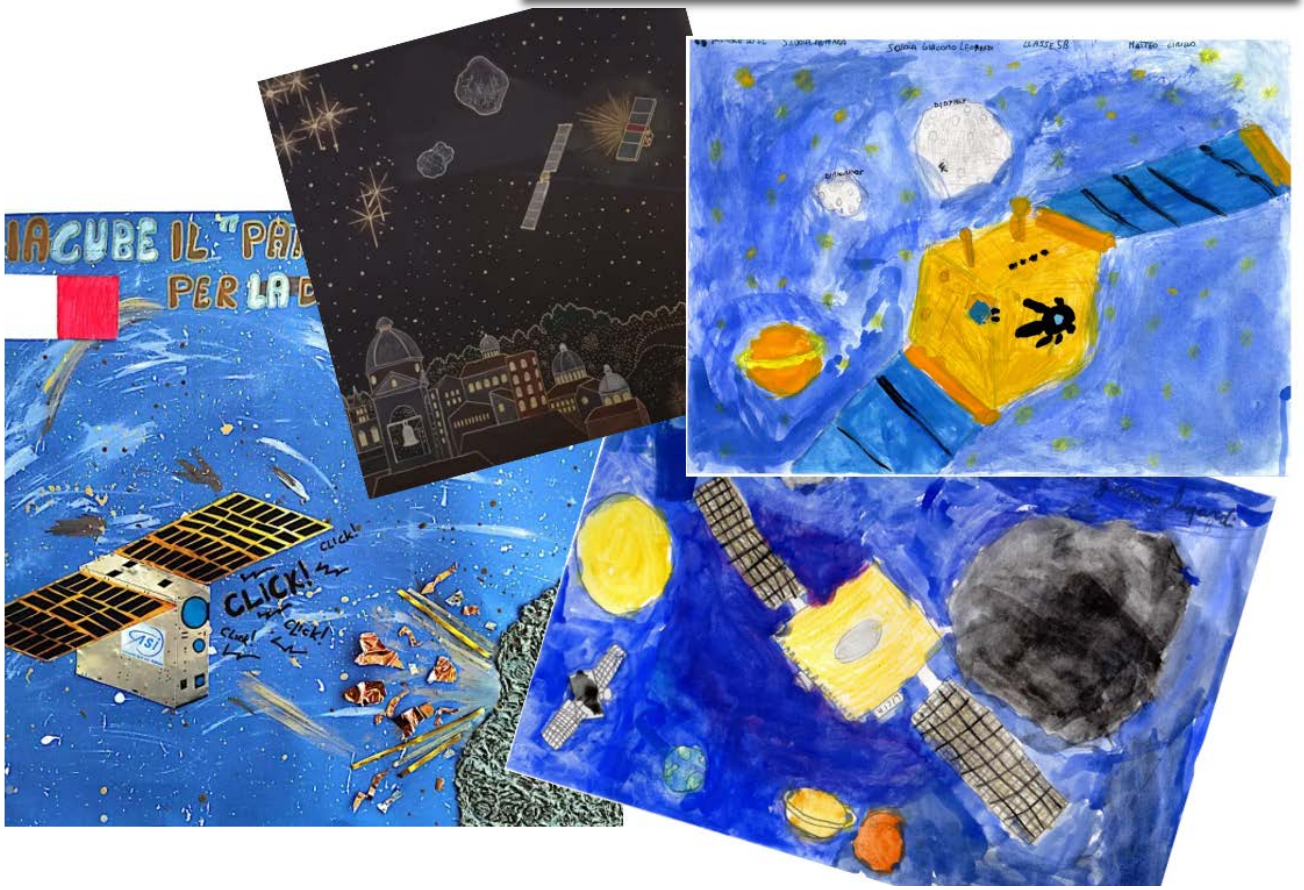
Agenzia Spaziale Italiana

Relazione annuale sulla Performance 2022



Immagini da: Concorso "LICIACube, fotografa di asteroidi" dedicato alla missione italiana a bordo della sonda DART della NASA, che ha intercettato e colpito un asteroide per deviarne il percorso. Il team della missione ha invitato i ragazzi delle scuole primarie di tutta Italia a realizzare dei disegni per raccontare, con la loro creatività, l'avventura interplanetaria di LICIACube. La missione LICIACube è un progetto dell'Agenzia Spaziale Italiana realizzato da Argotec.

Success is not final,
failure is not fatal:
what matters is the courage to move forward

(Il successo non è definitivo, il fallimento non è fatale:
ciò che conta è il coraggio di andare avanti)
Winston Churchill

1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

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

In questo contesto la Relazione sulla Performance è uno strumento:

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

La presente Relazione dà pertanto conto dei risultati raggiunti dall'Agenzia Spaziale Italiana nel 2022 evidenziando nel contempo i punti di forza e le aree di miglioramento registrate. Essa è strutturata nel seguente modo.



Figura 1 - Struttura della Relazione

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

SOMMARIO

1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO 3
2. UNO SGUARDO AL 2022 5
3. ANALISI DEL CONTESTO E STATO DELLE RISORSE 12
3.1 LA MISSIONE E LA GOVERNANCE DELL'ASI 12
3.2 GLI STAKEHOLDER DELL'ASI E L'INTERAZIONE 12
3.3 BILANCIO SOCIALE 14
3.4 IL CONTESTO ESTERNO 14
Comparto Industriale, ESA e relazioni internazionali 14
Le Relazioni Internazionali e la Space Diplomacy 15
I rapporti con l'Unione Europea 16
L'Agenzia Spaziale Europea 16
3.5 IL CONTESTO INTERNO 17
La struttura di governo interna e gli organi di controllo 17
La struttura organizzativa 18
Le articolazioni territoriali e funzionali 18
Stato delle risorse economico-finanziarie 20
Lo stato delle risorse umane - Il Personale 24
Clima organizzativo e Iniziative a supporto del benessere organizzativo 26
Servizi erogati ai dipendenti 28
Lavoro Agile, stato dell'arte 29
La formazione del personale 30
Analisi di genere 32
Iniziativa Space to Knowledge Management 35
Sistemi informativi 36
Sicurezza sul lavoro 39
Servizi resi 40
La funzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) 41
Attività del CUG 2022 41
4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 42
4.1 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE 43
La Valutazione partecipativa 46
Il contributo delle strutture organizzative alla PO – Gli obiettivi di 2° livello 47
Analisi delle criticità e degli scostamenti 49
4.2 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE 50
4.3 LE OPPORTUNITÀ E LE AREE DI MIGLIORAMENTO 51
4.4 IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE 52
Rete dei Referenti per la Performance 54
4.5 IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E I SUOI ADEGUAMENTI 55
5. LISTA DEGLI ACRONIMI DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE 55
6. ELENCO DEGLI ALLEGATI E INDICI 57
Allegati 57
Indice delle Figure 57
Indice delle Tabelle 57
Indice dei Grafici 58

2. UNO SGUARDO AL 2022

Le attività di missione che contraddistinguono il mandato istituzionale dell'ASI sono molteplici e variegate, coinvolgono il mondo produttivo, il mondo dell'innovazione e della ricerca, della diffusione della cultura tecnica che sovraintende il settore spazio, la *space diplomacy*, la sicurezza dei sistemi. Nell'ambito della programmazione della Performance sono, di volta in volta, considerate solo una parte delle attività dell'Ente, proprio per questo motivo nelle pagine a seguire sono riportati una serie di dati e risultati del 2022, **in forma di infografiche**, che consentono di rappresentare uno spaccato molto più vasto della multidisciplinarietà della missione dell'ASI.

Sono infatti riportati nel documento, dati e informazioni presenti nel Report del Bilancio sociale dell'ASI 2021-2022, dati relativi al personale in ottica di genere, informazioni sui risultati raggiunti in ambito ESA, UE e internazionale e altri.

