Agenzia Spaziale Italiana

Relazione annuale sulla Performance

Anno 2020



Foto - Giove, vista del polo sud. Archivio della missione Nasa-ESA-ASI Cassini

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 e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance,
- ✓ di rendicontazione attraverso la comunicazione a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, dei risultati ottenuti nel periodo considerato e degli eventuali scostamenti, con le relative cause, rispetto agli obiettivi programmati.

La presente Relazione dà pertanto conto dei risultati raggiunti dall'Agenzia Spaziale Italiana nel 2020 evidenziando nel contempo i punti di forza e le aree di miglioramento registrate. Essa è strutturata nel seguente modo



FIGURA 1 – STRUTTURA DEL DOCUMENTO

La Relazione è redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i. e adottata dal Consiglio di Amministrazione dell'ASI. Diversi elementi metodologici forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee Guida n. 3 del 2018 sulla Relazione annuale sulla Performance, rivolte ai Ministeri, sono stati accolti nel presente documento.

SOMMARIO

1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO 2

2. SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI 4

Le opportunità e le aree di miglioramento 8

3. ANALISI DEL CONTESTO E STATO DELLE RISORSE 9

3.1 LA MISSIONE E LA *GOVERNANCE* DELL'ASI 9

3.2 IL CONTESTO ESTERNO 10

Comparto Industriale, ESA e relazioni internazionali 10

Le relazioni con la Comunità Spaziale Internazionale 11

I rapporti con l'Unione Europea 13

L'Agenzia Spaziale Europea 13

Gli effetti dell'emergenza sanitaria causata dal COVID-19 14

3.3 IL CONTESTO INTERNO 15

La struttura di governo interna 15

La struttura organizzativa 15

Le articolazioni territoriali e funzionali 16

Lo stato delle risorse umane - Il Personale 18

Clima organizzativo - Iniziative a supporto del benessere organizzativo 20

Clima organizzativo - Indagine sul Benessere Organizzativo 21

Analisi di genere 22

Stato delle risorse economico-finanziarie 25

Stato delle risorse strumentali 29

Servizi resi 32

4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 33

4.1 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 33

Cascading degli obiettivi 34

Performance delle strutture organizzative 39

Analisi delle criticità e degli scostamenti 41

La Valutazione partecipativa 42

4.2 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE 44

4.3 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA 45

4.4 LA FUNZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) 47

Attività del CUG 2020 47

5. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE 50

5.1 IL CICLO DELLA PERFORMANCE 2020 50

5.2 L'AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 52

6. ELENCO DEGLI ALLEGATI 53

Indice delle Figure 53

Indice delle Tabelle 53

Indice dei Grafici 54

2. SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

L'Agenzia Spaziale Italiana per le proprie attività si avvale di diversi strumenti di programmazione che dialogano tra loro in modo sinergico:

- ✓ Il Documento di Visione Strategica per lo Spazio 2020-2029 (**DVSS**), che risponde ai requisiti della Missione, ovvero come l'Agenzia proietta la propria immagine nei prossimi decenni, definendo le finalità strategiche, tenendo conto dei programmi e attività in corso e degli indirizzi del Governo, in stretta collaborazione con i Dicasteri partecipanti al COMINT;
- ✓ il Piano Triennale delle Attività (**PTA**), nel quale vengono recepite le strategie delineate dal DVSS che vengono tradotte in attività da realizzarsi nel triennio per ciascun Settore; il PTA definisce inoltre il piano di fabbisogno del personale;
- ✓ il Piano Triennale della Performance (**PTP**) nella concezione integrata che l'Agenzia ne ha fatto nel corso degli anni, che definisce la performance di Ente non solo con riferimento alla missione ma anche con riguardo alla dimensione gestionale, con un focus sulla Prevenzione della corruzione.

Diversi sono i livelli di risultato che si intende rappresentare sinteticamente in questa sezione:

- ✓ Livello 1 - Risultati della Performance Organizzativa di Ente per il 2020.
- ✓ Livello 2 – Risultati collegati alla Mappa degli Obiettivi, dato il loro peso specifico prevalente nella Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa.
- ✓ Livello 3 – Risultati collegati alle attività dell'ente avendo a riferimento i diversi rami di intervento dell'Agenzia.

1. Il primo livello analizza i risultati in relazione a quattro criteri cardine assunti dall'Agenzia mediante il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance[1] ovvero Risultati orientati al cittadino/cliente, Risultati relativi alla responsabilità sociale, Risultati relativi al personale, Risultati relativi alla Performance chiave. In relazione a tale livello per ciascuno dei Criteri Risultato in sede di programmazione sono stati definiti specifici obiettivi e assegnati pesi specifici diversi. Al Criterio Risultato Performance Chiave è stato assegnato il peso prevalente, pari al 70%, poiché nel suo ambito si colloca la realizzazione della Mappa degli Obiettivi e l'osservanza delle norme sulla Trasparenza.



Nella figura 2 sono rappresentati i livelli di raggiungimento degli obiettivi per ciascun criterio i cui valori ponderati, rispetto al peso a loro assegnato, attesta la Performance Organizzativa di Ente al 96,80%.

FIGURA 2 - LIVELLI DI RAGGIUNGIMENTO DI PO IN RELAZIONE AI QUATTRO CRITERI CARDINE (VALORI PONDERATI)

Per il dettaglio sui risultati qui rappresentati si rinvia al § 4.1 "La Performance Organizzativa".

[1] Vedi allegato 1 al Sistema approvato il 26 febbraio 2020 e aggiornato il 22 ottobre 2020.

2. Un secondo livello analizza i risultati collegati ai 14 Settori dell'Agenzia (8 programmatici e 6 abilitanti) che guardano al complesso delle attività programmate e assegnate a tutte le strutture organizzative dell'Ente. Quest'ordine di programmazione è suddiviso in due distinti domini: uno **Istituzionale**, direttamente collegato al perseguimento delle politiche strategiche delineate dal Documento di Visione Strategica per lo Spazio 2020-2029, e l'altro **Gestionale e di Prevenzione della corruzione**, che riassume le iniziative di natura trasversale, comprese quelle vincolate da normativa (in particolare quelle legate alla prevenzione della corruzione), che hanno come fine ultimo l'ottimizzazione, la razionalizzazione e l'efficientamento dell'azione amministrativa. I due domini nel loro insieme costituiscono la Mappa degli Obiettivi.

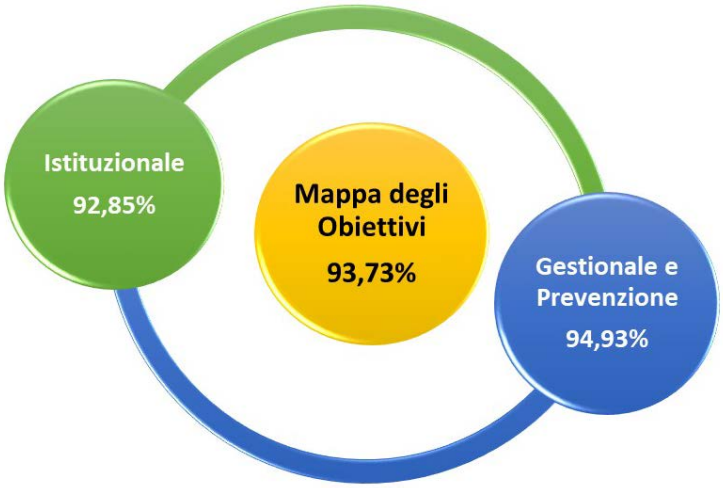


FIGURA 3 - LIVELLO DI PERFORMANCE PER DOMINIO (MAPPA DEGLI OBIETTIVI)

I settori programmatici e abilitanti sono organizzati in ambiti di intervento, obiettivi strategici obiettivi operativi e azioni, in un complesso sistema di declinazione della *mission* dell'ente e delle correlate attività a supporto.

Nella figura 3 sono rappresentati i livelli di raggiungimento degli obiettivi per dominio, il cui valore medio corrisponde al **93,73**%.

Nella figura 4 si rappresenta sinteticamente il grado di conseguimento della Performance dell'ASI con riferimento ai singoli Settori di intervento.

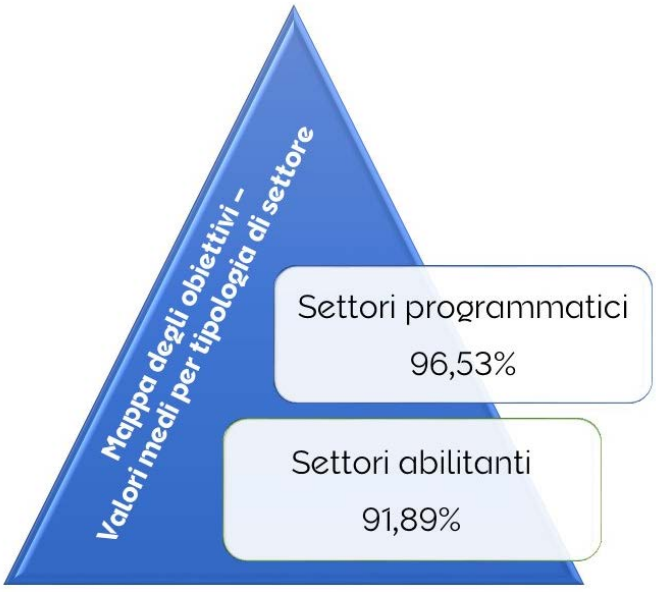


FIGURA 4 - LIVELLO DI PERFORMANCE PER TIPOLOGIA DI SETTORE (MAPPA DEGLI OBIETTIVI)

3. Il terzo ed ultimo livello riguarda i macro dati sulle attività complessive dell'Agenzia nel 2020, indipendentemente dal loro inserimento nel meccanismo di misurazione e valutazione proprio della Performance.

   La complessità e multidisciplinarietà del mandato istituzionale dell'Agenzia risulta evidente dalla schematizzazione di seguito rappresentata che fornisce, ancorché in modo sommario, una completa visione sull'operato dell'Ente.

L'ASI vista nel 2020

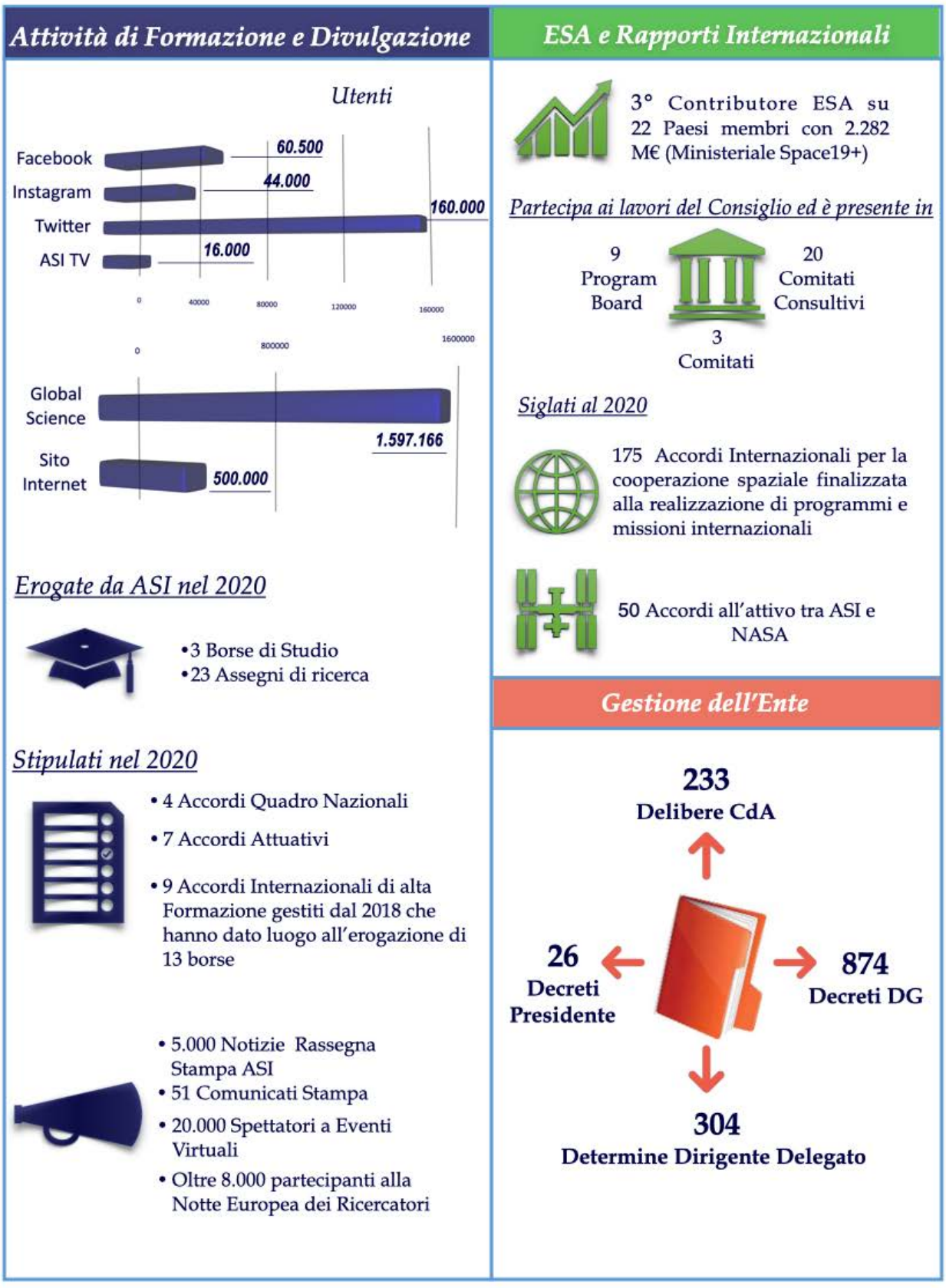


FIGURA 5 - I RISULTATI DELL'ATTIVITÀ DELL'ASI NEL 2020 (1/2)

L'ASI vista nel 2020

Comparto Produttivo di Riferimento



Le associazioni di categoria che partecipano al Tavolo Permanente delle Imprese (TPI)

TPI 5 riunioni svolte nel 2020

Nuovo accordo quadro ASI-ICE per
- Filmato Istituzionale del Comparto Industriale
- Realizzazione Piattaforma Digitale Comparto Industriale

1 Società Controllata

CIRA

3 Società con Partecipazione Diretta

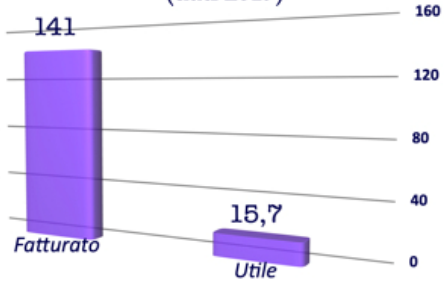
ALTEC · SPACELAB an Avio-ASI company · e-geos

1 Fondazione

FONDAZIONE E.AMALDI

Le Partecipate ASI hanno generato

M€ 141 fatturato complessivo
M€ 15,7 di utile complessivo
(dati 2019)



Ricerca

- 220 Articoli con affiliazione ASI nel 2020
- 191 Accordi Attuativi con Università e Enti di Ricerca
- 58 Dipendenti ASI accreditati per la VQR
- 130 affiliati ASI alla VQR

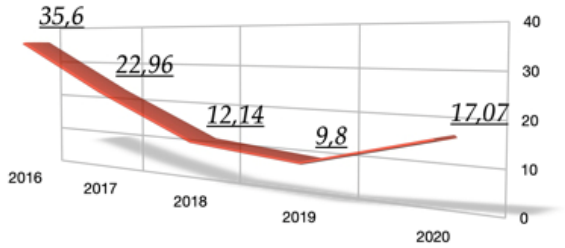
Risorse Finanziarie

Entrate ASI 2020
1.170.882.777 M€

€ Impegni di spesa nel 2020
940.776.387 M€

Indicatore Tempestività Pagamenti

I valori evidenziano il numero di giorni di anticipo con cui ASI ottempera ai propri obblighi di pagamento



Contratti istituzionali stipulati nel 2020 suddivisi per Unità Organizzativa	n. contratti	Importo IVA inclusa
Centro Geodesia Spaziale (CGS)	6	4.004.681,90 €
Coordinamento Tecnico-Scientifico (COT)	6	4.658.395,95 €
Esplorazione e Osservazione Universo (EOS)	36	21.159.849,15 €
Lanciatori Trasporto Spaziale (LTP)	9	601.135,48 €
Osservazione della Terra (UOT)	7	955.808,42 €
Tecnologie e Ingegneria (UTI)	14	85.795.333,51 €
Telecomunicazione e Navigazione (UTN)	3	2.736.141,00 €
Volo Umano (VUM)	6	1.164.941,00 €
Totale complessivo	**87**	**121.076.286,41 €**

FIGURA 6 - I RISULTATI DELL'ATTIVITÀ DELL'ASI NEL 2020 (2/2)

Le opportunità e le aree di miglioramento

La Governance dell'Agenzia è stata oggetto di un profondo riassetto in seguito all'entrata in vigore il 25 febbraio 2018 della 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" che, intervenendo sul D. Lgs. n. 128/2003 e sul D. Lgs. n. 213/2009, ha istituito il Comitato interministeriale per le politiche relative allo Spazio e all'Aerospazio (vedi il §3.1 "La missione e la governance dell'ASI").

Il nostro Paese nel settore spaziale può godere di una filiera completa di conoscenze, tecnologie, prodotti e sistemi, che si contraddistingue per l'ampia gamma di applicazioni, per il forte posizionamento tecnico scientifico internazionale e per la proficua interazione tra ricerca di base e ricerca applica e il mondo produttivo. L'attribuzione al più alto livello di governo della responsabilità della politica generale delle attività spaziali e aerospaziali ne è testimonianza concreta.

La politica spaziale è inoltre un eccellente strumento per lo sviluppo delle relazioni diplomatiche con altri Paesi e contribuisce ad attirare le nuove generazioni a confrontarsi con le materie STEM (Science Technology Engineering Mathematics), che costituiscono un insieme di competenze che sono oggi fondamentali per la comprensione di numerosissimi meccanismi alla base della nostra società.

Per affrontare al meglio il delicato ruolo strategico assegnatole e per far fronte alle nuove sfide e alla nuova governance nazionale nel settore, l'Agenzia si è dotata nel 2020 di una nuova struttura organizzativa, che, operativa dal 16 novembre 2020, dovrà essere rodata nel corso del 2021 affinché tale radicale innovazione consenta la reale ottimizzazione dei processi in termini di efficacia ed efficienza. A questa si aggiunge il consistente piano assunzionale che porterà l'Agenzia, a fine 2026, a poter contare su 600 unità di personale, riallineando quindi la sua consistenza dell'organico ad analoghe realtà istituzionali estere.

Ovviamente l'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19 ha portato ritardi anche nel settore spaziale, che Eurospace[2] stima in media per i programmi tra 1 e 2 mesi, che potranno solo in parte essere recuperati a conclusione del periodo di crisi economica sopravvenuta.

L'Agenzia in tale contesto ha tuttavia risposto in modo più che soddisfacente anche sul piano organizzativo interno non essendosi registrati segni di particolare difficoltà nella gestione dell'Ente.

Sul piano strettamente collegato alla Performance si continua a registrare da parte delle strutture organizzative un sempre maggiore coinvolgimento nelle attività di pianificazione, programmazione, monitoraggio e consuntivazione.

[2] Organizzazione senza scopo di lucro fondata nel 1961 dall'allora emergente industria spaziale europea. Promuove lo sviluppo delle attività spaziali in Europa e una migliore comprensione delle questioni e dei problemi legati all'industria spaziale. I suoi membri coprono l'intera catena del valore dell'industria spaziale e rappresentano oltre il 90% dell'attività dell'industria spaziale europea.

3. ANALISI DEL CONTESTO E STATO DELLE RISORSE

3.1 La missione e la *governance* dell'ASI

L'A.S.I. è l'ente pubblico nazionale che ha il compito di promuovere, sviluppare e diffondere, attraverso attività di agenzia, la ricerca scientifica e tecnologica applicata al campo spaziale e aerospaziale, con esclusione della ricerca aeronautica, e lo sviluppo di servizi innovativi, perseguendo obiettivi di eccellenza, coordinando e gestendo i progetti nazionali e la partecipazione italiana a progetti europei ed internazionali, in conformità con gli indirizzi del Governo come promossi dal Comitato interministeriale per le politiche relative allo spazio e alla ricerca aerospaziale (**COMINT**) e nel quadro del coordinamento delle relazioni internazionali assicurato dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (**MAECI**), avendo attenzione al mantenimento della competitività del comparto industriale italiano.

L'Agenzia Spaziale Italiana è pertanto l'architetto che sovraintende il sistema della politica spaziale italiana e rappresenta il governo nei contesti internazionali in ambito spaziale. L'impegno duraturo e costante e le consolidate competenze della filiera nazionale hanno permesso al nostro Paese di acquisire un ruolo di primo piano in un settore di importanza strategica come lo spazio: l'Italia è, infatti, una delle poche nazioni al mondo a disporre di una filiera completa di conoscenze e di produzione, che si contraddistingue per un'ampia gamma di applicazioni in ambito civile e militare, un forte posizionamento tecnico scientifico internazionale e una proficua interazione tra ricerca di base, ricerca applicata ed imprese.

La governance dell'Agenzia è regolata della 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", che, intervenendo sul D. Lgs. n.128/2003 e sul D. Lgs. n. 213/2009, ha istituito il COMINT. Il profilo della governance è stato ulteriormente integrato dal D.L. 12 luglio 2018, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 97.

Il contesto strategico nel quale opera attualmente l'Agenzia è rappresentato:

- ✓ dagli "Indirizzi del Governo in materia spaziale e aerospaziale" emanati il 25 marzo 2019 dal Presidente del Consiglio dei Ministri, con i quali sono stati identificati i settori strategici nazionali per lo spazio e l'aerospazio;
- ✓ dal Documento Strategico di Politica Spaziale Nazionale approvato il 18 dicembre 2019 dal COMINT;
- ✓ dal Documento di Visione Strategica per lo Spazio 2020-2029, approvato l'11 febbraio 2020 dal Consiglio di Amministrazione di ASI.

Gli Stakeholder

L'ASI è al centro di una fitta rete di relazioni di diversa dimensione e natura (politiche, tecnologiche, diplomatiche, scientifiche, ecc.), ragione per cui la relazione con gli stakeholder è sempre più importante e strategica.

Il riconoscimento della centralità del ruolo degli stakeholder consente a regime di:

- ✓ rafforzare il processo di inclusione nella fase di ascolto e di interlocuzione con i vari portatori di interesse per recepire le istanze da analizzare e da considerare nel processo di definizione delle strategie;
- ✓ aumentare la trasparenza e migliorare il processo di comunicazione e rendicontazione verso i diversi portatori interesse interni ed esterni;
- ✓ agevolare il dialogo e lo sviluppo della rete degli stakeholder di riferimento dell'Ente;
- ✓ migliorare il sistema controllo direzionale dell'ente e sviluppare le attività di controllo strategico (rilevazione e valutazione del livello di attuazione delle scelte effettuate nei documenti di

programmazione dagli organi di indirizzo).

La multidisciplinarietà delle attività e del ruolo che l'Agenzia assolve a livello nazionale e internazionale fa in modo che la rete dei suoi Stakeholder sia particolarmente fitta e variegata. Nel mosaico di seguito rappresentato è di tutta evidenza tale articolata rete di relazioni.

Istituzioni nazionali quali Ministeri, Protezione Civile, Enti locali, ecc.	**Governance e organi interni**	**Organi indirizzo, controllo quali PCM, COMINT, MUR, ANVUR, MEF, MAECI, ANAC, CdC, OIV**	**Comunità scientifica nazionale internazionale**	**Società partecipate**
Associazioni di categoria nazionali	**Dipendenti**	Agenzia Spaziale Italiana	**Scuola e Università**	**Altri enti e associazioni**
Imprese del settore	**Istituzioni internazionali**	**Media**	**Collettività**	**Fornitori ASI**

FIGURA 7 - GLI STAKEHOLDER DELL'AGENZIA (FONTE PTA 2021-2023)

3.2 Il contesto esterno

Comparto Industriale, ESA e relazioni internazionali

Lo spazio, al di là della suo ben noto contributo al progresso scientifico ed allo sviluppo della conoscenza, rappresenta un ambito strategico dal marcato carattere trasversale, che può essere funzionale a molteplici settori come i trasporti, la sicurezza, l'agricoltura, i beni culturali, il monitoraggio dei cambiamenti climatici, per citarne alcuni.

Dal momento che il nostro Paese dispone, come già detto, di una filiera completa di conoscenze e di prodotto, l'ASI contribuisce allo sviluppo tecnologico e socio-economico del Paese estendendo i confini del sapere e della conoscenza, creando nuove opportunità di mercato tramite l'impulso allo sviluppo del comparto industriale e alla creazione di nuove start-up in grado di competere sul mercato globale. Compito dell'ASI è anche quello di attirare le nuove generazioni all'approfondimento delle materie scientifiche, costituendo così un veicolo fondamentale per diffondere la cultura non solo spaziale e favorire lo sviluppo di una società moderna ed efficiente.

Negli ultimi anni si è assisto ad un cambio di visione nei confronti dello Spazio: da settore associato alla tecnologia, alla scienza, al prestigio geopolitico e all'avanzamento della conoscenza dell'uomo, si è cominciato a prendere coscienza che esso è anche un volano economico in senso più ampio.

I diversi osservatori economici stimano un ordine di grandezza di più di 300 miliardi di dollari per il

settore spazio nei prossimi anni, ma se consideriamo anche gli effetti indiretti sull'economia generati dalle applicazioni (downstream) o dall'utilizzo delle infrastrutture (upstream) da terzi, si fa poca fatica ad ipotizzare numeri ancora più impressionanti.

L'Italia, con un budget annuale medio nell'ultimo triennio di circa 1.000milioni di euro per lo spazio istituzionale civile (1.120M€ nel 2020), ha realizzato un valore annuale in produzione di circa 2 miliardi di euro, con un numero di addetti di circa 7.000 unità.

L'industria spaziale italiana copre l'intera catena del valore dello Spazio: dalla manifattura dei sistemi spaziali, che comprende la realizzazione di satelliti, le infrastrutture a terra e i sistemi di lancio e messa in orbita, alla realizzazione di servizi a valore aggiunto e applicazioni che utilizzano i dati e le tecnologie spaziali.

Il comparto spaziale nazionale è rappresentato da 200 imprese di cui l'80% rappresentato da PMI[3], inclusa una componente pari all'8% di start-up, 3 associazioni di categoria, 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), 10 distretti tecnologici localizzati nelle regioni italiane. Inoltre ASI collabora attivamente con una rete diversificata di Università, Dipartimenti e Centri di Ricerca.

L'emergere della New Space Economy, rende particolarmente importante la condivisione di finalità e metodologie di intervento fra settore pubblico e settore privato. A tal riguardo l'Italia ha definito un "Piano Strategico Space Economy" che prevede un investimento paese di circa 4,7 miliardi di euro, di cui circa il 50% coperto con risorse pubbliche, tra nazionali e regionali, aggiuntive rispetto a quelle ordinariamente destinate alle politiche spaziali. Obiettivo del piano è quello di definire le linee strategiche d'intervento in grado di sostenere il settore spaziale Nazionale come uno dei motori propulsori della crescita del Paese mettendo al centro della propria azione l'approccio del Partenariato Pubblico Privato (PPP), identificato come lo specifico strumento per la crescita della Space Economy italiana.

