 2026. È stato inoltre affidato il contratto di merchandising relativo al lotto n. 3 – "Gadgettistica e Modellistica" e sono state avviate le procedure amministrative per l'affidamento in concessione dell'uso del marchio ASI per la commercializzazione dei prodotti di merchandising relativi ai lotti 1 e 2.	Il CdA non ha deliberato l'approvazione di un'area espositiva permanente presso la Sede ASI di Roma mediante l'avvio di una o più procedure selettive ai sensi del D.lgs. n. 36/2023. Verranno comunque realizzati dei percorsi espositivi in altre zone opportunamente identificate. Relativamente al merchandising, i lotti 1 e 2 (tessile e prodotti per bambini) sono andati deserti e è stata avviata una nuova procedura amministrativa per l'affidamento in concessione per i suddetti lotti. Per i percorsi espositivi di Matera e Malindi, è stata ultimata l'attività di progettazione. Per Matera, la procedura aperta è stata avviata, per Malindi sarà avviata entro il primo trimestre del 2026.	90,00	90,00
Istituzionale	3	S12 - Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne	URL - Relazioni esterne	DC106	Rendere visibili le attività di ASI e del Sistema Spazio italiano nei diversi settori programmatici e abilitanti e diffondere la conoscenza dei risultati dei programmi e delle attività di ASI e del Sistema Spazio italiano e i loro impatti sulla società e l'economia, attraverso l'organizzazione e la partecipazione a iniziative, manifestazioni ed eventi, anche con finalità educative, di rilevanza nazionale e internazionale	a) Numero di partecipazioni ad eventi internazionali e nazionali b) Data di emissione del report delle attività svolte (completamento attività, impatto con il pubblico) c) Numero di studenti e docenti di scuola primaria e secondaria coinvolti in attività di diffusione cultura aerospaziale e promozione discipline STEM	a) 10 (5 internazionali + 5 nazionali) b) entro il 31/12/2025 c) studenti coinvolti: 7.500	a) L'obiettivo era già stato raggiunto nel primo semestre. Nel secondo semestre del 2025 sono state realizzati anche altri eventi nazionali internazionali; precisamente: 1) evento di celebrazione dei 50 anni di ESA (luglio 2025) - https://www.esa.int/Space_in_Member_States/Italy/L_Agenzia_Spaziale_Italiana_celebra_i_50_anni_dell_ESA; 2) Notte Europea dei Ricercatori 2025, settembre 2025 - https://www.asi.it/2025/09/notte-europea-dei-ricercatori-2025-allagenzia-spaziale-italiana-un-viaggio-nel-tempo-tra-scienza-spazio-e-curiosita/; 3) seconda edizione degli Stati Generali della Space Economy (ottobre 2025) - https://www.asi.it/2025/10/seconda-edizione-degli-stati-generali-della-space-economy/; 4) New Space Economy European Expoforum 2025 (NSE), Fiera di Roma, dicembre 2025 - https://www.asi.it/2025/12/al-via-la-settima-edizione-del-new-space-economy-expoforum/; 5) Giornata Nazionale dello Spazio, dicembre 2025 - https://www.asi.it/2025/12/giornata-nazionale-dello-spazio-2025-lasi-apre-le-porte-al scuole/. 1) "76th International Astronautical Congress (IAC) 2025", Sidney, Australia, settembre / ottobre 2025 - https://www.iac2025.org/partnership/; 2) Space Apps Challenge 2025, 4-5 ottobre 2025 - https://www.spaceappschallenge.org/ 3) Dubai Airshow, 17-21 novembre 2025, Dubai - https://www.asi.it/event/dubai-air-show-2025/. 4) "Italy's Moon Exploration: Challenges and Opportunities" Panel internazionale nell'ambito del Dubai Airshow, 17 novembre - https://www.asi.it/event/dubai-air-show-2025/ 5) Teodoro Valente, presidente dell'Agenzia Spaziale Italiana Opening session Dubai Airshow, 18 novembre - https://www.asi.it/event/dubai-air-show-2025/ 6) "Bridging Space Technology with Earth's Needs" Panel internazionale nell'ambito del Dubai Airshow, 18 novembre - https://www.asi.it/event/dubai-air-show-2025/ b) L'attività è stata conclusa nel primo semestre c) L'obiettivo era già stato raggiunto nel primo semestre. Nel secondo semestre del 2025 sono state realizzate le seguenti iniziative per la diffusione della cultura aerospaziale, anche destinate a studenti e docenti: 1) sono state riaperte le iscrizioni per il progetto educativo "Uno Spazio di Classe" per l'anno scolastico 2025-2026. E' stato definito il calendario degli incontri, che si svolgeranno a partire dal mese di gennaio 2026. - https://www.asi.it/formazione_esterna/education/progetti-e-iniziative-educative/uno-spazio-di-classe	c) Il secondo semestre vive per un lungo periodo (giugno-settembre) la chiusura delle scuole, con conseguente riduzione dei numeri di partecipanti. L'attività del settore nel periodo non si ferma, ma è soprattutto di programmazione e progettazione delle attività per il nuovo anno scolastico, quindi difficilmente rendicontabili tramite il numero di studenti.	a) 100,00 b) 100,00 c) 100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne	URL - Relazioni esterne	DC107	Mantenere il livello di qualità del servizio URP	% di rispetto degli standard definiti	100%	Il target viene inteso raggiunto al completamento dei 12 mesi, pertanto al 30.12.2025 si valorizza uno stato di avanzamento del 100% che esprime anche per il secondo semestre la gestione e l'evasione entro i termini previsti di tutte le richieste pervenute all'URP.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Prevenzione della Corruzione	Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne	Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne	DC108	Realizzazione delle misure previste nel quadro sinottico	% di realizzato sul pianificato	100%	é stata inviata la scheda con la descrizione delle attività svolte nel II semestre per il monitoraggio sulla attuazione delle misure di prevenzio dei rischi corruttivi dell'anno 2025, previsto dal PIAO 2025 – 2027. Sono state inserite nel SW le misure specifiche di prevenzione dei rischi corruttivi relative ai processi di competenza della V Direzione (DCI). Si vedano i report allegati.		100,00	100,00

Dominio	VP riferimento	Ambito di intervento	Direzione	Ufficio/Servizio	Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	2° Stato Avanzamento	Criticità 2° Stato Avanzamento	Valore Dicembre	Valore post valutazione
Istituzionale	4	S13 - Supporto tecnico e Infrastrutture	Direzione Generale	BSC - Base Malindi-Kenya (Luigi Broglio Space Center)	DGN01	Garantire i servizi operativi utilizzando le stazioni TT&C e di telerilevamento per ESA, NASA, CNES, CLTC, Space (per valorizzare il ruolo del Centro Spaziale "Luigi Broglio" a Malindi)	a) % dello stato di avanzamento dei contratti/progetti/accordi stipulati rispetto al programmato b) Numero di licenze operative per le radiofrequenza satellitari (licenze attivate). c) % dello stato di avanzamento lavori nuova LAN.	a) 100% b) 3 c) 100%	a) Grazie alla gestione efficiente dei contratti O&M e Logistica, tutte le attività operative e logistiche del BSC stanno andando avanti come previsto. I servizi operativi sono stati espletati attraverso le stazioni TT&C e di telerilevamento per il supporto a ESA, NASA, CNES, CONAE, SpaceX. Le attività dei servizi operativi previsti da contratti e accordi sono state completamente realizzate secondo la pianificazione definita b) Tutte le licenze relative alle radiofrequenze satellitari sono state rinnovate come previsto dalla normativa locale. c) Le attività relative alla rete LAN sono state contrattualizzate. È stata conclusa la fase di progettazione della rete e sono iniziate le attività di configurazione degli apparati.	c) Si ricorda che in sede di monitoraggio intermedio è stata richiesta la rimodulazione del target al 50%, percentuale raggiunta al 31/12/2025. Si richiede pertanto di valutare l'obiettivo come completato al 100%.	a) 100,00 b) 100,00 c) 50,00	100,00