Provvedimenti 2022

242 Delibere del CdA

194 Istituzionali

48 Gestionali

1251 Decreti del Direttore Generale

582 Istituzionali

669 Gestionali



Risorse finanziare
1.550.106 M€

Risorse impegnate
996.594 M€

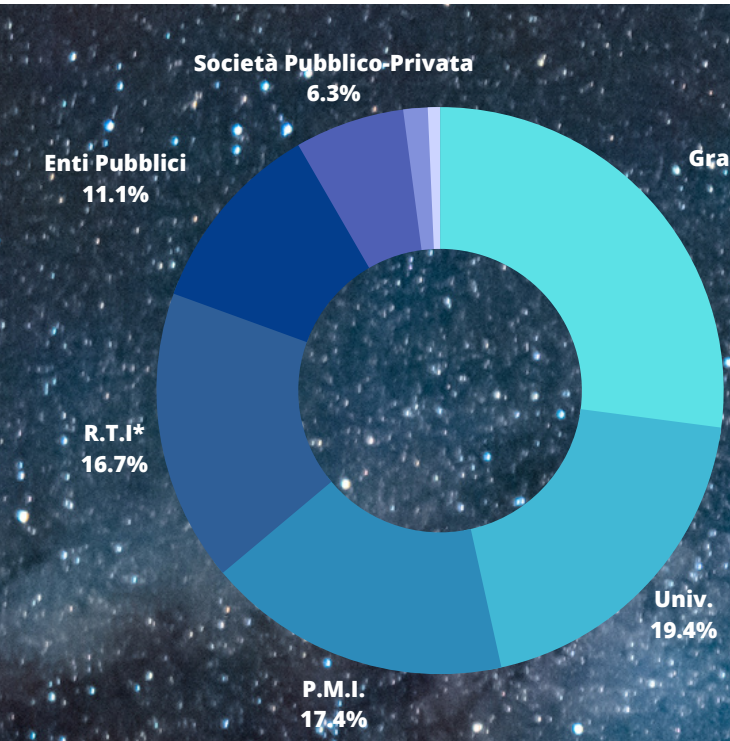
gg. di anticipo
-13,85

indicatore tempestività pagamenti

144

Contratti Istituzionali stipulati

per un totale di 346.519.738 €



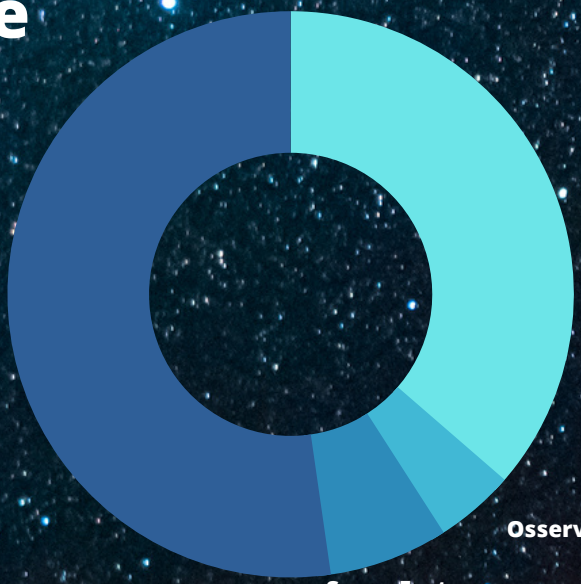
*Raggruppamento temporaneo di impresa

Distribuzione contratti

PNRR - M1 C2

finanziamenti per un totale di 880.000.000 €

Distribuzione in Aree Programmatiche



Consiglio Ministeriale ESA (CM22)

ESA

3,084 MLD € DI SOTTOSCRIZIONE PER 5 ANNI

1° CONTRIBUTORE PER I PROGRAMMI OPZIONALE 2,5 MLD €

Le attività in ambito ESA

Delegazioni dei board ESA



83 riunioni nella governance ESA

42 riunioni con stakeholder nazionali su attività ESA

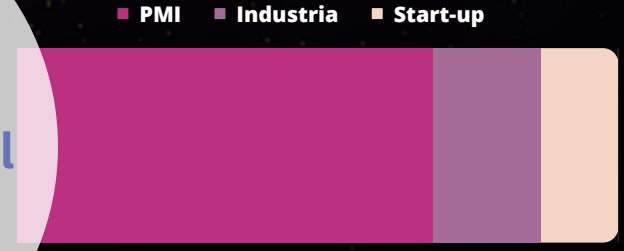
Relazioni internazionali e internazionalizzazione

5 eventi di divulgazione su attività UE con filiera nazionale

12 eventi internazionalizzazione con Associazioni

196 aziende iscritte nel Catalogo on line Italian Space Industry

Accordi bilaterali:
+5 inter-agenzie
+3 con paesi europei
+4 con paesi extra europei
+1 multilaterale ESA
+1 multilaterale altre agenzie
+5 accordi di cooperazione



Diffusione e divulgazione della cultura scientifica e tecnologica

Numero di utenti lordi prodotti Web

Web Tv
201.490
+38,76%

Sito Istituzionale
2.467.723
+32,14%

Global Science
2.845.081
+35,53%

77.086
+4,85%

172.312
+2,95%

48.127
+75,62%

68.187
+26,02%

Numero di follower sui social media

13 Eventi nazionali

6 Eventi Internazionali

4 Mostre Organizzate

14.000 visitatori

3 Eventi in sede aperti al pubblico

1.100 visitatori

Promozione, sviluppo e diffusione della ricerca scientifica e tecnologica

48
Lezioni e seminari su invito presso Università

7
workshop tematici con stakeholder della comunità scientifica e comparto industriale

24 attività di tutoraggio presso Università

73 Presentazioni a conferenze e simposi scientifici

19 eventi scientifici promossi da ASI

Borse di studio

30 nazionali

6 internazionali

12 dottorato

2 post- dottorato

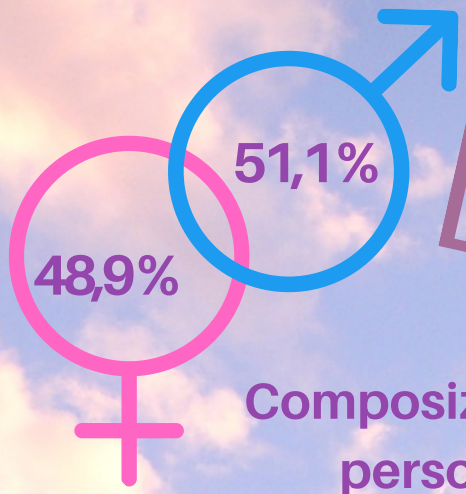
Totale stanziato per le borse di studio

549.900,00 €

Alcuni dati sul personale e welfare

+27%

nuove assunzioni nel 2022



Composizione del personale

Space to Knowledge Management

Progetto per favorire il trasferimento delle competenze e l'inserimento delle nuove risorse

4,6/5



Gradimento

Lavoro Agile

4,3/5



Gradimento

2700

giorni di formazione erogata





3. ANALISI DEL CONTESTO E STATO DELLE RISORSE

3.1 La missione e la governance dell'ASI

L'Agenzia Spaziale Italiana 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. Essa persegue 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 e del 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'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 dal D. Lgs. n. 213/2009 sul quale il legislatore è intervenuto a più riprese: dapprima con la L. n. 7/2018 recante "Misure per il coordinamento della politica spaziale e aerospaziale e disposizioni concernenti l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia spaziale italiana", e da ultimo con il Decreto Legge n. 36 del 30 aprile 2022.

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 (di seguito **DVSS**), approvato l'11 febbraio 2020 dal Consiglio di Amministrazione di ASI, che è l'atto che, rispondendo ai requisiti di missione dell'Agenzia, definisce le finalità strategiche sulla scorta degli indirizzi governativi emanati dal Comitato interministeriale per le politiche relative allo spazio e alla ricerca aerospaziale (di seguito COMINT).

La sfera più propriamente operativa è delineata attraverso il:

- ✓ il Piano Triennale delle Attività (di seguito **PTA**) che recepisce e traduce in attività le strategie delineate dal DVSS per ciascun Settore Programmatico e Abilitante; il PTA definisce il piano di fabbisogno del personale dell'ASI;
- ✓ il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (di seguito anche **PIAO**), comprensivo del Piano della Performance, che ha il compito di misurare la Performance di Ente nelle sue diverse accezioni che vanno dal Valore Pubblico, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di missione e di quelli gestionali, ivi compresi quelli legati alle politiche di prevenzione della corruzione, di ottimizzazione dell'uso delle risorse, dello sviluppo organizzativo e professionale dei dipendenti.

3.2 Gli Stakeholder dell'ASI e l'interazione

L'analitica individuazione dei soggetti (istituzionali e non) interessati e coinvolti nelle attività e negli obiettivi dell'Agenzia e/o che possono condizionarne il raggiungimento, rappresenta un elemento essenziale per qualunque processo di pianificazione strategica, e costituisce uno dei cardini per il corretto svolgimento dell'intero Ciclo di gestione della Performance.

L'Agenzia è da sempre attiva sul fronte della collaborazione e interazione attiva con gli stakeholder del mondo della ricerca e del monto produttivo, in una logica cooperativa che beneficia del contributo e dei punti di vista di un'ampia categoria di soggetti.

Uno dei maggiori strumenti di cooperazione è rappresentato dal Tavolo Permanente delle Imprese (TPI), organismo presieduto dal Presidente dell'ASI, cui prendono parte le 3 Associazioni industriali nazionali del settore Spazio e Aerospazio: AIAD (Federazione aziende italiane per l'aerospazio, la difesa e la sicurezza), AIPAS (Associazione delle Imprese per le Attività Spaziali), ASAS (Associazione per i Servizi, le Applicazioni e le Tecnologie ICT per lo Spazio). Su questo fronte L'Agenzia nel corso del 2022 ha organizzato e svolto due riunioni dell'organismo, i temi affrontati hanno riguardato le tematiche legate al Consiglio Ministeriale dell'ESA e ai fondi del PNRR.

Per i lavori preparatori della Ministeriale, che si tiene ogni tre anni e rappresenta l'evento più importante dell'agenda spaziale dell'Europa, l'ASI ha organizzato e svolto incontri bilaterali (aprile e luglio 2022) con ciascuna delle tre associazioni.

Sempre sul fronte produttivo, intenso è l'impegno sul fronte dell'internazionalizzazione industriale attraverso le iniziative coordinate dall'ASI in collaborazione con le Associazioni Industriali e l'ICE - Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane – in modo particolare la messa a punto di una piattaforma interattiva online denominata "Italianspaceindustry.it" (vedi link), costantemente aggiornata direttamente dalle aziende registrate. Si tratta, unitamente alla pubblicazione biennale del Catalogo *Italian Space Industry* (vedi link), di uno strumento che si propone di favorire la visibilità del sistema industriale spaziale nazionale, sia per migliorare la cooperazione a livello internazionale, sia per agevolare la promozione commerciale e l'export delle imprese. Al 31 dicembre, nel catalogo sono presenti 196 aziende, di cui 33 grandi imprese, 127 PMI e 23 start-up. Il numero delle adesioni al catalogo e alla piattaforma è in costante crescita, infatti, nel 2022 è aumentata soprattutto la partecipazione delle *start-up*, dato in linea con la crescente dinamicità del settore.