Le relazioni con la Comunità Spaziale Internazionale

L'Agenzia, direttamente o mediante accordi intergovernativi, partecipa a numerosi programmi internazionali, distinguendosi per la propria predisposizione alla collaborazione bilaterale e multilaterale. Infatti, lo sviluppo di programmi spaziali con altri paesi, di analoghe, diverse o complementari competenze tecnologiche e scientifiche, rappresenta uno strumento privilegiato di cooperazione bilaterale non solo industriale, ma anche istituzionale e governativo.

L'Italia partecipa da anni a programmi di cooperazione con *partner* di primo piano del settore, come Stati Uniti e Federazione Russa, con nuovi e vecchi paesi tecnologicamente sviluppati quali Cina, India, Giappone e Israele, ma anche con nuovi paesi emergenti come Australia, Argentina, Brasile, Emirati Arabi, Sud Africa e paesi in via di sviluppo, come il Kenya e altri paesi africani e diversi paesi latino-americani. Di seguito sono riportate delle sintesi su alcuni dei più significativi rapporti bilaterali che l'Itala ha con diversi Paesi.

Stati Uniti
Gli Stati Uniti rimangono il partner internazionale con cui ASI dal suo nascere ha stabilito relazioni privilegiate, diversificando nel tempo le tematiche di cooperazione. Con all'attivo circa 50 accordi, nel dicembre 2019, ASI e NASA hanno intrapreso un intenso dialogo per assicurare la partecipazione italiana, sia istituzionale che commerciale, al programma ARTEMIS per riportare l'uomo sulla Luna entro il 2024 e successivamente su Marte.

[3] Fonte Ministero dello Sviluppo Economico, Rapporto "L'industria italiana dello Spazio" ottobre 2020

Lo scenario statunitense continua ad essere caratterizzato da un grande dinamismo degli attori privati coinvolti nelle diverse attività, dall'esplorazione (Space X, Blu Origin, Virgin Galactic), alla Stazione Spaziale Internazionale (AXIOM, Bigelow), dai landers (Astrobiotic, Moon Express) alla estrazione delle risorse sugli asteroidi (Deep Space Industries, Planetary Resources). A livello industriale, ASI ha attivato un proficuo dialogo con l'azienda SpaceX, grazie anche ad un Launch Reservation Agreement (LRA) firmato nel 2017. La compagnia ha dichiarato l'interesse a proporre i propri servizi per il lancio di futuri satelliti governativi italiani. Con Space X ASI ha anche attivato un contratto di supporto al monitoraggio ed al controllo delle fasi di lancio dei vettori di Space X al Centro Spaziale "Luigi Broglio" di Malindi, in Kenya, per la durata di 5 anni. Altro dialogo è quello con Virgin Galactic che si propone come gateway di punta per i voli commerciali suborbitali, con accento sulle attività legate al turismo spaziale, ma anche alla ricerca scientifica.
Russia
Lo Spazio rimane una priorità per il governo russo, deciso a confermarsi una potenza nel settore. L'Italia fin dal 2000 ha con la Federazione Russa un accordo intergovernativo sulla cooperazione e l'uso pacifico dello spazio extra-atmosferico, in cui l'ASI e l'agenzia spaziale russa sono identificate quali Implementing Agencies. ASI e Roscosmos sono anche presenti all'interno del Consiglio intergovernativo italo- russo per la cooperazione economica, industriale e finanziaria (CIRCEIF), ove coordinano e promuovono le collaborazioni bilaterali scientifiche ed industriali.
Giappone
Con il Giappone, negli ultimi anni, l'Italia ha intensificato le relazioni bilaterali anche nel settore spaziale. In particolare, l'ASI e l'Agenzia spaziale giapponese, JAXA, hanno già da vari anni avviato una cooperazione nel settore dell'osservazione della terra e della ricerca per la gestione dei disastri naturali, tramite le rispettive costellazioni satellitari nazionali, l'italiana COSMO-SkyMed e la giapponese ALOS. Attualmente, si sta negoziando la partecipazione dell'ASI a missioni giapponesi di alto valore scientifico, tra cui Solar C-EUVST.
Kenya
L'Italia ha una lunga tradizione di cooperazione nel settore spaziale con il Kenya, attraverso il Progetto S. Marco, relativo all'uso e allo sviluppo della Base spaziale "Luigi Broglio", situata a Malindi e gestita sin dal 2004 dall'ASI. Grazie anche alla collaborazione con Sapienza Università di Roma, l'Italia offre ormai da anni attività di formazione a cittadini keniani. Tra le ultime attività, si ricorda il Master 2019-2020 in "Capacity Building and Astronautics" dedicato a studenti keniani e italiani. Di grande rilevanza anche i progetti di ricerca congiunti tra Sapienza e università keniane, che spaziano dall'osservazione della terra alla produzione di piccoli satelliti. L'Italia è anche interessata a stabilire un rapporto di carattere regionale con l'intera Africa. A febbraio 2018, ASI, in collaborazione con l'Agenzia Spaziale del Kenya (KSA) e l'International Astronautical Federation (IAF), ha organizzato a Nairobi l'International Space Forum – The African Chapter, a cui hanno partecipato 29 Paesi africani. L'evento ha prodotto, e continua a produrre, una serie di nuove relazioni con Paesi quali le Seychelles, il Marocco, lo Zimbabwe, la Nigeria, l'Algeria e l'Etiopia e l'Egitto.

TABELLA 1 - SCHEDA DEI PRINCIPALI RAPPORTI INTERNAZIONALI DEL NOSTRO PAESE IN AMBITO SPAZIALE (FONTE PTA 2021-2022)

Per altre collaborazione si rinvia al dettaglio contenuto nel Piano Triennale delle Attività 2021-2023.

Nel **contesto multilaterale,** gli indirizzi del Governo hanno espressamente indicato la necessità di rafforzare la cooperazione internazionale e il presidio nazionale ai più alti livelli istituzionali di tutte le organizzazioni internazionali di settore, allo scopo di assicurare una presenza costante ed influente dell'Italia.

ASI da anni supporta la delegazione italiana nei lavori del Comitato delle Nazioni Unite che si occupa

di attività spaziali (Committee on the Peaceful Uses of Outer Space – UNCOPUOS), e continuerà, altresì, a presidiare altri organismi spaziali internazionali, quali il Group on Earth Observation (GEO), il Committee on Earth Observation Satellites (CEOS), l'Inter-Agency Space Debris Coordination Committee (IADC), l'International Committee on Global Navigation Satellite Systems (ICG), l'International Space Exploration Coordination Group (ISECG) e l'International Astronautical Federation (IAF).

I rapporti con l'Unione Europea

Con l'entrata in vigore nel 2010 del Trattato di Lisbona, lo Spazio è diventato una competenza "condivisa" dell'Unione Europea e l'attività svolta dalla Commissione Europea è diventata sempre più ampia, con un coinvolgimento sempre maggiore in gran parte delle attività spaziali europee. Il ruolo dell'UE nello spazio è cresciuto, infatti, sia in termini di programmi sia in termini di investimenti.

L'importanza strategica dei rapporti con l'Unione Europea è richiamata nello Statuto dell'ASI che ha "il compito di promuovere, sostenere e coordinare la partecipazione italiana ai progetti e iniziative dell'Unione Europea nel campo spaziale e aerospaziale".

L'Italia, a livello istituzionale, è direttamente coinvolta in tutte le attività spaziali dell'UE di carattere politico, strategico e tecnico, tramite la partecipazione al gruppo consiliare spazio, ai comitati delle diverse componenti del programma spaziale dell'UE e a gruppi di lavoro tecnici. L'Italia, infatti, si è confermata un attore cruciale nei programmi europei ed ha contribuito con lo sviluppo e la fornitura dei satelliti, alla realizzazione dei payload, delle operazioni, dei lanci, delle applicazioni e servizi, delle tecnologie abilitanti, degli punti per la roadmap e per le proposte per la way forward.

Il ritorno italiano medio rispetto ai programmi spaziali, sulla base dei dati fino al 2019, è stato pari a circa il 16%. Assumendo una contribuzione italiana al budget EU pari a circa il 12,5%, si registra un sovra-ritorno di 4 punti percentuali. Il ritorno calcolato con i dati disponibili è da considerarsi una stima conservativa.

L'Agenzia Spaziale Europea

Come previsto dal suo Statuto e dal D. Lgs. 4 giugno 2003, n. 128, l'ASI partecipa, sulla base degli indirizzi del Comitato interministeriale per le politiche relative allo spazio e alla ricerca aerospaziale, nel quadro del coordinamento delle relazioni internazionali assicurato dal Ministero degli Affari Esteri, ai lavori del Consiglio dell'Agenzia Spaziale Europea (ESA) e promuove e coordina la presenza italiana ai programmi approvati dall'ESA, assicurando il rispetto del principio del geo-ritorno.

L'Italia è un membro fondatore dell'Agenzia Spaziale Europea (ESA) e, insieme agli altri 21 Stati membri, partecipa attivamente alle sue attività afferenti a programmi sia di tipo obbligatorio che opzionale.

Le attività obbligatorie, finanziate con il contributo garantito di tutti gli Stati membri dell'Agenzia, calcolato in base percentuale rispetto al prodotto interno lordo (PIL) di ciascun paese, includono il programma scientifico, i costi delle infrastrutture e le attività generali. L'ESA sviluppa anche una serie di programmi opzionali per i quali la partecipazione è facoltativa e la relativa quota di contribuzione da destinare a ciascun programma è stabilita dai singoli Paesi, in particolare il valore minimo percentuale della sottoscrizione per partecipare a tali programmi è pari a un quarto del PIL. I programmi opzionali rappresentano un'importante opportunità di crescita e di posizionamento nel mercato internazionale per ciascun Paese e per le relative industrie.

All'ultimo Consiglio Ministeriale ESA di Siviglia (cosiddetto Space 19+), l'Italia si è confermata il terzo paese contributore, dopo Germania e Francia, con un investimento di circa 2,3 miliardi di euro, in particolare, sui programmi opzionali di esplorazione umana e robotica, osservazione della Terra e trasporto spaziale.

Con l'entrata in vigore della Legge n. 7/2018, l'individuazione delle priorità e delle scelte di

investimento, in conformità con gli indirizzi del Governo come promossi dal COMINT, ha reso possibile nel 2019 contribuzioni maggiori rispetto ai Consigli Ministeriali precedenti, rispondendo così all'ambizione dell'Italia di raggiungere specifici obiettivi scientifici, tecnologici e industriali, mirati a valorizzare gli investimenti nazionali effettuati nel corso degli ultimi anni nell'intero settore spaziale.

La crisi COVID-19, con le restrizioni entrate in vigore già alla fine di febbraio 2020, ha imposto relazioni prevalentemente da remoto con l'esecutivo e con le altre delegazioni. Nonostante ciò nel corso del 2020 i contratti industriali ottenuti dagli operatori nazionali sono stati il 20% circa del totale assegnato in ESA, in particolare hanno riguardato i programmi I-HAB, ERO, ExoMars, Copernicus, VegaC/VegaE e Space Rider. Sono state gestite circa 150 richieste di autorizzazione al finanziamento per la partecipazione a gare ARTES e supportate 15 proposte di progetto per GSTP e 4 per InCubed.

Già dal 2021 nei comitati e board ESA, a cui l'ASI partecipa tramite i suoi rappresentanti, si inizierà a discutere degli obiettivi strategici e delle proposte dei programmi da sottoscrivere alla prossima riunione ministeriale che si terrà alla fine del 2022.

Il nuovo Direttore Generale dell'ESA, l'austriaco Josef Aschbacher, è in carica dal 1° marzo 2021.

Gli effetti dell'emergenza sanitaria causata dal COVID-19

Come la maggior parte dei settori economici in Europa, anche il settore spaziale è stato profondamente colpito dalla crisi del COVID-19 e dalle misure di blocco adottate dai governi per rallentare e mitigare la diffusione della pandemia. I paesi europei hanno adottato politiche e approcci diversi per mitigare gli effetti dell'emergenza sanitaria, dando il via a un insieme eterogeneo di misure e agende nazionali riguardanti il confinamento della popolazione, la chiusura delle attività e la chiusura dei confini. Di conseguenza, le implicazioni e l'impatto diretto della crisi sul settore spaziale possono differire da Stato a Stato.

Una prima conseguenza delle misure di blocco per la maggior parte dei settori in Europa e in Italia, compreso il settore spaziale, è stato un ampio ricorso al lavoro agile che di conseguenza ha dato un impulso alla digitalizzazione dei modelli di lavoro[4]. L'ASI, ha intrapreso una serie di misure precauzionali per il contrasto e il contenimento della diffusione del contagio garantendo, allo stesso tempo, la piena operatività dell'Agenzia e la necessaria continuità della sua azione amministrativa e tecnica. A tale fine, sono state incentivate ed ulteriormente rafforzate tutte le forme di lavoro flessibile (telelavoro, smart working e lavoro agile), già applicate dall'ente, e lo svolgimento delle riunioni da remoto (audioconferenza e videoconferenza). Questo ha permesso una veloce riorganizzazione del lavoro da remoto come richiesto in questo momento di emergenza.

Anche la sostenibilità della Supply Chain (catena di distribuzione) è stata ampiamente colpita dall'emergenza sanitaria a causa di interruzioni nella logistica con conseguenti ritardi nella tabella di marcia di molti programmi spaziali. Nel complesso, Eurospace stima che le interruzioni nel settore spaziale abbiano portato a un ritardo medio per i programmi spaziali compreso tra 1 e 2 mesi, sottolineando che tali ritardi potrebbero essere parzialmente recuperati dopo la crisi. Il governo francese, per esempio, ha interrotto le attività del Guiana Space Center di Kourou che è rimasto chiuso circa due mesi, con ritardi nelle operazioni di lancio[5].

Il futuro del settore spaziale europeo dipenderà anche da possibili cambiamenti nelle politiche e nei bilanci pubblici. Più concretamente, lo shock economico senza precedenti subito dal continente si tradurrà necessariamente in una revisione dei bilanci pubblici e degli strumenti per adeguarsi alle conseguenze della crisi. Influenzata dalla pandemia, la Commissione Europea ha rivisto la sua

---

[4] 13° Conferenza sulla Politica Spaziale Europea, n.51, 11 gennaio 2021.

[5] "ESPI Special Report - COVID-19 and the European space sector", July 2020, Vienna.

proposta per il quadro finanziario pluriennale 2021 - 2027 e ha pubblicato un nuovo bilancio dove il budget per il programma spaziale è stato ridimensionato a 14,8 miliardi di euro a fronte dei 16 miliardi di euro previsti inizialmente[6].

In questa particolare situazione, il ruolo centrale svolto dalla domanda pubblica, almeno nel segmento upstream, e la rilevanza strategica dei sistemi spaziali per l'economia e la società forniscono anche alcune importanti garanzie per il settore in generale.

Come sottolineato anche dall'OECD (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) nel suo "The impacts of COVID-19 on the space industry" dell'agosto 2020, la crisi economica scaturita dalla pandemia attuale potrebbe generare effetti di medio e lungo periodo pericolosi soprattutto per quel substrato fondamentale di PMI giovani e innovative attive nel settore della space economy italiana, le quali potrebbero non sopravvivere a un rischio concreto di concentrazione del mercato e mancanza di liquidità causa scarsa facilità nell'accesso a finanziamenti o programmi istituzionali. L'ASI a questo scopo, ma anche per contribuire alla ricerca di concrete soluzioni per il contenimento della pandemia, ha proposto, con la collaborazione del Ministero per l'Innovazione Tecnologica e la Digitalizzazione e del Sottosegretario di Stato con delega alle politiche per lo spazio, un bando destinato a due ambiti di applicazione: salute ed educazione a distanza mediante l'uso di tecnologie spaziali.

Per finanziare un maggiore numero di proposte italiane l'ASI ha incrementato di 7,5 milioni di euro i fondi destinati all'iniziativa che prevedeva un investimento iniziale di 2,5 milioni di euro per un contributo complessivo di 10 milioni di euro.

L'iniziativa, destinata a tutti gli operatori economici dei paesi membri dell'ESA, si è chiusa con 130 proposte di cui 98 prevedono un operatore economico italiano per sperimentazioni di tecnologie spaziali per il contenimento, monitoraggio e contrasto della pandemia.

L'ASI, ritiene inoltre opportuno contribuire alla promozione e allo sviluppo di un completo quadro di finanza nazionale (innovativa e non) per la Space Economy per le diverse esigenze di start-up, PMI e grandi imprese che popolano l'industria del settore[7].

3.3 Il contesto interno

La struttura di governo interna

L'Agenzia opera attraverso i seguenti organi: Presidente, Consiglio di Amministrazione, Consiglio Tecnico-Scientifico (organo di natura consultiva) e Collegio dei Revisori dei Conti.

Con le nomine avvenute il 19 novembre 2020 a cura del Ministro dell'Università e della Ricerca si è completato il percorso di nomina del Consiglio di Amministrazione composto da 5 componenti, compreso il Presidente, che era stato avviato nel 2019 (per ogni dettaglio sulla composizione vedasi il seguente link).

Il 2020 ha visto un cambio nel vertice gestionale dell'amministrazione, il dott. Fabrizio Tosone, Dirigente tecnologo di ASI, è stato nominato Direttore Generale reggente subentrando nel ruolo al Dott. Santo Darko Grillo, Dirigente Amministrativo, chiamato a svolgere altro incarico di vertice presso una diversa Pubblica Amministrazione.

La struttura organizzativa

Per rispondere alla nuova veste assunta dall'ASI nell'ambito della nuova governance del settore aerospaziale a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 7/2018 (vedi §3.1), anche in considerazione

[6] "Programma spaziale dell'UE: la presidenza del Consiglio raggiunge un accordo politico con il Parlamento europeo", Comunicato stampa, 18 dicembre 2020.

[7] "Tecnologie per Covid: ASI investe 10 milioni di euro", www.asi.it, 10 maggio 2020.

degli stretti collegamenti funzionali con il COMINT, l'ASI ha approvato una nuova macro organizzazione la cui piena operatività è a far data dal 16 novembre 2020.

Lo sviluppo del nuovo assetto organizzativo è il risultato di un'attenta analisi di confronto con le realtà organizzative e manageriali di altre agenzie spaziali a livello internazionale allo scopo di verificare l'adeguatezza dell'esistente struttura alle funzioni.

Con la nuova macro-organizzazione si è inteso migliorare struttura, processi e funzionamento attraverso → il decentramento delle deleghe e delle responsabilità, prima concentrate nella sola Direzione Generale, →l'ottimizzazione delle risorse finanziarie e umane, → la semplificazione burocratica e → l'integrazione di competenze manageriali e tecniche a tutti i livelli organizzativi.

Essa si articola su diversi livelli, il primo è rappresentato dalla Direzione Generale.



FIGURA 8 - LA STRUTTURA DELLA NUOVA MACRO ORGANIZZAZIONE ASI (FONTE PROVVEDIMENTI ASI)

Al seguente link si accede alla visione complessiva della nuova macro struttura organizzativa.

Le articolazioni territoriali e funzionali

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.



Il CGS - Centro di Geodesia Spaziale "G. Colombo"

Il Centro di Geodesia Spaziale, intitolato al Prof. Giuseppe ("Bepi") Colombo, è il principale centro operativo dell'ASI, il CGS si occupa di Geodesia Spaziale, telerilevamento, tracciamento dei detriti spaziali, telecomunicazioni quantistiche e metrologia di tempo e frequenze.

Tutte le sue attività sono svolte in un contesto di collaborazioni nazionali ed internazionali, contribuendo a consolidare e valorizzare le capacità della comunità scientifica e industriale nazionale.



Difatti si può per molti aspetti qualificare come "centro di eccellenza" per le attività che vi hanno luogo e per le dotazioni impiantistiche e infrastrutturali, ed è sede di attività di formazione a livello universitario e internazionale.

La Regione Basilicata dedica una continua attenzione alle attività del Centro, origine, inoltre, di un indotto significativo, sia in termini di ritorni per le piccole e medie imprese locali che di ricaduta occupazionale.

Centro Spaziale "Luigi Broglio" (BSC)

Il Centro Spaziale "L. Broglio" (Broglio Space Centre - BSC) di Malindi in Kenya è l'unica base ASI fuori dal territorio italiano. La presenza italiana sul sito è regolata dall'accordo intergovernativo tra Italia e Kenya, che prevede la possibilità di effettuare attività di lancio, di acquisizione dati da satelliti, di telerilevamento e di formazione sia in loco che in Italia. La presenza del Centro in Kenya e il suo mantenimento in attività sono strategici per l'Italia, in quanto la sua localizzazione geografica, in posizione equatoriale a latitudine ottimale ed adeguatamente spaziata in longitudine rispetto ai principali siti di lancio e di controllo satellitare, è tale da renderla potenzialmente una delle migliori basi al mondo per il lancio e controllo in orbita di satelliti e vettori.



Oggi la Base risponde a diversi ruoli e funzioni di interesse del Sistema Paese, non ultima la funzione di "strumento di diplomazia", dovuta alla sua peculiare collocazione, con cui realizzare obiettivi di collaborazione e cooperazione internazionale, non solo con riferimento all'intera Africa.

Il Sardinia Deep Space Antenna (SDSA)

Il Sardinia Deep Space Antenna è stato inaugurato ufficialmente a maggio del 2018 e nasce per fornire servizi di navigazione e comunicazione per le missioni interplanetarie e lunari di esplorazione robotica ed umana e per supportare ambiziosi esperimenti scientifici.

Il SDSA, consente all'Italia di prendere parte alle reti di comunicazione mondiale, in particolare quelle del Deep Space Network della NASA ed ESTRACK dell'ESA, per la gestione delle sonde interplanetarie e delle missioni lunari e per la fornitura di dati di esplorazione dello spazio.



Il SDSA è di fatto uno strumento scientifico di valore rilevante che insieme al SDSA Research Center, che ne garantisce la piena valorizzazione, offre alle università e alla comunità scientifica italiana l'equipaggiamento ed il supporto per sviluppare attività di ricerca scientifica e tecnologica, sperimentazione e formazione.

Lo stato delle risorse umane - Il Personale

La consistenza dell'organico dell'ASI è stata rimodulata in occasione dell'approvazione del Piano Triennale di Attività 2020-2022 (Deliberazione CdA n. 49/2020 del 26 febbraio 2020). Essa prevede al 31/12/2026 che in Agenzia operino 600 unità di personale. L'imponente piano assunzionale prevede nel corso dei prossimi 5 anni l'avvio delle selezioni comparative per l'acquisizione delle risorse necessarie al funzionamento ottimale dell'Agenzia. L'Italia, come già detto, è il terzo contributore in ambito ESA; se si comparano i dati con i primi due Paesi contributori, ovvero Francia e Germania[8], è di tutta evidenza come una delle maggiori sfide per l'Agenzia sia quella di acquisire le migliori risorse umane in campo tecnico e scientifico.

A seguire si riportano i dati relativi alla consistenza dell'organico (personale a tempo indeterminato) al 31/12/2020 in relazione al fabbisogno del personale a regime.

Profilo e livello	Personale a tempo indeterminato	Scostamento dalla consistenza dell'organico a regime (31/12/2026)
Dirigenti	2	-2
Dirigente 1 Fascia	-	-2
Dirigente 2 Fascia	2	0
Tecnologi	151	-104
Dirigente Tecnologo	27	-23
Primo Tecnologo	56	-24
Tecnologo	68	-57
Ricercatori	24	-16
Dirigente di Ricerca	-	-1
Primo Ricercatore	-	-3
Ricercatore	24	-12
Funzionari di Amministrazione	25	-40
Livello 4	13	-17
Livello 5	12	-23
Collaboratori Tecnici Enti Ricerca	40	-49
Livello 4	10	-10
Livello 5	14	-11
Livello 6	16	-28
Collaboratori di Amministrazione	25	-60
Livello 5	4	-16

[8] DLR circa 8.000 dipendenti, CNEL >2.000 (fonte dati Wikipedia)

Profilo e livello	Personale a tempo indeterminato	Scostamento dalla consistenza dell'organico a regime (31/12/2026)
Livello 6	7	-8
Livello 7	14	-36
Operatori di Amministrazione	2	-23
Livello 7	1	-9
Livello 8	1	-14
Operatori Tecnici	8	-29
Livello 6	2	-5
Livello 7	2	-8
Livello 8	4	-16
Totale generale	277	-323

TABELLA 2 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2020 (FONTE DATI DRU)

Al personale di ruolo si affianca un discreto numero di personale a tempo determinato, impiegato in specifici progetti, e soggetti titolari di attività di ricerca.

Il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in servizio al 31/12/2020 risulta essere pari a n. 21 unità, delle quali n. 5 unità a carico del FOE (Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca) e n. 16 unità a carico di finanziamenti esterni. La tabella che segue riporta la situazione alla data del 31/12/2020:

Profili professionali a tempo determinato	Totale
Dirigente Tecnologo	2
Primo Tecnologo	2
Tecnologo	7
Ricercatore	1
Collaboratore Amministrazione	9
Totale generale	**21**

TABELLA 3 - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO AL 31/12/2020 (FONTE DATI DRU)

Tipologia di contratto per attività di ricerca	Totale
Assegno di ricerca	16
Borsa di studio	3
Co.co.co e incarichi professionali per attività di ricerca	6
Totale generale	**25**

TABELLA 4 - CONTRATTI PER ATTIVITÀ DI RICERCA AL 31/12/2020 (FONTE DATI DRU)

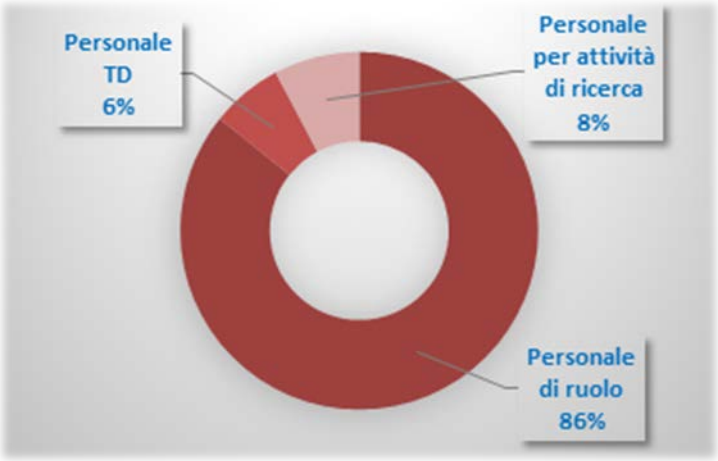


GRAFICO 1 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (FONTE DATI DRU)

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 § 4.3 del Piano triennale della Performance 2021-2023 pubblicato al seguente link.

Clima organizzativo - Iniziative a supporto del benessere organizzativo

Nel corso degli anni, con particolare riferimento a partire dal 2015, sono state avviate in Agenzia variegate iniziative volte a sostenere un clima organizzativo favorevole, che tenesse conto delle diverse indagini svoltesi su più fronti. Nella tabella a seguire sono indicate le iniziative di maggior rilievo, collegate principalmente alla conciliazione del rapporto vita professionale – vita familiare.

Elemento comune delle iniziative che vengono rappresentate è la piena soddisfazione registrata nel corso degli anni da parte del personale.