Istituzionale	4	S13 - Supporto tecnico e Infrastrutture	Direzione Generale	BSC - Base Malindi-Kenya (Luigi Broglio Space Center)	DGN02	Realizzare progetti di ricerca e di formazione nell'ambito della Collaborazione Italia - Kenya (per valorizzare il ruolo del Centro Spaziale "Luigi Broglio" a Malindi)	a) Numero percorsi formativi erogati b) Numero di pubblicazioni scientifiche legate a progetti con il Kenya nell'ambito dell'accordo bilaterale (al fine di valutare l'impatto della collaborazione scientifica tra i due Paesi) c) % dello stato avanzamento dei Progetti/Accordi BSC stipulati d) % dello stato dei lavori Nuovo Centro Polifunzionale (Scuola Internazionale di Formazione, Lab. CubeSat, Museo) e) Avvio nuovi Accordi di Ricerca (*)	a) 2 b) 2 c) 100% d) 100% e) 1	a) Si sono svolti nell'ultimo trimestre del 2025 presso il BSC di Malindi i due corsi di formazioni sul CREO (Centro Regionale Osservazione della Terra). Nello specifico il Primary-On Job Training e Advance Training. b) Un articolo scientifico, relativo al progetto BARIDI-SANA, è stato pubblicato a settembre 2025 c) In questo semestre è proseguita la gestione ottimale degli Accordi avviati nel 2020/2021/2022, (BARIDI SANA EO4CEA, NORISK e IKUN-SIMBA), giungendo anche, per alcuni di essi, alla conclusione del progetto con le riunioni finali. Le attività relative ai progetti ed Accordi sono state completamente realizzate secondo la pianificazione definita. d) La progettazione del Centro è stata completata e) Stipulato Accordo Quadro ASI- Sapienza	d) Si ricorda che in sede di monitoraggio intermedio è stata richiesta la rimodulazione del target al 50%, percentuale raggiunta al 31/12/2025. Si richiede pertanto di valutare l'obiettivo come completato al 100%.	a) 100 b) 100 c) 100 d) 50 e) 100	100,00
Istituzionale	3	S13 - Supporto tecnico e Infrastrutture	Direzione Generale	SQA - Quality e Product Assurance	DGN03	Programmazione ed esecuzione di una prima edizione di corsi specialistici rientranti nelle competenze del Servizio Quality and Product Assurance	a) elaborazione e presentazione del programma b) organizzazione e realizzazione del corso con partecipanti interni ASI ed esterni	a) entro il 31/05/2025 b) entro il 31/12/2025	Nei giorni 18 e 19 Novembre 2025 è stata effettuato il Corso programmato presso la sede ASI Roma, sala Auditorium e Cassini, in modalità ibrida con oltre 150 partecipanti interni ed esterni ASI.		a) 100,00 b) 100,00	100,00
Istituzionale	3	S13 - Supporto tecnico e Infrastrutture	Direzione Generale	SQA - Quality e Product Assurance	DGN04	Emissione Disciplinare Quality and Product Assurance dei programmi spaziali	Definizione della struttura del Disciplinare e del Table of Content condiviso con la Direzione Generale entro il 31 dicembre 2025	100% entro il 31/12/2025	E' stato predisposto dal Servizio SQA, emesso ed approvato dal Direttore Generale ASI il Disciplinare DELLE ATTIVITA' DI 'QUALITY E PRODUCT ASSURANCE' DEI PROGRAMMI SPAZIALI, doc. ND-SQA-2025-001 del 19/12/2025		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Gestione del Personale e Sviluppo delle competenze	Direzione Generale	SSL - RSPP e sicurezza luoghi lavoro	DGN05	Migliorare la consapevolezza dei dipendenti ASI in materia di salute e sicurezza nella vita lavorativa ed extra lavorativa	% di realizzazione della programmazione formativa in tema di sicurezza sul lavoro	100%	Al 31 dicembre 2025 sono stati effettuati n. 19 corsi di formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, pari al 118,75% dei corsi previsti per l'intero anno 2025 (sono stati erogati, infatti, 3 corsi di formazione in più rispetto ai 16 corsi programmati ad inizio anno).		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale POLA	Direzione Generale	SSL - RSPP e sicurezza luoghi lavoro	DGN06	assolvere agli obblighi informativi sulla sicurezza (modalità Lavoro a distanza)	Somministrazione informazione al personale con informativa specifica (% di personale coperto da informazione specifica)	100%	Il 16 dicembre 2025 è stata inviata l'informativa sui rischi generali e i rischi specifici connessi alla esecuzione del rapporto di lavoro "a distanza" a tutto il personale ASI a mezzo mail, come da Legge n.81/2017, art. 22, comma 1 e D.Lgs.81/2008. Tale informativa è stata anche pubblicata sulla rete intranet nella sezione Sicurezza sul Lavoro. Il tema del lavoro da remoto viene anche affrontato durante i corsi, obbligatori per legge, di formazione/ aggiornamento sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Generale	SSL - RSPP e sicurezza luoghi lavoro	DGN07	Benessere Organizzativo - valutazione del rischio stress lavoro correlato	avvio processo di valutazione	1	Obiettivo relativo all'avvio del processo di valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato raggiunto al 30 giugno 2025.		100,00	100,00
Istituzionale	2	S13 - Supporto tecnico e Infrastrutture	Direzione Generale	BNS - Base Sardegna (Deep Space Antenna)	DGN08	Completamento della nuova base, realizzando lavori di adeguamento interni, l'allestimento di arredamento interno e trasferimento del personale	% realizzato sul pianificato	Entro il 31/12/2025	L'edificio è stato consegnato il 2 Luglio, come rinvenibile nell'accordo di comodato disponibile presso gli archivi BNS; i lavori di adeguamento interni risultano ancora in corso, l'istruttoria per l'acquisto degli arredi è stata completata; l'allestimento ed il trasferimento del pesonale verranno completati nel 2026	A causa della consegna della base nel secondo semestre, le attività non sono state eseguite entro target, per una serie di fatti esogeni, non da ultimo, problemi tecnici alla piattaforma MePA.	50,00	100,00
Istituzionale	1	S13 - Supporto tecnico e Infrastrutture	Direzione Generale	BCS - Base Matera (Centro Spaziale Giuseppe Colombo)	DGN09	Progettazione di una architettura hw/sw in alta affidabilità che ospiterà il nodo italiano, basato su approccio compliant ai framework internazionali di sicurezza informatica, inclusivo di link ridondati ad alto data rate, piattaforma di test e spare parts	Determina a contrarre per la pubblicazione della gara per la realizzazione del progetto	Entro il 31/12/2025	Non è stata prodotta una singola determina a contrarre per una singola gara omnicomprensiva, ma è stata indirizzata una sequenza di RdA quindi una sequenza di provvedimenti esecutivi, relativi ciascuna ad una componente della architettura del nodo oggetto del progetto, alcune delle quali sono state processate ed emesse entro il 31/12/2025, come da elenco. RdA emesse al 31/12/2025: CI-BCS-2025-031 del 22/10/2025, "Adeguamento tecnologico Nodo CISE: acquisto server in Convenzione CONSIP Tecnologie Server 5 Lotto 6" CI-BCS-2025-033 del 28/10/2025, "Adeguamento tecnologico Nodo CISE: acquisto licenza software TERRAPACK e servizi supporto" CI-BCS-2025-036 del 20/11/2025, "Adeguamento tecnologico Nodo CISE: acquisto licenze software LINUX REDHAT" CI-BCS-2025-038 del 21/11/2025, "Adeguamento tecnologico Nodo CISE: acquisto licenze software VMware" L'obiettivo si ritiene completato al 70% in quanto alcuni provvedimenti a completamento del progetto hanno subito un ritardo nell'emissione e verranno completati nel 2026.	Oltre alle criticità segnalate a giugno, nel secondo semestre si è reso necessario una variazione di esecuzione di progetto, ovvero lo spacchettamento in più determine, rispetto ad un pacchetto unico come preventivato. Dati gli elementi esposti, si richiede di valutare questo obiettivo al 100%, in quanto il ritardo nell'emissione degli ultimi provvedimenti è legato a causa esterne a questo ufficio.	70,00	100,00