Sul territorio nazionale sono presenti più di 300 sedi di impresa, distribuite fra le varie regioni, il 53% delle quali è concentrato nel Lazio, Lombardia, Piemonte e Campania, per un totale di 8000 addetti. Inoltre, si annoverano 37 sedi di imprese nazionali in Europa (di cui 10 in Germania), 16 sedi in paesi extra europei (USA, Brasile, Argentina, Singapore, Emirati Arabi Uniti, Australia) e 13 aziende straniere con sede in Italia (da Francia, Canada, UK, USA, Germania).

L'Agenzia inoltre è da sempre attiva sul fronte della collaborazione con gli stakeholder del mondo della Ricerca, tra le iniziative, ad esempio, rientra la sponsorizzazione del concetto di "Prodotto Innovativo" nell'accezione più vasta del termine, ovvero quella che incoraggia e promuove la sinergia tra ricerca (scientifica e tecnologica) e il sistema industriale per sostenere l'innovazione. L'iniziativa delle "Giornate della ricerca accademica spaziale", avviata già dal 2020, e il contestuale lancio dei tavoli tematici per l'individuazione di temi di ricerca collaborativa hanno dimostrato come l'ecosistema nazionale della scienza e ricerca sia estremamente vivace e desideroso di avviare iniziative con le imprese e gli Enti Pubblici di Ricerca. Le iniziative a sostegno del mondo della ricerca vedranno nel 2023 la costituzione di un tavolo di confronto permanente per l'innovazione e la ricerca.

Sul tema della divulgazione scientifica e tecnologica del settore Spazio si evidenziano una molteplicità di iniziative che vanno dal coinvolgimento degli studenti di ogni ordine e grado, del mondo educativo, dei cittadini attraverso l'uso strutturato e ampio degli strumenti social.

La figura 2 fornisce una panoramica sintetica, ma esaustiva, degli stakeholder dell'ASI, organizzata per macro categorie di dell'ASI, con evidenza di ulteriori sotto insiemi.



Figura 2 - Gli stakeholder dell'Agenzia (Fonte PIAO 2023-2025)

3.3 Bilancio Sociale

Il Bilancio Sociale è uno strumento di comunicazione periodica utile a diffondere gli esiti dell'attività di una organizzazione, che, nella rappresentazione dei dati e delle informazioni, va oltre gli aspetti di gestione di natura finanziaria e contabile. Per un ente pubblico che opera in un ambiente e un settore complesso e in continua evoluzione come l'ASI, risulta essere uno strumento fondamentale di inclusione e interlocuzione con i vari portatori di interesse e un utile strumento per gestire la propria immagine e reputazione.

L'Agenzia a partire dal 2020 ha avviato questo percorso per dotarsi di uno strumento di rendicontazione sociale e ha predisposto il suo primo report con l'edizione del Bilancio Sociale anni 2021 e 2022 che si è conclusa nei primissimi mesi del 2023. Alcuni dei dati raccolti e analizzati in tale contesto sono rappresentati nelle infografiche a corredo di questo documento.

Il Bilancio Sociale è sostanzialmente costruito attraverso un *dataset* di indicatori e valori collegati a ciascuna delle linee di intervento dell'Agenzia, corrispondenti ai tre obiettivi strategici del DVSS. Ogni linea di intervento è articolata in macro attività e attività di missione dell'Ente, cui si aggiunge una specifica analisi sul Capitale Umano dell'ASI.

Nell'ambito di tale processo è stato possibile, oltre ad identificare e classificare con maggiore dettaglio gli stakeholder in macro categorie, collegare le linee di attività dell'Ente ai portatori di interesse e valutare il grado di influenza (quanto lo stakeholder può influenzare, contribuire o supportare la corretta ed efficace attuazione dell'attività?) e il grado di interesse (quanto lo stakeholder è interessato all'attività e agli impatti – positivi o negativi – che può generare?). Questo ha consentito di ottenere una matrice interesse/influenza con evidenza sugli stakeholder chiave dell'ASI che fornisce ai vertici dell'Ente – sulla base della propria prospettiva privilegiata e d'insieme – di sviluppare gli interventi e le valutazioni di tipo strategico-politico (attraverso lo *stakeholder engagement*).

3.4 Il contesto esterno

Comparto Industriale, ESA e relazioni internazionali

L'Italia è uno dei pochi Paesi al mondo che, grazie agli investimenti degli ultimi decenni, ha sviluppato una filiera spaziale autonoma e completa, dalla manifattura dei sistemi spaziali, alle infrastrutture a terra ai sistemi di lancio e messa in orbita, alla realizzazione di servizi a valore

aggiunto e applicazioni che utilizzano i dati e le tecnologie spaziali, che consentono di poter accedere e sfruttare lo spazio a favore di istituzioni, imprese e cittadini.

Questa autonomia permette al Paese di poter usufruire di un patrimonio di risorse e competenze che possono agevolmente essere utilizzate sia in maniera diretta (sviluppo scientifico e tecnologico, disponibilità di servizi, digitalizzazione, innovazione, sostenibilità ambientale ed energetica), che indiretta (spin-off verso filiere produttive appartenenti ad altri settori), per perseguire gli obiettivi definiti dal Governo.

Il comparto spaziale nazionale è rappresentato da più di 200 imprese di cui l'83% rappresentato da PMI, inclusa una componente pari al 13% di start-up, 3 associazioni di categoria (vedi § Gli Stakeholder dell'ASI e l'interazione) e 10 distretti tecnologici localizzati nelle regioni italiane. Inoltre ASI collabora attivamente con una rete diversificata di Università, Dipartimenti e Centri di Ricerca.

La cooperazione spaziale internazionale si poggia su due grandi pilastri: la cooperazione pattizia bilaterale e multilaterale e la cooperazione convenzionale che non genera accordi ma intese e misure regolamentarie su basi esclusivamente volontarie. La maggior parte delle attività spaziali italiane si esplica all'interno di collaborazioni internazionali con partner storici, come ESA e NASA, a cui si aggiungono numerosi nuovi partner emergenti o in via di sviluppo dislocati nei sei continenti, a significare che sempre più lo Spazio è strumento, non solo di progresso scientifico e tecnologico, ma anche di politica estera e, dunque, di diplomazia. In questo quadro, l'ASI, tramite la Direzione Affari Internazionali, si impegna ad implementare una politica industriale organica che garantisca ricadute positive ed efficaci sul tessuto industriale nazionale.

Le Relazioni Internazionali e la Space Diplomacy

Tra le principali attività del 2022 possiamo annoverare la conclusione e il rinnovo degli accordi con le agenzie spaziali dell'Arabia Saudita, del Giappone, del Messico e degli Stati Uniti, nonché la prosecuzione dei negoziati per la conclusione di accordi con quelle dell'Algeria e del Giappone, della Malesia e degli Stati Uniti; la partecipazione del Presidente alla visita del Ministro degli esteri presso la sede principale dell'Agenzia spaziale indiana, a Bangalore, per la creazione di nuovi gruppi di lavoro congiunti tra le due agenzie; la partecipazione come relatori, insieme a esperti nazionali, alla Kenya *Space Expo and Conference*, organizzata dall'Agenzia spaziale keniana e l'organizzazione di numerosi incontri bilaterali con diverse agenzie spaziali di tutto il mondo riunite a Parigi in occasione dell'International *Astronautical Congress*.

Inoltre, gli esperti di relazioni internazionali ASI hanno curato la partecipazione del Presidente all'evento G20 *Space Economy Leaders Meeting* 2022, in coordinamento con gli altri membri della cosiddetta "Troika", formata dall'ASI, dall'Agenzia spaziale indiana ISRO e dall'Agenzia spaziale indonesiana, che ha organizzato l'evento a margine del G20 sotto la Presidenza dell'Indonesia, nonché in coordinamento con le agenzie spaziali dei paesi europei del nord America, per concordare insieme alcune posizioni. Hanno, poi, presidiato il Comitato Relazioni internazionali dell'Agenzia spaziale europea, che è tornato a riunirsi anche in presenza, a dicembre 2022, e curato l'organizzazione della quinta edizione dell'International *Space Forum at Ministerial Level – The Central America and the Caribbean Chapter*, in collaborazione con l'*International Astronautical Federation* (IAF) e con l'*Universidad Técnologica de Panama*, che si svolgerà a Ciudad de Panama a marzo 2023.

Oggi la sostenibilità delle attività spaziali richiede che alla cooperazione multilaterale a livello intergovernativo, portata avanti da istituzioni come il Comitato delle Nazioni Unite che si occupa di attività spaziali (*Committee on the Peaceful Uses of Outer Space* – COPUOS, al cui incontro annuale l'ASI ha partecipato ancora da remoto), si affianchi un coordinamento internazionale Inter-Agenzia che permetta di attivare strumenti di "*soft-law*" e "*best practies*" per garantire la sicurezza globale e preservare l'ambiente spaziale.