Asilo nido aziendale
L'asilo nido è collocato all'interno della sede centrale dell'Agenzia, in un plesso dedicato. Il servizio è destinato ai figli dei dipendenti dell'ASI, di altre Amministrazioni presenti sul territorio e altri soggetti privati che ne facciano richiesta. L'asilo è gestito in concessione e la data di avvio del contratto risale al 1° settembre 2016.
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, e 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, sino ad arrivare a 28 unità di personale nel 2020.
Smart working

L'istituto dello smart working, o lavoro agile, ha trovato veloce applicazione in Agenzia anche alla luce della positiva esperienza maturata attraverso il telelavoro. Nel 2019 è stato emesso un bando che ha consentito l'avvio del progetto sperimentale dal 1° gennaio 2020. All'istituto sono state ammesse 118 risorse dell'Agenzia. Il progetto prevedeva un massimo di 4 giorni di smart working nel corso di ciascun mese. Con la crisi sanitaria l'istituto è stato esteso a tutto il personale dell'Agenzia, nella percentuale stabilita di volta in volta dai decreti governativi.
Ferie solidali
L'istituto della cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie è stato introdotto a seguito dell'emanazione del D. Lgs. n. 151/2015 (art. 24). La normativa in questione 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. Tale istituto è stato avviato mediante accordo sindacale sottoscritto il 25 febbraio 2016. E' stato applicato in una occasione e le ferie cedute e non utilizzate sono state riassegnate ai dipendenti che volontariamente avevano aderito all'iniziativa.
Ulteriori iniziative finanziate con fondi del trattamento accessorio del personale
Il Disciplinare per la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale al personale dell'Agenzia prevede una serie di agevolazioni finanziate con le risorse del trattamento accessorio. L'attuale disciplinare prevede l'erogazione di sussidi a fronte di un aggravio del bilancio familiare e contributi per le seguenti tipologie di spese: nido d'infanzia, scuola dell'infanzia e scuola primaria, soggiorni estivi dei figli dei dipendenti, spese di trasporto, interessi passivi su prestiti. Sono inoltre previste borse di studio per i figli dei dipendenti in relazione ai risultati conseguiti dalle scuole medie all'Università Tra le iniziative strutturali più significative si segnala inoltre l'apertura da alcuni anni della palestra collocata all'interno della sede centrale dell'Agenzia data in gestione al CRAL dei lavoratori e uno spazio Biblioteca anch'esso gestito dal Circolo dei lavoratori. Entrambe le iniziative sono state finanziate solo in parte con i fondi del trattamento accessorio.

TABELLA 5 - PRINCIPALI ISTITUTI COLLEGATI AL BENESSERE ORGANIZZATIVO (FONTE DATI DRU, ACCORDI SINDACALI, PROVVEDIMENTI DIRETTORE GENERALE)

Clima organizzativo - Indagine sul Benessere Organizzativo

Nel 2020 l'ASI, in linea con la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" del 24 marzo 2004, ha predisposto e somministrato al proprio personale un sondaggio sul Benessere Organizzativo. Si tratta della terza indagine svolta dall'Agenzia (le precedenti risalgono al 2013 e al 2016), che denota la forte consapevolezza che solo attraverso la buona qualità dell'ambiente lavorativo e sociale si possono raggiungere risultati sfidanti e innovativi.

Il sondaggio è stato predisposto per rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e per identificare possibili azioni per il miglioramento e la valorizzazione delle condizioni generali dei dipendenti, perseguendo in tal modo i seguenti obiettivi:

- ✓ favorire l'ascolto delle problematiche lavorative del personale;
- ✓ promuovere il confronto pro-attivo tra i dipendenti;
- ✓ individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere e la produttività del personale;
- ✓ analizzare le dinamiche di leadership esistenti;
- ✓ fornire agli organi di vertice informazioni utili alla pianificazione di interventi finalizzati al miglioramento delle condizioni lavorative.

L'indagine è stata svolta tramite questionario on-line composto da 82 quesiti suddivisi in 14 sezioni.

Nelle domande è richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente, dove 1 rappresenta il valore minimo (minima importanza attribuita, per nulla, in totale disaccordo) e 6 il valore massimo (massima importanza attribuita, del tutto, in totale accordo).

Hanno risposto all'indagine 122 partecipanti su 338 invitati alla compilazione del questionario (36%). Il numero di risposte degli uomini è pari a 56 su 122 (45%) quello delle donne è pari a 66 su 122 (54%). Rispetto all'indagine condotta nel 2016 si è registrato un decremento del livello di partecipazione, che è passato dal 60% del 2016 (144/240) al 36% del 2020 (122/338), con una diminuzione pari al 15%.

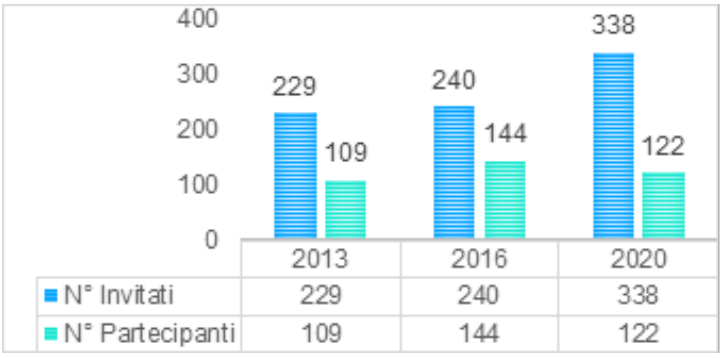


GRAFICO 2 - LIVELLO DI PARTECIPAZIONE AL SONDAGGIO (FONTE DATI DRU)

L'indagine ha evidenziato che in tutti gli ambiti i valori ottenuti nel 2020 risultano superiori/maggiormente positivi rispetto agli analoghi valori emersi nel 2016.

Anche se in misura meno elevata che nel 2016, sono confermate essere "aree di insoddisfazione" quelle sinteticamente riferibili alla (1) valorizzazione del lavoro prestato, (2) allo sviluppo professionale, (3) all'attuazione del principio meritocratico nelle progressioni di carriera, (4) all'appropriata circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione e (5) alla premialità delle capacità e impegno del dipendente.

Sezione del questionario	2016	2020
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,39	4,98
Le discriminazioni	4,85	5,37
L'equità nella mia amministrazione	2,91	3,67
Carriera e sviluppo professionale	2,51	3,31
Il mio lavoro	4,24	4,92
I miei colleghi	3,89	4,57
Il contesto del mio lavoro	2,86	4,39
Il senso di appartenenza	4,24	4,88
L'immagine della mia amministrazione	4,25	4,98
Media Complessiva	3,79	4,56

TABELLA 6 - CONFRONTO TRA I DATI MEDI COMPLESSI 2016 E 2020 DELL'AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO (FONTE DATI DRU)

Analisi di genere

La funzione del bilancio di genere si pone come strumento informativo per promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse e

tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES).

Le informazioni inserite in questa Relazione, pur non rappresentando un bilancio di genere, intendono fornire informazioni significative riguardo ad alcuni degli aspetti considerati nei questionari relativi alle politiche del personale dell'amministrazione di cui alla Circolare n. 7 del 16/04/2020 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Distribuzione del personale per profilo e genere	Totale	Donne		Uomini	
		n.	%	n.	%
Dirigente Amministrativo	2	1	50	1	50%
Dirigente Tecnologo	29	7	24%	22	76%
I° Tecnologo	58	21	36%	37	64%
Tecnologo	75	40	53%	35	47%
Dirigente di Ricerca	0				
I° Ricercatore	0				
Ricercatore	25	14	56%	11	44%
Funzionario di amministrazione	25	21	84%	4	16%
Collaboratore Tecnico ER	40	21	52,5%	19	52,5%
Collaboratore di amministrazione	34	24	71%	10	29%
Operatore tecnico	8	1	12,5%	7	87,5%
Operatore di amministrazione	2	2	100%	0	0%

TABELLA 7 - PERSONALE DI RUOLO E A TEMPO DETERMINATO AL 31/12/2020 (FONTE DATI DRU)



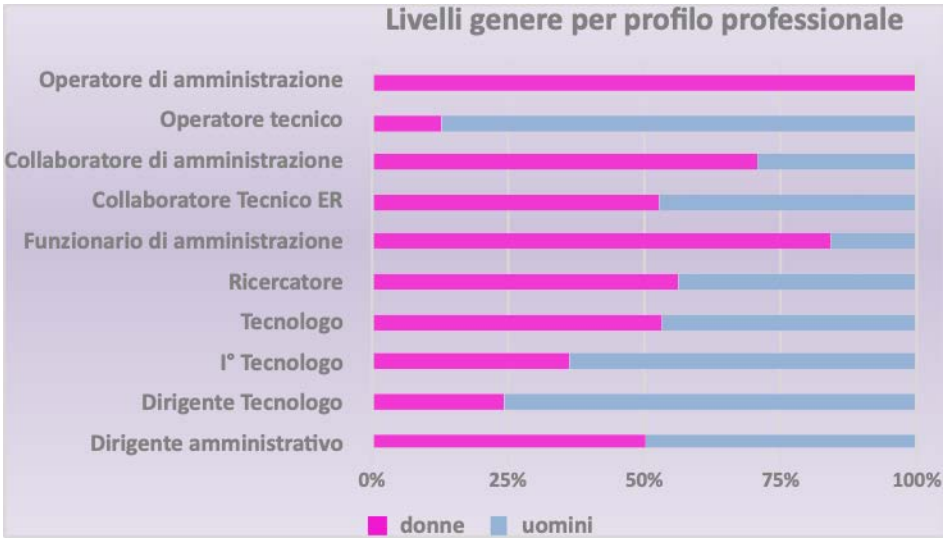


GRAFICO 3 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE SUL TOTALE SUL PROFILO PROFESSIONALE (FONTE DATI DRU)

Distribuzione del personale per tipologia contrattuale e genere	Totale	Donne		Uomini	
		n.	%	n.	%
Tempo Determinato	21	6	29%	15	71%
Tempo Indeterminato	277	146	53%	131	47%

TABELLA 8 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (FONTE DATI DRU)

Distribuzione delle posizioni di responsabilità	Totale delle posizioni di responsabilità[9]	Totale delle posizioni di responsabilità Donne		Totale delle posizioni di responsabilità Uomini	
		n.	%	n.	%
Direzioni	8	1	12,5%	7	87,5%
Unità Organizzative	44	13	31%	29	69%
Uffici	103	53	58%	39	42%

TABELLA 9 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE RESPONSABILITÀ / GENERE (FONTE DATI DRU)

Tipologia formativa	Numero Corsi	Numero di partecipanti	Numero ore fruite	Investimento
Corsi esterni	39	70	5.107	€ 54.598,50
Corsi interni	15	811	4.436	€88.290,00
Totale	54	881	9.543	€142.888,50
Formazione erogata a donne		**443**	**4.803**	

TABELLA 10 - FORMAZIONE EROGATA AI DIPENDENTI CON LA DISTRIBUZIONE PER GENERE (FONTE DATI DRU)

Valore medio delle retribuzioni		
Valore medio annuo	**Donne valore medio**	**Scostamento**
€ 61.535,97	€ 56.712,78	- **7,8%**

TABELLA 11 - VALORE MEDIO RETRIBUZIONI PERSONALE (FONTE DATI DRU)

[9] n.b. alcune posizioni di responsabilità al 31/12/2020non risultano assegnate

Distribuzione del personale per tipologia di congedi straordinari e genere	Totale	Donne		Uomini	
	n.	n.	%	n.	%
Numero complessivo di dipendenti che hanno usufruito di congedi parentali	17	13	8,4	4	2,6
Numero di dipendenti che hanno usufruito di congedi per maternità obbligatoria / per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	0	0%	0	0%

TABELLA 12 - CONGEDI PARENTALI E MATERNITÀ 2020 SUDDIVISO PER GENERE (FONDE DATI DRU)

	2011		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
TI	2	7	3	10	3	5	8	14	5	17	7	20	12	17	**11**	**17**
TD			1	1	1			1								
Totale	2	7	4	11	4	5	8	15	5	17	7	20	12	17	**11**	**17**

TABELLA 13 - ACCESSO ALL'ISTITUTO DEL TELELAVORO SUDDIVISO PER GENERE (FONTE DATI DRU)

I dati relativi allo smart working (progetto sperimentale avviato dall'Agenzia a partire dal 1° gennaio 2020) prendono a riferimento la data del 9 marzo escludendo pertanto le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo in conseguenza dell'emergenza COVID-19:

Accesso smart working suddiviso per genere				
Numero totale delle posizioni di smart working	**Donne**		**Uomini**	
	n.	**%**	**n.**	**%**
126	73	58%	53	42%

TABELLA 14 - POSIZIONI DI SMART WORKING ALLA DATA DELL'8 MARZO 2020 (FONTE DIREZIONE GENERALE, DECRETO N. 668/2019)

Stato delle risorse economico-finanziarie

Per il 2020 le entrate accertate in conto competenza sono state pari a euro 1.170.882.777,01.

Nella tabella a seguire è riportato il dettaglio delle entrate di bilancio:

Descrizione Capitolo	Previsione iniziale	Variazioni	Previsione finale	Accertato
Tasferimenti correnti da Ministeri - Contributo ordinario	597.788.397,00	184.160.336,00	781.948.733,00	781.948.733,00
Trasferimenti correnti da Ministeri - Altri tasferimenti	301.450.000,00	44.960.000,00	346.410.000,00	350.198.029,41
Trasferimenti correnti da Ministeri - Progetti Bandiera	0,00	0,00	0,00	0,00
Trasferimenti correnti da Regioni e province autonome	0,00	446.478,61	446.478,61	446.478,61
Altri trasferimenti correnti dall'Unione Europea	0,00	914.503,53	914.503,53	981.264,44
Trasferimenti correnti dal Resto del Mondo	0,00	333.366,95	333.366,95	681.866,95
Proventi da servizi n.a.c.	0,00	1.799.000,00	1.799.000,00	12.051.908,00
Entrate derivanti dalla distribuzione di dividendi da altre imprese partecipate non incluse in amministrazioni pubbliche	0,00	2.000.000,00	2.000.000,00	2.000.000,00
Rimborsi ricevuti per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc...)	0,00	10.026,54	10.026,54	10.026,54
Entrate da rimborsi, recuperi e restituzioni di somme non dovute o incassate in eccesso da Imprese	0,00	444,60	444,60	1.888,90
Altre entrate correnti n.a.c.	300.000,00	0,00	300.000,00	409.688,36
Entrate per conto terzi e partite di giro	31.790.000,00	0,00	31.790.000,00	22.152.892,80
totale Entrate	931.328.397,00	234.624.156,23	1.165.952.553,23	1.170.882.777,01

TABELLA 15 - ENTRATE 2020 (FONTE RELAZIONE SULLA GESTIONE 2020)

Per ciò che concerne, invece, il conto del bilancio alla voce Uscite, l'esercizio finanziario 2020 chiude con la situazione riportata nella tabella seguente.

Preventivo iniziale	Variazioni 2020	Preventivo finale	Impegnato 2020	Emesso c/competenza
994.451.667,43	85.084.538,39	1.079.536.205,82	940.776.387,42	790.514.638,64

TABELLA 16 - USCITE BILANCIO 2020 (FONTE RELAZIONE SULLA GESTIONE 2020)

A fronte del preventivo iniziale, sono stati assunti impegni per euro 940.776.387,42, pari all' 94,60%; l'impegnato è pari all'87,15% delle previsioni finali, e il pagato in c/competenza è pari all' 84,03% dell'impegnato.

È il caso di evidenziare che l'importo emesso si riferisce all'importo pagato nell'esercizio 2020, comprendendo pertanto anche i pagamenti emessi su impegni residui.

Di seguito si riportano le spese per il 2019 e il 2020 per la attività istituzionali ambito industriale e di ricerca per i capitoli: 11401 "*Contratti di ricerca e convenzioni con le Università, Osservatori, CNR, con altri Enti pubblici di ricerca e con altri Enti nazionali ed internazionali*", 11402 "*Contratti con industrie nazionali ed estere per studi, progettazione e realizzazione di programmi spaziali*", 21001 "*Spese in conto capitale per contratti di ricerca e convenzioni con Università, Osservatori, CNR, altri Enti pubblici di ricerca ed altri Enti nazionali ed internazionali*" e 21002 "*Spese in conto capitale per contratti con industrie nazionali ed estere per studi, progettazione e realizzazione di programmi spaziali*", i capitoli 2.02.01.05.001. "*Attrezzature scientifiche*" e 1.03.02.11.009. "*Prestazioni tecnico-scientifiche*".

Esercizi	Industria	Ricerca	Totale complessivo
2019	177.828.558,16	29.447.702,12	207.276.260,28
2020	**149.768.997,77**	**32.604.857,35**	**182.373.855,12**

TABELLA 17 - SPESE PER ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (FONTE DATI RELAZIONE SULLA GESTIONE 2020)

Rispetto al passato, nel 2019 e 2020 si è registrato un calo delle attività istituzionali dovute principalmente ad una notevole contrazione di risorse finanziarie disponibili, vista la conclusione nel 2020 di un'importante linea di finanziamento. Per il 2020, inoltre, la situazione di emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da Covid19 ha contribuito a ostacolare il fluido andamento di tutto il sistema economico mondiale, con particolare riguardo all'attività industriale, nonostante l'Agenzia si sia impegnata con continuità anche nei momenti più difficili a portare avanti gli impegni presi e stipulare contratti e accordi istituzionali.

Sulla base dei dati del consuntivo 2020 è stata formulata una proposta a carattere sperimentale per la redazione del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio dell'ASI, nelle more di ricevere indicazioni e linee guida da parte dei soggetti competenti (istruzioni tecniche previste dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 18 settembre 2012, o modelli per la redazione del "Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio" e per il loro monitoraggio emessa dal DFP o dal MUR).

Di seguito i principali indicatori del modello sperimentale del PIRA:

Grado di autonomia finanziaria dell'Ente:

Entrate proprie (entrate diverse dai trasferimenti) / Totale entrate (al netto delle partite di giro) =1,26

Grado di esecuzione del bilancio:

a) Entrate accertate / Stanziamenti in entrata definitivi di competenza = 101,28 %

b) Spese impegnate / Stanziamenti in uscita definitivi di competenza =87,68%

c) Minori entrate (diseconomie) / Stanziamenti in entrata definitivi di competenza= 0,0%

d) Economie di spesa / Stanziamenti in uscita definitivi di competenza = 12,32%

Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti:

L'indicatore di tempestività dei pagamenti è calcolato, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, come la somma dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento. Si precisa che l'efficienza amministrativa è rappresentata da valori decrescenti. Basti pensare che il pagamento nei tempi previsti dalla normativa darebbe un risultato pari a zero, mentre il pagamento anticipato è rappresentato da valori negativi.

Nella tabella 18, tali valori sono rappresentati in positivo evidenziando così il numero di giorni di anticipo con cui ASI ottempera ai propri obblighi di pagamento.

Come per gli anni precedenti, anche nel 2020 l'ASI si conferma un ottimo pagatore.

Indicatore di tempestività dei pagamenti	
Anno	**Giorni di anticipo rispetto alla scadenza**
2016	35,06
2017	22,96

Indicatore di tempestività dei pagamenti	
Anno	**Giorni di anticipo rispetto alla scadenza**
2018	12,14
2019	9,8
2020	17,02

TABELLA 18 - INDICATORE ANNUALE TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI 2016-2020 (FONTE DATI DAF)

A seguire sono riportati i dati complessivi relativi ai contratti istituzionali (Industriali e ricerca) stipulati nel 2020.

Contratti	n. dei contratti	Importo IVA esclusa	Importo IVA	Importo IVA inclusa
Anno 2019	87	101.348.551,45 €	2.765.893,29 €	104.114.444,74 €
Anno 2020	87	119.866.790,67 €	1.209.495,74 €	121.076.286,41 €

TABELLA 19 - CONTRATTI ISTITUZIONALI STIPULATI NEL 2019 E NEL 2020 (FONTE DATI SISTEMA INFORMATICO DI GESTIONE ASI)

Contratti istituzionali stipulati suddivisi per Unità Organizzativa	n. dei contratti	Importo IVA esclusa	Importo IVA	Importo IVA inclusa
CGS	6	3.785.321,00 €	219.360,90 €	4.004.681,90 €
COT	6	3.862.022,59 €	796.373,36 €	4.658.395,95 €
EOS	36	21.159.849,15 €	0,00 €	21.159.849,15 €
LTP	9	492.734,00 €	108.401,48 €	601.135,48 €
UOT	7	955.808,42 €	0,00 €	955.808,42 €
UTI	14	85.795.333,51 €	0,00 €	85.795.333,51 €
UTN	3	2.650.781,00 €	85.360,00 €	2.736.141,00 €
VUM	6	1.164.941,00 €	0,00 €	1.164.941,00 €
Totale complessivo	**87**	**119.866.790,67 €**	**1.209.495,74 €**	**121.076.286,41 €**

TABELLA 20 - CONTRATTI ISTITUZIONALI STIPULATI NEL 2020 SUDDIVISI PER UO (FONTE DATI SISTEMA INFORMATICO DI GESTIONE ASI)

Tipologie di contraenti	Mandante	Mandatario	Prime	Sotto Contraente	Totale complessivo (IVA esclusa)
Raggruppamento Temporaneo Imprese	14.288.290,76 €	57.889.041,22 €	0,00 €	184.118,00 €	72.361.449,98 €
Grande Industria			28.923.993,99 €	1.654.114,77 €	30.578.108,76 €
Società Pubblico-Privata			8.725.130,00 €	305.404,00 €	9.030.534,00 €
Piccola Media Impresa			3.359.606,00 €	367.169,94 €	3.726.775,94 €
Università			1.087.884,72 €	959.618,73 €	2.047.503,45 €
Enti Pubblici			1.245.681,13 €	319.604,74 €	1.565.285,87 €
Consorzio Misto - Pubblico/Privato			200.000,00 €	99.629,57 €	299.629,57 €
Consorzio di Enti Pubblici			108.747,50 €	148.755,60 €	257.503,10 €
Agenzia/Amm.ne Estera Pubblica			0,00 €		0,00 €
Onlus /Fondazioni/ Cooperative Sociali			0,00 €		0,00 €
Totali	**14.288.290,76 €**	**57.889.041,22 €**	**43.651.043,34 €**	**4.038.415,35 €**	**119.866.790,67 €**

TABELLA 21 - TABELLA VALORI CONTRATTUALI PER TIPOLOGIA CONTRAENTE IVA ESCLUSA (FONTE DATI SISTEMA INFORMATICO DI GESTIONE ASI)

Gli importi della tabella 21 si riferiscono al valore a vita intera dei contratti stipulati nel 2020 al netto dell'IVA.

Stato delle risorse strumentali

Evoluzione dei sistemi informativi

Allo scopo di supportare operativamente la transizione al digitale dei servizi pubblici ai cittadini e alle imprese, ciascuna Amministrazione partecipa alla realizzazione del Piano Triennale di Informatica per la PA, attualmente nell'edizione 2020-2022. Il Piano la cui realizzazione è stata avviata nel 2020 prevede numerose azioni nel triennio sui temi dei servizi, dei dati, delle piattaforme e delle infrastrutture, e su quelli trasversali di interoperabilità e sicurezza informatica.

L'articolazione di tale piano, è accompagnato da un corrispondente piano di evoluzione interna sui temi della informatizzazione e digitalizzazione. Le azioni chiave del piano di evoluzione interno sono rappresentati nella figura 9. Per maggiori dettagli è possibile consultare il seguente Link.

Di rilevanza assoluta, inoltre, il tema della sicurezza informatica che porterà nel brevissimo periodo alla costituzione di un Security Operation Center (SOC).

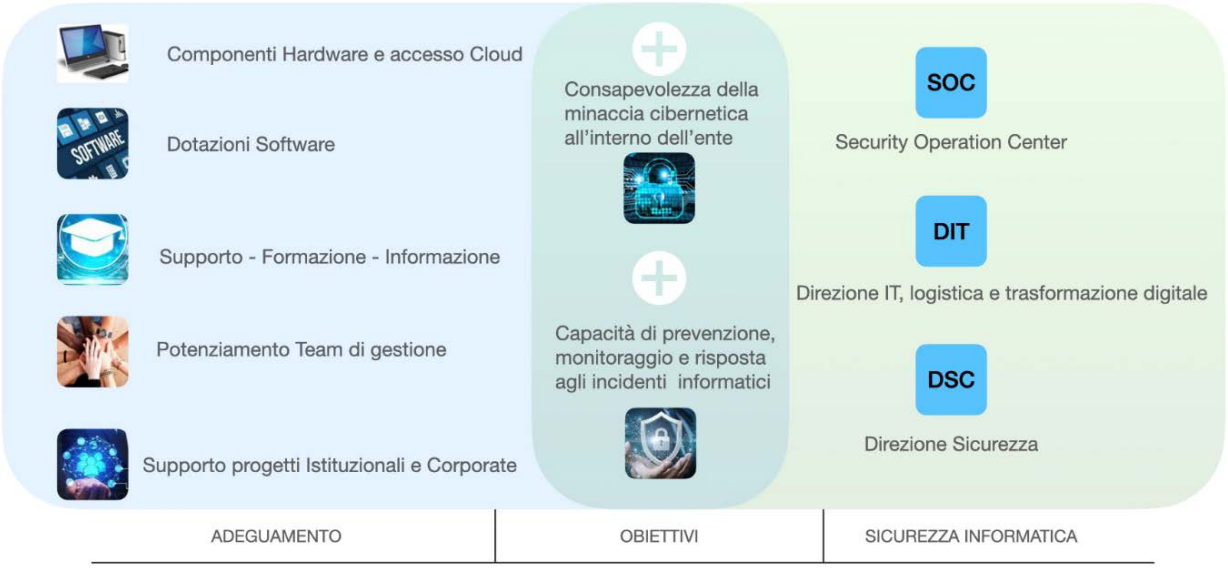


FIGURA 9 - PIANO DI EVOLUZIONE INTERNA PER L'INFORMATIZZAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE (FONTE PTA 2021-2023)

Automazione dei flussi documentali

A partire dal 2016 l'Agenzia ha fortemente puntato sulla reingegnerizzazione dei processi. L'impegno dell'Agenzia su questo fronte ha portato alla stipula di un Accordo con *Microsoft* per promuovere presso altre Pubbliche Amministrazioni gli strumenti sviluppati dall'ASI per l'automazione dei processi, promuovendo una standardizzazione dei processi di automazione tra enti, e consentendo di recuperare efficienza attraverso la dematerializzazione, introducendo strumenti innovativi che consentono la condivisione e l'accesso alle informazioni aumentandone la trasparenza e la tracciabilità. Lo sviluppo di tali flussi informativi ha consentito all'Amministrazione nel corso del 2020, che come noto è stato caratterizzato da un forte impiego del lavoro agile, di non subire rallentamenti sul fronte della gestione ordinaria. Nella figura 10 sono rappresentati graficamente i processi totalmente informatizzati ad oggi.



FIGURA 10 - I PROCESSI INFORMATIZZATI

Alla informatizzazione dei processi si associa la dotazione al 60% dei dipendenti in lavoro agile (dati 2020) della firma digitale. Tutto ciò consente all'Ente di godere di alcuni dei più significativi fattori abilitanti per una efficace ed efficiente azione amministrativa. Inoltre è innegabilmente palese che la digitalizzazione, la dematerializzazione e il reengineering dei processi in chiave digitale, saranno fondamentali per supportare le Unità e dare ulteriore impulso alla modalità di lavoro agile.