Istituzionale	1	S13 - Supporto tecnico e Infrastrutture	Direzione Generale	BCS - Base Matera (Centro Spaziale Giuseppe Colombo)	DGN10	Fornire la reportisica periodica riguardante gli asset e le attività della Base a supporto di pianificazione strategica e monitoraggio	Data emissione del report secondo i requisiti individuati	2 report semestrali (31 maggio e 30 novembre)	I report sono stati emessi il 30/05 e il 31/12. Si allegano per condivisione.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Generale	SCG - Controllo di Gestione, Performance e Supervisione Rendicontazione	DGN11	Supporto al processo di pianificazione strategica attraverso la definizione di un modello di report contenente dati di interesse del Coordinamento strategico	Data di emissione del documento	Entro il 31/12/2025	l'attività è stata completata nei tempi previsti, il documento è stato emesso con prot. RS-SCG -2025-017, il 17/12/2025, oggetto DEFINIZIONE DI UN MODELLO DI REPORTISTICA PER UAS		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Generale	SCA - Coordinamento Amministrativo e gestionale	DGN12	Rafforzare il sistema dei controlli interni ASI	Emissione di numero 2 documenti, uno nell'ambito del PNRR e uno riguardante le attività della Struttura Tecnica di supporto all'OIV	Entro il 31/12/2025	Le attività di cui agli obiettivi SCA attribuiti per l'anno 2025 sono stati interamente realizzate e la documentazione a corredo degli stessi è stata ultimata e caricata nella piattaforma.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Prevenzione della Corruzione	Direzione Generale	SCA - Coordinamento Amministrativo e gestionale	DGN13	Realizzazione delle misure previste nel quadro sinottico	% di realizzato sul pianificato	100%	Le attività di cui al presente obiettivo sono state interamente realizzate ed è stato emesso il documento di Audit sulle procedure negoziate e ristrette per affidamenti istituzionali 2025 prot. RS-SCA-2025-028 del 15.12.2025		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Gestione del Personale e Sviluppo delle competenze	Direzione Risorse Umane	UNW - Stato giuridico e Welfare	DRU01	Aggiornamento data-set delle categorie di incarichi interni (commissioni di concorso, commissioni di congruità, team di gestione, commissione di gara) conferiti al personale al fine di verificare il rispetto del principio di rotazione nell'ottica di integrazione con la mappatura delle competenze	Realizzazione del Data set degli incarichi conferiti nel corso del 2024	Entro il 31/12/2025	Il data set relativo all'anno 2024 è stato completato entro i termini prescritti. Il dettaglio delle attività sono contenute in apposito file excel, che potrà essere esibito laddove necessario ai fini della valutazione.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Gestione del Personale e Sviluppo delle competenze	Direzione Risorse Umane	UNW - Stato giuridico e Welfare	DRU02	Espletamento delle procedure finalizzate al completamento delle attività propedeutiche alle procedure dei bandi ex art. 15 CCNL ASI 29/11/2007 e ex artt. 53 CCNL EPR 1998-2001	Completamento delle procedure dei bandi ex art. 15 e art. 53 CCNL ASI 29/11/2007	Entro il 31/12/2025	Gli adempimenti di competenza dell'Ufficio 2 in relazione alle attività di supporto al RP ed alle Commissioni esaminatrici sono stati evasi. Ove completate le relative procedure, l'Ufficio 2 ha altresì provveduto ai consequenziali atti di inquadramento. Il report riguardante le attività svolte è allegato alla presente ed è conservato agli atti dell'Ufficio.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Gestione del Personale e Sviluppo delle competenze	Direzione Risorse Umane	UNW - Stato giuridico e Welfare	DRU03	Individuazione e sperimentazione del sistema integrato di digitalizzazione del fascicolo del personale e della mappatura delle competenze	Emissione Documento di Analisi	Entro il 31/12/2025	L'analisi di processo è stata completata nel primo semestre del 2026 dal GDL sulla digitalizzazione appositamente nominato. Nel secondo semestre i lavori sono proseguiti con l'impostazione e l'implementazione delle cartelle riguardanti il fascicolo del personale reperibili al seguente link: \\asi.it\Struttura Organizzativa\DRU\TRATTAMENTO GIURIDICO\FASCICOLI DEL PERSONALE, che sarà sottoposto a visualizzazione ai fini della valutazione qualora necessario. In particolare, la struttura del Fasciolo del Personale – nominativa per ciascun dipendente - è costituita dalle seguenti sottocartelle: 1.Costituzione rapporto di lavoro; 2.Inquadramento e sviluppo di carriera; 3.Incarichi, nomine, valutazione; 4.Formazione, specializzazione; 5.Varie – ods, mobilità interna, sindacato 6.Altri servizi utili – pensione. Tale struttura sarà oggetto di costante aggiornamento ed integrazione in corso di gestione, laddove necessario.		100,00	100,00

Dominio	VP riferimento	Ambito di intervento	Direzione	Ufficio/Servizio	Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	2° Stato Avanzamento	Criticità 2° Stato Avanzamento	Valore Dicembre	Valore post valutazione
Gestionale	5	S14 - Gestionale Gestione del Personale e Sviluppo delle competenze	Direzione Risorse Umane	UGA - Amministrazione del personale	DRU04	Allineamento all'anno di gestione della costituzione dei fondi della contrattazione integrativa del personale dei livelli I-III (tecnologi e Ricercatori), IV-VIII (restanti profili) e Dirigenti. finalizzato alla individuazione anche delle risorse da erogare a titolo di produttività collettiva ed individuale e per le progressioni economiche	Data di costituzione dell'ultimo Fondo ai fini dell'allineamento all'anno di gestione	Entro il 31/12/2025	i fondi sono stati tutti costituiti con allineamento all'annualità 2025: categoria Dirigenti, Tecnologi e livelli IV-VIII		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Gestione del Personale e Sviluppo delle competenze	Direzione Risorse Umane	UPS - Sviluppo organizzativo	DRU05	Implementazione e aggiornamento dell'albo degli esperti da nominare nelle Commissioni di reclutamento e di selezione per lo sviluppo professionale del personale	Aggiornamento dell'Albo Esperti	Entro il 31/12/2025	Tramite l'AOC sono stati individuati gli albi e gli elenchi degli esperti da nominare anche per le commissioni di reclutamento e di selezione per lo sviluppo professionale del personale, e il personale interessato che ha espresso la propria candidatura è stato inserito nell'albo delle Commissioni. La DRU, al fine di utilizzare le competenze presenti nell'albo, ha effettuato una valutazione delle stesse ai fini della costituzione delle commissioni in parola, in corso di continuo aggiornamento. La procedura di costituzione dell'albo in AOC e l'albo in questione possono essere rappresentati qualora necessario.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Gestione del Personale e Sviluppo delle competenze	Direzione Risorse Umane	Direzione Risorse Umane	DRU06	Aggiornamento della mappatura delle competenze diretta alla predisposizione dei documenti programmatici dell'Ente in materia di politica del personale e alla gestione delle procedure di sviluppo e valorizzazione del personale	Emissione Documento di Analisi avente ad oggetto le attività di aggiornamento espletate	Entro il 31/12/2025	Il documento di analisi è stato predisposto nel termine prestabilito. Si segnala inoltre che il Gdl nominato al fine di dare attuazione all'analisi di processo rilasciata ha avviato anche le attività dirette alla definizione della proposta di revisione dei titoli valutabili relativamente alle progressioni ex artt. 15 e 54.