I rapporti con l'Unione Europea

In ambito UE, l'Italia, si è confermata un attore cruciale per l'attuazione dei programmi europei e vi contribuisce con lo sviluppo e la fornitura di satelliti, *payload*, applicazioni, servizi e tecnologie abilitanti. 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 (Orizzontale, Galileo&EGNOS, *Copernicus, Govsatcom* e SSA), del programma di ricerca *Horizon Europe* e a gruppi di lavoro tecnici. In tale contesto, si evidenzia nel 2022 l'istituzione dell'Agenzia dell'Unione europea per il programma spaziale (EUSPA), con competenza, a vari livelli insieme ad ESA, su tutti i programmi sopra menzionati.

Gli ultimi due anni (2021-2022) sono stati caratterizzati da diverse novità, nel 2021 è infatti iniziata l'implementazione del nuovo Programma di Ricerca e Innovazione dell'UE – Horizon Europe e del nuovo Programma Spaziale Europeo che ha visto anche la creazione dell'Agenzia Spaziale per il Programma Europeo – EUSPA. Con l'avvio dei nuovi programmi dell'UE sono perciò stati assegnati i contratti finanziati con fondi del budget UE 2021-2027; per divulgare le informazioni in merito alle call 2023 è stata organizzata da ASI e APRE la *space week*, tenutasi presso la sede ASI nel novembre 2022. L'evento, in formato ibrido, è stato seguito da 422 partecipanti, rappresentanti di aziende e comunità scientifica non solo nazionali, dove la categoria maggiormente rappresentata è stata quella delle PMI con 117 partecipanti.

Nel febbraio 2022 è stata invece presentata la proposta di Regolamento per la realizzazione della Costellazione di *Secure Connectivity*, insieme di costellazioni parzialmente basata su partenariato pubblico privato, che nei mesi successivi è stata discussa in ambito Parlamento e Consiglio dell'UE per poi superare la fase del trilogo a dicembre.

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.



Figura 3 - Sottoscrizione Italiana al CM22 e relativo dettaglio di impegno

All'ultimo Consiglio Ministeriale dell'ESA (CM22), tenutosi a Parigi nel mese di novembre 2022, l'Italia si è confermata il terzo paese contributore, dopo Germania e Francia, con un investimento totale di circa 2.8 miliardi di euro per il periodo 2023-25, rinnovando quindi il suo impegno sul Programma Obbligatorio che include il Programma scientifico, i costi delle infrastrutture e le attività generali e sui Programmi opzionali.

Riguardo questi ultimi, l'Italia si è affermata, per la prima volta, come primo paese contributore nei programmi opzionali allocando una cifra pari a 2.5 miliardi di euro. In questo ambito, ha accresciuto il suo impegno nell'Esplorazione (Marte e orbita cislunare), nel programma di Telecomunicazioni (ARTES), in ambito Lanciatori (Vega, Space Rider), e ha confermato un ruolo primario in Osservazione della terra e Space Safety.



Grafico 1 - Dettaglio Investimenti, in milioni di euro, in Programmi Opzionali, per settore

La preparazione della CM22 ha assorbito quasi la totalità delle attività dell'Agenzia in ambito ESA: per tutto l'anno sono stati organizzati incontri ed eventi, nella forma di workshop o incontri bilaterali, con gli stakeholder nazionali, industriali, del mondo accademico e della ricerca, allo scopo di raccogliere gli interessi degli operatori economici nazionali, così da potere affrontare la negoziazione con le altre delegazioni e con l'esecutivo per la finalizzazione delle relative proposte di programma presentate alla riunione Ministeriale.

I rappresentanti dell'ASI che partecipano ai lavori dell'ESA hanno presieduto più di 73 riunioni, mentre gli incontri bilaterali che ASI ha organizzato con gli stakeholder nazionali ammontano a più di 40. Inoltre sono stati organizzati nella sede ASI di Roma, prevedendo collegamenti da remoto, anche incontri con la comunità scientifica e una giornata informativa a fine 2022 per comunicare a tutti gli stakeholder i risultati della CM22. Tale evento ha visto la partecipazione di 158 partecipanti, di cui il 65% aziende e il 16% del mondo dell'Università e della Ricerca. Numerose sono state anche le interazioni con l'autorità politica delegata del governo italiano, con i dicasteri interessati, sia attraverso le riunioni COMINT e le cosiddette pre-COMINT, sia con incontri diretti con l'autorità delegata.

3.5 Il contesto interno

La struttura di governo interna e gli organi di controllo

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

Il Consiglio di Amministrazione, organo di indirizzo politico e amministrativo dell'Ente è attualmente composto da 7 componenti, compreso il Presidente (per ogni dettaglio sulla composizione vedasi il seguente link). Nel 2022 il CdA ha operato con la composizione a 5 membri, con l'assetto vigente prima dell'intervenuta riforma alla governance dell'ASI.

Svolge la funzione di controllo e di valutazione l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance in veste monocratica, ruolo ricoperto da soggetto esterno all'Amministrazione.

La Corte dei Conti svolge il controllo sull'Agenzia con le modalità stabilite dall'articolo 3, comma 7, della legge 14 gennaio 1994, n. 20 e successive modifiche ed integrazioni, nonché con le modalità di cui all'art. 12 della legge 21 marzo 1958, n. 259.

Il Direttore Generale ha la responsabilità della gestione dell'Ente; l'attuale Direttore Generale dal 1° aprile 2021è il Dott. Fabrizio Tosone, che in precedenza, dal 1° aprile 2020, ha anche ricoperto la carica di Direttore Generale reggente.

La struttura organizzativa

Per rispondere alla nuova veste assunta dall'ASI nell'ambito della nuova governance del settore aerospaziale a seguito delle mediche normative succedutesi dal 2018, anche in considerazione degli stretti collegamenti funzionali con la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il COMINT, l'ASI ha approvato una nuova macro organizzazione. 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,
- → l'integrazione di competenze manageriali e tecniche a tutti i livelli organizzativi.

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



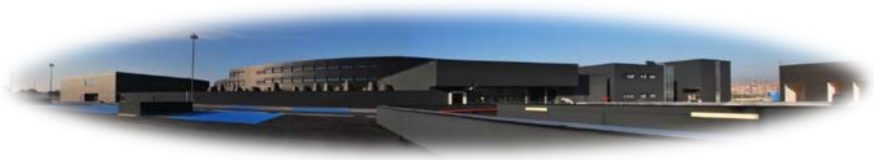
Figura 4 - La struttura della macro organizzazione ASI (Fonte provvedimenti ASI)

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

La piena operatività del nuovo assetto organizzativo è datata 6 novembre 2020, si sono succeduti nel corso del 2021 e del 2022 alcuni interventi migliorativi. Si segnala che nel 2022 è stata completata l'assegnazione delle responsabilità delle 8 Direzioni di area, alcune assegnate a valle di procedure selettive nazionali, è stata istituita una unità dedicata alla gestione dei progetti PNRR (nell'ambito della Direzione Programmi), e le Unità organizzative dedite alla gestione delle basi territoriali sono state ricondotte gerarchicamente dalla Direzione Generale alla Direzione Affari Internazionali (unità Capo Sito Malindi), alla Direzione Scienza e Ricerca (unità Capo Sito Sardegna) e alla Direzione Programmi (unità Capo Sito Matera).

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 *Sardinia Deep Space Antenna* (SDSA) è la nuova unità scientifica dell'ASI situata nella località di San Basilio, Cagliari. Il centro è in grado di offrire servizi di supporto per le missioni interplanetarie e lunari e di consentire lo sviluppo di attività di radioscienza.

La base spaziale BSC in Kenya garantisce l'espletamento (i) di servizi di supporto per il lancio, (ii) gestione delle operazioni e supporto delle operazioni delle stazioni di TT&C e di telerilevamento, (iii) attività scientifica e tecnologica e (iv) attività di *traking station* per i lanci con orbite equatoriali.





Il Centro di Geodesia Spaziale (CGS) di Matera, dedicato al Prof. Giuseppe ("Bepi") Colombo, è il principale centro operativo dell'ASI Presso il CGS si svolgono le seguenti principali attività: (i) Geodesia Spaziale, (ii) Telerilevamento, (iii) Sicurezza dello Spazio, (iv) Navigazione, Quantistica e Telecomunicazioni Quantistiche e Ottiche.

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



Stato delle risorse economico-finanziarie

Per il 2022 le entrate accertate in conto competenza sono state pari a euro 1.550.106.733.