La rete aziendale interna

La rete Intranet ASI è operativa da diversi anni e attraverso di essa è possibile accedere ai diversi tool operativi in Agenzia. Come noto le reti aziendali interne evitano (o abbattono notevolmente) i problemi di comunicazioni insiti in ogni realtà sociale e consentono di rendere più flessibili le attività migliorando la qualità. Da qui la necessità di svolgere indagini sulla qualità del servizio offerto. Nel corso del 2020 è stato proposto al personale un questionario per misurare sia l'adeguatezza servizio fornito, sia il grado di soddisfazione degli utenti che la utilizzano. Ai fini dell'indagine è stato sottoposto agli utenti un sondaggio a cui hanno risposto 93 utenti appartenenti per circa il 50% all'area amministrativa e il restante 50% all'area tecnica.

La Intranet risulta essere utilizzata casualmente dal 50% degli utenti che hanno risposto al sondaggio. Dall'indagine emerge, inoltre, che gli utenti non hanno incontrato particolari difficoltà nell'utilizzazione complessiva della Intranet se non per la parte collegata all'organizzazione dei contenuti, dove il 27% dei partecipanti afferma di aver incontrato delle difficoltà. Tra i benefici apportati dalla Intranet, invece, la velocità di circolazione delle informazioni e la loro persistenza nel tempo risultano essere i più quotati, rispettivamente con 53 e 40 preferenze.

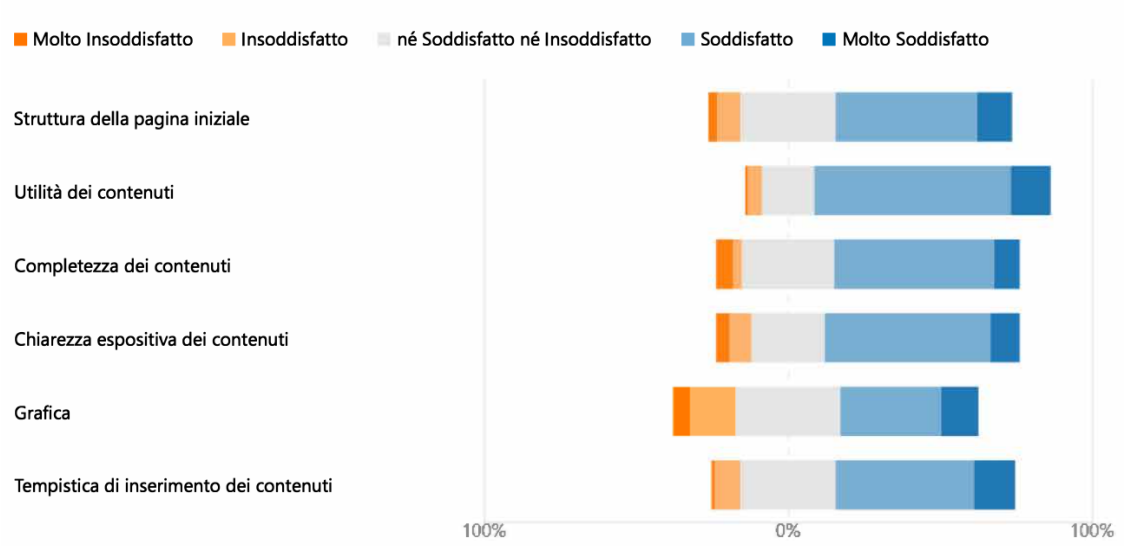


GRAFICO 4 - GRADO DI SODDISFAZIONE DEL SERVIZIO INTRANET

Per ciò che attiene il grado di soddisfazione degli utenti emerge che la valutazione generale dell'esperienza di utilizzo della Intranet è soddisfacente (grafico 4) così come la valutazione delle attività di supporto (grafico 5).

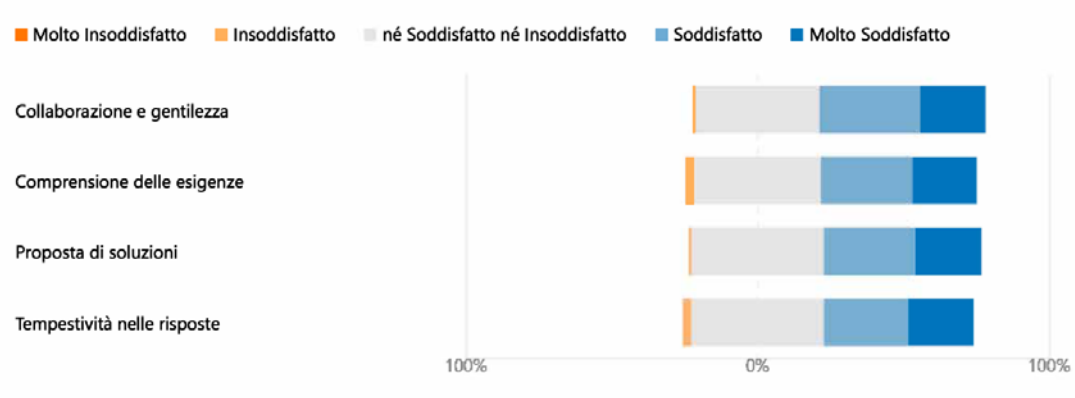


GRAFICO 5 - GRADO DI SODDISFAZIONE DEL SERVIZIO DI SUPPORTO ALL'USO DELLA INTRANET

L'indagine, oltre a rilevare soddisfacente l'esperienza di utilizzo, rivela che il 65% dei partecipanti al sondaggio ha ottenuto benefici nel proprio lavoro grazie ai contenuti e alle informazioni fornite dalla Intranet ASI, a testimonianza del fatto che lo strumento si colloca tra quelli di maggiore efficacia per le attività di comunicazione interna.

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 31/12/2020 attraverso l'allegato 5 "Scheda servizio URP)del Piano della Performance 2021-2023 (PN-SMP-2021-001), cui si rinvia (link).

4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Piano Integrato della Performance 2020-2021 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Agenzia, il 26 febbraio 2020 unitamente all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance[9]. Dopo essere rimasto stabile per diversi anni il Sistema è stato oggetto di modifiche e integrazioni particolarmente significative; al corpo centrale del documento si sono affiancati due strumenti per la misurazione della performance organizzativa e della performance individuale, con un focus su una nuova metodologia di sviluppo delle competenze professionali[10].

Nel corso delle previste attività di monitoraggio in corso di esercizio si è reso necessario intervenire con alcuni correttivi e aggiustamenti necessari, principalmente a causa delle note questioni legate all'emergenza sanitaria, per contestualizzare l'attività dell'Agenzia al diverso panorama esterno ed interno venutosi a creare. Sono stati quindi aggiornati l'allegato 1 al Sistema e la Mappa degli Obiettivi assegnati alle strutture organizzate con provvedimento del 22 ottobre 2020[11].

La misurazione della Performance avviene sulla scorta dei documenti approvati a ottobre 2020.

4.1 La Performance Organizzativa

Le modalità di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa per il 2020 sono definite dall'allegato 1 "Le modalità applicative del sistema di misurazione e valutazione per l'anno 2020" del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance edizione 2020.

La misurazione e la valutazione sono ispirate al modello CAF (Common Assessment Framework) segnatamente ai quattro **criteri risultato** di tale metodologia, che indagano gli impatti dell'attività dell'Ente quattro specifici ambiti di riferimento (o criteri):

- ✓ Risultati orientati al cittadino/cliente,
- ✓ Risultati relativi al personale,
- ✓ Risultati relativi alla responsabilità sociale,
- ✓ Risultati relativi alla performance chiave.

Per ogni ambito sono stati definiti dei risultati attesi (da 1 a 4) misurabili mediante indicatori ad hoc dal vertice politico amministrativo dell'Ente. Al criterio relativo alla Performance chiave (inclusiva della realizzazione della Mappa degli Obiettivi del Piano Integrato della Performance 2020-2022 e dell'adempimento degli obblighi di Trasparenza) è stato assegnato, così come previsto dal Sistema, un peso specifico prevalente rispetto agli altri pari al 70%, mentre il restante 30% risulta equamente assegnato agli altri ambiti.

Si rinvia al § 2, figura 2 per la visione d'insieme dei risultati conseguiti e **all'allegato 1** alla Relazione per l'analisi di dettaglio sul grado di realizzazione dei singoli obiettivi collegati alla misurazione e valutazione della Performance.

Una parte rilevante della Performance Organizzativa è rappresentata dal grado di realizzazione della Mappa degli Obiettivi del Piano Integrato della Performance 2020-2022, ad essa infatti è assegnato un peso di circa il 50% sul totale della Performance dell'Ente.

Già dal 2014 l'ASI, rispondendo alle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione) relative alla necessità di integrazione del ciclo della *performance* con gli strumenti e i processi relativi

---

[9] A tal proposito vedasi rispettivamente le Delibere n. 49/2020 e n. 47/2020

[10] Allegato 1 "Modalità applicative per la misurazione e valutazione delle performance" e Allegato 2 "Strumenti a supporto della misurazione e della valutazione della performance"

[11] Delibera del Cda n. 181/2020

alla qualità dei servizi, alla trasparenza e in generale alla prevenzione della corruzione, ha integrato il Piano della Performance e il Piano di Prevenzione della Corruzione sotto il profilo della coerenza tra gli obiettivi di performance istituzionale, organizzativa e di prevenzione della corruzione.

L'OIV dell'ASI, con il supporto della Struttura Tecnica Permanente e con la collaborazione del Controllo di Gestione, ha proceduto alla Valutazione con esito positivo della Performance dell'amministrazione nel suo complesso. Di tale Valutazione, conclusasi in data 12/05/2021, è redatto apposito e separato documento di sintesi da parte dell'OIV.

Allegato di riferimento | Allegato 1 - Schede di Performance Organizzativa

Cascading degli obiettivi

La programmazione operativa contenuta nella Mappa degli Obiettivi, che rappresenta in modo omogeno tutte le attività dell'Agenzia, avviene mediante un processo a *cascading* che vede nel Documento di Visione Strategica per lo Spazio (DVSS) gli elementi di livello più alto, e nelle azioni, tipiche del Pianto della Performance, il livello di maggior dettaglio.

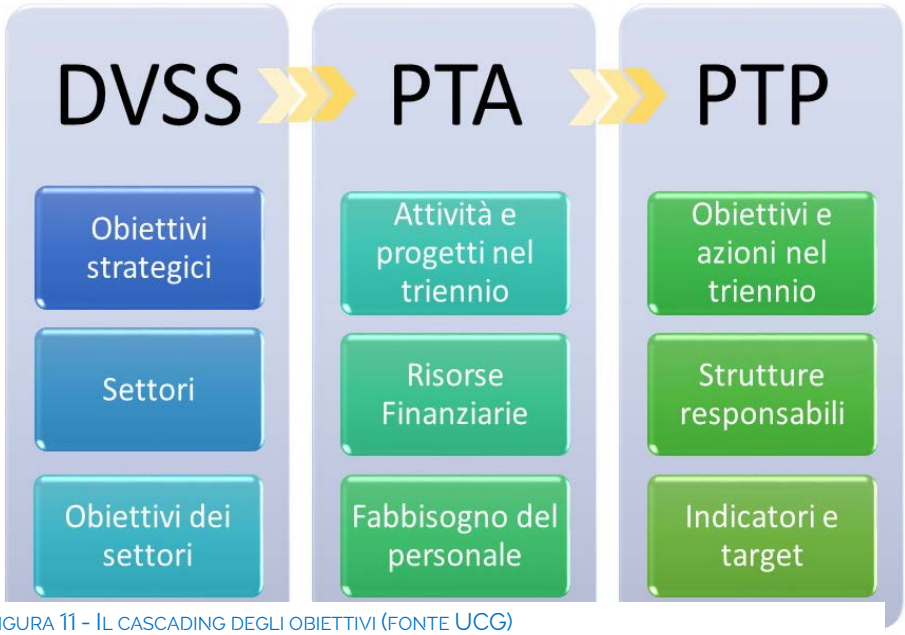


FIGURA 11 - IL CASCADING DEGLI OBIETTIVI (FONTE UCG)

Nel DVSS vengono esplicitati la posizione e l'inquadramento delle attività dell'Agenzia nella prospettiva nazionale, europea ed internazionale, definendo quindi la *roadmap* da seguire.

Il raccordo tra il DVSS e il Piano Integrato della Performance è rappresentato dal Piano Triennale delle Attività, documento di programmazione tipico degli Enti Pubblici di Ricerca.

La Mappa degli obiettivi, i cui risultati[12] di dettaglio sono presi in esame nel prosieguo del documento, in continuità con i precedenti Piani, è articolati in due domini:

- ✓ Performance Istituzionale direttamente collegata al perseguimento della strategia delineata dal Documento di Visione Strategica per lo Spazio 2020-2029 e dalla programmazione operativa del Piano Triennale delle Attività 2020-2022
- ✓ Performance Gestionale e di Prevenzione della corruzione che trae i suoi contenuti programmatici dal Piano Triennale delle Attività, dagli obiettivi del Direttore Generale, dei Dirigenti amministrativi e dalle linee guida fornite annualmente dall'Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC), oltre che dall'analisi dei rischi corruttivi.

Nel grafico 6 è riportato il livello di performance raggiunto in relazione al singolo dominio.

[12] Per tutti i livelli in esame i dati sono il risultato dell'aggregazione dei risultati delle singole azioni



GRAFICO 6 - LIVELLO DI PERFORMANCE PER DOMINIO

Nell'alveo del dominio istituzionale sono presenti diversi Ambiti di intervento, rappresentati per i Settori Programmatici in modo omogeneo da:

- ✓ Upstream (infrastrutture spaziali)
- ✓ Mid-Downstream (infrastrutture di terra e applicazioni spaziali)
- ✓ Tecnologie abilitanti
- ✓ Valorizzazione

a ciascun ambito sono associate le RICADUTE e quindi gli impatti sulla società e sul nostro Paese.



FIGURA 12 - SETTORI PROGRAMMATICI E GLI AMBITI DI INTERVENTO



FIGURA 13 - GLI AMBITI DI INTERVENTO DEI SETTORI ABILITANTI

Per i Settori Abilitanti gli ambiti di intervento sono più variegati e attengono a specifiche attività di missione assegnate dalle norme e dallo Statuto all'Agenzia.

Nel Grafico 7 sono riportati i risultati di performance per singolo Settore.

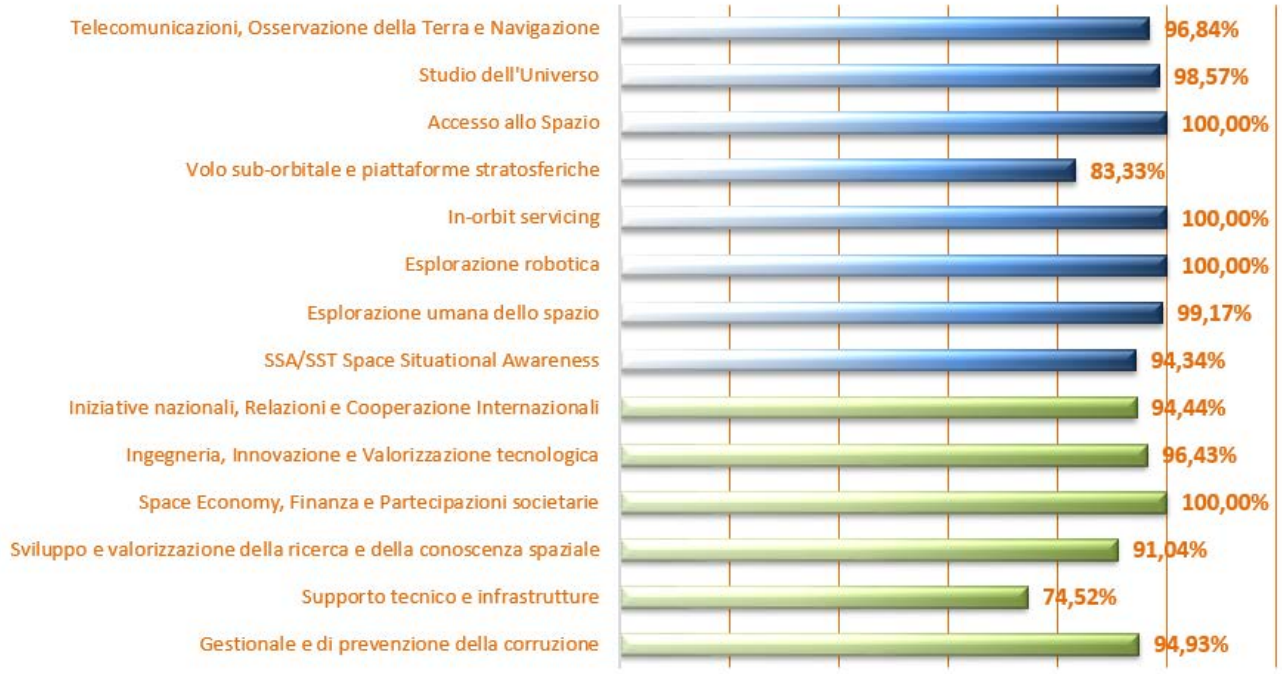


GRAFICO 7 - LIVELLO DI PERFORMANCE PER SETTORE (MAPPA DEGLI OBIETTIVI)

Nella tabella 22 sono riportati i livelli di Performance degli obiettivi strategici di Settore.

Obiettivi Strategici di Settore	Performance %
Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione	**96,84%**

Obiettivi Strategici di Settore	Performance %
➢ Migliorare le prestazioni dei sistemi spaziali TLC/NAV/ OT e i servizi satellitari	100,00
➢ Capitalizzare, strutturare, migliorare e promuovere il downstream TLC/ NAV/OT	91,67
➢ Incrementare la capacità tecnologica, l'innovazione e la competitività	94,17
➢ Sviluppare la cultura spaziale e la cooperazione internazionale	100,00
Studio dell'Universo	**98,57**
➢ Promuovere la leadership italiana nella Space Science	96,67
➢ Sviluppare strumentazione scientifica	100,00
➢ Garantire il posizionamento scientifico nel settore	100,00
➢ Incrementare la conoscenza	100,00
Accesso allo Spazio	**100,00**
➢ Rafforzare la leadership nei sistemi di accesso e rientro	100,00
➢ Consolidare la leadership nelle tecnologie critiche abilitanti	100,00
➢ Promuovere il riordino della 'governance'	100,00
Volo sub-orbitale e piattaforme stratosferiche	**83,33**
➢ Contribuire alla realizzazione di missioni	75,00
➢ Supportare lo sviluppo delle Tecnologie abilitanti	100,00
In-orbit servicing	**100,00**
➢ Sviluppare una capacità nazionale IOS	100,00
➢ Sostenere soluzioni innovative	100,00
Esplorazione robotica	**100,00**
➢ Sviluppare strumentazione per l'esplorazione	100,00
➢ Promuovere la leadership italiana nell'esplorazione del Sistema Solare	100,00
Esplorazione umana dello spazio	**99,17**
➢ Sostenere il ruolo di leadership dell'industria nazionale nell'esplorazione dello spazio.	100,00
➢ Sostenere la partecipazione italiana alle missioni lunari in collaborazione con partner internazionali	100,00
➢ Tutelare, sostenere e sviluppare la capacità tecnologica nazionale	92,52

Obiettivi Strategici di Settore	Performance %
➢ Promuovere, presso gli stakeholder e le istituzioni, il ruolo dell'ASI	100,00
SSA/SST Space Situational Awareness	**94,34**
➢ Sviluppare e potenziare asset strategici	86,70
➢ Assicurare una capacità operativa	100,00
➢ Ottimizzare le sinergie	92,50
Iniziative nazionali, Relazioni e Cooperazione Internazionali	**94,44**
➢ Presidiare l'adeguatezza tra contribuzioni e ritorni, anche in termini di leadership dei progetti, in ambito ESA ed EU	100,00
➢ Favorire il coordinamento con altre PP.AA. nella partecipazione ai programmi ESA ed EU	100,00
➢ Rafforzare i rapporti con le agenzie spaziali ed enti di ricerca nazionali nel mondo	100,00
➢ Estendere le collaborazioni con le agenzie spaziali di Paesi emergenti	83,33
➢ Supportare il Governo nelle iniziative di valorizzazione e internazionalizzazione del Sistema Paese attraverso una Diplomazia economica a sostegno delle imprese italiane	100,00
➢ Rafforzare la filiera industriale nazionale anche in relazione a PMI, startup e crescita dei Centri di Eccellenza	100,00
Ingegneria, Innovazione e Valorizzazione tecnologica	**96,43**
➢ Consolidare e rafforzare le aree di eccellenza nazionale e sviluppare, trasferire e contaminare tecnologie e competenze da/verso ambiti non-Spazio	100,00
➢ Supportare l'evoluzione delle tecnologie ed architetture spaziali allo stato dell'arte e promuovere quelle innovazioni tecnologiche ed ingegneristiche capaci di cambiare profondamente lo s	100,00
➢ Sostenere lo sviluppo di tecnologie critiche e abilitanti a supporto della competitività nazionale ed europeo del settore, generare innovazioni multisettoriali, attuare la Space Innovation	91,67
➢ Promuovere lo sviluppo di tecniche innovative di Ingegneria, la condivisione delle competenze anche verso settori non spaziali e lo sviluppo di strumenti e infrastrutture a supporto delle	100,00
Space Economy, Finanza e Partecipazioni societarie	**100,00**
➢ Gestire e Sviluppare le partecipazioni	100,00
➢ Sviluppare una Finanza per la Space Economy	100,00

Obiettivi Strategici di Settore	Performance %
Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	**91,04**
➢ Sviluppare e valorizzare la ricerca	100,00
➢ Sviluppare le attività di formazione e di alta formazione	88,67
➢ Attuare la divulgazione, la diffusione e la comunicazione	85,63
Supporto tecnico e infrastrutture	**74,52**
➢ Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	71,67
➢ Incrementare l'impegno dell'Agenzia per far evolvere competenze e divulgare la cultura della Qualità per le aziende, gli Enti Pubblici e le Università operanti nel settore spaziale	0,00
➢ Supportare il Presidente ASI nell'attuazione della Strategia Nazionale di Sicurezza per lo Spazio	100,00
➢ Garantire gli adempimenti istituzionali dell' Organo Centrale di Sicurezza (DPCM n. 5 /2015)	70,00
Gestionale e di prevenzione della corruzione	**94,93**
➢ Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	94,93

TABELLA 22 - LIVELLO DI PERFORMANCE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI SETTORE (MAPPA DEGLI OBIETTIVI)

Performance delle strutture organizzative



Il cascading degli obiettivi prevede che l'ultimo livello della programmazione sia rappresentato dalle Azioni. Ogni obiettivo può essere realizzato attraverso una o più azioni, ad ogni azione corrisponde un unico soggetto responsabile della sua realizzazione individuato secondo un processo di analisi delle funzioni della struttura organizzativa interessata; infine, il risultato finale dell'azione è misurato attraverso uno o più indicatori specifici.

FIGURA 14 - CARATTERISTICHE DELLE AZIONI DI PERFORMANCE

La mappa degli obiettivi del Piano Performance conta in totale 160 azioni distribuite su 75 Obiettivi Operativi; nella tabella a seguire sono riportati i dati relativi al numero di azioni attribuite a ciascuna Unità Organizzativa e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e la corrispondente percentuale media raggiunta di realizzazione.

Resp. Azione	% Media	n. Azioni	Resp. Azione	% media	n. Azioni	Resp. Azione	% media	n. Azioni
ACF	100%	6	**SIC**	94%	5	**UPQ**	100%	3
CGS	95,17%	10	**SMP**	97,86%	7	**URI**	91,67%	6
COA	100%	2	**STG**	100,00%	4[13]	**URS**	100,00%	2
COT	69,05%	4	**UAF**	91,50%	4	**USP**	100,00%	6
CTR	87,50%	4	**UAL**	100,00	4	**UTI**	100,00%	6
EOS	98,89%	9	**UCS**	91,63%	4	**UTN**	100%	6
ITT	93,75%	4	**UIS**	95,20%	6	**UTP**	66,67%	3
LTP	93,75%	8	**UOT**	95%	10	**VRU**	83,33%	6
REU	78,54	6	**UPI**	100,00%	5	**VUM**	99,17%	9
RPC	100%	6	**UPP**	93,75%	2			

TABELLA 23 - DISTRIBUZIONE DELLE AZIONI PER STRUTTURA ORGANIZZATIVA / SOGGETTO RESPONSABILE E MEDIA % DI REALIZZAZIONE

Il grafico 8 raffigura la partecipazione percentuale delle unità / strutture (in termini di numero delle azioni assegnate rispetto al complessivo) alla realizzazione della Mappa degli Obiettivi. Nel grafico non è rappresentato il Progetto CAF in quanto trasversale a diverse unità.

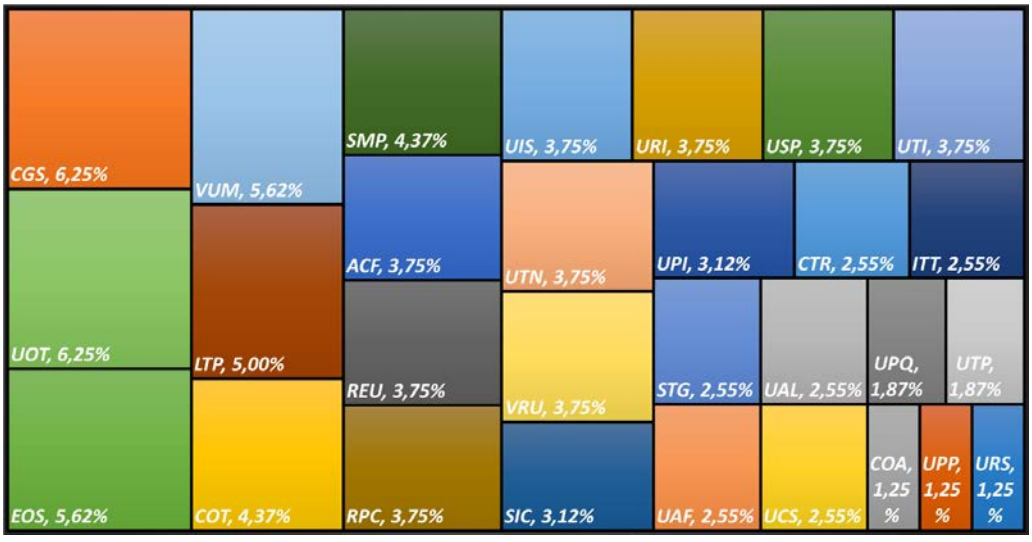


Grafico 8 – PESO STRUTTURE ORGANIZZATIVE RISPETTO ALLA MAPPA DEGLI OBIETTIVI

[13] 2 delle 4 azioni assegnate a STG sono state espunte nella fase di valutazione degli obiettivi

Analisi delle criticità e degli scostamenti

Il sistema informativo di gestione della performance consente ai responsabili delle strutture organizzative di segnalare le eventuali criticità riscontrate nel corso delle attività finalizzate alla realizzazione degli obiettivi.