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Gestione del Personale e Sviluppo delle competenze	Direzione Risorse Umane	UPS - Sviluppo organizzativo	DRU07	Attuare politiche per la prevenzione di ogni forma di discriminazione e contrasto al fenomeno del mobbing e promozione delle pari opportunità, attraverso attività conoscitive e formative	% di responsabili di UO formati sulla tematica	Entro il 31/12/2025	"È stato organizzato, in presenza, il corso di formazione affidato alla società Comunicazione pubblica, dal titolo: "Team Management nell'alta complessità - Prevenzione della discriminazione e inclusione", tenutosi nel mese di dicembre Personale coinvolto: Tutti i Capo Settore Numero partecipanti: 60 Unità di personale Numero giornate formative: 4 Giornate formative: 9 e 10 dicembre 2025; 11 e 15 dicembre 2025. Questa attività conclude il percorso di formazione di tutti i Resp. di UO"		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Risorse Umane	UPS - Sviluppo organizzativo	DRU08	Organizzare e garantire l'erogazione di corsi formativi per i personale sulle hard and soft skills	Erogazione Formazione al 36% del personale	Entro il 31/12/2025	"Nel complesso l'erogazione della formazione per l'anno 2025 è stata ben oltre il 36% del personale, sia per le hard che per le soft skills. Per il dettaglio della formazione si rimanda al report allegato.1.Ore corsi acquistati su MePA, comprensivi dei corsi sulla sicurezza sul lavoro: 11728 2.Ore SYLLABUS: 10354 3.Ore ACCRUAL: 315 4.Ore ITACA: 2131 TOTALE ORE: 1+2+3+4= 24.528 TOTALE DIPENDENTI ASI AL 31/12/2025 (dati PIAO) = 472 di cui 234 uomini e 238 donne ORE DI FORMAZIONE (MEDIA PER DIPENDENTE) = 51.96/52 ore"		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale POLA	Direzione Risorse Umane	UPS - Sviluppo organizzativo	DRU09	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	% di personale formato su acquisizione e sviluppo di skills abilitanti nell'utilizzo delle tecnologie	25%	"Ulteriori corsi SYLLABUS attivati nel corso del 2025:-Competenza: Consapevolezza della cybersicurezza; -Adottare l'intelligenza artificiale nella PA Competenze: Comprendere l'intelligenza artificiale e il suo potenziale di utilizzo nella PA "		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Gestione del Personale e Sviluppo delle competenze	Direzione Risorse Umane	SRS - Relazioni Sindacali	DRU10	Azioni propedeutiche all'allineamento all'esercizio di gestione delle procedure relative ai CCNI aventi ad oggetto l'utilizzo dei Fondi per il trattamento accessorio già costituiti e/o rideterminati (Personale Livelli IV - VIII e Ricercatori e Tecnologi e Dirigenti) oltre al CCNI avente ad oggetto i benefici socio-assistenziali	Tramissione della bozza di ipotesi di accordo alle OO.SS. e alle RSU - Espletamento delle procedure di pre asseverazione e di asseverazione ai sensi dell'articolo 40 bis D. LGS 165/2001	Entro il 31/12/2025	1) In data 2 dicembre 2025 è stato sottoscritto e protocollato il CCNI "Criteri generali relativi all'utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento accessorio dei dirigenti di seconda fascia – Annualità 2023, 2024 e 2025". 2) La bozza di ipotesi relativa al CCNI avente ad oggetto i benefici socio assistenziali, è stata oggetto di confronto con le OO.SS. durante l'incontro sindacale del 9 dicembre 2025. 3) In data 31 gennaio 2025 è stato stoscritto il CCNI avente ad oggetto i criteri di utilizzo del fondo per il trattamento accessorio del personale IV-VIII annualità 2021-2022-2023. 4) In data 02/12/2025 è stato sottoscritto il CCNI "Stralcio" inerente il "Trattamento accessorio per gli anni 2024, 2025 e seguenti "criteri di utilizzo del fondo ai sensi dei commi 308-309 della legge 30 dicembre 2023, n. 213, con risorse destinate alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo".		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Gestione del Personale e Sviluppo delle competenze	Direzione Risorse Umane	UNW - Stato giuridico e Welfare	DRU11	Predisposizione in collaborazione con il Servizio relazioni sindacali del nuovo CCNI in materia di benefici socio-assistenziali previa condivisione delle politiche socio assistenziali	Predisposizione in collaborazione con il Servizio relazioni sindacali del nuovo CCNI in materia di benefici socio-assistenziali previa condivisione delle politiche socio assistenziali	Entro il 31/12/2025	Nel mese di ottobre 2025 l'Ufficio 2 ha predisposto la documentazione necessaria alla definizione dell'ipotesi di accordo per il nuovo CCNI BSA. In data 05 dicembre 2025 tale ipotesi è stata trasmessa alle OOSS ed alla RSU, dando il via alla relativa contrattazione integrativa.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Gestione del Personale e Sviluppo delle competenze	Direzione Risorse Umane	Direzione Risorse Umane	DRU12	Realizzazione dell misure prioritarie definite nel GEP e proposte dal PAP in materia di contrasto alla discriminazione e al fenomeno del mobbing, pari opportunità (riferimento GEP OB.OP.A5.1, OB.OP.A5.2, OB.OP.A5.3 e PAP obiettivo 5)	a) Data di trasmissione del Codice di condotta al Direttore Generale per la successiva approvazione da parte del CdA b) Avviso di selezione per il conferimento dell'incarico di Consigliere/a di fiducia c) Organizzazione di un evento formativo in materia di prevenzione e contrasto alla violenza di genere a sostegno della cultura di genere ed introduzione al ruolo e attività della consigliera di fiducia	a) entro il 30/06/2025 b) 31/10/2025 c) entro il 31/12/2025	a) Premesso che l'obiettivo è stato raggiubnto al 100% nel primo semestre con l'inoltro del codice di condotta al Direttore Generale evidenzia che nel II semestre il testo del "Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali e per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'ASI" è stato approvato con Delibera CDA del n. 133/2025 del 10 settembre 2025. b) L'Avviso relativo alla Consigliera di Fiducia, predisposto dalla Cabina di Regia sul benessere organizzativo e successivamente rivisto dall'Ufficio UPS, è stato presentato e allegato alla proposta di deliberazione del Consiglio di Amministrazione relativa al "Codice di condo per la prevenzione delle molestie sessuali e morali e per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'ASI", presentata dalla Direzione DRU. In data 10 settembre 2025, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, con deliberazione n. 133/2025, il suddetto Codice di condotta unitamente all'Avviso allegato (cfr. delibera allegata). A seguito dell'adozione della citata deliberazione, l'Avviso è stato approvato con decreto direttoriale DNG n. 1129 del 4 novembre 2025 e pubblicato sul sito istituzionale il 5 novembre. c) Per quanto riguarda l'iniziativa formativa rivolta a tutto il personale ASI, si evidenzia che, entro il termine del 31/12/2025, è stata completata la fase di progettazione e organizzazione dell'evento dal titolo: "Insieme contro la violenza: Consigliera di Fiducia e cultura del rispetto – prevenire e contrastare la violenza di genere". In particolare, si è provveduto all'individuazione del fornitore, alla definizione delle tematiche da trattare, dei relatori e degli ulteriori attori e stakeholder coinvolti. Si rileva che la realizzazione dell'evento è stata programmata per l'anno 2026, in considerazione del differimento dei tempi connessi a		a) 100,00 b) 100,00 c) 100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale POLA	Direzione Risorse Umane	Direzione Risorse Umane	DRU13	Ottimizzazione delle modalità di lavoro a distanza mediante l'adeguamento del quadro normativo interno e monitoraggio della loro applicazione	Data di emissione del nuovo disciplinare sul lavoro a distanza (lavoro agile e telelavoro nelle sue diverse accezioni) e definizione dei requisiti per la digitalizzazione del procedimento Amministrativo	Entro il 30/04/2025	Nel secondo semestre si è svolto il confronto in sede sindacale avente ad oggetto la proposta di disciplinare sul lavoro a distanza redatta dai componenti del Tavolo Tecnico. Tale confronto, a seguito di ampia discussione tra le Parti, si è chiuso in data 03 novembre 2025. A seguire è stato predisposto, approvato dal Direttore Generale e firmato il disciplinare definitivo sul lavoro a distanza che contiene al proprio interno anche un vademecum dettagliato della procedura di acquisizione digitalizzata delle domande di accesso agli istituti del lavoro agile e del telelavoro sviluppata internamente dall'Ufficio "Sistemi Informatici e Digitalizzazione" a seguito dell'analisi di processo effettuata dalla Direzione Risorse Umane	Considerate le criticità rappresentate nel primo stato di avanzamento legate all'elezione delle nuove RSU e il pieno raggiungimento dell'obiettivo nel secondo semestre 2025 come rappresentato nel secondo stato di avanzamento, si richiede di avviare un processo di valutazione relativa alla percentuale di raggiungimento del presente obiettivo, valutandolo al 100%. Si allega a tal fine il nuovo disciplinare in materia di lavoro a distanza contenente anche il dettaglio della procedura digitalizzata di acquisizione delle domande di accesso agli istituti di lavoro agile e lavoro da remoto unitamente alla nota Aran contenente il calendario relativo all'elezione delle nuove rSU nel 2025 dal quale si evince come tale evento fosse concentrato fino al mese di maggio 2025 con conseguente fisiologico periodo successivo ai fini dell'insediamento delle RSU elette.	70,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Prevenzione della Corruzione	Direzione Risorse Umane	Direzione Risorse Umane	DRU14	Realizzazione delle misure previste nel quadro sinottico	% di realizzato sul pianificato	100%	Tutte le azioni previste nel quadro sinottico sono state completate, come dettagliato nel report analitico allegato.		100,00	100,00