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

ENTRATE	Previsioni definitive	Accertamenti	Differenza	% accertato	Incidenza %
Titolo II - Trasferimenti correnti	**1.719.215.047,42**	**1.518.793.425,18**	**200.421.622,24**	***88,34***	***97,98***
Fondo per il finanziamento dell'ASI - Contributo PCM	*499.000.000,00*	*499.000.000,00*	*0,00*	*100,00*	*32,19*
Altre assegnazioni PCM	*954.894.208,77*	*751.910.556,52*	*202.983.652,25*	*78,74*	*48,51*
Contributi Ministeri diversi	*264.182.916,83*	*266.378.695,50*	*-2.195.778,67*	*100,83*	*17,18*
Trasferimenti da enti di ricerca	*22.721,60*	*55.978,01*	*-33.256,41*	*246,36*	*0,05*
Contributi Enti diversi	*-*	*6.678,00*	*-6.678,00*	*0,00*	*0,00*
Contributi da UE e Resto del Mondo	*1.115.200,22*	*1.441.517,15*	*-326.316,93*	*129,26*	*0,09*
Titolo III - Entrate Extratributarie	**6.019.837,25**	**9.190.768,60**	**-3.170.931,35**	***152,67***	***0,59***
Vendita e erogazione servizi	*3.834.752,66*	*3.764.367,66*	*70.385,00*	*98,16*	*0,24*
Distribuzione dividendi	*1.750.000,00*	*4.629.500,50*	*-2.879.500,50*	*264,54*	*0,30*
Rimborsi	*-*	*36.492,45*	*-36.492,45*	*0,00*	*0,00*
Altre entrate correnti	*435.084,59*	*760.407,99*	*-325.323,40*	*174,77*	*0,05*
Titolo IV -Eentrate in c/capitale	**-**	**-**	**0,00**	***0,00***	***0,00***
Titolo VI - Accensione Prestiti	**-**	**-**	**0,00**	***0,00***	***0,00***
Titolo IX -Partite di Giro	**35.426.475,17**	**22.122.539,30**	**13.303.935,87**	***62,45***	***1,43***
Totale Entrate	**1.760.661.359,84**	**1.550.106.733,08**	**210.554.626,76**	***88,04***	***100,00***

Tabella 1 - Entrate 2022 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2022)

Per ciò che concerne, invece, il conto del bilancio alla voce Uscite, l'esercizio finanziario 2022 chiude con la situazione riportata nella tabella seguente.

Previsioni finali	Impegni 2022	Residui
1.360.022.378,68	996.594.625,72	350.302.142,01

Tabella 2 - Uscite bilancio 2022 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2022)

L'impegnato complessivo risulta pari al 73% del preventivo finale; mentre l'impegnato 2021 era pari all'89% delle previsioni finali.

Di seguito si riporta l'evoluzione negli anni 2020-2022 del valore degli impegni relativi alle 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
2020	149.768.997,77	32.604.857,35	182.373.855,12
2021	223.520.220,71	30.330.371,62	**253.850.592,82**
2022	198.949.181,36	44.240.956,73	**243.190.138,09**

Tabella 3 - Spese per attività istituzionali 2020, 2021 e 2022 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2022)

Rispetto al passato, nel 2021 e 2022 si registra un incremento delle attività istituzionali grazie anche alla progressiva ripresa dalla crisi pandemica COVID19. Per ulteriori dettagli si rinvia al Conto consuntivo 2022.

Nel 2022 si è consolidato il modello sperimentale per la redazione del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio dell'ASI (PIRA), sempre 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) 0,60% (nel 2021 era 1,55%)

Grado di esecuzione del bilancio:

a) Entrate accertate / Stanziamenti in entrata definitivi di competenza = 88,57% (nel 2021 101,18%)

b) Spese impegnate / Stanziamenti in uscita definitivi di competenza =73,57% (nel 2021 89,75%)

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. È rappresentato da valori negativi.

Nella tabella 4, 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 2022 l'ASI si conferma un ottimo "pagatore".

Indicatore di tempestività dei pagamenti	
Anno	**Giorni di anticipo rispetto alla scadenza**
2020	-17,02
2021	-16,78
2022	-13,85

Tabella 4 - Indicatore annuale tempestività dei pagamenti 2020-2022 (fonte dati DAF)

Per ulteriori dettagli si rinvia al "Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio" allegato al Conto Consuntivo 2022.

A seguire sono riportati i dati complessivi relativi ai contratti istituzionali (Industriali e Ricerca) a vita intera, sia nuove stipulate, sia atti aggiuntivi, nel 2022.

Contratti	Numero dei contratti	Importo IVA esclusa	Importo IVA	Importo IVA inclusa
Anno 2020	88	119.866.791	1.209.496	121.076.286
Anno 2021	146	158.853.937	4.668.767	163.522.704
Anno 2022	144	333.377.126	13.142.612	346.519.738

Tabella 5 - Contratti istituzionali stipulati nel 2020, 2021, 2022 (fonte dati sistema Archimede elaborati da UCG)

Rispetto al 2019 e 2020 è evidente l'incremento registrato nel numero e nei valori dei contratti istituzionali. Ci si aspetta che il trend verrà confermato anche nel 2023.

Si evidenzia che l'aumento complessivo dei valori economici dei contratti è in parte anche dovuto all'iniezione dei finanziamenti derivanti sia dall'accordo ASI-Presidenza Consiglio dei Ministri (siglato a dicembre 2021 per l'attribuzione di fondi destinati alla programmazione pluriennale 2021-2026) sia dall'approvazione del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza del 13 luglio 2021 (che ha dato origine all'accordo tra il Dipartimento per la Trasformazione Digitale e l'ASI per il periodo 2022-2026).

La seguente tabella riporto il numero e il valore dei contratti 2022 articolati per Direzioni/UO:

DIREZIONI / Unita' Operative	Nr. Contratti	Importo contratti
DIREZIONE PROGRAMMI	**89**	**266.444.555,18**
UOT.	15	158.912.926,36
UIC.	16	58.626.983,72
USR.	1	10.917.900,00
UOM.	1	10.635.140,40
UTN.	13	7.776.379,36
USS.	11	6.628.789,00
UTC.	9	4.243.059,65
UGS.	1	2.997.015,00
UTS.	1	2.855.221,00
UDS.	21	2.851.140,69
DIREZIONE SCIENZA E RICERCA	**30**	**54.431.141,86**
UVS.	27	54.431.141,86
UCO.	1	0,00
URI.	2	0,00
VECCHIA ORGANIZZAZIONE	**24**	**13.811.434,66**
T01.COT	3	6.231.806,24
T09.EOS	12	5.336.372,42
T05.VUM	9	2.243.256,00
DIREZIONE AFFARI INTERNAZIONALI	**1**	**11.832.606,64**
UCM.	1	11.832.606,64
Totale complessivo	**144**	**346.519.738,34**

Tabella 6 - Contratti istituzionali stipulati nel 2022 suddivisi per Direzioni/UO, IVA compresa (fonte dati sistema Archimede elaborati da UCG)

Nella tabella successiva si evidenzia come si sono suddivise le risorse economiche e il numero dei contratti per tipologia di contraenti.

Tipologia contraenti contratti istituzionali	Nr.	Imponibile	I.V.A.	Totale
Grande Industria	39	160.431.234	4.464.688	164.895.922
Raggruppamento Temporaneo Imprese	24	139.975.423	7.858.286	147.833.709
Società Pubblico-Privata	9	17.229.521	804.630	18.034.151
Piccola Media Impresa	25	8.304.750	15.008	8.319.758
Università	28	3.892.716	0	3.892.716
Enti Pubblici	16	2.081.209	0	2.081.209
Altro	2	1.267.752	0	1.267.752
Onlus/Fondazione/Cooperative	1	194.520	0	194.520
Totale complessivo	**144**	**333.377.126**	**13.142.612**	**346.519.738**

Tabella 7 - Tabella valori contrattuali per tipologia contraente IVA esclusa (fonte dati sistema Archimede elaborati da UCG)

Prevenzione della corruzione e di trasparenza

L'attività pianificata ed attuata dall'ASI nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stata aderente all'obiettivo posto dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, ovvero quello di attuare azioni specifiche volte a garantire una concreta e reale promozione della legalità e dell'etica pubblica, nell'ottica di strutturare un modello integrato volto a potenziare il sistema preventivo. Ciò anche tenuto conto del fatto che il legislatore ha inteso dilatare il concetto di fenomeno corruttivo, arrivando a comprendere condotte penalmente irrilevanti ma corrosive, in quanto potenzialmente idonee a generare illeciti.

Anche nel contesto dell'Agenzia Spaziale Italiana, pertanto, sono stati progressivamente approntati strumenti di prevenzione sempre più mirati e incisivi, volti a tarare le strategie in relazione alla effettiva realtà dell'amministrazione e al riscontro ottenuto dalla loro applicazione.

L'introduzione e la strutturazione di specifici strumenti di prevenzione, anche privilegiando le modalità tipiche del diritto amministrativo, hanno portato all'ampliamento delle aree di intervento e ad approfondimenti sull'applicazione della normativa in particolari settori.

Nel 2022 è stata ulteriormente implementata la consistente attività di mappatura dei processi e di individuazione del rischio corruttivo e delle misure di mitigazione, introdotta alla fine del 2020, finalizzata a strutturare un sistema di gestione del rischio sempre più incisivo. La scelta metodologica per l'ASI, sintetizzata nel Manuale per l'ottimizzazione della gestione dei rischi dell'ASI, è stata quella di adesione alle indicazioni dell'ANAC di cui all'Allegato 1 al PNA 2019. Nel 2022 sono stati individuati i profili di miglioramento sulle mappature dei processi relative a 8 strutture organizzative, che sono stati oggetto di disamina e approfondimento nel corso del 2022. Gli esiti degli apporti migliorativi sono stati validati dal RPCT con il documento "*Validazione del Piano di trattamento dei rischi corruttivi in ASI*".