Nel caso di evenienze particolarmente critiche dovute a fattori esogeni e/o endogeni, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede la possibilità di procedere con una revisione degli obiettivi, con le modalità previste dall'art. 6 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i.. Nel rinviare al § 5 "*Processo di misurazione e valutazione*" per i dettagli sulle attività di monitoraggio che hanno portato, nella seconda porzione dell'anno, alla revisione di alcuni elementi di programmazione, di seguito si sintetizzano i dati relativi alle problematiche emerse nel corso del 2020, facendo riferimento a quanto dichiarato dai responsabili di struttura in occasione dei due monitoraggi e del consuntivo, con riferimento alle azioni inserite nella Mappa degli Obiettivi. Si sottolinea la circostanza che la segnalazione di criticità può non aver dato luogo a proposte di riprogrammazione, così come non necessariamente tali criticità hanno influito negativamente sulla realizzazione degli obiettivi.

Dall'analisi, finalizzata esclusivamente alla rilevazione di macro categorie di criticità segnalate sulle azioni assegnate ai diversi centri di responsabilità per il 2020, emerge che su un totale di 160 azioni complessive 69 riscontrano delle criticità, il 43%, mentre sulle restanti 91, corrispondenti a 57%, non si riscontrano criticità.

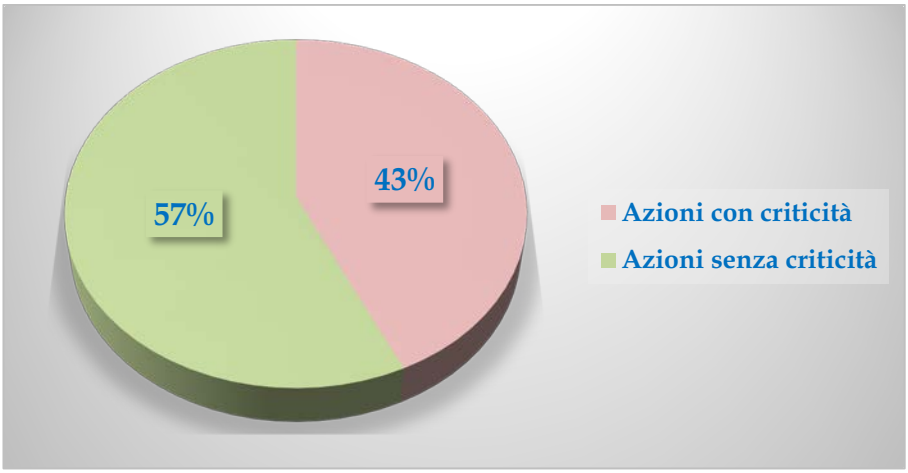


GRAFICO 9 – AZIONI PER LE QUALI SONO STATE SEGNALATE CRITICITÀ

Le criticità sono state raggruppate in 5 categorie. Il maggiore fattore di criticità deriva dalla situazione di emergenze epidemiologica, segnalata in 44 casi, e ha comportato per lo più ritardi e/o posticipi nel raggiungimento dell'obiettivo. Nella quasi totalità dei casi tali ritardi e/o posticipi sono stati recuperati nel corso dell'anno, non intaccando così il livello di performance. A seguire, con 18 segnalazioni si riscontrano criticità di natura tecnica, in senso lato, comprendendo sia criticità di natura tecnico-amministrativa che tecnico-ingegneristiche. Le segnalazioni riguardanti i rallentamenti burocratici sono riscontrate in 18 casi, il più delle volte associate a tempi lunghi per l'approvazione di delibere, fondi, bandi ecc.

Assetto organizzativo e mancanza di risorse sono le criticità meno riscontrate con 9 segnalazioni.

Con il nuovo assetto organizzativo, infatti, sono parzialmente cambiati i responsabili o i centri di responsabilità, e ciò ha comportato rallentamenti provvisori nello svolgimento delle azioni.

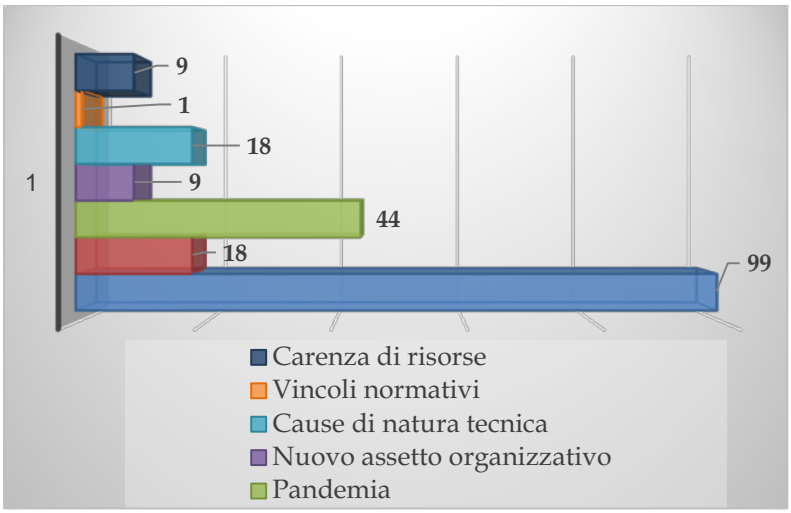


GRAFICO 10 - CRITICITÀ RAGGRUPPATE PER CATEGORIE

Infine nel grafico a seguire sono raggruppate le criticità segnalate in ordine alla loro natura: fattori esogeni / fattori endogeni. Emerge la forte predominanza dei fattori di natura esterna.

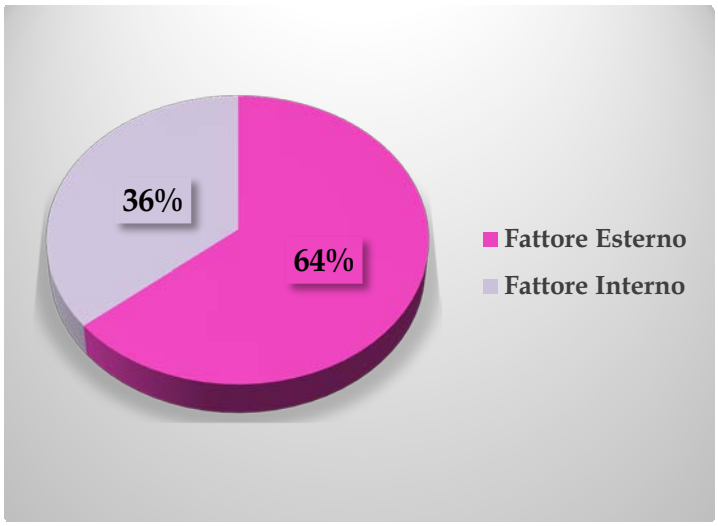


GRAFICO 11 - CRITICITÀ RAGGRUPPATE PER NATURA

I dati si riferiscono a tutte le criticità segnalate, assunto che ad ogni azione ne può corrispondere più di una.

La Valutazione partecipativa

La valutazione partecipativa, i cui termini e principi rispondono alle indicazioni metodologiche dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance e sono contenuti nel Sistema (vedi § 4.5 "Valutazione partecipativa"), è organizzata su due distinti fronti, uno che attenziona gli utenti ed i cittadini (stakeholder esterni) e uno che riguarda più propriamente gli utenti interni (personale dell'Agenzia).

Con riferimento agli stakeholder esterni occorre prioritariamente segnalare la molteplicità e complessità del mandato istituzionale dell'Agenzia, che determina una eterogeneità di utenti esterni (a tal proposito si veda il § 3.2). Ciò determina la necessità di procedere alla realizzazione di indagini di soddisfazione dei "servizi" e delle attività condotte dall'Agenzia, rivolte alternativamente ad utenti di settori diversi, quali il mondo produttivo, il mondo della ricerca, del trasferimento tecnologico *et alia*.

Sul fronte della Valutazione partecipativa si ricorda che le norme specifiche introdotte nel 2017 attraverso le modifiche apportate al D. Lgs. n. 150/2009, sono state declinate solo a novembre 2019 attraverso apposite guida emesse dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance[14].

In una logica di approccio graduale, che da sempre contraddistingue la materia della Performance, l'Agenzia ha deciso di misurare la soddisfazione degli utenti istituzionalmente collegati all'Ente, indagando due distinte linee, una legata al mondo produttivo e l'altra legata al monto della ricerca.

L'Agenzia ha consolidato i rapporti e il dialogo con il mondo produttivo mediante il Tavolo Permanente delle Imprese, ovvero un comitato, presieduto dal Presidente dell'ASI, che costituisce un tavolo di confronto stabile tra le Istituzioni Italiane dell'ambito spazio, e il mondo delle Imprese, a cui partecipano i rappresentanti delle Associazioni di Imprese Spazio.

Il tavolo ha il compito di[15]:

- ✓ analizzare e valorizzare gli elementi caratterizzanti lo sviluppo imprenditoriale e la capacità delle imprese di settore di incidere sul mercato in linea con le aspettative del sistema paese;
- ✓ identificare gli elementi di insuccesso e valutare possibili soluzioni sistemiche atte a invertire gli eventuali trend negativi di mercato;
- ✓ valutare elementi di miglioramento delle modalità di intervento istituzionali in linea con le aspettative degli stakeholders;
- ✓ favorire il consolidamento di filiera e sistema per i settori strategici nazionali;
- ✓ identificare innovativi processi di interazione pubblico-privato sia per gli aspetti legati alla contrattualistica per la gestione dei programmi spazio sia per gli aspetti tecnico amministrativi inerenti al processo di gara, tutto ciò nel rispetto della normativa vigente in merito agli appalti di lavori pubblici.

Considerata la natura specifica del Tavolo e la continuità delle relazioni dei suoi partecipanti è stato erogato un questionario alle associazioni di categoria 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).

L'art. 2 "Missioni e obiettivi" dello Statuto dell'ASI, al comma 2, lett. i) dispone che l'Ente promuove e realizza, con il coinvolgimento della comunità scientifica, la ricerca scientifica nazionale, predisponendo, coordinando e sviluppando appositi programmi, curando, in particolare, il raccordo con gli altri enti di ricerca e università, con particolare riferimento all'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF), all'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN), al Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), all'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV) e all'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), per quanto riguarda i settori di rispettiva competenza.

Sulla scorta di tale previsione l'Agenzia ha ritenuto opportuno coinvolgere alcune delle succitate istituzioni pubbliche del mondo della ricerca in una indagine analoga a quella svolta per il mondo dell'impresa. Sono stati coinvolti l'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF), l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) storicamente tra i maggiori partner di ASI sui temi della ricerca.

Le risultanze emerse dalle risposte delle istituzioni coinvolte (pubbliche e private) sono state la fonte per la misurazione e la valutazione della Performance Organizzativa. Si rinvia alla scheda correlata dell'allegato 1 alla Relazione.

[14] Linee guida n. 4/2019

[15] Allegato alla deliberazione del CdA n. 80/2015

4.2 La Performance individuale

Il D. Lgs. n. 150/2009 all'art. 74 dispone che con decreto del "*Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il MIUR e con il MEF, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni …omissis…. ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca*". Il 26 gennaio 2011 è stato emanato il relativo D.P.C.M. che all'art. 14 dispone che:

- ✓ (comma 1) gli enti pubblici nazionali di ricerca, nell'adozione degli statuti di autonomia, in attuazione del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, tenuto conto di quanto previsto in materia di sistemi di valutazione dalla «Raccomandazione della Commissione dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori» adottano specifiche misure volte a garantire: a) misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e dei tecnologi, previa definizione di obiettivi, indicatori e standard, individuando fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità, nonché le relative procedure di conciliazione; b) utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito e delle eccellenze.
- ✓ (comma 2) per le finalità descritte, l'ANVUR, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica individua specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e dei tecnologi.

Il panorama regolamentare risulta ad oggi non ancora completato in attesa delle determinazioni e indicazione dell'ANVUR, che su questo tema ha emesso le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca (luglio 2015) che forniscono le *"indicazioni operative agli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal MIUR per la gestione e la valutazione delle attività amministrative, seguendo i principi di semplificazione e integrazione."*

In attesa degli strumenti che forniranno l'ANVUR e il Dipartimento della Funzione Pubblica per la piena applicazione della performance individuale a tutto il personale degli Enti Pubblici di Ricerca, il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASI approvato a febbraio 2020 ha apportato considerevoli novità metodologiche, soprattutto per ciò che concerne la performance individuale in ragione delle intervenute Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'evoluzione delle metodologie di valutazione dei comportamenti, ora focalizzati prioritariamente sulla responsabilizzazione e la crescita professionale e personale dei dipendenti.

L'applicazione del Sistema alla Performance Individuale avviene con esclusivo riferimento ai Dirigenti Amministrativi, per i quali si è ampiamente potuto operare in virtù del chiaro panorama normativo di riferimento.

Nel dettaglio, gli obiettivi di risultato sono misurati e valutati nei seguenti modi:

- ✓ il Direttore Generale è valutato sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnategli dal Consiglio di Amministrazione con apposito provvedimento;
- ✓ i Dirigenti amministrativi sono valutati dal Direttore Generale, che attribuisce loro specifici obiettivi con proprio provvedimento; gli stessi obiettivi sono inseriti all'interno della Mappa complessiva del Piano Integrato della Performance e sono scelti tra quelli più rappresentativi della struttura di competenza;
- ✓ i responsabili di unità organizzativa o struttura di coordinamento, i responsabili di ufficio e il personale altro sono valutati sulle base del grado di raggiungimento percentuale delle azioni a loro attribuite con la Mappa degli Obiettivi, e pertanto sulle risultanze della performance dell'unità o struttura di appartenenza.

Si rinvia pertanto alle risultanze contenute nel consuntivo della Mappa degli Obiettivi, mentre si relaziona di seguito sugli obiettivi del Direttore Generale reggente, Dott. Santo Darko Grillo, assegnati

con delibera del CdA n. 48 del 26 febbraio 2020. Gli stessi obiettivi sono stati assegnati[16] al dott. Fabrizio Tosone nominato con delibera n. 67 del 24 marzo 2020 dal 1° aprile 2020 Direttore Generale reggente. Il dott. Tosone ha svolto l'incarico sino al 31 dicembre 2020.

Obiettivo → Realizzare la Performance dell'Ente			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
% di risultato della Performance istituzionale 2020 (ambito Istituzionale)	=>75%	70%	100%
Il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance del dominio Istituzionale 92,85%, vedi § 4.1 della presente Relazione - **Target raggiunto**			
Obiettivo → Adottare strumenti di rendicontazione verso l'esterno dell'attività dell'Ente			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
Data di emissione del primo Bilancio Sociale dell'ASI	Entro il 31/12/2020	20%	100%
Il rapporto finale su "Performance Report / Bilancio Sociale ASI 2019" è stato emesso il 29/07/2020 dalla società PublicMetrica S.r.l. e consegnato ai vertici per riepilogare le attività svolte per l'implementazione degli strumenti per la rendicontazione sociale - **Target raggiunto**			
Obiettivo → Migliorare il sistema di gestione dell'organizzazione dell'Ente			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
% di completamento del terzo ciclo di autovalutazione	Entro il 31/12/2020	10%	100%
Il Rapporto relativo al terzo ciclo di autovalutazione è stato emesso il 18/12/2020 (RS-CAF-2020-008) dal GAV, Gruppo di AutoValutazione, approvato dal Responsabile del Progetto e dallo stesso Direttore Generale - **Target raggiunto**			

TABELLA 24 - OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE REGGENTE (FONTE DELIBERA N. 48/2020 E N. 122/2020)

4.3 Valutazione della Performance: punti di forza e di debolezza

Nel complesso le attività di misurazione e valutazione del Ciclo della Performance possono considerarsi più che positive[17] anche in considerazione degli enormi sforzi che il 2020 ha richiesto in tema di organizzazione del lavoro.

Diversi sono i punti di forza osservati nel corso dell'anno, primo fra tutti la forte capacità adattiva dimostrata dall'Ente nel 2020, cui si accompagnano le fisiologiche aree di miglioramento che il sistema

[16] Vedi Delibera del CdA n. 122/2020

[17] In tal senso vedasi la Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema dell'OIV emessa il 30/04/2021 al seguente link

di gestione della performance richiede.

Di seguito sono quindi elencati alcuni aspetti chiave rappresentativi di quanto emerso nel periodo di osservazione della presente Relazione.

Punti di forza

- Mutato contesto strategico nazionale che ha elevato a livello governativo la politica del settore spaziale.
- Stretto interconnessione formale e sostanziale dei documenti programmatici dell'Agenzia (DVSS→PTA→PIP).
- Integrazione della programmazione operativa ricondotta in un unico atto di pianificazione (Mappa degli Obiettivi) le attività connesse alla *mission* dell'Ente e quelle di carattere gestionale, ricomprendendo tra queste anche quelle di prevenzione della corruzione.
- Saldo dialogo tra l'Amministrazione, l'OIV e Struttura Tecnica Permanente in tutte le fasi del ciclo della performance mediante incontri cadenzati e *ad hoc* su specifiche questioni (ad esempio si contano per la Redazione della presente relazione 3 specifici incontri tra ASI/OIV/STP);
- Informatizzazione del ciclo di gestione della performance mediano un SW dedicato che consente il dialogo con le strutture organizzative e l'OIV e coinvolgimento fattivo e collaborativo con tutte le strutture organizzative alle attività di programmazione e di monitoraggio.
- Capacità di far fronte ai molteplici settori di intervento di competenza dell'Agenzia grazie all'alta professionalità, specializzazione e motivazione del personale.
- Partecipazione di tutte le strutture organizzative dell'Agenzia alla *Performance* di Ente, seppur con diversa intensità e contributo.
- Istituzione del Coordinamento del Management Office (CMO) nell'ambito della Direzione Generale e la messa a punto di un piano di audit sulle attività operative interne al fine di migliorare l'efficacia e l'adeguatezza del sistema di controllo interno e mitigare i rischi operativi, di compliance e IT.
- Forte capacità adattiva, come dimostrato attraverso i buoni risultati raggiunti nel 2020, dovuta all'alta confidenza dei dipendenti al lavoro per obiettivi.
- Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance operata nel 2020 che ha apportato una serie di significativi adeguamenti all'intero Ciclo.

Aree di miglioramento

- Frequente "aggiustamento" del modello organizzativo finalizzato a una più efficace azione, che talvolta rende necessario il riallineamento della programmazione che non consente una piena stabilità del sistema complessivo e che incide a volte sul prosieguo e completamento degli obiettivi.
- La non piena e completa consapevolezza da parte di tutta la struttura organizzativa della performance quale strumento attivo di Management delle attività dell'Ente.
- Elevato carico di lavoro delle risorse umane presenti in Agenzia, che richiede uno sforzo aggiuntivo da parte delle strutture organizzative per le attività di programmazione e di rendicontazione.
- Disallineamento consistente tra le risorse necessarie (600 unità di personale previste al 31/12/2026) e quelle attualmente impiegati (298 al 31/12/2020).
- Parziale applicazione della performance individuale in attesa dei pronunciamenti dell'ANVUR e del Dipartimento della Funzione Pubblica per ciò che concerne gli Enti Pubblici di Ricerca.
- Crisi economica dovuta all'emergenza COVID-19 che ha generato ritardi solo in parte recuperabili.

- Complessità delle attività tecnologiche e innovative che l'Agenzia è chiamata a svolgere che rappresenta nel contempo un fattore di indeterminatezza relativamente ai tempi di realizzazione.
- Necessità di ampliare ulteriormente le modalità di coinvolgimento degli stakeholder nella fase di programmazione e valutazione dell'attività dell'ente.
- Prevedere l'ampliamento del catalogo dei servizi forniti dall'Amministrazione (es. Trasparenza ed altro).

4.4 La funzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

L'art. 7, del D.lgs. 165/2001 dispone che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e evitando ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. La Direttiva n. 2 del 2019 della Funzione Pubblica, recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", ha rafforzato tutte le funzioni - propositiva, consultiva e di verifica - del CUG.

Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno delle amministrazioni.

Alla funzione propositiva il CUG affianca un'attività di verifica sul suddetto Piano e in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro.

L'ASI, anche attraverso il suo CUG, opera un monitoraggio continuo degli elementi interni rispetto ai vari profili delle "pari opportunità", secondo la crescente complessità in cui si declinano a livello sociale e amministrativo. Su tale fronte si ricorda che il D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) impone di tenere presente l'obiettivo delle pari opportunità nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.

Le principali dimensioni che concorrono ad attuare l'obiettivo delle pari opportunità, individuate dall'Agenzia e in piena coerenza con le definizioni adottate dai consessi internazionali settoriali a cui partecipa (ESA, IAF, etc.), sono:

- ✓ Genere (*Gender*);
- ✓ Età (*Generation*);
- ✓ Razza, Etnia, Religione, Gruppo sociale, Disabilità (*Geography) et alia*.

Tali dimensioni rispondono in primis alla volontà di consolidare la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, nonché di valorizzare quella dei soggetti che presentano disabilità, di favorire l'integrazione abbattendo tutte le discriminazioni basate sull'appartenenza a determinati gruppi sociali, etnici o religiosi, nonché di monitorare l'aspetto che riguarda il "passaggio delle conoscenze e delle competenze" tra generazioni che si alternano nelle diverse posizioni organizzative (rif. OECD, Report *Preventing Ageing Unequally*, 2017).

Con riferimento alla dimensione relativa al "*gender*", il CUG non rileva particolari problemi in tema di pari opportunità, anche sulla base dell'incidenza nell'ente della presenza di uomo/donna e dei relativi incarichi di responsabilità assegnati (vedi il paragrafo "*Analisi di Genere*").

Attività del CUG 2020

La nomina della nuova composizione del CUG è avvenuta con decreto del Direttore Generale reggente n. 536 del 27/09/2019.

Nel corso del 2020 il CUG ha operato anche attraverso l'attività svolta da vari gruppi di lavoro (GDL), composti dai componenti membri del CUG (titolari e supplenti) e ciascuno dotato di un proprio coordinatore, sulle seguenti tematiche:

- ✓ Benessere organizzativo;
- ✓ Carriera e sviluppo professionale e meritocrazia;
- ✓ Conciliazione vita lavoro;
- ✓ Diversity e inclusiveness;
- ✓ Diritti della persona e pari opportunità;
- ✓ Produttività;
- ✓ Organizzazione e performance;
- ✓ Applicazioni Scienze comportamentali.

Per quanto riguarda le azioni esterne, il CUG ASI ha confermato la propria adesione al Forum Nazionale dei CUG e ha partecipato alle riunioni con accesso da remoto della rete nazionale.

Nell'ambito del Forum Nazionale dei CUG, il Presidente del CUG ASI è stato chiamato a svolgere attività di coordinamento dei CUG EPR. In tale ambito, si segnala la creazione di una e-mail unica e la realizzazione di un archivio centralizzato per il monitoraggio sullo stato di attuazione delle iniziative dei singoli CUG e con la finalità di individuare delle linee di azione comuni da portare avanti per rafforzare l'azione dei Comitati all'interno del settore degli Enti di Ricerca.

Per quanto riguarda le azioni rivolte verso l'interno, si rappresenta l'attività di predisposizione dell'indagine sul benessere organizzativo a supporto della Direzione delle risorse umane. L'indagine è stata realizzata e i risultati sono stati oggetto di analisi da parte delle strutture competenti dell'Ente al fine di individuare possibili azioni di miglioramento del benessere organizzativo (vedi paragrafo "*Clima organizzativo - Indagine sul Benessere Organizzativo*").

Come pianificato nel corso del 2019, anche per effetto delle misure per contenere il contagio da COVID-19, anche per il 2020 il CUG ha proceduto a sostenere le iniziative per aumentare in modo permanente gli strumenti e il numero di persone coinvolte nel lavoro a distanza.

La Direttiva 2/2019 ribadisce e rafforza la necessità di un rapporto formale e collaborativo tra CUG e OIV (Organismo Indipendente di Valutazione), che preveda la trasmissione all'OIV della relazione annuale del CUG, nella consapevolezza della forte correlazione tra benessere organizzativo, pari opportunità e risultati dell'azione amministrativa. In tal senso, anche nel corso del 2020 si segnala una proficua attività di collaborazione con l'OIV, che si è concretizzata nella condivisione della documentazione, acquisizione e scambio di pareri e valutazione; in particolare si è consolidata la partecipazione alla formazione di obiettivi di performance collegati alle tematiche di competenza anche del CUG (e.g. attuazione di uno studio per l'implementazione delle scienze comportamentali nell'ente al fine di promuovere, ad esempio, il benessere organizzativo, limitare i conflitti interni e la resistenza al cambiamento, etc.). Nell'ottica di un consolidamento del rapporto con l'OIV relativamente agli aspetti concernenti le pari opportunità e il benessere organizzativo, il CUG intende sviluppare ulteriormente l'integrazione tra il Piano delle azioni positive e il Piano della performance, suggerendo che talune azioni previste dal primo diventino obiettivi anche delle unità organizzative.

Altra attività degna di nota è il progetto "SPAZIO 0-14" avente per oggetto l'Organizzazione di iniziative ludico-ricreative e di assistenza allo studio per i figli dei dipendenti ASI di età compresa tra 0 e 14 anni presso la sede dell'ASI durante i periodi di chiusura delle scuole (le attività di confronto con l'amministrazione circa il progetto sono state sospese anche per effetto della pandemia e saranno riavviate appena le condizioni lo consentiranno).

Una ulteriore iniziativa rilevante ideata e promossa dal CUG, che l'amministrazione ha realizzato con successo, è il progetto "*Spazio senza confini*": una serie di pillole video realizzate da tecnici e ricercatori

dell'ente durante il *lockdown* per raccontare il ruolo dell'Italia nell'universo dello spazio: la finalità del progetto era la valorizzazione del personale dell'Ente e la messa a disposizione di un supporto alla didattica a distanza delle scuole.

Infine, nel corso del 2020, il CUG ha proposto all'Amministrazione l'avvio di azioni al fine di concretizzare quanto previsto dalla specifica azione positiva, con interventi volti ad assicurare al personale cadenze certe per lo svolgimento delle procedure di avanzamento e di sviluppo di carriera, così come previsto dalla contrattazione nazionale. L'amministrazione ha accolto tale proposta dandone riscontro nel Piano Triennale delle Attività 2021-2023 con la previsione dell'applicazione dell'art. 15 del CCNL ASI del 29 novembre 2007 e di altri istituti rilevanti in materia e con l'individuazione di un numero di posti da mettere bando rispetto agli aventi diritto.

Per quanto riguarda il Nucleo di Ascolto Interno, che supporta il CUG nell'espletamento della sua funzione di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro, si segnala che nel corso del 2020, a differenza di quanto avvenuto nel 2019, non sono stati segnalati episodi di criticità. Tale circostanza potrebbe essere messa in correlazione con l'adozione di forme di lavoro a distanza che hanno diminuito le occasioni di contrasto tra il personale e al contempo attenuato le tensioni a volte presenti nell'ambiente di lavoro.

Con riferimento al servizio di *Counselling*, già attivo presso ASI a supporto delle necessità dei lavoratori fragili o che comunque hanno manifestato un disagio (in termini di benessere organizzativo), si segnala che il CUG si era pronunciato per un prolungamento del servizio, ma che questo a tutt'oggi risulta essere stato interrotto e non ancora riattivato.

5. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il 2020 ha rappresentato un momento di cesura nelle attività di pianificazione che hanno fortemente risentito del nuovo assetto strategico definito dal Documento di Visione Strategica per lo Spazio approvato a febbraio 2020, sui cui elementi base è stata declinata la programmazione dell'ente per il triennio 2020-2021.