Istituzionale	3	S13 - Supporto tecnico e Infrastrutture	Direzione Sicurezza Sistemi Informatici e Digitalizzazione	UST - Sicurezza e Strategie	DSD01	Strutturare un Security Operation Center avanzato per il monitoraggio e la difesa dei sistemi informatici	% di realizzazione del Security Operation Center	40%	Si segnala un avanzamento in linea con quanto programmato per l'anno in corso. Per il secondo semestre l'obiettivo si intende raggiunto al 50% rispetto al 40% annuo e pertanto realizzato al 100% dell'anno corrente.		100,00	100,00
Istituzionale	3	S13 - Supporto tecnico e Infrastrutture	Direzione Sicurezza Sistemi Informatici e Digitalizzazione	UST - Sicurezza e Strategie	DSD02	Progettare il Framework di Sicurezza dell'Agenzia e renderlo operativo	% di progettazione del nuovo Framework di Sicurezza dell'Agenzia	40%	Si segnala un avanzamento in linea con quanto programmato per l'anno in corso. L'obiettivo si intende raggiunto al 50% rispetto al 40% dell'avanzamento pianificato per l'anno corrente. E' disponibile il link al materiale pubblicato: https://agenziaspaziale.sharepoint.com/sites/IntranetASI/SitePages/Politiche-di-sicurezza-dell%27Agenzia.aspx?OR=Teams-HL&CT=1774018748798&isSPOFile=1&xsdata=MDV8MDJ8fDdjOGIwZTA2NzM3ZjQzNWNiYTAyMDhkZTg2OTE0NjBlfGNiZmM1OGQ0ZTYwZjQ2OGQ4ZmU0OTA2NzZkZTA4NWY3fDB8MHw2MzkwOTYxNTU2MzY5MzkyNjZ8VW5rbm93bnxWR1ZoYlhOVFpXTjFjbWwwZVZObGNuWnBZMlY4ZXlKRFFTSTZJbFJsWVcxelgwRlVVRk5sY25acFkyVmZVMUJQVEU5R0lpd2lWaUk2SWpBdU1DNHdNREF3SWl3aVVDSTZJbGRwYmpNeUlpd2lRVTRpT2lKUGRHaGxjaUlzSWxkVUlqb3hNWDA9fDF8TDJOb1IYUnpMekU1T2pnNU1qUTROVEl5TFRVMVptUXRORUEwTVMxaE5tUTBMVFJsTUdNMk9XSTVZemhqT1Y5bE9UazNNMlJqWkMxbFpEQXlMVFJoWmpjdE9UTXhOeTFpTnpCaE1tUXdaakJsTWpCQWRXNXhMbWRpYkM1emNHRmpaWE12YldWemMyRm5aWE12TVRjM05EQXhPRGMyTWpjMU1RPT18YmE0NmIzNzc5YWZjNDcwNjJlNGEwOGRlODY5MTQ2MGV8ZjlhZmViY2ZlZThmNGQ3Yjgyc yMDEzN2RjYzZkNTZlZjg%3D&sdata=T2ZtSXUwa3JoeEtLZ1B6VDJmMzAwMkkvSHVPT1g0eEN0YWhiNk11S2E2OD0%3D&ovuser=cbfc58d4-ce60f-468d-8fe4-90676de085f7%2Camalia.tunini%40asi.it&clickparams=eyJBcHBOYW1lIjoiVGVhbXMtRGVza3RvcCIsIkFwcFZlcnNpb24iOiI0OS8yNjAzMTIyMzAxMiJ9		100,00	100,00

Dominio	VP riferimento	Ambito di intervento	Direzione	Ufficio/Servizio	Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	2° Stato Avanzamento	Criticità 2° Stato Avanzamento	Valore Dicembre	Valore post valutazione
Istituzionale	3	S13 - Supporto tecnico e Infrastrutture	Direzione Sicurezza Sistemi Informatici e Digitalizzazione	UST - Sicurezza e Strategie	DSD03	Realizzare le misure di Sicurezza fisica individuate per la sede di Matera	% di realizzazione delle misure fisiche di sicurezza	40%	Alla luce dei ritardi imputabili ad altra articolazione dell'Ente, come segnalato nella criticità del primo stato di avanzamento dell'attività, la DSD si è impegnata al rafforzamento delle misure di sicurezza fisica della base di Matera attraverso la realizzazione di una serie di iniziative parimenti meritorie: -implementazione sistemi di sicurezza fisica edificio PAF/PAC: compartimentazione con tornelli per il controllo degli accessi (con relativi hw e sw); allarmate uscite di sicurezza; grate e pellicole oscuranti alle finestre; installate telecamere per la videosorveglianza e redatto il relativo Disciplinare, anche portandolo al tavolo sindacale per l'accordo (vedi accordo + disciplinare); -tutela sicurezza fisica MT tramite gestione di servizi in comune con la confinante e-Geos: conferma nel Comitato di gestione previsto dalla scrittura privata tra ASI ed e-Geos per la gestione dei servizi in comune (per la parte dei requisiti di sicurezza fisica); redazione nota informativa per il DG su tali servizi e decisioni conseguenti; redazione della nuova scrittura alla scadenza del 30/09/2025; -mia nomina a DEC per la vigilanza di Matera; -installazione e formazione per macchina radiogena, metal detector, controllo posta antiesplosivi in portineria.		100,00	100,00
Istituzionale	3	S13 - Supporto tecnico e Infrastrutture	Direzione Sicurezza Sistemi Informatici e Digitalizzazione	UST - Sicurezza e Strategie	DSD04	Realizzare la formazione periodica e specifica attraverso eventi e corsi al personale ASI e a soggetti esterni	Numero di eventi e corsi organizzati e svolti	6	Il numero delle iniziative realizzate nel secondo semestre è stato idoneo a raggiungere un avanzamento in linea con quanto previsto per l'ar in corso.		100,00	100,00
Istituzionale	3	S13 - Supporto tecnico e Infrastrutture	Direzione Sicurezza Sistemi Informatici e Digitalizzazione	UST - Sicurezza e Strategie	DSD05	Realizzare le misure di sicurezza fisica individuate per la sede di Roma	Percentuale di realizzazione delle misure fisiche di sicurezza	100%	Il raggiungimento dell'obiettivo di cui al primo stato di avanzamento si è tradotto nella realizzazione dello step successivo con l'adozione della delibera da parte del CdA di ASI n. 190/2025 del 15/12/2025. Sulla base dell'obiettivo precedentemente formulato, si registra un avanzamento pari al 50% e quindi il completamento del 100% dell'attività prevista per l'anno in corso.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale POLA	Direzione Sicurezza Sistemi Informatici e Digitalizzazione	UID - Sistemi informatici e Digitalizzazione	DSD06	Attività di supporto alla digitalizzazione dei processi relativ alle forme di lavoro a distanza, secondo quanto previsto dal nuovo Disciplinare del lavoro agile, in particolare: a) Automazione del processo di richiesta delle forme di lavoro a distanza b) Sviluppare uno studio tecnologico sull'implementazione di reportistiche automatizzate relative al gestione per le forme di lavoro a distanza ed attuazione di una proof of content	a) Operatività del sistema b) Data di emissione del documento	a) entro il 30/04/2025 b) entro il 31/12/2025	a) Il processo di automazione di richiesta delle forme di lavoro a distanza è concluso, l'operatività è legata al rilascio del nuovo disciplinare del lavoro agile e pertanto indipendente dalla DSD. L'obiettivo si intende raggiunto al 100% rispetto all'avanzamento pianificato per l'anno in corrente. b) Obiettivo non esigibile a causa della mancata emissione del nuovo disciplinare del lavoro agile.	a) Si segnala il ritardo di emissione del nuovo disciplinare del lavoro agile che impedisce la messa in opera del processo di automazione. b) Si chiede di escludere l'obiettivo in questione dalle misurazioni della performance di DSD in quanto dipende da azione in capo ad altra articolazione di questo Ente	a) 0,00 b) 0,00	a) 100 b) espunto