Le iniziative di prevenzione sono state affiancate costantemente da una impegnativa attività di formazione del personale nell'ambito dell'anticorruzione e della Trasparenza, indispensabile misura trasversale di mitigazione e pilastro per costruire la nuova cultura della legalità e della integrità. Nel 2022 è stata somministrata una importante formazione sulle tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche con riguardo alle novità in tema di appalti e ai contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 dell'ANAC, nonché alle interazioni tra il PNA e la disciplina attuativa per i progetti inquadrati nel PNRR, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

L'attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di promozione della legalità e della trasparenza è stata sviluppata mediante l'utilizzo di tutti gli strumenti tipici del diritto amministrativo, mediante la stesura e adozione di regolamenti, procedure, disciplinari, standard ed anche mediante l'uso massivo di strumenti informatici. In particolar modo, nel 2022 è stato incrementato il numero e la consistenza degli atti emessi e adottati numerosi atti rilevanti in tema di prevenzione e trasparenza. Si elencano, a titolo non esaustivo:

→ Codice di comportamento dell'ASI, completato nel 2022 e emesso nel 2023,

- Disciplinare recante le norme sui concorsi per l'assunzione del personale,
- Messa a punto del Disciplinare Incarichi dell'ASI,
- Messa a punto della Procedura per la formazione e gestione degli albi e degli elenchi del personale cui conferire incarichi specifici,
- Procedura per la rotazione degli incarichi (verificata dal Direttore generale nel 2022, in itinere per l'approvazione),
- Manuale operativo delle pubblicazioni per gli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013, aggiornata alle disposizioni del PNA 2022,
- Standard di moduli per dichiarazione di assenza di conflitto di interessi,
- Vademecum delle attività di prevenzione della corruzione e Trasparenza per Progetti ricadenti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR),
- Standard di moduli per la dichiarazione di assenza di conflitti di interessi per Progetti ricadenti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR),
- Standard di moduli per l'individuazione del Titolare effettivo e per le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi per Progetti ricadenti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR),
- Adozione dello Standard di Patto d'Integrità per contratti dell'ASI,
- Emissione di un Ordine di Servizio del Direttore generale per l'applicazione della modulistica per l'assenza di conflitti di interesse e per l'attività di acquisizione, conservazione e verifica degli stessi,
- Standard per modulistica per il Codice di comportamento dell'ASI (incluso lo standard di moduli per i doni);
- Nomina del Soggetto gestore per fenomeni di antiriciclaggio e contrasto al terrorismo

Sono state inoltre apportate considerevoli migliorie e facilitazioni alle procedure in uso, quali quella del *Whistleblower*, la procedura di verifica delle incompatibilità e inconferibilità degli atti, l'accesso.

Nell'ambito dell'informatizzazione funzionale alla attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza si registra, tra l'altro, l'introduzione del nuovo Portale di Amministrazione Trasparente dell'ASI, con dati interoperabili e impulso all'automatizzazione per la trasparenza dei dati, e l'implementazione della piattaforma informatica per le procedure selettive per acquisizione di personale in ASI.

Lo stato delle risorse umane - Il Personale

La consistenza dell'organico dell'ASI è quella rimodulata in occasione del Piano Triennale di Attività 2022 - 2024 (delibera CdA n. 52/2022 del 28 aprile 2022). Essa prevede che al 31/12/2026 operino in Agenzia 600 unità di personale. Il consistente piano di reclutamento prevede, nel corso dei prossimi 4 anni, il proseguimento delle selezioni comparative per l'acquisizione di tutte quelle professionalità indispensabili per consentire all'Agenzia il raggiungimento degli obiettivi strategici istituzionali ad essa affidati. L'Italia, come già detto, è il terzo contributore in ambito ESA e se si comparano i dati con i primi due Paesi contributori, ovvero Francia e Germania, 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 31/12/2022 in relazione al fabbisogno del personale a regime (31/12/2026).

Profilo e livello	Numero dipendenti di ruolo	Scostamento dalla consistenza dell'organico
Dirigente 1 Fascia	0	-2
Dirigente 2 Fascia	2	0
Dirigenti	**2**	**-2**
Dirigente Tecnologo	27	-30
Primo Tecnologo	55	-25
Tecnologo	119	-88
Tecnologi	**201**	**-143**
Dirigente di Ricerca	-	-2
Primo Ricercatore	-	-8
Ricercatore	24	-2
Ricercatori	**24**	**-12**
Livello 4	9	-6
Livello 5	34	-11
Funzionari di Amministrazione	**43**	**-17**
Livello 4	10	-8
Livello 5	11	-6
Livello 6	39	-16
Collaboratori Tecnici Enti Ricerca	**60**	**-30**
Livello 5	2	-5
Livello 6	5	-5
Livello 7	21	-11
Collaboratori di Amministrazione	**28**	**-21**
Livello 7	0	-2
Livello 8	1	-1
Operatori di Amministrazione	**1**	**-3**
Livello 6	2	-1
Livello 7	1	-1
Livello 8	1	-7
Operatori Tecnici	**4**	**-9**
Totale generale	**363**	**-237**

Tabella 8 - Personale a tempo indeterminato al 31/12/2022 e analisi dello scostamento rispetto al piano di fabbisogno al 31/12/2026 (Fonte dati DRU)

Nella tabella sono inclusi n. 8 dipendenti attualmente fuori ruolo e n. 1 dipendente in distacco sindacale.

Al 31/12/2022, inoltre, risultano presenti in Agenzia ulteriori n. 4 unità di personale in posizione di comando da altra Pubblica Amministrazione (con contratto a tempo indeterminato presso le rispettive amministrazioni di appartenenza).

Il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in servizio al 31/12/2022 risulta essere pari a n. 14 unità, delle quali n. 5 su fondi FOE e n. 9 unità a carico di finanziamenti esterni. La tabella che segue riporta la situazione alla data del 31/12/2022:

Profilo	Totale*
Dirigente Amministrativo di 1^ fascia	1
Dirigente Tecnologo	2
Tecnologo	5
Ricercatore	4
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	1
Collaboratore Amministrazione Enti di Ricerca	1
Totale generale	**14**
*Deve inoltre essere considerata una ulteriore unità corrispondente al Direttore Generale dell'Ente	

Tabella 9 - Contratti a tempo determinato al 31/12/2022 (fonte dati DRU)

Collaborazioni per attività di ricerca

Al 31/12/2022 sono in rapporto contrattuale con l'Agenzia n. 11 unità, tutte impegnate in attività di ricerca:

Tipologia contrattuale	Totale
Titolari di Assegno di Ricerca	9
Titolari di Borsa di Studio	2
Totale generale	**11**

Tabella 10 - Contratti per attività di ricerca al 31/12/2022 (fonte dati DRU)

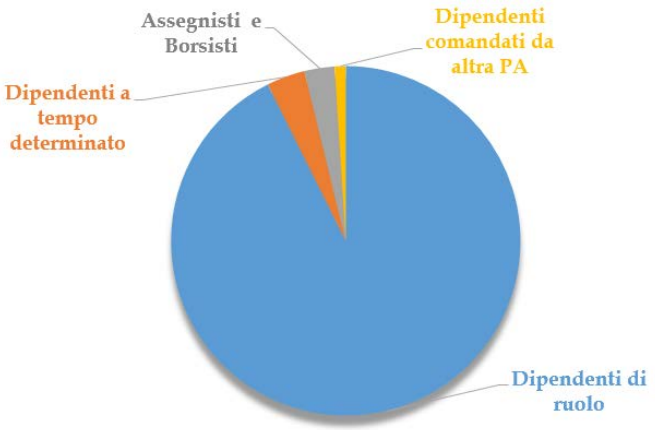


Grafico 2 - Distribuzione percentuale del personale per tipologia di contratto al 31/12/2022 (fonte dati DRU)

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 § 4.5.3 -Analisi quali-quantitativa delle risorse umane - del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 pubblicato al seguente link.

Clima organizzativo e Iniziative a supporto del benessere organizzativo

Il welfare, o più genericamente l'insieme delle iniziative messe a disposizione dall'Ente in favore dei propri dipendenti, è un prezioso strumento per migliorare il clima lavorativo e il benessere dei lavoratori. L'attivazione delle politiche di welfare oltre a favorire il miglioramento della produttività aumenta e cementa e il senso di appartenenza all'organizzazione. Garantire i servizi legati al welfare è in linea con le nuove politiche di gestione delle risorse umane che guarda alle tre dimensioni del benessere, quella fisica, quella psicologica e quella relazionale.

Da sottolineare che il welfare riflette i suoi benefici non solo nei confronti del dipendente ma anche sul suo nucleo parentale, e in questo senso tutte le modalità di lavoro flessibile attuate dall'Agenzia rappresentano strumenti di estrema efficacia.

L'agenzia sul fronte delle politiche di welfare garantisce con regolarità gli istituti contrattualmente e normativamente previsti; a questi si aggiungono una serie di "benefit" di natura unilaterale, di iniziativa dell'Amministrazione.

Nello schema rappresentato di seguito sono riportate le iniziative più significative messe in atto dall'Ente, direttamente o in via indiretta tramite altri soggetti, nel corso degli ultimi anni e operative anche nel 2022.

A questo sintetico schema si deve aggiungere la sensibilità che l'Amministrazione ha da sempre dedicato alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti, le cui prime iniziative risalgono al 2011 (prima sperimentazione del telelavoro).