Il 2020 ha inoltre rappresentato il passaggio finale di integrazione sostanziale e formale dei documenti di programmazione, che ha consentito di approvare il Piano Integrato della Performance 2020-2022 come annesso al Piano Triennale delle Attività 2020-2022.

5.1 Il ciclo della performance 2020

Il Ciclo della Performance, ormai radicato nella gestione dell'Ente, è per sua natura complesso dal momento che vede coinvolta, oltre all'OIV, tutta la struttura interna (compreso l'organo di indirizzo politico amministrativo) e presuppone diversi passaggi formali ed informali per la sua corretta esecuzione. Nella figura di seguito rappresentata si dà evidenza dei principali passaggi collegati al Ciclo di gestione della performance del 2020, che nel prosieguo del paragrafo saranno esaminati nel dettaglio.



FIGURA 15 - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE 2020 (FONTE DATI UCG)

1. Nel dicembre del 2019 il Consiglio di Amministrazione ha emanato la Direttiva generale contenente gli indirizzi strategici per la predisposizione del "Piano Integrato della Performance 2020-2022" e del "Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2020-2022" confermando l'impianto dei Piani precedenti e prevendo l'integrazione in chiave sistemica degli obiettivi generali, degli obiettivi specifici, il tutto in coerenza con il Documento strategico di politica spaziale nazionale (DSPSN) e con il Documento di Visione Strategica per lo Spazio (DVSS) e la programmazione economico-finanziaria.
2. Sulla scorta di tali disposizioni strategiche il Direttore Generale, coadiuvato dall'Unità competente per il controllo di gestione, attraverso un'attività di interazione continua con i responsabili di unità organizzativa e con i dirigenti, ha predisposto il Piano e l'allegato 1 al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, contenente gli obiettivi di Performance Organizzativa per il 2020. Per le attività di programmazione, così come per quelle di monitoraggio e di rendicontazione finale, sono stati coinvolti anche i componenti della Rete dei

Referenti per la performance, che hanno assolto per l'intero anno il ruolo di interfaccia tra le Unità organizzative e l'Unità del Controllo di gestione.

3. Il Piano e l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione a fine febbraio 2020. Dell'approvazione del Piano è stata data ampia e diffusa informativa sia all'interno, sia all'esterno dell'Amministrazione.
4. La prima attività di monitoraggio, avviata a fine giugno, ha dato conto dello stato di avanzamento degli obiettivi al 30 giugno, ed ha riguardato (a) gli obiettivi di performance organizzativa inseriti nell'allegato 1 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e (b) quelli contenuti nella Mappa degli Obiettivi del Piano Integrato della Performance. Entrambe le attività hanno dato luogo all'emissione di report di monitoraggio[18] destinate all'OIV, al Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione. Alle operazioni sopra descritte hanno partecipato in diversi occasioni il responsabile della struttura tecnica permanente, l'OIV e il Direttore Generale, in aggiunta ai responsabili di unità.
5. I report emessi sono stati valutati dall'OIV secondo quanto disposto dall'art. 6[19] "Monitoraggio" del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i.. L'OIV ha emesso il rapporto di valutazione il 9 settembre 2020 (RS-OIV-2020-002).
6. L'unità competente per il controllo di gestione ha, per conto del Direttore Generale, provveduto alla redazione della Rev. B della Mappa degli Obiettivi del Piano Integrato e all'aggiornamento dell'allegato 1 del SMVP.
7. La revisione dei documenti è stata approvata dal CdA ad ottobre 2020 e ne è stata data ampia informativa.
8. Il 16 novembre 2020 è diventata operativa la nuova macro organizzazione dell'Agenzia. In previsione di tale evento si è ritenuto di tracciare una linea di demarcazione tra le attività ante e post entrata in vigore del nuovo assetto, ed è stato quindi approntato un secondo monitoraggio alla data del 31 ottobre 2020 (report RS-UCG-2020-002). In parallelo il Direttore Generale ha emesso una disposizione[20] verso tutti gli ex responsabili delle Unità Organizzative affinché garantissero il prosieguo delle operazioni finalizzate al perseguimento degli obiettivi di performance sino al 31 dicembre 2020.
9. Nel marzo 2021 sono state avviate le attività propedeutiche alla redazione della Relazione sulla performance 2020. Il periodo marzo – aprile ha visto l'intera struttura organizzativa coinvolta nelle attività di rendicontazione finale, anche attraverso incontri ad hoc e di approfondimento su talune questioni che necessitavano di analisi di maggior dettaglio. Agli incontri, laddove necessario, ha partecipato anche il Direttore Generale. Si registrano anche due incontri tenuti con la Struttura Tecnica Permanente e l'OIV per rappresentare l'articolazione del documento, per condividere i contenuti della Relazione e per fornire tutti gli elementi necessari all'OIV per svolgere le attività di valutazione che gli sono proprie.

A completamento della panoramica fornita, risulta utile in questa sede esplicitare che le operazioni di monitoraggio e di rendicontazione si sono svolte quasi esclusivamente mediante l'utilizzo del

---

[18] Stato di avanzamento obiettivi di PO RS-SMP-2020-006, Stato di avanzamento Piano Integrato della Performance RS-SMP-2020-008.

[19] "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).".

[20] Disposizione registrata con prot. n. 9237 del 26/11/2020.

software gestionale della performance. Tale strumento dotato di un *tool* di *business intelligence* che consente:

- ✓ ai referenti e ai responsabili di unità di fornire gli elementi necessari ai fini della verifica degli stati di avanzamento (intermedi e finale); i dati che sono richiesti per singola azione / obiettivo riguardano la descrizione delle attività condotte, la segnalazione di eventuali criticità riscontrate nell'esecuzione della programmazione e la messa a disposizione nel repository dei documenti a supporto degli stati di avanzamento.
- ✓ All'unità competente per il controllo di gestione di effettuare verifiche analitiche su ciascun elemento richiedendo, se necessario, chiarimenti e/o integrazioni.
- ✓ 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 in molteplici modalità.

5.2 L'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

A completamento di quanto detto si evidenzia l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance avvenuto nel febbraio 2020; si riportano di seguito i principali interventi fatti:

- ✓ Aggiornamento Albero della performance e cascading obiettivi.
- ✓ Aggiornamento Soggetti, Ruoli e Funzioni.
- ✓ Aggiornamento Misurazione e valutazione performance organizzativa.
- ✓ Inserimento elementi di Valutazione partecipativa.
- ✓ Aggiornamento Misurazione e valutazione performance individuale.
- ✓ Revisione completa del dizionario delle competenze.
- ✓ I° edizione del manuale per la gestione dei colloqui di valutazione individuale.
- ✓ Aggiornamento delle modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo interno.
- ✓ Aggiornamento del Calendario degli adempimenti.

Allegato di riferimento | Allegato 3 – Elenco dei principali provvedimenti

6. ELENCO DEGLI ALLEGATI

Allegato 1 - Schede Obiettivi di Performance Organizzativa

Allegato 2 - Mappa degli Obiettivi del Piano Integrato della Performance 2020-2022

Allegato 3 – Elenco dei principali provvedimenti assunti nel 2020

Allegato 4 – Elenco degli acronimi

Indice delle Figure

FIGURA 1 – STRUTTURA DEL DOCUMENTO 2

FIGURA 2 - LIVELLI DI RAGGIUNGIMENTO DI PO IN RELAZIONE AI QUATTRO CRITERI CARDINE (VALORI PONDERATI) 4

FIGURA 3 - LIVELLO DI PERFORMANCE PER DOMINIO 5

FIGURA 4 - LIVELLO DI PERFORMANCE PER TIPOLOGIA DI SETTORE (MAPPA DEGLI OBIETTIVI) 5

FIGURA 5 - I RISULTATI DELL'ATTIVITÀ DELL'ASI NEL 2020 (1/2) 6

FIGURA 6 - I RISULTATI DELL'ATTIVITÀ DELL'ASI NEL 2020 (2/2) 7

FIGURA 7 - GLI STAKEHOLDER DELL'AGENZIA (FONTE PTA 2021-2023) 10

FIGURA 8 - LA STRUTTURA DELLA NUOVA MACRO ORGANIZZAZIONE ASI (FONTE PROVVEDIMENTI ASI) 16

FIGURA 9 - PIANO DI EVOLUZIONE INTERNA PER L'INFORMATIZZAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE (FONTE PTA 2021-2023) 30

FIGURA 10 - I PROCESSI INFORMATIZZATI 30

FIGURA 11 - IL CASCADING DEGLI OBIETTIVI (FONTE UCG) 34

FIGURA 12 - SETTORI PROGRAMMATICI E GLI AMBITI DI INTERVENTO 35

FIGURA 13 - GLI AMBITI DI INTERVENTO DEI SETTORI ABILITANTI 36

FIGURA 14 - CARATTERISTICHE DELLE AZIONI DI PERFORMANCE 39

FIGURA 15 - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE 2020 (FONTE DATI UCG) 50

Indice delle Tabelle

TABELLA 1 - SCHEDA DEI PRINCIPALI RAPPORTI INTERNAZIONALI DEL NOSTRO PAESE IN AMBITO SPAZIALE (FONTE PTA 2021-2022) 12

TABELLA 2 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2020 (FONTE DATI DRU) 19

TABELLA 3 - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO AL 31/12/2020 (FONTE DATI DRU) 19

TABELLA 4 - CONTRATTI PER ATTIVITÀ DI RICERCA AL 31/12/2020 (FONTE DATI DRU) 19

TABELLA 5 - PRINCIPALI ISTITUTI COLLEGATI AL BENESSERE ORGANIZZATIVO (FONTE DATI DRU, ACCORDI SINDACALI, PROVVEDIMENTI DIRETTORE GENERALE) 21

TABELLA 6 - CONFRONTO TRA I DATI MEDI COMPLESSI 2016 E 2020 DELL'AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO (FONTE DATI DRU) 22

TABELLA 7 - PERSONALE DI RUOLO E A TEMPO DETERMINATO AL 31/12/2020 (FONTE DATI DRU) 23

TABELLA 8 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (FONTE DATI DRU) 24

TABELLA 9 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE RESPONSABILITÀ / GENERE (FONTE DATI DRU) 24

TABELLA 10 - FORMAZIONE EROGATA AI DIPENDENTI CON LA DISTRIBUZIONE PER GENERE (FONTE DATI DRU) 24

TABELLA 11 - VALORE MEDIO RETRIBUZIONI PERSONALE (FONTE DATI DRU) 24
TABELLA 12 - CONGEDI PARENTALI E MATERNITÀ 2020 SUDDIVISO PER GENERE (FONDE DATI DRU) 25
TABELLA 13 - ACCESSO ALL'ISTITUTO DEL TELELAVORO SUDDIVISO PER GENERE (FONTE DATI DRU) 25
TABELLA 14 - POSIZIONI DI SMART WORKING ALLA DATA DELL'8 MARZO 2020 (FONTE DIREZIONE GENERALE, DECRETO N. 668/2019) 25
TABELLA 15 - ENTRATE 2020 (FONTE RELAZIONE SULLA GESTIONE 2020) 26
TABELLA 16 - USCITE BILANCIO 2020 (FONTE RELAZIONE SULLA GESTIONE 2020) 26
TABELLA 17 - SPESE PER ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (FONTE DATI RELAZIONE SULLA GESTIONE 2020) 27
TABELLA 18 - INDICATORE ANNUALE TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI 2016-2020 (FONTE DATI DAF) 28
TABELLA 19 - CONTRATTI ISTITUZIONALI STIPULATI NEL 2019 E NEL 2020 (FONTE DATI SISTEMA INFORMATICO DI GESTIONE ASI) 28
TABELLA 20 - CONTRATTI ISTITUZIONALI STIPULATI NEL 2020 SUDDIVISI PER UO (FONTE DATI SISTEMA INFORMATICO DI GESTIONE ASI) 28
TABELLA 21 - TABELLA VALORI CONTRATTUALI PER TIPOLOGIA CONTRAENTE IVA ESCLUSA (FONTE DATI SISTEMA INFORMATICO DI GESTIONE ASI) 29
TABELLA 22 - LIVELLO DI PERFORMANCE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI SETTORE (MAPPA DEGLI OBIETTIVI) 39
TABELLA 23 - DISTRIBUZIONE DELLE AZIONI PER STRUTTURA ORGANIZZATIVA / SOGGETTO RESPONSABILE E MEDIA % DI REALIZZAZIONE 40
TABELLA 24 - OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE REGGENTE (FONTE DELIBERA N. 48/2020 E N. 122/2020) 45

Indice dei Grafici

GRAFICO 1 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (FONTE DATI DRU) 20
GRAFICO 2 - LIVELLO DI PARTECIPAZIONE AL SONDAGGIO (FONTE DATI DRU) 22
GRAFICO 3 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE SUL TOTALE SUL PROFILO PROFESSIONALE (FONTE DATI DRU) 23
GRAFICO 4 - GRADO DI SODDISFAZIONE DEL SERVIZIO INTRANET 31
GRAFICO 5 - GRADO DI SODDISFAZIONE DEL SERVIZIO DI SUPPORTO ALL'USO DELLA INTRANET 32
GRAFICO 6 - LIVELLO DI PERFORMANCE PER DOMINIO 35
GRAFICO 7 - LIVELLO DI PERFORMANCE PER SETTORE (MAPPA DEGLI OBIETTIVI) 36
Grafico 8 – PESO STRUTTURE ORGANIZZATIVE RISPETTO ALLA MAPPA DEGLI OBIETTIVI 40
GRAFICO 9 – AZIONI PER LE QUALI SONO STATE SEGNALATE CRITICITÀ 41
GRAFICO 10 - CRITICITÀ RAGGRUPPATE PER CATEGORIE 42
GRAFICO 11 - CRITICITÀ RAGGRUPPATE PER NATURA 42

Agenzia Spaziale Italiana

SCHEDE OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Relazione sulla Performance 2020 - Allegato 1

Criterio Risultato 6 “Risultati orientati al cittadino/cliente” - Peso sulla PO 10%	
Risultato	Qualità percepita delle relazioni con campione di stakeholder
Indicatore	% del grado di gradimento questionario (dato dalla media aritmetica ottenuta con i tre questionari)
Target	≥70%
Misurazione	100%
Note e commenti	Sono stati erogati due tipologie di questionario: uno indirizzato al mondo dell’impresa attraverso il Tavolo Permanente delle Imprese costituito presso l’ASI, cui partecipano AIAD, AIPAS, ASAS, e uno dedicato al mondo della ricerca attraverso gli accordi di collaborazione esistenti tra l’Agenzia e l’INAF (Istituto Nazionale di AstroFisica) e INFN (l’Istituto Nazionale di Fisica Nucleare). I quesiti posti agli stakeholder, quattro in totale, hanno riguardano la qualità delle relazioni tra l’amministrazione e i soggetti intervistati e la rispondenza dell’azione dell’Ente rispetto alle esigenze specifiche di settore. Per quando riguarda l’INAF e l’INFN l’ambito di indagine è stato circoscritto ai tavoli paritetici di raccordo, istituiti in relazione agli Accordi Quadro in essere. I risultati emersi hanno dato un riscontro ampiamente positivo. Il Tavolo Permanente delle Imprese (TPI) offre uno spazio di “incontro” tra le politiche pubbliche affidate all’ASI e il mondo produttivo rappresentato dalle diverse associazioni di categoria, ed ha come fine quello di mantenere costantemente vivo il dialogo tra le esigenze dell’ambito pubblico e quelle dell’impresa e dell’economia privata. Attraverso tale strumento è infatti possibile per l’Agenzia recepire le istanze del mondo produttivo per ricondurle, in un’ottica di sostegno allo sviluppo del settore, nell’ambito dei propri documenti programmatici. Per quanto riguarda le Associazioni industriali nazionali del settore spaziale (AIAD, AIPAS, ASAS) che partecipano in qualità di membri stabili al TPI i risultati evidenziano una buona capacità di interlocuzione da parte dell’Agenzia. I questionari hanno evidenziato margini di miglioramento sul fronte della capacità dell’Agenzia di dare di riscontro alle istanze del mondo produttivo, che denota una fisiologica divergenza di interessi tra i soggetti coinvolti.

Criterio Risultato 7 "Risultati relativi al personale" - Peso sulla PO 10%	
Risultato	Coinvolgimento del personale nell'organizzazione e nei processi decisionali e consapevolezza della sua *mission*, *vision* e dei valori
Indicatore	numero incontri formativi per la diffusione valori di agenzia al personale
Target	4
Misurazione	0%
Note e commenti	Nel 2019 l'Agenzia ha adottato la propria Carta dei Valori, frutto di un lavoro di condivisione e partecipazione di tutto il personale dell'Agenzia. La realizzazione dei percorsi formativi ha voluto rappresentare un passaggio ulteriore e successivo all'adozione della Carta. Corsi organizzati nel 2020 che si terranno nel corso del 2021: • Leadership, quale strumento di accrescimento delle competenze individuali nel lavoro; • Competenze digitali a supporto della mission dell'Ente. Il risultato misurato è negativo, ma si colloca in un contesto generale sia esterno che interno (pandemia e nuova macro-organizzazione) tale da non destare alcuna preoccupazione in ordine alla bontà dell'obiettivo stesso. La sua piena realizzazione, infatti, è stata schedulata per il 2021.
Risultato	Coinvolgimento del personale nelle attività di miglioramento
Indicatore	data conclusione delle attività di autovalutazione con il modello CAF (emissione del report)
Target	entro il 31/12/2020
Misurazione	100%
Note e commenti	Il Common Assessment Framework (CAF) è stato adottato dall'ASI nel 2014 quale sistema di autovalutazione per indirizzare il percorso di miglioramento continuo dell'organizzazione. Il modello CAF si fonda sul principio per cui risultati eccellenti relativi alle performance chiave, ai cittadini/clienti, al personale e alla società, si ottengono attraverso una leadership coerente che guidi le politiche e le strategie, la gestione del personale e delle partnership, delle risorse e dei processi. Il 21/12/2020 è stato emesso il terzo rapporto sull'autovalutazione organizzativa 2020 (RS-CAF-2020-008) redatto dal Gruppo di AutoValutazione (GAV) e approvato dal Direttore Generale. Il passo successivo prevede la definizione del piano operativo per l'individuazione dei progetti di miglioramento e il loro completamento entro il 2022.
Risultato	Clima organizzativo (ad esempio come vengono gestiti i conflitti, le rimostranze, i problemi personali, il mobbing nel luogo di lavoro) e cultura dell'organizzazione (ad esempio, la promozione della trasversalità tra dipartimenti, unità, ecc.)
Indicatore	avvio e completamento dell'indagine sul benessere organizzativo (emissione del report)

Target	entro il 31/12/2020
Misurazione	100%
Note e commenti	L'indagine sul benessere organizzativo condotta nel 2020 (rif. doc. prot. ASI 630 del 21/12/2020) è la terza svolta dall'Agenzia, l'ultima era risalente al 2016. Il questionario è rimasto immutato nel tempo e ciò consente di comparare i dati con analisi di trend. La rilevazione è avvenuta tramite il software Microsoft Forms (data di avvio 08/08/2020, data di fine rilevazione 21/09/2020). Il questionario è composto di 82 quesiti, suddivisi in 14 sezioni, n.1 sessione per la valutazione dell'"Importanza degli ambiti d'indagine" e n. 1 scheda indicativa dei Dati anagrafici Hanno risposto 122 unità di personale su 338 soggetti aventi i requisiti prescritti (dipendenti a tempo indeterminato, dipendenti a tempo determinato, dipendenti in posizione di comando, personale interinale, assegnatari di borsa di studio e assegno di ricerca). Si registra una partecipazione pari al 36% così articolata, 45% uomini, 55% donne. La percentuale di personale che ha partecipato all'indagine è nettamente al di sotto delle aspettative, si rileva un calo considerevole rispetto ai dati del 2016, quando il 60% del personale aveva aderito all'iniziativa; probabilmente l'emergenza sanitaria cui è seguita una forzosa attività in modalità di lavoro agile non ha favorito la partecipazione.
Risultato	Organizzazione del lavoro e supporto strumentale
Indicatore	% di utenti soddisfatti rispetto ai servizi informatici forniti (mediante questionario)
Target	≥ 80%
Misurazione	71,20%
Note e commenti	L'indagine che si è svolta nella parte finale dell'anno 2020 è stata consuntivata mediante il SW di gestione della Performance nell'ambito dell'obiettivo "*Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa*", oggetto dell'indagine è stata la qualità del servizio di service desk ai fini di conseguire il miglioramento dell'efficienza del servizio stesso. Il questionario è stato predisposto ed inviato online agli utenti. Il livello di soddisfazione (risposte "Soddisfatto" o "Molto soddisfatto") si è attestato al 57%.

Criterio Risultato 8 "Risultati relativi alla responsabilità sociale" - Peso sulla PO 10%	
Risultato	Organizzazione e realizzazione eventi divulgativi in web nell'ambito della ricerca e della tecnologia
Indicatore	numero di eventi divulgativi in web nell'ambito della ricerca e della tecnologia
Target	12
Misurazione	100%
Note e commenti	L'emergenza sanitaria ha avuto un impatto notevole sullo specifico obiettivo, che hanno obbligato l'Agenzia a rimodulare le modalità di erogazione e fruizione degli eventi programmati. Tra i maggiori eventi da segnalare si citano le Conferenze ASI al Festival delle Scienze, gli stand virtuali ed i webinar. Tutti hanno fatto registrate risultati soddisfacenti.
Risultato	Cura dei rapporti con le università, gli istituti/centri di ricerca e le scuole di dottorato a sostegno della formazione nel campo delle scienze e delle tecnologie aerospaziali a livello nazionale con lo sviluppo di convenzioni e accordi ai sensi dello Statuto dell'ASI
Indicatore	numero Accordi Quadro stipulati con Università Pubbliche Italiane
Target	3
Misurazione	100%
Note e commenti	1. Accordo Quadro tra l'ASI e l'Università degli Studi della Tuscia approvato con deliberazione 184 del 22 ottobre 2020 - Principali contenuti dell'Accordo: Astrofisica delle Alte Energie e Astroparticelle - Studi di ambienti estremi, utili anche per testare tecnologie per l'esplorazione spaziale − Modificazioni di sistemi biologici dopo esposizione a microgravità reale o simulata − Modificazioni di sistemi biologici dopo esposizione a differenti dosi e tipi di radiazioni − Studi riguardanti l'origine della vita sulla Terra − Sistemi biorigenerativi − Radiobiologia e radioprotezione − Analisi di genomi e metagenomi − Biofilm e microbiota − Osservazione della Terra − Esplorazione del Sistema Solare. 2. Accordo Quadro tra l'ASI e l'Università degli studi di Napoli Parthenope approvato con deliberazione 195 del 24 novembre 2020 - Principali contenuti dell'Accordo: Osservazione della Terra - Osservazione dello Spazio - Navigazione Satellitare - Studi di fattibilità per il superamento del digital divide di istituzioni pubbliche - Sviluppo di strumentazione spaziale per missioni di esplorazione del Sistema Solare e per osservazioni della Terra da satellite. 3. Accordo Quadro tra l'ASI e l'Università degli Studi di Pisa approvato con deliberazione 185 del 22 ottobre 2020 – Principali contenuti dell'Accordo: Telecomunicazioni per sistemi satellitari e spaziali - Remote sensing e osservazione della Terra (elettro-ottico e SAR) - Esplorazione e osservazione dell'Universo - Strumentazione scientifica e tecnologie - Piattaforme e palloni stratosferici - Studio degli effetti della gravità alterata sull'uomo e su altri sistemi biologici - Sorveglianza spaziale - Sviluppi tecnologici trasversali - Space economy e sistemi di gestione del rischio in progetti in ambito aerospaziale.

Criterio Risultato 9 "Risultati relativi alla Performance chiave" - Peso sulla PO 70%	
Risultato	Risultati in termini di output (quantità e qualità nell'erogazione dei servizi e dei prodotti)[1]
Indicatore	% di realizzazione delle azioni previste dal Piano Integrato della Performance (Mappa degli Obiettivi con riferimento al solo ambito istituzionale)
Target	≥ 75%
Misurazione	100%
Note e commenti	Il livello percentuale di raggiungimento degli obiettivi e delle relative azioni del dominio Istituzionale è pari al 92,85%, così come rilevabile al paragrafo 4.1"Performance Organizzativa". I dati sono stati acquisiti mediante il SW di gestione della Performance.
Risultato	Livello di qualità dei prodotti e servizi erogati in relazione agli standard e alla normativa[2]
Indicatore	% di compliance degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.
Target	≥ 90%
Misurazione	100%
Note e commenti	Il livello di compliance delle pubblicazioni è rilevato mediante un doppio canale, da una parte attraverso l'attestazione che annualmente emette l'OIV redatta sullo schema approvato annualmente dall'Autorità Nazionale AntiCorruzione, e dall'altra attraverso monitoraggi mirati eseguiti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Con riferimento alla prima modalità il documento di connesso è stato emesso l'8 luglio 2020 ed è pubblicato al seguente link; per quanto riguarda i report semestrali del RPCT si veda il link dai quali si evince che il livello medio tenuto nel corso dell'anno è pari a 97,60%.