Gestionale	5	S14 - Gestionale Gestione del Personale e Sviluppo delle competenze	Direzione Sicurezza Sistemi Informatici e Digitalizzazione	UID - Sistemi informatici e Digitalizzazione	DSD07	Sviluppo del processo di automatizzazione relativo alle procedure interne di assunzione del personale	Sviluppo del processo	100%	La prima versione del protipo è stata rilasciata sul portale OA a disposizione della direzione DRU, si è in attesa di loro test per il rilascio formale in produzione. L'obiettivo si intende raggiunto al 100% rispetto all'avanzamento pianificato per l'anno corrente.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Direzione Sicurezza Sistemi Informatici e Digitalizzazione	UID - Sistemi informatici e Digitalizzazione	DSD08	Realizzazione delle azioni di competenza, contenute del piano di intervento per la TD emesso da RTD, comprensivo del PTI ASI, redatto con il contributo dell'Ufficio UID	% di realizzazione della programmazione per l'anno di competenza	100%	Obiettivo non esigile per mancata emissione del PTI.	Si chiede di escludere l'obiettivo in questione dalle misurazioni della performance di DSD in quanto azione in capo ad altro soggetto.	0%	espunto
Gestionale	5	S14 - Gestionale Prevenzione della Corruzione	Direzione Sicurezza Sistemi Informatici e Digitalizzazione	Direzione Sicurezza Sistemi Informatici e Digitalizzazione	DSD09	Realizzazione delle misure previste nel quadro sinottico	% di realizzato sul pianificato	100%	Si segnala un avanzamento in linea con quanto programmato per l'anno in corso		100,00	100,00
Istituzionale	1	S06 - Esplorazione robotica	Direzione Scienza e Innovazione	UES - Esplorazione e Infrastrutture orbitanti	DSI01	Promuovere l'attività di realizzazione di sistemi, sottosistemi e strumentazione scientifica per l'esplorazione di Marte, Luna e asteroidi.	a) completamento dello Studio di Fase A per la missione robotica Luna; b) b) completamento dello completamento dello Studio di Fase A per la missione robotica Asteroidi (NEA)	a) entro 31/12/2025 b) entro 31/12/2025	a) Selezionate due proposte, una di OHBI e una di TASI. Entrambi i contratti stipulati per lo studio di Fase A missione robotica luna, sono stat conclusi a settembre (OHBI a settembre, TASI a ottobre 2025) b) Selezionate di due proposte, una di ARGOTEC e una di NAUTILUS. Entrambi i contratti stipulati per lo studio di Fase A missione robotica luna, sono stati conclusi a novembre (NAUTILUS) e a dicembre (ARGOTEC)		a) 100,00 b) 100,00	100,00
Istituzionale	1	S10 - Ingegneria, innovazione e valorizzazione tecnologica	Direzione Scienza e Innovazione	UOS - Osservazione e Sorveglianza	DSI02	Avviare e gestire contratti e/o accordi con Industrie, Enti di Ricerca, Università e altri Enti Pubblici, per lo sviluppo di missioni scientifiche con piattaforme micro e nanosatellitari	a) Numero di contratti stipulati per fasi preliminari (A e/o B) b) b) Numero di contratti chiusi per fasi preliminari (A e/o B)	a) 1 b) 1 c) 1	a) RdO per fase B della missione Anime (delibera 136/2025 del 10/10/2025) in preparazione. b) ·contratto di fase A (2024-11-I.0) chiuso in data 09/05/2025. ·contratto di fase A/B (2024-28-I.0) chiuso in data 18/11/2025 contratti presenti in archimede c) ·contratto stipulato in data 31/03/2025 (2025-8-I.0) ·contratto in fase di progettazione avanzata (congruità in corso) per la missione SEE (delibera 4/2025 del 31/01/2025); offerta ricevuta in data 15/09/2025.	La fase di progettazione dell'attività ha subito ritardi rispetto a quanto pianificato a causa di difficoltà nell'individuazione della procedura da applicare per inserire nel team proponente (esecutore della fase A) un partner industriale seguendo gli accorgimenti disposti dalla delibera di riferimento.	a) 50,00 b) 100,00 c) 100,00	83,33
Istituzionale	2	S12 - Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Direzione Scienza e Innovazione	UCR - Ricerca, Sviluppo e Alta Formazione	DSI03	Processare i dati dei satelliti operativi supportati da ASI che prevedono un contributo di SSDC, garantendone l'archiviazione; gestire l' archivio dei dati storici e predisporre l'exploitation dei dati da parte della comunità scientifica attraverso lo sviluppo di tool dedicati.	numero di aggiornamenti o nuove release di software/tools/pipeline	5	1) Release pipeline DR1 Euclid 2) Rilascio nuovo portale SSDC 3) Release al NuSTAR Team della versione 2.1.5 del pacchetto software NuSTARDAS 4) Rilascio SOC Hermes 5) Aggiornamento tool Matisse con l'inserimento dei dati pubblici Marsis		100,00	100,00
Istituzionale	2	S12 - Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Direzione Scienza e Innovazione	UCR - Ricerca, Sviluppo e Alta Formazione	DSI04	Attuare programmi e progetti nazionali ed internazionali in collaborazione con Enti pubblici, privati, Università e comparto industriale per l'avvio di progetti finalizzati allo sviluppo di medio-lungo termine di dimostratori tecnologici	Numero di accordi e contratti stipulati	5	Accordo ASI-INAF n. 2025-33-HH.0 per Supporto tecnico-scientifico alle attività dell'ASI Space Science Data Centre e allo sviluppo di approcci innovativi per la gestione dei dati spaziali di missioni astrofisiche. Contratto n. 2025-58-I.0 tra ASI e LEAP S.c.a.r.l. per la Fase 1 del progetto "Sviluppo di un Sistema Integrato per la Cattura e Utilizzo del CO_2 per la Purificazione dell'Aria, Generazione di O_2 e Accumulo di Energia sulle Navicelle Spaziali - (SPACER)" Strange Quark Matter and nuclearites on board the International Space Station (SQM-ISS).; Accordo Attuativo/Operativo con altra PA ai sensi art. 15 L.241/90; 2025-22-HH.0; stipula 04/11/2025 Attività preparatorie per il Lunar Gravitational Wave Antenna; Accordo Attuativo/Operativo con altra PA ai sensi art. 15 L.241/90; 2025-29-HH.0; stipula 20/10/2025 Innalzamento del livello tecnologico degli strumenti scientifici del progetto Earth-Moon-Mars (EMM) - LOTTO 3: 'Payload LETO'; Contratto industriale; 2025-78-I.0; stipula 23/12/2025		100,00	100,00

Dominio	VP riferimento	Ambito di intervento	Direzione	Ufficio/Servizio	Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	2° Stato Avanzamento	Criticità 2° Stato Avanzamento	Valore Dicembre	Valore post valutazione
Istituzionale	3	S12 - Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Direzione Scienza e Innovazione	UCR - Ricerca, Sviluppo e Alta Formazione	DSI05	Comunicare le attività di ricerca di base e applicata di interesse per l'Agenzia attraverso pubblicazioni scientifiche nella forma di libri o parti di libri, articoli su riviste scientifiche, contributi in atti di conferenza e report scientifici o tecnici depositati	Numero di pubblicazioni scientifiche	50	Pubblicazione di 50 articoli su prestigiose riviste scientifiche con revisione tra pari delle attività di ricerca svolta da ASI sia in autonomia che in collaborazione con la comunità scientifica esterna.		100,00	100,00
Istituzionale	3	S12 - Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Direzione Scienza e Innovazione	UCR - Ricerca, Sviluppo e Alta Formazione	DSI06	Assicurare qualitativamente e quantitativamente le collaborazioni con istituzioni accademiche al fine di favorire la crescita della cultura nel settore aerospaziale a livello universitario e post universitario	a) Organizzazione season school/scuole di dottorato b) Numero di tirocini/dottorati attivati	a) 2 b) 8	a) Partecipazione all'organizzazione della Summer School Alpbach 2025 e alla MASS Winter School - febbraio 2026 b) 7 tirocini e 6 dottorati: 3 tirocini con univ Federico II 3 tirocini con univ Tor Vergata 1 tirocinio con univ Bologna 6 borse di dottorato con univ Trento (decreto DNG 633 del 1/7/2025)		a) 75,00 b) 100,00	87,50
Istituzionale	2	S10 - Ingegneria, innovazione e valorizzazione tecnologica	Direzione Scienza e Innovazione	UCR - Ricerca, Sviluppo e Alta Formazione	DSI07	Supportare le innovazioni generate nell'ambito delle attività ASI attraverso loro valorizzazione e promozione di azioni di trasferimento tecnologico	Numero di attività di valorizzazione e trasferimento tecnologico delle innovazioni, quali, ad esempio, brevettazione, azioni di industrializzazione, bandi e accordi dedicati, eventi di promozione.	5	1) Mantenimento in Italia del Brevetto ASI-Sapienza "Pannello sandwich di protezione termica" 2)Mantenimento in Europa del Brevetto ASI-CNR "Sensore basato su spettroscopia fotoacustica per la rivelazione di gas in traccia e metodo per la rivelazione di gas in traccia" 3) Mantenimento in Canada, Cina, Europa, Giappone, Hong Kong, India, Taiwan ed USA del Brevetto ASI-INAF "Metodo e Sistema per il Monitoraggio della Precipitazione di Particelle nella Magnetosfera" 4) Approvazione Regolamento per la protezione, gestione e valorizzazione dei brevetti ASI 5) Stipula di un Accordo Attuativo tra ASI e l'Università degli Studi di Roma Tor Vergata nell'alveo del vigente Accordo Quadro, per Trasferimento tecnologico nell'ambito del dominio spaziale per attività di spin-out e spin-in		100,00	100,00