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, che è rimasto in vigore anche nel periodo emergenziale (2020 e 2021).
Smart working	L'istituto dello smart working, o lavoro agile, ha trovato sin dal 2019 veloce applicazione in Agenzia anche grazie alla positiva esperienza maturata dall'Ente attraverso il telelavoro. Con la crisi pandemica l'istituto è stato esteso a tutto il personale dell'Agenzia, nella percentuale stabilita di volta in volta dai decreti governativi e dalle interpretazioni fatte dall'Amministrazione. Particolare riguardo si è avuto nei confronti dei lavoratori cosiddetti "fragili". Per l'analisi di dettaglio si rinvia al paragrafo relativo allo stato di attuazione del Lavoro Agile.
Ferie solidali	L'istituto contrattuale 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. L'istituto è operativo dal 2016.
Sussidi economici	Attribuiti sulla base di un disciplinare che fissa i criteri per l'erogazione di benefici economici e che regola le modalità di distribuzione ai dipendenti. Si tratta di contributi economici a fronte di aggravi sul bilancio familiare, quali spese mediche, furto o incendio autovettura, eventi luttuosi, ecc..
Borse di studio figli dei dipendenti	In favore dei figli dei dipendenti per i risultati conseguiti nelle scuole secondarie di primo grado, nelle scuole secondarie di secondo grado statali e nelle università statali.
Assicurazione sanitaria	La polizza stipulata prevede una copertura assicurativa base + integrata con esclusione della medicina preventiva); garantisce la copertura assicurativa temporanea in caso di morte, perdita autosufficienza e copertura assicurativa per il rimborso spese mediche ospedaliere. La polizza può essere utilizzata in forma diretta (medici e strutture convenzionate) o indiretta (medici e strutture non convenzionate).

Asilo aziendale	Collocato all'interno della sede centrale dell'Agenzia. Il servizio è destinato oltre che ai figli dei dipendenti dell'ASI, anche ad esterni. È gestito in concessione dal 1° settembre 2016.
Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale	Contributi vari per: nido d'infanzia, scuola dell'infanzia e scuola primaria, soggiorni estivi dei figli dei dipendenti, furto / incendio autovettura e riparazione in caso di incedente, attività culturali e ricreative il CRAL ASI.
Palestra (sede di Roma)	Ampi locali destinati alle attività ginniche che spaziano da una sala macchinari attrezzata ad un planning ampio e variegato. La gestione dell'area è a cura del CRAL dell'ASI che ha in concessione l'uso di tali ambienti.
Aree esterne attrezzate (sede di Roma)	Presenza di diverse aree esterne attrezzate per la socializzazione.

Tabella 11 - Principali istituti collegati al benessere organizzativo (fonte dati DRU, accordi sindacali, provvedimenti Direttore Generale)

Servizi erogati ai dipendenti

L'agenzia, per il tramite della Direzione Risorse Umane, accompagna la vita professionale dei propri dipendenti con una serie di servizi consulenziali specifici, tra questi svolge:

- → **consulenza previdenziale** (servizio avviato nel 2020) - Nel corso del 2022, sono state 81 le consulenze rese con riferimento alla conoscenza della propria posizione previdenziale, alla convenienza nell'esercitare il riscatto della laurea e/o la ricongiunzione dei periodi assicurativi, o ancora relativamente all'inoltro domanda di pensione e similari.
- → **consulenza e assistenza su benefici sociali e assistenziali** (servizio avviato nel 2021) - Il servizio è offerto a tutti i dipendenti su appuntamento tramite l'utilizzo di una applicazione dedicata che agevola la prenotazione, o anche senza appuntamento tramite teams o posta elettronica. Nel corso del 2022 la procedura di inoltro delle domande per i Benefici sociali e assistenziali è stata automatizzata con la progettazione di un'applicazione per l'inserimento delle istanze e della documentazione utile. Nel dicembre 2022 è stato effettuato un questionario di gradimento al quale hanno partecipato 134 dipendenti, da cui è emerso un largo apprezzamento per le attività di consulenza e di gestione delle pratiche e rispetto alla facilità di utilizzo dell'applicazione per l'inoltro delle istanze. In modo particolare è stato rilevato un ottimo grado di soddisfazione per il supporto offerto dall'Ufficio Welfare (4.13/5) e una residuale mancata conoscenza delle misure di welfare adottate da ASI a favore dei dipendenti (dato presumibilmente influenzato dal numero elevatissimo di risorse umane assunte nel corso del 2022).

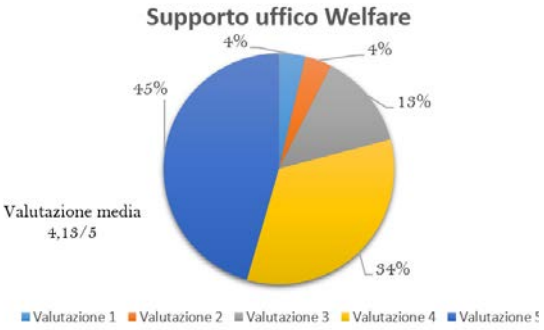


Grafico 3 - Valutazione sul supporto fornito dall'ufficio Welfare (fonte dati DRU)



Grafico 4 - Conoscenza da parte dei dipendenti delle misure di Welfare (fonte dati DRU)

Lavoro Agile, stato dell'arte

La legge 124 del 7 agosto 2015, e in particolare l'art. 14, ha dato il via all'adozione e allo sviluppo di nuove forme di lavoro dirette a promuovere la "*conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*".

La legge 81 del 22 maggio 2017 introduce il Lavoro Agile, definendolo "*una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti*", dove "l*a prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva*". Sulla base dell'art. 87 del DL n. 18 del 2020 e dell'art. 263, comma 4 bis del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, l'ASI ha fatto ricorso, dall'inizio della pandemia, al lavoro agile in modo significativo e con le misure semplificate.

Dall'emanazione del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, l'organizzazione dell'attività lavorativa è stata impostata sulla prevalenza dell'attività svolta in presenza, seppure con uno sguardo cauto alla situazione sanitaria generale, ribadita dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministro della Pubblica istruzione del 5 gennaio 2021, e al netto delle situazioni di fragilità, che hanno imposto lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto, almeno fino al 31 dicembre 2022.

Molti i passaggi significativi che hanno contraddistinto le politiche dell'Ente legate a tale disciplina:

- → nel 2020 ha costituito, a seguito del nuovo assetto organizzativo, l'ufficio Sviluppo organizzativo e mobilità, tra i cui compiti c'è quello di supportare l'adozione del POLA e di sovraintendere alle attività di monitoraggio
- → nel 2021 ha nominato il COLA (Comitato per l'Organizzazione del Lavoro Agile) che, ha, tra gli altri, il compito di "*garantire la corretta applicazione della modalità di lavoro smart working e il monitoraggio costante del Lavoro Agile*";
- → con determina del Direttore generale n. 598 del 28 giugno 2022, ha adottato il "*Disciplinare per l'applicazione dell'istituto del Lavoro Agile in ASI*" ed emesso il *template* dell'accordo individuale.

A oggi, ai sensi dell'art. 18 della Legge 22 maggio 2017, n. 81 e in virtù del citato "Disciplinare per l'applicazione dell'istituto del Lavoro Agile in ASI", sono stati sottoscritti tutti gli accordi individuali con i dipendenti che hanno aderito a tale modalità di lavoro a distanza e l'Amministrazione è in grado di garantire la stessa partecipazione a tutti i neo assunti.

La prestazione in lavoro agile da parte del lavoratore può essere espletata in presenza dei seguenti requisiti:

- → che le attività assegnate possano essere svolte, almeno in parte, da remoto;
- → che sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto;
- → che sia possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa in piena autonomia;
- → che il Responsabile della struttura organizzativa di appartenenza possa verificare le attività svolte, nel rispetto del principio di autonomia della ricerca come stabilito dalle norme di legge eurounitarie e nazionali nonché dal vigente CCNL di comparto.

L'accordo di lavoro prevede le fasce di contattabilità e il diritto alla disconnessione del lavoratore. I Responsabili sono chiamati a operare un monitoraggio mirato e costante, *in itinere* ed *ex post*, verificando l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza delle attività lavorative.

L'Amministrazione, per il tramite del COLA, ritenendo fondamentale l'apporto del personale interno ai fini dell'implementazione del lavoro agile, ha somministrato un questionario finalizzato a rilevare criticità e potenzialità del lavoro agile. L'indagine, divisa per il personale responsabile di

Unità/Direzioni e per il personale non responsabile di Unità/Direzioni, si è conclusa a maggio 2022 e ha preso in esame il periodo 01/01/2021 - 31/03/2022. I risultati sono stati pubblicati in occasione della predisposizione del POLA 2022-2024 a cui si rinvia (vedi link) per ogni analisi di dettaglio (§4.3).

Tra gli obiettivi di 1° livello afferenti al dominio Gestionale, in un'ottica di integrazione programmatica, si rinviene la realizzazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile. La programmazione del Piano è organizzata sulla base degli indirizzi forniti dal Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica con le linee guida del 2020. Essa si articola sviluppo delle condizioni abilitanti, implementazione lavoro agile, performance organizzativa e impatti, per un totale di 24 obiettivi. I risultati di fino anno attestano il raggiungimento della pianificazione al 90%.

La formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento del personale costituiscono un incentivo strategico per la modernizzazione dell'azione amministrativa. La formazione rappresenta uno strumento fondamentale per gestire il processo di cambiamento e riforma della pubblica amministrazione. Nel corso degli anni tali concetti sono stati ribaditi più volte dal legislatore, in particolar modo da alcune Direttive emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica.

Con deliberazione n. 86 del 21 giugno 2021 è stato approvato "Il Piano triennale di formazione 2022/2024 del personale dell'Agenzia Spaziale Italiana", a scorrimento annuale.