[1] Peso del risultato nell'ambito del criterio 70%
[2] Peso del risultato nell'ambito del criterio 30%

Agenzia Spaziale Italiana

MAPPA DEGLI OBIETTIVI

Relazione sulla Performance 2020 - Allegato 2

Settore	Obiettivo Strategico	Obiettivo	Unità Organizzativa	Azione	Performance %
Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione	Migliorare le prestazioni dei sistemi spaziali TLC/NAV/ OT e i servizi satellitari Totale	Supportare lo sviluppo di infrastrutture/Apparati per favorire nuove applicazioni	UNITÀ TELECOMUNICAZIONI E NAVIGAZIONE	Promuovere la definizione e lo sviluppo di missioni innovative di TLC/NAV	100,00
		Promuovere sviluppi tecnologici per le componenti Upstream e Downstream	UNITÀ TELECOMUNICAZIONI E NAVIGAZIONE	Realizzare prototipi di Payload apparati/applicazioni nell'ambito di comunicazioni quantistiche/TLC di bordo/Antenne innovative e tecnologie NAV	100,00
		Contribuire alla realizzazione del PRS nazionale	UNITÀ TELECOMUNICAZIONI E NAVIGAZIONE	Contribuire alla realizzazione del Centro Italiano per la gestione dei servizi PRS e contribuire alla realizzazione delle tecnologie downstream abilitanti	100,00
		Realizzare nuovi sensori di Osservazione della Terra per missioni scientifiche	UNITÀ OSSERVAZIONE DELLA TERRA	Realizzazione nuovi sensori di Osservazione della Terra per missioni scientifiche (strumenti HEPD e EFD per la missione CSES-02)	100,00
		Dare continuità delle capacità osservative esistenti, aggiornandole rispetto ai nuovi requisiti dell'utenza (enhanced continuity)	UNITÀ OSSERVAZIONE DELLA TERRA	Supportare la finalità di dare continuità alle capacità osservative esistenti aggiornandole rispetto ai nuovi requisiti dell'utenza	100,00
				Migliorare le prestazioni dei sistemi spaziali TLC/NAV/ OT e i servizi satellitari Totale	**100,00**
	Capitalizzare, strutturare, migliorare e promuovere il downstream TLC/ NAV/OT Totale	Promuovere sviluppi applicativi e servizi per la componente Mid-downstream	UNITÀ TELECOMUNICAZIONI E NAVIGAZIONE	Sviluppare applicazioni integrate per servizi e prodotti innovativi	100,00
		Realizzare infrastrutture operative di terra per la valorizzazione e lo sfruttamento dei servizi e dei dati erogati dalle infrastrutture satellitari di OT	UNITÀ OSSERVAZIONE DELLA TERRA	Contribuire alla realizzazione dei sistemi del Mirror Copernicus e sviluppare le infrastrutture complementari per l'accesso ai dati nazionali (ad esempio l'IMS)	75,00
		Garantire l'accesso e l'uso operativo e scientifico dei dati e dei servizi erogati dalle infrastrutture midstream	UNITÀ OSSERVAZIONE DELLA TERRA	Avviare nuove iniziative e garantire la continuità di iniziative in corso (es. Open Call COSMO-SkyMed, gestione progetti istituzionali, PRISMA)	100,00
				Capitalizzare, strutturare, migliorare e promuovere il downstream TLC/ NAV/OT Totale	**91,67**
	Incrementare la capacità tecnologica, l'innovazione e la competitività Totale	Promuovere sviluppi tecnologici, sperimentali e pre-operativi e la ricerca scientifico-tecnologica nel settore TLC, NAV	UNITÀ TELECOMUNICAZIONI E NAVIGAZIONE	Sviluppo di dispositivi/componenti/elementi/payload (HW/SW) innovativi e di progetti pilota di servizi operativi istituzionali e non	100,00
		Promuovere studi e tecnologie relative al Laser ranging e alla comunicazione quantistica	CENTRO DI GEODESIA SPAZIALE	Proseguire le attività relative ai progetti premiali (metrologia del tempo e delle frequenze), Q-SecGround Space (telecomunicazione quantistica), Laser Ranging to Galileo (upgrade del sis	100,00
				Realizzare la nuova stazione SLR	90,00
		Promuovere sviluppi tecnologici per la componente Midstream e Downstream	UNITÀ OSSERVAZIONE DELLA TERRA	Partecipare, in cooperazione con altre PP.AA., alla progettazione ed allo sviluppo di piattaforme dimostrative	75,00
		Realizzare attività preparatorie per nuovi strumenti e missioni di Osservazione della Terra	UNITÀ OSSERVAZIONE DELLA TERRA	Realizzazione di progetti legati alla preparazione di nuove missioni e strumenti di Osservazione della Terra	100,00
		Promuovere l'utilizzo dei dati delle missioni nazionali, europee e in cooperazione	UNITÀ OSSERVAZIONE DELLA TERRA	Realizzazione di progetti legati all'utilizzo dei dati delle missioni nazionali europee e in cooperazione	100,00
				Incrementare la capacità tecnologica, l'innovazione e la competitività Totale	**94,17**
	Sviluppare la cultura spaziale e la cooperazione internazionale Totale	Garantire all'Italia un ruolo leader nel telerilevamento radar e ottico	CENTRO DI GEODESIA SPAZIALE	Operare tutti i sistemi nazionali per telerilevamento SAR e ottico che garantiscano la leadership italiana nel settore	100,00
			UNITÀ TELECOMUNICAZIONI E NAVIGAZIONE	Assicurare tempi di riscontro alle richieste di endorsement sulle attività in competizione del programma opzionale ARTES e NAVISP	100,00
		Partecipare alle attività ESA di Osservazione della Terra	UNITÀ OSSERVAZIONE DELLA TERRA	Partecipare alle riunioni del DOSTAG e del PB-EO	100,00
		Partecipazione alle attività del CEOS	UNITÀ OSSERVAZIONE DELLA TERRA	Partecipare alle attività del CEOS	100,00
		Sviluppare la cultura spaziale e la cooperazione internazionale concorrendo a promuovere l'utilizzo di infrastrutture spaziali di OT presso l'utenza istituzionale nazionale e internazionale, nonché commerciale	UNITÀ OSSERVAZIONE DELLA TERRA	Avviare nuone cooperazioni e/o garantire la continuità di iniziative in corso (es. contributo al PSTG, Accordi di Cooperazione Internazionale quali ASI-NASA, ASI-JAXA ecc, e Accordi Nazionali)	100,00
				Sviluppare la cultura spaziale e la cooperazione internazionale Totale	**100,00**
				Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione	**96,84%**

Settore	Obiettivo Strategico	Obiettivo	Unità Organizzativa	Azione	Performance %
Studio dell'Universo	**Promuovere la leadership italiana nella Space Science**	Sostenere e sviluppare lo studio dei fenomeni cosmici di alta energia con la realizzazione di nuovi sensori e strumentazioni per missioni scientifiche, anche nazionali con piccoli satelliti	UNITÀ ESPLORAZIONE E OSSERVAZIONE DELL'UNIVERSO	Realizzare strumenti scientifici e attività di gestione dei payload in orbita per lo studio di fenomeni cosmici ad alte energie	100,00
		Sostenere e sviluppare studi di Cosmologia, Stelle, Planetologia e Fisica Fondamentale con la realizzazione di nuovi sensori e strumentazioni per missioni scientifiche	UNITÀ ESPLORAZIONE E OSSERVAZIONE DELL'UNIVERSO	Realizzare strumenti scientifici e attività di gestione dei payload in orbita per missioni di Cosmologia, Stelle, Planetologia e Fisica Fondamentale	100,00
		Sviluppare sperimentazioni innovative anche tramite la realizzazione di nuovi sensori e strumentazioni per esperimenti su pallone stratosferico	UNITÀ ESPLORAZIONE E OSSERVAZIONE DELL'UNIVERSO	Realizzare l'esperimento scientifico "Large Scale Polarization Explorer" (LSPE) e i payload selezionati nel programma HEMERA della UE per voli su pallone stratosferico	90,00
				Promuovere la leadership italiana nella Space Science Totale	**96,67**
	Sviluppare strumentazione scientifica	Realizzazione di Payload e sensoristica avanzata e innovativa per missioni scientifiche; upgrade di strumentazione esistente e attività di R&D	UNITÀ ESPLORAZIONE E OSSERVAZIONE DELL'UNIVERSO	Studio e/o sviluppo di nuovi rivelatori per alte energie, polarimetri criogenici per microonde, sensori	100,00
				Sviluppare strumentazione scientifica Totale	**100,00**
	Garantire il posizionamento scientifico nel settore	Sviluppo di nuove idee di missioni/strumenti/apparati scientifici/analisi dati basati su tecnologie avanzate e innovative	UNITÀ ESPLORAZIONE E OSSERVAZIONE DELL'UNIVERSO	Gestire studi sinergici riguardante diversi settori della cosmologia (modellistica teorica, analisi dei dati già disponibili, ottimizzazione degli strumenti) Gestire studi per nuove idee di missi	100,00
				Garantire il posizionamento scientifico nel settore Totale	**100,00**
	Incrementare la conoscenza	Garantire le attività di operazioni e analisi dei dati scientifici delle missioni per le quali è stata realizzata la strumentazione scientifica	UNITÀ ESPLORAZIONE E OSSERVAZIONE DELL'UNIVERSO	Eseguire l'analisi dati delle missioni GAIA e Solar Orbiter	100,00
			UNITÀ ESPLORAZIONE E OSSERVAZIONE DELL'UNIVERSO	Realizzare il Ground Segment della missione Euclid	100,00
				Incrementare la conoscenza Totale	**100,00**
Studio dell'Universo					**98,57%**
Accesso allo Spazio	Rafforzare la leadership nei sistemi di accesso e rientro	Sostenere le future evoluzioni di Vega C e Vega E e di Space Rider, anche attraverso la concezione di innovativi sistemi di lancio e di rientro e favorendone la competitività in ambito internazionale	UNITÀ LANCIATORI, TRASPORTO SPAZIALE E PROGRAMMA PRORA	Supportare iniziative di innovazione ed evoluzione dei sistema di lancio Vega C, Vega E e Space Rider, anche tramite attività di supporto programmatico nei Board lanciatori dell'ESA	100,00
		Consolidare e rafforzare il ruolo di leadership nell'accesso autonomo allo spazio e nel rientro atmosferico da orbita bassa sostenendo rispettivamente le future evoluzioni di Vega C, Vega E e di Space Rider, estendendo le competenze nazionali al	UNITÀ LANCIATORI, TRASPORTO SPAZIALE E PROGRAMMA PRORA	Supportare la concezione di nuovi sistemi di lancio e rientro, tramite avvio di nuove iniziative e relativo monitoraggio dei contratti	100,00
				Rafforzare la leadership nei sistemi di accesso e rientro	**100,00**
	Consolidare la leadership nelle tecnologie critiche abilitanti	Consolidare e rafforzare la leadership italiana nelle tecniche ingegneristiche e nelle relative tecnologie abilitanti di settore, tra le quali la propulsione (liquida a metano, ibrida, solida, innovativa), l'avionica di bordo	UNITÀ LANCIATORI, TRASPORTO SPAZIALE E PROGRAMMA PRORA	Promuovere progetti in ambito nazionale ed internazionale di tecnologie critiche/ strategiche a basso TRL relativamente alla propulsione (liquida criogenica, innovativa), all'upper stage (inclus	100,00
		Consolidare e rafforzare la leadership italiana nelle tecniche ingegneristiche e nelle relative tecnologie abilitanti il rientro atmosferico	UNITÀ LANCIATORI, TRASPORTO SPAZIALE E PROGRAMMA PRORA	Promuovere progetti nazionali e collaborazioni internazionali per lo sviluppo di tecnologie e metodi ingegneristici innovativi funzionali alle missioni di rientro atmosferico	100,00
				Consolidare la leadership nelle tecnologie critiche abilitanti	**100,00**
	Promuovere il riordino della 'governance'	Promuovere il riordino della "governance" europea del settore al fine di contenere situazioni di monopolio estero all'interno dell'Europa, ridurre significativamente i costi operativi a carico del settore pubblico, e incrementare la	UNITÀ LANCIATORI, TRASPORTO SPAZIALE E PROGRAMMA PRORA	Partecipare alla negoziazione degli accordi internazionali che regolano la 'governance' europea dei lanciatori in ambito ESA (LED, LEA, Agreements, Protocolli, etc)	100,00
				Promuovere il riordino della 'governance'	**100,00**
Studio dell'Universo					**100,00%**
	Contribuire alla realizzazione di	Contribuire alla realizzazione di voli suborbitali e dell'infrastruttura di supporto	UNITÀ LANCIATORI, TRASPORTO SPAZIALE E PROGRAMMA PRORA	Coordinare progetti nazionali e collaborazioni internazionali per la realizzazione di voli suborbitali dall'Italia	100,00

Settore	Obiettivo Strategico	Obiettivo	Unità Organizzativa	Azione	Performance %
Volo sub-orbitale e piattaforme stratosferiche	missioni	Contribuire al consolidamento e lo sviluppo della capacità tecnica, scientifica e tecnologica per missioni tramite piattaforme stratosferiche	UNITÀ LANCIATORI, TRASPORTO SPAZIALE E PROGRAMMA PRORA	Coordinare progetti nazionali e collaborazioni internazionali per la realizzazione attività da piattaforma stratosferica	50,00
				Contribuire alla realizzazione di missioni Totale	**75,00**
	Supportare lo sviluppo delle Tecnologie abilitanti	Garantire una capacità industriale nazionale nello sviluppo di tecnologie abilitanti l'utilizzo del segmento suborbitale avvalendosi delle discipline ingegneristiche quali il volo ipersonico, le tecniche di landing dagli strati alti dell'atmosfe	UNITÀ LANCIATORI, TRASPORTO SPAZIALE E PROGRAMMA PRORA	Promuovere progetti nazionali e collaborazioni internazionali per lo sviluppo di tecnologie e metodi ingegneristici innovativi funzionali alle missioni di rientro atmosferico	100,00
				Supportare lo sviluppo delle Tecnologie abilitanti Totale	**100,00**
				Volo sub-orbitale e piattaforme stratosferiche	**83,33**
In-orbit servicing	Sviluppare una capacità nazionale IOS	Progettare e realizzare sistemi e missioni di In-Orbit Servicing	UNITÀ TECNOLOGIE E INGEGNERIA	Coordinare progetti nazionali e collaborazioni internazionali per la realizzazione attività IOS	100,00
				Sviluppare una capacità nazionale IOS Totale	**100,00**
	Sostenere soluzioni innovative	Sviluppare tecnologie innovative a livello nazionale che abilitino nuove architetture e profili di missione per l'IOS	UNITÀ TECNOLOGIE E INGEGNERIA	Coordinare progetti nazionali per lo sviluppo di tecnologie abilitanti le attività IOS	100,00
				Sostenere soluzioni innovative Totale	**100,00**
				In-orbit servicing	**100,00**
Esplorazione robotica	Sviluppare strumentazione per l'esplorazione	Partecipare all'esplorazione robotica di Marte, Luna e asteroidi in missioni in collaborazione con partner internazionali	UNITÀ ESPLORAZIONE E OSSERVAZIONE DELL'UNIVERSO	Promuovere l'attività di realizzazione di strumentazione scientifica per Marte, Luna e asteroidi	100,00
				Sviluppare strumentazione per l'esplorazione Totale	**100,00**
	Promuovere la leadership italiana nell'esplorazione del Sistema Solare	Sostenere e sviluppare gli studi di esplorazione del Sistema Solare e di ricerca di esopianeti con la realizzazione di strumentazione per missioni scientifiche	UNITÀ ESPLORAZIONE E OSSERVAZIONE DELL'UNIVERSO	Gestire studi sinergici riguardanti diversi settori dell'esplorazione del Sistema Solare e di ricerca di esopianeti (modellistica teorica, analisi dei dati già disponibili, nuove idee di strument	100,00
				Promuovere la leadership italiana nell'esplorazione del Sistema Solare Totale	**100,00**
				Esplorazione robotica	**100,00**
Esplorazione umana dello spazio	Sostenere il ruolo di leadership dell'industria nazionale nell'esplorazione dello spazio.	Consolidare e valorizzare la partecipazione italiana all'utilizzo della ISS	UNITÀ VOLO UMANO E MICROGRAVITA'	Mantenere e consolidare la partecipazione italiana ai board ESA e ai gruppi di coordinamento internazionale	100,00
				Mantenere un ruolo attivo verso NASA nella gestione della ISS	100,00
				Sostenere il ruolo di leadership dell'industria nazionale nell'esplorazione dello spazio. Totale	**100,00**
	Sostenere la partecipazione italiana alle missioni lunari in collaborazione con partner internazionali	Mantenere un ruolo di rilievo in ambito internazionale nell'esplorazione umana e robotica dello Spazio	UNITÀ VOLO UMANO E MICROGRAVITA'	Mantenere e consolidare la partecipazione italiana ai board ESA e ai gruppi di coordinamento internazionale	100,00
				Ripristinare e mantenere la partecipazione italiana all'European Astronaut Center	100,00
				Creare le base per le future collaborazioni con la NASA per l'esplorazione della Luna	100,00
		Supportare la ricerca biomedica e tecnologica sulla ISS e su altre piattaforme per la sperimentazione in microgravità anche in prospettiva dell'esplorazione oltre LEO	UNITÀ VOLO UMANO E MICROGRAVITA'	Realizzare e gestire progetti di ricerca scientifica e tecnologica a bordo della ISS	100,00
				Incrementare le possibilità di utilizzo della ISS	100,00
				Sostenere la partecipazione italiana alle missioni lunari in collaborazione con partner internazionali Totale	**100,00**
	Tutelare, sostenere e sviluppare la capacità tecnologica nazionale	Integrare l'utilizzo tra facility nello spazio e facility di simulazione a Terra	UNITÀ VOLO UMANO E MICROGRAVITA'	Realizzare studi a terra finalizzati all'esplorazione umana dello Spazio	92,52
				Tutelare, sostenere e sviluppare la capacità tecnologica nazionale Totale	**92,52**
	Promuovere, presso gli stakeholder e le istituzioni, il ruolo dell'ASI	Promuovere la visibilità dell'esplorazione spaziale per ispirare le future generazioni; promuovere l'utilizzo e lo sviluppo di impianti di ricerca e sviluppo, nonché di infrastrutture di simulazione	UNITÀ VOLO UMANO E MICROGRAVITA'	Svolgere attività di formazione e di outreach	100,00
				Promuovere, presso gli stakeholder e le istituzioni, il ruolo dell'ASI Totale	**100,00**
				Esplorazione umana dello spazio	**99,17**

Settore	Obiettivo Strategico	Obiettivo	Unità Organizzativa	Azione	Performance %
SSA/SST Space Situational Awareness	Sviluppare e potenziare asset strategici	Sostenere le esigenze nazionali nell'ambito del Consorzio Europeo di SST	CENTRO DI GEODESIA SPAZIALE	Mantenere la partecipazione attiva in ambito UE, in collaborazione con l'Amministrazione Difesa e l'INAF, per dotare l'Europa di infrastrutture e servizi utili associati ai rischi derivanti ...	86,70
				Sviluppare e potenziare asset strategici Totale	**86,70**
	Assicurare una capacità operativa	Contribuire all'operatività della capacità SST nazionale in sinergia con le altre Amministrazioni coinvolte	CENTRO DI GEODESIA SPAZIALE	Misurare l'operatività del telescopio SPADE presso CGS	100,00
				Supportare lo sviluppo del telescopio innovativo Fly-eye	100,00
				Assicurare una capacità operativa Totale	**100,00**
	Ottimizzare le sinergie	Ricercare e caratterizzare Near Earth Objects (NEO)	CENTRO DI GEODESIA SPAZIALE	Supportare e valorizzare le competenze nazionali nella caratterizzazione fisica e dinamica dei NEO	100,00
				Realizzare un centro ASI dedicato alle applicazioni della dinamica orbitale a SSA (NEO e SST)	85,00
				Ottimizzare le sinergie Totale	**92,50**
				SSA/SST Space Situational Awareness	**94,34**
Iniziative nazionali, Relazioni e Cooperazione Internazionali	Presidiare l'adeguatezza tra contribuzioni e ritorni, anche in termini di leadership dei progetti, in ambito ESA ed EU	Favorire il consenso su posizioni e proposte nazionali nei tavoli decisionali ESA ed EU	UNITÀ STRATEGIE E POLITICA INDUSTRIALE	Assicurare il coordinamento sulla base delle indicazioni del Capo Delegazione attraverso input e obiettivi di breve e medio termine ai delegati	100,00
				Presidiare l'adeguatezza tra contribuzioni e ritorni, anche in termini di leadership dei progetti, in ambito ESA ed EU Totale	**100,00**
	Favorire il coordinamento con altre PP.AA. nella partecipazione ai programmi ESA ed EU	Mantenere un quadro di consultazioni bilaterali con i Paesi europei, anche a fini sinergici in ambito ESA ed EU	UNITÀ STRATEGIE E POLITICA INDUSTRIALE	Garantire la partecipazione a incontri bilaterali su iniziative di interesse nazionale. Contributo alla Struttura di coordinamento - PCM (SdC) nella elaborazione dei dossier di politica industria	100,00
				Favorire il coordinamento con altre PP.AA. nella partecipazione ai programmi ESA ed EU Totale	**100,00**
	Rafforzare i rapporti con le agenzie spaziali ed enti di ricerca nazionali nel mondo	Consolidare la collaborazione con la NASA sia nel settore dell'esplorazione sia in quello scientifico e tecnologico	UNITÀ RELAZIONI INTERNAZIONALI	Mantenere le relazioni bilaterali con la NASA	100,00
				Rafforzare i rapporti con le agenzie spaziali ed enti di ricerca nazionali nel mondo Totale	**100,00**
	Estendere le collaborazioni con le agenzie spaziali di Paesi emergenti	Rafforzare i rapporti con le agenzie spaziali ed enti di ricerca nazionali nel mondo	UNITÀ RELAZIONI INTERNAZIONALI	Organizzare incontri bilaterali in Italia e all'estero	100,00
		Estendere le collaborazioni alle agenzie spaziali di Paesi emergenti	UNITÀ RELAZIONI INTERNAZIONALI	Consolidare la collaborazione con il Kenya	50,00
				Organizzare l'International Space Forum	100,00
				Estendere le collaborazioni con le agenzie spaziali di Paesi emergenti Totale	**83,33**
	Supportare il Governo nelle iniziative di valorizzazione e internazionalizzazione del Sistema Paese attraverso una Diplomazia economica a sostegno delle imprese italiane	Supportare il Governo nelle iniziative di valorizzazione e internazionalizzazione del Sistema Paese attraverso una Diplomazia economica a sostegno delle imprese italiane	UNITÀ RELAZIONI INTERNAZIONALI	Supportare l'organizzazione di missioni del Sistema Spazio Italia con la partecipazione dei rappresentanti delle Associazioni e delle Industrie italiane	100,00
				Supportare il Governo nelle iniziative di valorizzazione e internazionalizzazione del Sistema Paese attraverso una Diplomazia economica a sostegno delle imprese italiane Totale	**100,00**
	Rafforzare della filiera industriale nazionale anche in relazione a PMI, startup e crescita dei Centri di Eccellenza	Promuovere la competitività del comparto nazionale e sostenere la filiera industriale nelle missioni internazionali con particolare attenzione al coinvolgimento anche di PMI e Start-up	UNITÀ STRATEGIE E POLITICA INDUSTRIALE	Organizzare missioni industriali, workshop e incontri con le aziende	100,00
		Curare il costante interscambio informativo con il comparto industriale nazionale, favorire le reti di collaborazione fra PMI e fra grandi e piccole imprese, incentivare il rapporto pubblico-privato anche per settori non-space	UNITÀ STRATEGIE E POLITICA INDUSTRIALE	Presidiare il Tavolo Permanente Imprese e organizzare consultazioni con il comparto industriale anche mediante incontri / riunioni / presentazioni / workshop / studi di settore con le	100,00
				Rafforzare della filiera industriale nazionale anche in relazione a PMI, startup e crescita dei Centri di Eccellenza Totale	**100,00**
				Iniziative nazionali, Relazioni e Cooperazione Internazionali	**94,44**

Settore	Obiettivo Strategico	Obiettivo	Unità Organizzativa	Azione	Performance %
Ingegneria, Innovazione e Valorizzazione tecnologica	Consolidare e rafforzare le aree di eccellenza nazionale e sviluppare, trasferire e contaminare tecnologie e competenze da/verso ambiti non-Spazio	Perseguire il mantenimento della capacità industriale e di ricerca in Italia nell'ambito della tecnologia SAR (Synthetic Aperture Antenna) attraverso programmi di sviluppo nazionali. Avviare iniziative di sviluppo nel settore iperspettrale. Pros	UNITÀ TECNOLOGIE E INGEGNERIA	Effettuare riunioni di avanzamento sui progetti di sviluppo tecnologico nei settori SAR, iperspettrale, piccole piattaforme, micro e nanosatelliti	100,00
				Consolidare e rafforzare le aree di eccellenza nazionale e sviluppare, trasferire e contaminare tecnologie e competenze da/verso ambiti non-Spazio Totale	**100,00**
	Supportare l'evoluzione delle tecnologie ed architetture spaziali allo stato dell'arte e promuovere quelle innovazioni tecnologiche ed ingegneristiche …..	Sostenere l'innovazione tecnologica con il coinvolgimento delle PMI e start-up e affiancarne la crescita anche in campo internazionale	UNITA' INNOVAZIONE E TRASFERIMENTO DELLE TECNOLOGIE	Favorire l'avvio/incubazione di start-up e la loro rappresentatività all'estero	100,00
		Prosecuzione ed avvio di nuove iniziative a supporto di sviluppi tecnologici a basso livello di maturazione (TRL low). Avvio di iniziative a supporto di sviluppi tecnologici trasversali al fine di portare a maturazione tecnologie chiave per	UNITÀ TECNOLOGIE E INGEGNERIA	Effettuare riunioni di avanzamento sui progetti di sviluppo tecnologico a basso medio TRL	100,00
				Supportare l'evoluzione delle tecnologie ed architetture spaziali allo stato dell'arte e promuovere quelle innovazioni tecnologiche ed ingegneristiche ….Totale	**100,00**
	Sostenere lo sviluppo di tecnologie critiche e abilitanti a supporto della competitività nazionale ed europeo del settore, generare innovazioni multisettoriali, attuare la Space Innovation	Supportare la promozione e la diffusione delle conoscenze derivanti dalla ricerca, nonché la valorizzazione, a fini produttivi e sociali, e il trasferimento tecnologico dei risultati della ricerca (anche privata)	UNITA' INNOVAZIONE E TRASFERIMENTO DELLE TECNOLOGIE	Analisi delle potenzialità di valorizzazione derivanti da contratti/accordi di ricerca o industriali o partnership strategiche e sviluppo di un approccio IPR-oriented	100,00
		Mettere in atto azioni a tutela della disponibilità nazionale delle tecnologie critiche	UNITÀ TECNOLOGIE E INGEGNERIA	Partecipare attivamente ai Board/Gruppi di Lavoro nazionali/Internazionali sullo stato della disponibilità delle tecnologie spaziali. Continua mappatura del panorama tecnologico nazionale	100,00
		Stimolare la nascita e crescita di reti e connessioni tra diversi stakeholder dell'innovazione (Spazio/non-Spazio) sia in ambito pubblico che privato	UNITA' INNOVAZIONE E TRASFERIMENTO DELLE TECNOLOGIE	Avviare e gestire collaborazioni di media/lunga durata con centri di eccellenza e Università per supportare attività di ricerca e didattica sui temi del trasferimento tecnologico e della …….	75,00
				Sostenere lo sviluppo di tecnologie critiche e abilitanti a supporto della competitività nazionale ed europeo del settore, generare innovazioni multisettoriali, attuare la Space Innovation Totale	**91,67**
	Promuovere lo sviluppo di tecniche innovative di Ingegneria, la condivisione delle competenze anche verso settori non spaziali e lo sviluppo di strumenti e infrastrutture a supporto delle	Avviare studi interni di pre-fattibilità relativi ad architetture innovative di missione. Scouting di competenze ingegneristiche e tecnologiche anche in settori non spaziali. Acquisizione di strumenti a supporto delle attività di gestione	UNITÀ TECNOLOGIE E INGEGNERIA	Realizzare studi di pre-fattibilità interni. Incontrare realtà ingegneristiche e tecnologiche anche in settori non spaziali. Acquisire strumenti a supporto delle attività tecniche interne …..	100,00
				Promuovere lo sviluppo di tecniche innovative di Ingegneria, la condivisione delle competenze anche verso settori non spaziali e lo sviluppo di strumenti e infrastrutture a supporto delle Totale	**100,00**
				Ingegneria, Innovazione e Valorizzazione tecnologica	**96,43**
Space Economy, Finanza e Partecipazioni societarie	Gestire e Sviluppare le partecipazioni	Gestione e sviluppo delle partecipazioni societarie dell'Agenzia anche in prospettiva di nuovi scenari strategici	UNITÀ ORGANI E PARTECIPATE	Valutazione strategica delle partecipazioni rispetto alla missione della Agenzia, anche in considerazione della specifica normativa vigente	100,00
				Gestire e Sviluppare le partecipazioni Totale	**100,00**
	Sviluppare una Finanza per la Space Economy	Contribuire al consolidamento di un quadro complessivo di nuovi strumenti di finanza alternativa dedicati alla Space Economy, tenendo in considerazione le esigenze del tessuto economico aerospaziale italiano	UNITÀ ORGANI E PARTECIPATE	Elaborare uno studio/report sulle esigenze finanziare del tessuto economico aerospaziale italiano secondo le esigenze degli stakeholder e le eventuali tipologie e possibilità di intervento …..	100,00
				Sviluppare una Finanza per la Space Economy Totale	**100,00**
				Space Economy, Finanza e Partecipazioni societarie	**100,00**
Sviluppo e valorizzazione della	Sviluppare e valorizzare la ricerca	Sviluppare e pubblicare le attività di ricerca scientifica nel settore aerospaziale in collaborazione e sinergia con la comunità scientifica nazionale ed internazionale, perseguendo obiettivi di eccellenza, consolidandone e valorizzandone	UNITÀ DI RICERCA SCIENTIFICA	Sviluppare le attività di ricerca scientifica nei settori programmatici, anche nell'ambito del supporto tecnico-scientifico con il ruolo di APS e dei programmi/missioni ASI, con pubblicazioni in	100,00
				Sviluppare le attività di ricerca scientifica nei settori programmatici, attraverso comunicazioni/pubblicazioni in congressi scientifici nazionali ed internazionali, report scientifici e note tec	100,00
				Sviluppare e valorizzare la ricerca Totale	**100,00**
	Sviluppare le attività di formazione e di	Contribuire all'avanzamento della conoscenza e della formazione presso studenti,	UNITÀ ATTIVITA' DI	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	100,00