Istituzionale	2	S02 - Studio dell'Universo	Direzione Scienza e Innovazione	UVS - Volo umano e Sperimentazione	DSI08	Realizzazione di strumentazione scientifica e operazioni in orbita per missioni in collaborazione internazionale e nazionali	Numero di contratti e/o accordi stipulati	10	Obiettivi sono stati raggiunti. Sono stati stipulati: 6 contratti; 3 atti aggiuntivi; 2 accordi; 2 addendum: - Accordo ASI/INAF n. 2025-6-HH.0 - Contratto ASI/Leonardo n. 2025-2-I.0 - Contratto ASI/Leonardo n. 2025-44-I.0 - Accordo ASI/INAF n.2025-10-HH.0 - Contratto ASI/Leonardo n. 2025-33-I.0 - Contrato ASI/TAS-I n. 2025-37-I.0 - Contrato ASI/MDL n. 2025-36-I.0 - Addendum ASi/INAF n. 2023-21-HH.1-2025 - Contratto AI/TAS-I n. 2025-19-I.0 - Atto Aggiuntivo tra ASI e RTI n. 2023-42-I.1-2025 - Atto Aggiuntivo tra ASI e Kayser n. 2020-13-I.2-2025 - Atto Aggiuntivo tra ASI e LDO n. 2024-61-I.1-2025 - Addendum tra ASI e INAF n. 2023-21-HH.1-2025 Tutta la documentazione è presente sulla piattaforma Archimede.		100,00	100,00
Istituzionale	2	S02 - Studio dell'Universo	Direzione Scienza e Innovazione	UVS - Volo umano e Sperimentazione	DSI09	Sviluppo e gestione di esperimenti e payload scientifici per Scienza della Vita ed esplorazione umana dello Spazio	Numero di nuovi contratti/accordi stipulati	10	Sono stati stipulati 3 contratti e 9 accordi: - Accordo ASI/UniUdine n. 2025-1-0-HB.0 - Accordo ASI/UniTrieste n. 2025-7-HB.0 - Contratto n. 2025-60-I.0 - Contratto n. 2025-64-I.0 - Accordo ASI/IIT n. 2025-14-HH.0 - Accordo ASI/PoliMi n. 2025-5-HB.0 - Accordo ASI/UniPD n. 2025-4-HB.0 - Accordo ASI/UniBa n. 2025-3-HB.0 - Accordo ASI/UniBa n. 2025-8-HB.0 - Contratto n. 2025-83-I.0 - Accordo ASI/UniPV n. 2025-6-HB.0 - Accordo ASI/UniNa n. 2025-32-HH.0 Tutta la documentazione è presente sulla piattaforma Archimede.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Prevenzione della Corruzione	Direzione Scienza e Innovazione	Direzione Scienza e Innovazione	DSI10	Realizzazione delle misure previste nel quadro sinottico	% di realizzato sul pianificato	100%	Sono state realizzate le attività secondo quanto inoltrato all'anticorruzione nel monitoraggio relativo a dicembre. In sintesi: a. Non si prevedono ulteriori elementi e si stanno svolgendo le attività con i ritmi previsti; b. Inoltre si specifica che si stanno svolgendo Due bandi di ricerca "Aiuti di Stato" con l'applicazione del referaggio esterno delle proposte che pervengono in ASI. Il bando "analisi dati" si è concluso; Il referaggio è stato applicato con successo. Il secondo bando, Mars Sample Returns(https://www.asi.it/wp-content/uploads/2023/12/Bando-Mars-Sample-Return.pdf) è in itinere e sono stati iidividuati i referee della prima fase c. il report di monitoraggio degli obblighi di pubblicazione è stato inviato. Il link del relativo report: https://asi.portaleamministrazionetrasparente.it/contenuto20501_pnrr-mur_746.html (e relativi link ai progetti EMM, ETIC, MICROICY, ULTRA, PTSD, QUEXO) d. si è emesso il report di monitoraggio entro il 30 dicembre.		100,00	100,00
Istituzionale	1	S01 - Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione	Direzione Ingegneria e Tecnologie	UTN - Telecomunicazioni e Navigazione	DTE01	Avviare e gestire contratti e/o accordi con Industrie, Enti di Ricerca, Università per lo sviluppo di missioni/infrastrutture/apparati innovativi/applicazioni.	"Numero di eventi contrattuali gestiti dei contratti afferenti le seguenti linee: - Infrastrutture di Navigazione; - Progetti dimostrativi per servizi ed applicazioni integrate - Sviluppi di nuovi apparati, sottosistemi e payload di Telecomunicazioni"	5	Nel II semestre del 2025, sono stati effettuati i seguenti 3 eventi contrattuali: - Linea Infrastrutture di Navigazione: Contratto ASI n. 2024-18-I.0 Sistema di navigazione con beacon metropolitano dedicato (Radiobeacon), Riunione Critical Design Review (CDR) tenuta il 16/09/2025 - Sviluppi di nuovi apparati, sottosistemi e payload di Telecomunicazioni: Prima Riunione di Avanzamento del Contratto n. ASI/RTI ARGOTEC e CRAS n. 2025-13-I.0 "Autonomous Ranging and Communication Technology for Simultaneous operations of Swarm of Small Sats in deep Space" (ARCT5S), tenutasi in data 15/09/2025 - Progetti dimostrativi per servizi ed applicazioni integrate: Prima riunione di avanzamento del Contratto ASI/CNIT n. 2024-72-I.0 Sistema Integrato Satellite/5G IoT per il monitoraggio di Container ISO - Sat5GCon, data 10/07/2025		100,00	100,00
Istituzionale	1	S10 - Ingegneria, innovazione e valorizzazione tecnologica	Direzione Ingegneria e Tecnologie	STE - Sviluppi tecnologici e Progettazione spaziale	DTE02	Gestione dei contratti del bando "studi di Concetti Innovativi e Sistemi Spaziali" e della facility ASI: "CEF"	a) riunioni di avanzamento relative ai contratti di ricerca e sviluppo del bando "Studi di Concetti Innovativi di Sistemi Spaziali b) studi di fattibilità attraverso l'infrastruttura CEF	a) 5 b) 2	a) Nel 2° semestre sono stati effettuati i seguenti 2 eventi contrattuali di sui si allegano le minute: - RA meeting del CONTRATTO ASI n.2024-54-I.0 - Kick-Off Meeting del CONTRATTO n.2025-53-I.0 b) nel 2° semestre è stato effettuato il seguente studio: - CARE: Cometary Activity Research for Encke		a) 100,00 b) 100,00	100,00

Dominio	VP riferimento	Ambito di intervento	Direzione	Ufficio/Servizio	Codice Interno	Obiettivo	Indicatore	Target	2° Stato Avanzamento	Criticità 2° Stato Avanzamento	Valore Dicembre	Valore post valutazione
Istituzionale	1	S10 - Ingegneria, innovazione e valorizzazione tecnologica	Direzione Ingegneria e Tecnologie	STE - Sviluppi tecnologici e Progettazione spaziale	DTE03	Avviare e gestire contratti e/o accordi con Industrie, Enti di Ricerca, Università per gli sviluppi tecnologici, la robotica, l'intelligenza e artificiale e l'ottica	a) riunioni di avanzamento dei contratti di sviluppo tecnologico avviati in ambito nazionale a basso TRL b) riunioni di avanzamento dei contratti di sviluppo tecnologico nei settori della robotica, intelligenza artificiale e ottica c) accordi / contratti di sviluppo tecnologico stipulati in ambito nazionale	a) 10 b) 10 c) 5	a) Nel 2° semestre sono state effettuate le seguenti 5 riunioni di avanzamento, di cui si allegano le minute: - RA1 Contratto ASI/Microwave Engineering Center for Space Applications MECSA Contratto ASI n. 2024-75-I.0 DIADEMA - Riunione Tecnica n. 1 – T0+6 Contratto 2024-30-I.0 "LANDAU" - Riunione Tecnica e di Avanzamento - Milestone #1Contratto 2024-23-I.0 (HIPPO) - KO Contratto ASI n. 2025-41-I.0 "AI4SEC - Artificial Intelligence for Satellite Edge Computing" - RA2 del Contratto n. 2024-14-I.0 AIFDIR - Progettazione, validazione e verifica di FDIR basato su AI b) nel 2° semestre sono state effettuate le seguenti 6 riunioni di avanzamento, di cui si allegano le minute: - Kick Off Contratto 2024-53-I.0 "LEARNER" - Kick Off Contratto 2024-89-I.0 "TIMIMO" - Riunione Iniziale Contratto 2024-62-I.0 ACCOLADES - System Requirement Review (SRR) Contratto 2024-58-I.0 "MIRANDA" - SRR Contratto 2025-5-I.0 "PEGASUS" Sviluppo Legged Rover a Quattro Zampe per l'Esplorazione Lunare su Terreni Aspri - RA1 Contratto ASI n. 2025-29-I.0. "SPLENdIDA - Single Photon detectors for Layer sENsing lIDAr" c) nel 2° semestre sono stipulati i seguenti 3 contratti, di cui si allegato i decreti: - Contratto n. 2025-49-I - Contratto n. 2025-16-I - Contratto n. 2025-50-I		a) 100,00 b) 100,00 c) 100,00	100,00
Istituzionale	1	S01 - Telecommunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione	Direzione Ingegneria e Tecnologie	UOT - Osservazione della Terra	DTE04	Avviare nuove iniziative e gestire contratti/accordi relativi alle missioni di Osservazioni della Terra, nell'ambito di programmi nazionali ed internazionali.	Numero di eventi istruttorii/contrattuali afferenti le seguenti linee: a) PLATiNO/CALIGOLA/PRISMA_SG/Micro-Nanosatelliti b) Attività Scientifiche a supporto missioni di EO c) Innovation For Downstream Preparation (I4DP) e Data exploitation d) Consegna a JAXA di prodotti Cosmo-SkyMed nell'ambito dell'accordo ASI-JAXA	a) 4 b) 4 c) 4 d) 720	Eventi svolto nel II semestre: a) - Contrattualizzazione P/L Prisma Second generation a dicembre 2025 e Kick-Off b) - RA3 di Accordo ASI / INGV "THERESA" n. 2023-26-HH.0 c) - Riunione di Avanzamento n. 2 (RA2)del Contratto MIDS - N. 2024-32-I.0 d) A consuntivo sono state ricevute da JAXA 1.048 scene acquisite sull'Italia.		a) 100,00 b) 100,00 c) 100,00 d) 100,00	100,00
Istituzionale	1	S03 - Accesso allo Spazio	Direzione Ingegneria e Tecnologie	UTS - Accesso allo Spazio e Servizi in orbita	DTE05	Sviluppare, consolidare e rafforzare le attività tecnologiche, le competenze tecnico-scientifiche ed ingegneristiche e lo sviluppo di soluzioni innovative rispetto allo stato dell'arte nazionale ed internazionale nei settori del: - accesso allo Spazio e trasporto spaziale, attraverso le attività nazionali ed ESA - In-orbit servicing, attraverso attività nazionali ed internazionali"	a) Numero di partecipazioni a review e/o WG/TEB/Board b) Numero di eventi contrattuali di programma sul pianificato (per i contratti 2023-8-I.0; 2023 15-I.0 e 2022-15-I.0)	a) 6 b) 4	a) Nel 2° semestre c'è stata la partecipazioni al seguente review e/o WG/TEB/Board: PB-STS Board PB-STS ESA/PB-STS/OJ/350,REV.2 CI-UTS-2025-063 28/10/2025 il cui documento a supporto è nell'archivio di UTS b) nel 2° semestre sono stati effettuati i seguenti eventi contrattuali di cui si allegano le minute: - PDR del Contratto 2023-15-I.0 – milestone chiusa in data 7/10/2025 – Verbale di close-out n° DC-UTS-2025-034 (già rendicontata a giugno 2025 come aperta ma ora chiusa) - Milestone contrattuali System Key Decision Point #1 (SKDP#1) e Maturation Decision Key Point #1 (MDKP#2) - Chiusura della review per le tecnologie robotiche in ambito delle milestone SKDP#1-MDKP#2 in data 12/12/2025 – Verbale n° DC-UTS-2025-043		a) 100,00 b) 100,00	100,00
Istituzionale	1	S13 - Supporto tecnico e Infrastrutture	Direzione Ingegneria e Tecnologie	SPS - Gestione programmi speciali (PNRR e Fondo Complementare)	DTE06	Operatività almeno di una delle facility realizzate con l'investimento di Space Factory (M1C2-I4.3)	Definizione delle modalità per l'utilizzo della facility da parte di ASI come previsto da contratto N. 2023-24-I.0	Entro 31/12/2025	Emissione della "Procedura per la definizione delle modalità di utilizzo delle space facility della nell'ambito del partenariato pubblico-privato (PPP) tra ASI e gli operatori economici destinatari dei contratti" DC-SPS-2025-001. (Contratti Space Factory: ctr. N. 2023-13-I.0, ctr. N. 2023-24-I.0 e ctr. N. 2023-26-I).		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Prevenzione della Corruzione	Direzione Ingegneria e Tecnologie	Direzione Ingegneria e Tecnologie	DTE07	Realizzazione delle misure previste nel quadro sinottico	% di realizzato sul pianificato	100%	Il monitoraggio del 2° semestre è stato effettuato ed inviato a RCTP		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Prevenzione della Corruzione	Presidenza	UAL - Contenzioso e Affari Legali e Societari	PRZ01	Realizzazione delle misure previste nel quadro sinottico	Percentuale di realizzato sul pianificato	100% entro il 31/12/2025	UAL ha proseguito nell'attività di gestione dei nuovi contenziosi attivati tra giugno e dicembre 2025 (4) e nel monitoraggio e gestione di quelli pendenti (8). In particolare, l'organo politico e quello gestionale ricevono in assegnazione ogni nuovo ricorso, e l'Ufficio UAL ne riferisce puntualmente ai medesimi l'esito. Il report sui suddetti dati, recante un'analisi sull'andamento dei contenziosi al fine di individuare eventuali aree di criticità, è stato fornito agli organi e al RPCT con nota CI-UAL-166-2025 del 23.12.2025		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Presidenza	UAL - Contenzioso e Affari Legali e Societari	PRZ02	Garantire il riscontro, tramite rilascio di parere, a richieste specifiche da parte degli uffici	% di rilascio dei parere entro 15 gg. lavorativi	Target: 90%	Nel 2025 sono stati complessivamente resi 31 pareri e, di questi, solo 2 emessi oltre i 15 giorni lavorativi a causa della complessità del parc e della necessità di acquisire elementi informativi ulteriori. In ogni caso, considerando anche detti sforamenti, abbiamo rispettato le tempistiche nel 93% dei casi, raggiungendo così il 100% dell'obiettivo prefissato.		100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Sviluppo organizzativo e Servizi	Presidenza	USO - Supporto Organizzativo	PRZ03	Garantire il regolare svolgimento delle funzioni dell'Organo di indirizzo politico - amministrativo	a) Percentuale di documentazione messa a disposizione degli Organi b) Percentuale di standard aggiornati emessi	a) 100% b) 100%	a) Dal 1° luglio al 31 dicembre 2025 si sono svolte regolarmente nr. 6 sedute di CdA. L'Ufficio mette a disposizione dell'Organo politico-amministrativo tutta la documentazione necessaria per poter assumere le deliberazioni. La condivisione della documentazione avviene a va di un lavoro di controllo di congruità degli atti e dei documenti predisposti dalle varie Unità e approvati dalla Direzione Generale, primariamente attraverso il software interno "Office Automation". A seguito del controllo preventivo della documentazione necessaria, questa viene resa disponibile al Consiglio d'Amministrazione attraverso il caricamento dei documenti sul sito riservato dell'Organo. L'Ufficio è tenuto per Regolamento del CdA a rendere disponibile all'Organo la documentazione necessaria entro cinque giorni lavorativi prima della seduta. La documentazione prodotta è disponibile, su richiesta, presso la segreteria del CdA - Ufficio Supporto Organizzativo. b) Nel corso del secondo semestre del 2025 l'Ufficio ha proseguito le attività di collaborazione con il Direttore Generale, a seguito della centralizzazione presso la Direzione Generale dell'emissione di tutti gli standard in uso in Agenzia. In particolare, l'Ufficio ha elaborato la proposta dei nuovi standard delle delibere del Consiglio di Amministrazione, adeguando quelli già aggiornati nel primo semestre del 2025 alle novelle normative medio tempore intervenute (su tutte, l'emanazione della Legge n. 89/2025). E' stato aggiornato il 100% degli standard documentali di competenza dell'Ufficio.	Nessuna criticità	a) 100,00 b) 100,00	100,00
Gestionale	5	S14 - Gestionale Prevenzione della Corruzione	Presidenza	USO - Supporto Organizzativo	PRZ04	Realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel quadro sinottico	Percentuale di realizzato su pianificato	100% entro il 31/12/2025	Il secondo report di monitoraggio delle pubblicazioni (RS-USO-2025-014), previsto per il 30 settembre 2025, è stato regolarmente emesso e trasmesso al RPCT in pari data. Il livello di compliance delle pubblicazioni si attesta al 100%.		100,00	100,00
Istituzionale	1	S11 - Space economy, Finanza e Partecipazioni societarie	Presidenza	UAS - Coordinamento Strategico	PRZ05	Valutazione strategica delle partecipazioni rispetto alla missione della Agenzia, anche in considerazione della specifica normativa vigente.	Data di emissione della Revisione Annuale delle Partecipazioni dell'ASI	Target: entro il 31/12/2025	Come programmato, il documento è stato emesso a dicembre 2025 (Deliberazione CdA n. 186/2025 del 15/12/2025)		100,00	100,00