Settore	Obiettivo Strategico	Obiettivo	Unità Organizzativa	Azione	Performance %
ricerca e della conoscenza spaziale	alta formazione	insegnanti e il grande pubblico	FORMAZIONE	Realizzare eventi dedicati alle attività formative per le scuole	66,00
				Realizzare attività di divulgazione rivolta alle scuole elementari e medie	100,00
				Sviluppare le attività di formazione e di alta formazione Totale	**88,67**
	Attuare la divulgazione, la diffusione e la comunicazione	Comunicare ai cittadini i progressi scientifici e tecnologici e le loro ricadute sull'economia e la vita quotidiana	UNITÀ RELAZIONI ESTERNE E URP	Realizzare attività di comunicazione a mezzo stampa, tradizionale e 2.0 per la diffusione dell'informazione scientifica e tecnologica con particolare riferimento alle ricadute sociali, civili e e	71,25
		Consolidare l'immagine e la visibilità dell'Agenzia e del sistema aerospaziale nazionale a livello nazionale e internazionale	UNITÀ RELAZIONI ESTERNE E URP	Organizzare e realizzare partecipazione ASI a manifestazioni ed eventi di rilevanza nazionale e internazionale (Saloni europei dell'areospazio, IAC, festival scienza)	100,00
				Attuare la divulgazione, la diffusione e la comunicazione Totale	**85,63**
Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale					**91,04**
Supporto tecnico e infrastrutture	Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	Consolidare e valorizzare le attività dei Centri Operativi italiani migliorando infrastrutture a servizio di missioni e attività di ricerca e sviluppo, anche attraverso l'implementazione e la gestione di accordi bilaterali ed internazionali	DIREZIONE COORDINAMENTO TECNICO SCIENTIFICO	Realizzare 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)	83,33
				Avviare le attività di sviluppo della piena capacità operativa della SDSA (SDSA Full Operational Capability)	0,00
		Rafforzare l'azione dell'ASI per l'evoluzione delle competenze e la divulgazione della cultura Qualità di aziende, Enti Pubblici ed Università operanti nel settore spaziale, anche al fine della migliore gestione e coordinamento dei	DIREZIONE COORDINAMENTO TECNICO SCIENTIFICO	Realizzare progetti di ricerca nell'ambito della Collaborazione Italia - Kenia (per valorizzare il ruolo del Centro Spaziale "Luigi Broglio" a Malindi)	100,00
				Aprire la sede del SDSA research center	0,00
		Consolidare e valorizzare le attività dei Centri Operativi italiani migliorando infrastrutture a servizio di missioni e attività di ricerca e sviluppo, anche attraverso l'implementazione e la gestione di accordi bilaterali ed internazionali	DIREZIONE COORDINAMENTO TECNICO SCIENTIFICO	Acquisire i dati dei satelliti operativi supportati da SSDC	100,00
				Garantire che i dati storici acquisiti nel passato rimangano disponibili e fruibili dalla comunità scientifica per gli anni successivi	100,00
		Valorizzare il ruolo del Centro di Geodesia Spaziale "G. Colombo" a Matera	CENTRO DI GEODESIA SPAZIALE	Mantenere lo stato di Core Station GGOS del CGS ASI di Matera	100,00
				Realizzare una nuova stazione VLBI presso il CGS ASI di Matera	90,00
				Incrementare la capacità dei propri Centri operativi Totale	**71,67**
	Incrementare l'impegno dell'Agenzia per far evolvere competenze e divulgare la cultura della Qualità per le aziende, gli Enti Pubblici e le Università operanti nel settore spaziale	Supportare lo sviluppo di infrastrutture/Apparati per nuove applicazioni	UNITÀ TECNICA DI PRESIDENZA	Realizzare di un nuovo database del settore spaziale nazionale di industria e ricerca, e integrazione tra le diverse basi di dati di cui ASI già dispon	0,00
				Incrementare l'impegno dell'Agenzia per far evolvere competenze e divulgare la cultura della Qualità per le aziende, gli Enti Pubblici e le Università operanti nel settore spaziale Totale	**0,00**
	Supportare il Presidente ASI nell'attuazione della Strategia Nazionale di Sicurezza per lo Spazio	Garantire la integrità delle infrastrutture spaziali, come infrastrutture critiche, per assicurare attraverso la disponibilità dei rispettivi servizi, la continuità dell'azione del Governo nelle aree e nelle situazioni di crisi entro e	UNITÀ SICUREZZA	Predisporre le istruttorie relative alle infrastrutture spaziali	100,00
		Favorire lo sviluppo di applicazioni e Servizi Pubblici Regolamentati di TLC/NAV/TLR ad alto valore aggiunto, attraverso una Governance, che consenta anche il loro co-utilizzo e la loro co-gestione	UNITÀ SICUREZZA	Predisporre le istruttorie relative alle infrastrutture spaziali	100,00
		Coinvolgere l'industria e la comunità scientifica nazionale nella ideazione, nella realizzazione e nell'utilizzo delle infrastrutture, allo scopo di rendere conveniente l'investimento privato anche quando, per esigenze di sicurezza, prevale	UNITÀ SICUREZZA	Predisporre le istruttorie relative al coinvolgimento industria e comunità scientifica	100,00
		Potenziare la cooperazione internazionale e promozione dell'uso responsabile, pacifico, sicuro e sostenibile dello spazio, attraverso azioni di coordinamento bilaterali e multilaterali con il necessario supporto diplomatico (Space Diplomacy)	UNITÀ SICUREZZA	Predisporre le istruttorie relative alla cooperazione internazionale	100,00
				Supportare il Presidente ASI nell'attuazione della Strategia Nazionale di Sicurezza per lo Spazio Totale	**100,00**

Settore	Obiettivo Strategico	Obiettivo	Unità Organizzativa	Azione	Performance %
	Garantire gli adempimenti istituzionali dell' Organo Cantrale di Sicurezza (DPCM n. 5 /2015)	Garantire l'adeguata diffusione della cultura della sicurezza e degli adempimenti connessi alla Strategia Nazionale di Sicurezza per lo Spazio	UNITÀ SICUREZZA	Realizzare la formazione periodica attraverso eventi e corsi al personale ASI e a soggetti esterni	70,00
				Garantire gli adempimenti istituzionali dell' Organo Cantrale di Sicurezza (DPCM n. 5 /2015) Totale	**70,00**
				Supporto tecnico e infrastrutture	**74,52**
Gestionale e di prevenzione della corruzione	Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	UNITÀ AMMINISTRAZIONE CONTABILITÀ E FINANZA	Incrementare la conoscenza in materia di fiscalità legata alla peculiarità dell'Ente	100,00
				Sviluppare il sistema di gestione della documentazione digitale (rendicontazione dei Progetti Europei e fascicolo elettronico del mandato)	100,00
				Ottimizzare la gestione delle trasferte mediante l'integrazione di Office Automation e TeamGov	100,00
				Mantenere il livelli di tempestività dei pagamenti	100,00
			DIREZIONE COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO	Incrementare la conoscenza in materia di gestione dei progetti europei	100,00
			UNITÀ CONTRATTI	Emettere schemi e modelli di atti istituzionali e negoziali che impegnano l'Agenzia nei confronti di terzi	50,00
			UNITÀ RELAZIONI ESTERNE E URP	Mantenere il livello di qualità del servizio URP	100,00
				Realizzazione delle azioni positive proposte dal CUG	0,00
			STRUTTURA DI MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE	Aggiornare il sistema di misurazione della performance	100,00
				Garantire il funzionamento del Ciclo della Performance e il supporto all'OIV	100,00
				Migliorare il ciclo di gestione della Performance Organizzativa	100,00
				Utilizzare gli strumenti di analisi di Business Intelligence (PowerBI) per reportistica avanzata	100,00
				Misurare e valutare gli impatti sociali dell'attività dell'ASI	100,00
				Pianificare e gestire la partecipazione dell'ASI al bando VQR 2015-2019	85,00
			UNITÀ SUPPORTO TECNICO-GESTIONALE ALLA DIREZIONE GENERALE	Garantire il buon funzionamento delle relazioni sindacali	100,00
			AFFARI LEGALI E SOCIETARI	Fornire all'organo politico e gestionale un'analisi sulla tipologia delle richieste di parere da parte degli uffici al fine di individuare eventuali margini di miglioramento dell'azione amministr	100,00
				Garantire il riscontro, tramite rilascio di parere, a richieste specifiche da parte degli uffici	100,00
			UNITÀ CONSERVAZIONE E STATISTICA	Migliorare il sistema documentale dell'ASI	100,00
				Organizzare sessioni formative in materia di gestione e conservazione del documento (inclusi la firma digitale e la posta elettronica certificata) e in materia di protocollazione	100,00
				Sviluppare un Repository finalizzato alla gestione delle pubblicazioni (quali ad esempio riviste, articoli, atti di convegno, report, brevetti)	100,00
				Incrementare l'utilizzo di strumenti informatici integrati per facilitare l'accesso e l'uso delle risorse dell'amministrazione in rete	100,00

Settore	Obiettivo Strategico	Obiettivo	Unità Organizzativa	Azione	Performance %
Gestionale e di prevenzione della corruzione	Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	UNITÀ INFRASTRUTTURE E SISTEMI INFORMATIVI	Monitorare la qualità del servizio di service desk ai fini di conseguire il miglioramento dell'efficienza del servizio stesso	71,20
				Garantire il livello dei servizi affidati in outsourcing	100,00
				Realizzare i cicli di autovalutazione con il modello CAF	100,00
			SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	Diffondere una nuova cultura in materia di salute e sicurezza	100,00
				Migliorare la consapevolezza dei dipendenti ASI in materia di salute e sicurezza nella vita lavorativa ed extra lavorativa	87,50
			UNITÀ QUALITÀ E PROCESSI	Consolidare lo sviluppo di una piattaforma informatica per la gestione dei processi	100,00
				Garantire la certificazione / valutazione dei parametri industriali delle imprese aerospaziali nazionali	100,00
			UNITÀ ORGANI E PARTECIPATE	Garantire il regolare svolgimento delle funzioni del Collegio dei Revisori dei Conti	100,00
				Garantire il regolare svolgimento delle funzioni del Consiglio di Amministrazione	100,00
			UNITÀ TECNICA DI PRESIDENZA	Predisporre un quadro sinottico ad uso interno per la pianificazione strategica e operativa delle attività in ambito spaziale alla luce della nuova governance dell'ASI - documenti DSPSN, DVSS e	100,00
				Effettuare un'analisi costi / benefici delle attività finanziate da ASI nell'ambito dell'accordo attuativo del progetto "Analisi costi/benefici delle politiche pubbliche nel settore spaziale"	100,00
			UNITÀ GESTIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE	Garantire l'efficienza dell'organizzazione nella gestione ottimale delle risorse disponibili, incluse le Risorse Umane, la gestione delle conoscenze e delle strutture (trasformazione degli input	0,00
				Realizzazione delle azioni positive proposte dal CUG	100,00
		Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione	UNITÀ AMMINISTRAZIONE CONTABILITÀ E FINANZA	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	100,00
				Garantire il mantenimento dei livelli di trasparenza attraverso la raccolta, l'elaborazione e la pubblicazione dei dati di propria pertinenza	100,00
			DIREZIONE COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO	Garantire il mantenimento dei livelli di trasparenza attraverso la raccolta, l'elaborazione e la pubblicazione dei dati di propria pertinenza	100,00
			DIREZIONE COORDINAMENTO TECNICO SCIENTIFICO	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	100,00
			UNITÀ CONTRATTI	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	100,00
				Garantire il mantenimento dei livelli di trasparenza attraverso la raccolta, l'elaborazione e la pubblicazione dei dati di propria pertinenza	100,00
				Realizzare specifiche misure di prevenzione con riferimento all'area contratti	100,00
			UNITA' INNOVAZIONE E TRASFERIMENTO DELLE TECNOLOGIE	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	100,00
			UNITÀ RELAZIONI ESTERNE E	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	100,00

Settore	Obiettivo Strategico	Obiettivo	Unità Organizzativa	Azione	Performance %
Gestionale e di prevenzione della corruzione	erseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	nificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione	URP	Garantire il mantenimento dei livelli di trasparenza attraverso la raccolta, l'elaborazione e la pubblicazione dei dati di propria pertinenza	100,00
			Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza	Adottare misure organizzative in ambito Società partecipate/controllate	100,00
				Garantire l'attuazione delle misure di prevenzione	100,00
				Garantire il mantenimento dei livelli di trasparenza attraverso la raccolta, l'elaborazione e la pubblicazione dei dati di propria pertinenza	100,00
				Garantire il mantenimento dei livelli di trasparenza in relazione ai parametri di compliance, aggiornamento, completezza e apertura del formato	100,00
				Ottimizzare il processo inerente l'applicazione delle norme del D. Lgs. 39/2013	100,00
				Pianificare adeguati percorsi formativi su tematiche di prevenzione della corruzione	100,00
			STRUTTURA DI MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE	Garantire il mantenimento dei livelli di trasparenza attraverso la raccolta, l'elaborazione e la pubblicazione dei dati di propria pertinenza	100,00
			UNITÀ ATTIVITA' DI FORMAZIONE	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	100,00
			AFFARI LEGALI E SOCIETARI	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	100,00
				Fornire all'organo politico, gestionale e al RPCT un'analisi sull'andamento dei contenziosi al fine di individuare eventuali aree di criticità	100,00
			UNITÀ CONSERVAZIONE E STATISTICA	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	66,50
			UNITÀ INFRASTRUTTURE E SISTEMI INFORMATIVI	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	100,00
				Garantire il mantenimento dei livelli di trasparenza attraverso la raccolta, l'elaborazione e la pubblicazione dei dati di propria pertinenza	100,00
			UNITÀ STRATEGIE E POLITICA INDUSTRIALE	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	100,00
			UNITÀ QUALITÀ E PROCESSI	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	100,00
			UNITÀ RELAZIONI INTERNAZIONALI	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	100,00
			UNITÀ ORGANI E PARTECIPATE	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	100,00
				Garantire il mantenimento dei livelli di trasparenza attraverso la raccolta, l'elaborazione e la pubblicazione dei dati di propria pertinenza	100,00
			UNITÀ GESTIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE	Garantire la mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT	100,00
				Emettere le Linee guida per la nomina delle commissioni giudicatrici per la selezione del personale	100,00

Settore	Obiettivo Strategico	Obiettivo	Unità Organizzativa	Azione	Performance %
		nificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione	VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE	Garantire il mantenimento dei livelli di trasparenza attraverso la raccolta, l'elaborazione e la pubblicazione dei dati di propria pertinenza	100,00
				Realizzare la pianificazione dei percorsi formativi su tematiche di prevenzione della corruzione	100,00
	Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza Totale				**94,93**
Gestionale e di prevenzione della corruzione					**94,93**

Agenzia Spaziale Italiana

ELENCO DEI PRINCIPALI PROVVEDIMENTI

Relazione sulla Performance 2020 - Allegato 3

Soggetto	Rif.	Data	Oggetto del provvedimento
CdA	118/2019	20/12/2019	Preventivo finanziario decisionale e gestionale 2020 in termini di competenza e di cassa e preventivo decisionale triennale 2020-2022 in termini di competenza
CdA	119/2019	20/12/2019	Direttiva generale contenente gli indirizzi strategici per la predisposizione del "Piano Integrato della Performance 2020-2022" e del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2020-2022
CdA	20/2020	11/02/2020	Determinazioni relative all'incarico di Direttore generale dell'Agenzia Spaziale Italiana
CdA	25/2020	20/02/2020	Approvazione del "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2020-2022"
CdA	26/2020	20/02/2020	Approvazione del Documento di visione strategica per lo spazio 2020-2029
Presidente	7/2020	20/02/2020	Proroga dell'incarico di Direttore Generale Reggente dell'Agenzia Spaziale Italiana al dott. Santo Darko Grillo. Esecuzione della deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 20/2020 del giorno 11/02/2020
CdA	47/2020	26/02/2020	Approvazione dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASI
CdA	48/2020	26/02/2020	Attribuzione degli obiettivi individuali per l'anno 2020 al Direttore generale dell'Agenzia Spaziale Italiana ai sensi dell'art. 7, comma 2, let. p) dello Statuto e degli artt. 5 e 9 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.
CdA	49/2020	26/02/2020	Approvazione del Piano Triennale delle Attività 2020-2022 e dell'annesso Piano Integrato della Performance 2020-2022 comprensivo degli standard di qualità dei servizi
Presidente	10/2020	17/03/2020	Collocamento fuori ruolo del dott. Santo Darko Grillo, dirigente amministrativo di seconda fascia a tempo indeterminato dell'Agenzia, ai sensi degli artt. 58 e 59 del DPR 10/1/1957 n. 3 dal 1/4/2020 e determinazioni consequenziali concernenti l'anticipata conclusione al 31/3/2020 dell'incarico di Direttore generale reggente
CdA	67/2020	24/03/2020	Conferimento dell'incarico di Direttore generale reggente, dal 1° aprile 2020 sino alla nomina del nuovo Direttore generale e comunque non oltre il 30 settembre 2020, al dott. Fabrizio Tosone, Dirigente tecnologo di ruolo dell'Agenzia Spaziale Italiana
Presidente	11/2020	30/03/2020	Conferimento dell'incarico di Direttore generale reggente, dal 1° aprile 2020 sino alla nomina del nuovo Direttore generale e comunque non oltre il 30 settembre 2020, al dott. Fabrizio Tosone, Dirigente tecnologo di ruolo dell'Agenzia Spaziale Italiana. Esecuzione della deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 67/2020 del 24/3/2020

Soggetto	Rif.	Data	Oggetto del provvedimento
OIV	n.a.	30/04/2020	Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2019
Presidente	15/2020	11/05/2020	Decreto d'urgenza ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. c) dello Statuto dell'ASI relativo alla prima variazione al bilancio preventivo finanziario decisionale e gestionale 2020 in termini di competenza e di cassa ed al preventivo decisionale triennale 2020-2022 in termini di competenza per …..
CdA	98/2020	13/05/2020	Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.
Presidente	16/2020	26/05/2020	Decreto d'urgenza ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. c) dello Statuto dell'ASI relativo alla seconda variazione al bilancio preventivo finanziario decisionale e gestionale 2020 in termini di competenza e di cassa ed al preventivo decisionale triennale 2020-2022 in termini di competenza …….
CdA	102/2020	17/06/2020	Assestamento (terza variazione) al bilancio preventivo finanziario decisionale e gestionale 2020 in termini di competenza e di cassa ed al preventivo decisionale triennale 2020-2022 in termini di competenza
CdA	104/2020	17/06/2020	Approvazione della Relazione sulla Performance 2019 adottata ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i.
CdA	122/2020	17/06/2020	Attribuzione degli obiettivi individuali per l'anno 2020 al dott. Fabrizio Tosone, Direttore generale reggente dell'Agenzia Spaziale Italiana, ai sensi dell'art. 7, comma 2, let. p) dello Statuto e degli artt. 5 e 9 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.
OIV	n.a.	30/06/2020	Validazione della Relazione sulla Performance 2019
OIV	n.a.	08/07/2020	Attestazione obblighi di pubblicazione ai sensi della Delibera ANAC n. 213/2020
CdA	127/2020	10/07/2020	Revisione organico-strutturale di ASI. Attuazione degli interventi proposti al COMINT
CdA	128/2020	10/07/2020	Nuova Macro Struttura Organizzativa dell'Agenzia Spaziale Italiana
CdA	129/2020	15/07/2020	Approvazione delle modifiche al Regolamento di Finanza e Contabilità dell'Agenzia Spaziale Italiana, relativamente alla parte III "Attività negoziale"
CdA	130/2020	15/07/2020	Approvazione del programma biennale degli acquisti di beni e servizi dell'Agenzia Spaziale Italiana per gli anni 2020-2021, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 50/2016
CdA	153/2020	10/09/2020	Proroga, dal 1° ottobre 2020 sino alla nomina del nuovo Direttore generale e comunque non oltre il 31 marzo 2021, dell'incarico di Direttore generale reggente conferito con

Soggetto	Rif.	Data	Oggetto del provvedimento
			deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 67 del 24 marzo 2020 al dott. Fabrizio Tosone, Dirigente tecnologo di ruolo dell'Agenzia Spaziale Italiana
CdA	154/2020	10/09/2020	Approvazione della Convenzione tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Agenzia Spaziale Italiana per il trasferimento delle risorse finanziarie dalla PCM all'ASI, ai sensi dell'art. 1, comma 254 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 ed al DPCM del 22 maggio 2020
CdA	164/2020	10/09/2020	Aggiornamento del "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2020-2022" approvato con delibera n. 25 del 20 febbraio 2020
Presidente	20/2020	30/09/2020	Proroga, dal 1° ottobre 2020 sino alla nomina del nuovo Direttore generale e comunque non oltre il 31 marzo 2021, dell'incarico di Direttore generale reggente conferito con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 67 del 24 marzo 2020 al dott. Fabrizio Tosone, Dirigente tecnologo di ruolo dell'Agenzia Spaziale Italiana. Esecuzione della deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 153/2020 del 10 settembre 2020
CdA	180/2020	22/10/2020	Approvazione della quarta variazione al bilancio preventivo finanziario decisionale e gestionale 2020 triennale 2020-2022
CdA	181/2020	22/10/2020	Approvazione della Rev. B dell'allegato 1 al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance "Modalità applicative per la misurazione e valutazione delle performance" e della Rev. B della Mappa degli Obiettivi del Piano Triennale della Performance 2020-2022, annesso al Piano Triennale delle Attività 2020-2022
Presidente	22/2020	23/10/2020	Selezione del Direttore della Direzione Programmi e del Direttore della Direzione Scienza Ricerca di cui alla nuova Macro Struttura Organizzativa (Deliberazione del CdA n. 128 del 10/10/2020)
Presidente	23/2020	12/11/2020	Approvazione della nuova Macro Struttura Organizzativa in attuazione della Deliberazione del CdA n. 128 del 10/07/2020
Direttore Generale	726/2020	13/11/2020	Attribuzione degli incarichi per la responsabilità delle Direzioni e delle Unità organizzative dell'Agenzia, definiti dall'assetto organizzativo di cui al Decreto del Presidente n. 23/2020 del 12/11/2020, in attuazione della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione ASI n. 128/2020 del 10/07/2020
Direttore Generale	727/2020	13/11/2020	Attribuzione degli incarichi per la responsabilità degli Uffici non dirigenziali dell'Agenzia, definiti dall'assetto organizzativo di cui al Decreto del Presidente n. 23/2020 del 12/11/2020, in attuazione della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione ASI n. 128/2020 del 10/07/2020.

Soggetto	Rif.	Data	Oggetto del provvedimento
Direttore Generale	737/2020	19/11/2020	Avviso n. 6/2020 - Selezione del Direttore della Direzione Programmi e del Direttore della Direzione Scienza Ricerca di cui alla nuova Macro Struttura Organizzativa (Deliberazione del CdA n. 128 del 10/07/2020).
Direttore Generale	Ordine servizio 7 e 9/2020	23/11/2020 18/12/2020	Assegnazione del personale alle Direzioni e alle Unità Organizzative
CdA	217/2020	18/12/2020	Direttiva generale contenente gli indirizzi strategici per la predisposizione del "Piano Triennale della Performance 2021-2023"
Presidente	26/2020	22/12/2020	Revoca della procedura selettiva autorizzata con delibera del Consiglio di amministrazione n. 2/2019 ed avviata con Decreto del Presidente n. 10/2019, del 4 settembre 2019, avente ad oggetto Avviso n. 9/2019 - Procedura comparativa finalizzata alla individuazione di idonee candidature per l'incarico di Direttore generale dell'Agenzia Spaziale Italiana

Agenzia Spaziale Italiana

ELENCO DEGLI ACRONIMI

Relazione sulla Performance 2020 - Allegato 4

Lista dei principali acronimi della Relazione della Performance	
ACF	Unità Amministrazione, Contabilità e Finanza
ANVUR	Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
CAF	Common Assessment Framework
CdA	Consigli di Amministrazione ASI
CGS	Centro di Geodesia Spaziale - Matera
COA	Direzione Coordinamento Amministrativo
COT	Direzione Coordinamento Tecnico
COMINT	Comitato interministeriale per le politiche relative allo spazio e alla ricerca aerospaziale
CTR	Unità Contratti
CUG	Comitato Unico di Garanzia
DAF	Direzione Amministrazione e Finanza
DRU	Direzione Risorse Umane
DSPSN	Documento di Visione Strategica per lo Spazio
DVSS	Documenti di Visione Strategica per lo Spazio
EOS	Unità Esplorazione e Osservazione dell'Universo
ESA	European Space Agency
ITT	Unità Innovazione e Trasferimento delle Tecnologie
LTP	Unità Lanciatori, Trasporto Spaziale e Programma Prora
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione della Performce
PTA	Piano Triennale delle Attività
REU	Unità Relazioni esterne e URP
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
SIC	Unità Sicurezza
SMP	Struttura di Misurazione della Performance
SMVP	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
STG	Unità Supporto Tecnico Gestionale alla Direzione Generale
UAF	Unità Attività di Formazione
UAL	Unità Affari Legali e Giuridici
UCG	Unità Controllo di Gestione
UIR	Unità Infrastrutture Satellitari Radar
UIS	Unità Infrastrutture e Sistemi Informativi
UOT	Unità Osservazione della Terra
UPI	Unità Strategie e Politica Industriale
UPP	Servizio di Prevenzione e Protezione
UPQ	Unità Qualità e Processi
URI	Unità Relazioni Internazionali
URS	Unità Ricerca Scientifica
USP	Unità Organi e Partecipate
UTI	Unità Tecnologia e Ingegneria
UTN	Unità Telecomunicazioni e Navigazione
UTP	Unità Tecnica di Presidenza
VRU	Unità Gestione e Valorizzazione Risorse Umane
VUM	Unità Volo Umano e Microgravità