Il Piano di Formazione 2022 è stato incentrato su:

- → l'accrescimento delle competenze digitali: saper utilizzare le tecnologie; conoscere gli strumenti tecnologici propri dell'Agenzia;
- → lo sviluppo di competenze organizzative: capacità di lavorare per obiettivi, per processi; capacità di autonomia operativa e decisionale;
- → l'incremento delle capacità relazionali e comportamentali (*soft skills*): comunicazione efficace, lavoro in team, gestione dello stress.

La strategia dell'Agenzia in ambito formativo si è inserita pienamente nel "Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione – RI-Formare la PA", presentato il 10 gennaio 2022 dal Dipartimento della funzione pubblica ed indirizzato a circa 3,2 milioni di dipendenti pubblici.

L'idea di puntare sulla formazione del personale, quale asse portante dell'ammodernamento e svecchiamento della pubblica amministrazione e dunque come investimento dell'organizzazione, è perfettamente in linea con le attività formative pianificate dall'Agenzia, soprattutto nell'attuale e cruciale momento di cambiamento.

In tale contesto le finalità della formazione dipendono prevalentemente dall'intensità dei processi di cambiamento. Nello specifico, in presenza di cambiamenti adattivi ed anche innovativi, le finalità della formazione devono sostenere l'adattamento dell'organizzazione e dell'individuo, attraverso interventi di riqualificazione e sviluppo delle competenze chiave ma anche di mantenimento ad un giusto livello delle competenze necessarie all'agire dei ruoli organizzativi.

Nel 2022 l'Agenzia ha deciso di investire sullo sviluppo di tali competenze, in sinergia con due importanti obiettivi presenti nel Piano RI-Formare la PA del governo:

- → la "*transizione amministrativa*" ovvero la reingegnerizzazione dei processi legati alla digitalizzazione;
- → la "*transizione digit*ale" ovvero la realizzazione di una Pubblica Amministrazione digitale.

In tale ottica l'Agenzia ha partecipato attivamente al progetto della Funzione pubblica "*Syllabus – la digitalizzazione della PA*", con l'obiettivo di sviluppare le competenze digitali intese non soltanto

come conoscenza degli strumenti e delle tecnologie ma soprattutto dello sviluppo delle cosiddette "*soft skills abilitanti*" per l'uso consapevole delle potenzialità e dei rischi connessi all'utilizzo delle stesse.

L'Agenzia ha inoltre investito sulla formazione delle cosiddette "*Competenze trasversali*", sviluppando un intenso processo formativo, rivolto a tutto il personale dell'ente, comprendente tre corsi aventi ad oggetto: "*Motivazione, autoefficacia e personal branding*"; "*Lavorare in gruppo in maniera efficace*"; "*Sviluppare la leadership per il coordinamento dei gruppi di lavoro*".

La valutazione dei percorsi formativi proposti e, quindi, l'analisi del gradimento espresso dai dipendenti è cruciale per consentire il naturale adeguamento della pianificazione. Annualmente l'ufficio preposto alla gestione della formazione del personale eroga uno specifico questionario che consente di rilevare il grado di soddisfazione complessiva, la congruenza dei percorsi formativi proposti rispetto al proprio ambito lavorativo, il giudizio sulle diverse modalità di erogazione della formazione (*e-learning, webinar, blended,* presenza). Alcuni risultati sono rappresentati nei grafici a seguire, si rileva un gradimento complessivo più che buono rispetto alla formazione erogata (grafico 5); i punti di forza sono stati la validità, in termini di contenuti, della formazione erogata, la qualità dei corsi per ciò che attiene relatori e materiale condiviso, la piattaforma e-learning per il corso di lingua inglese, la fruizione dei corsi in generale in modalità e-learning, apprezzata dalla maggior parte degli intervistati.

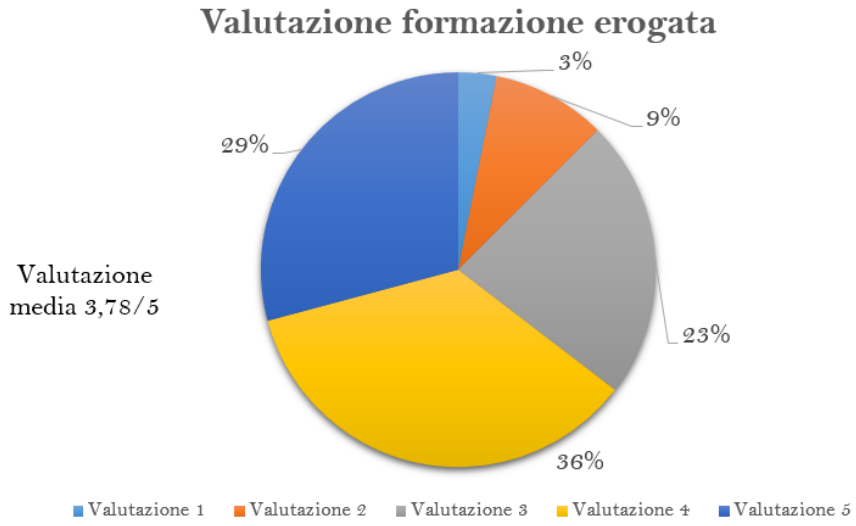


Grafico 5 - Valutazione da parte dei dipendenti della formazione erogata (fonte dati DRU)

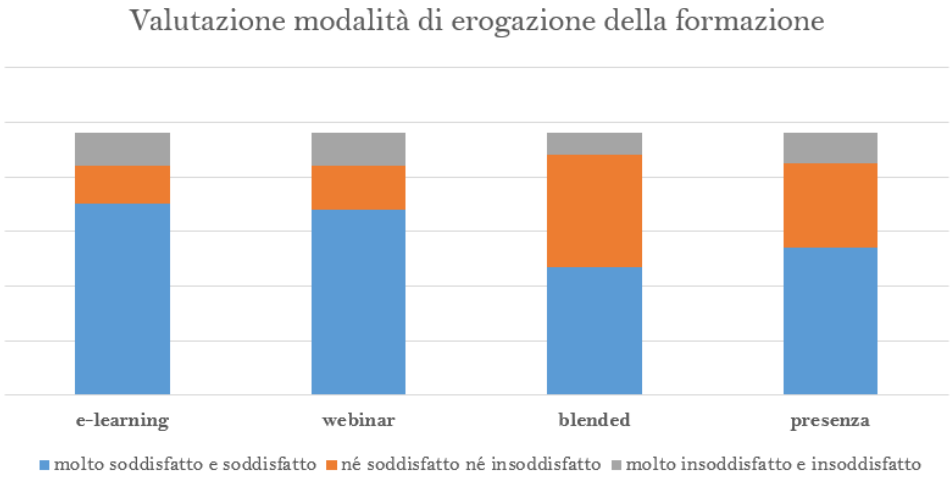


Grafico 6 -Valutazione da parte dei dipendenti relativa al soddisfacimento delle diverse modalità di erogazione della formazione (fonte dati DRU)

Oltre agli aspetti di natura qualitativa, è interessante rappresentare alcuni dati numerici sulla formazione erogata al personale nel corso del 2022, in termini di risorse economiche investite e ore di formazione fruite.

Tipologia formativa	Numero Corsi	Numero di partecipanti[1]	Numero ore fruite	Investimento
Corsi esterni[2]	51	88	1.327	€ 78.308,00
Corsi interni	11	1.578	24.345	€ 81.177,00
Totale	**62**	**1.666**	**25.672**	**€ 159.485,00**

Tabella 12 – Quadro riassuntivo della formazione erogata ai dipendenti con focus sulla formazione del personale femminile (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).

Nel 2021 l'ASI ha adottato con delibera del CdA n. 231/2021 il primo Piano per la parità di genere 2022-2024 (*Gender Equality Plan*, di seguito GEP), che intende fornire gli strumenti utili per influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

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. Inoltre, gli aspetti indagati soddisfano l'elenco delle grandezze da rilevare nel tempo, individuate nella Parte Seconda delle Linee Guida sulla "*Parità di Genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*", pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità il 07/10/2022.

Distribuzione del personale di ruolo per profilo e genere	Totale	Donne		Uomini	
		n.	%	n.	%
Dirigente Amministrativo	2	1	50%	1	50%
Dirigente Tecnologo	27	9	33%	18	67%
I° Tecnologo	55	23	42%	32	58%
Tecnologo	119	57	48%	62	52%
Dirigente di Ricerca	Non presenti				
I° Ricercatore	Non presenti				

[1] Numero delle giornate di formazione per il numero dei partecipanti

[2] Si fa presente che i dati relativi ai Master sono stati ricompresi nelle voci "Corsi esterni", "Numero dei partecipanti" e "Investimento", ma non nella voce "Numero ore fruite" in quanto un Master ha una durata media di 1.500 ore e questo dato avrebbe falsato il valore medio della formazione erogata a tutto il personale.

Distribuzione del personale di ruolo per profilo e genere	Totale	Donne		Uomini	
		n.	%	n.	%
Dirigente di Ricerca	Non presenti				
I° Ricercatore	Non presenti				
Ricercatore	24	11	46%	13	54%
Funzionario di amministrazione	43	32	74%	11	26%
Collaboratore Tecnico ER	60	24	40%	36	60%
Collaboratore di amministrazione	28	22	79%	6	21%
Operatore tecnico	4	1	25%	3	75%
Operatore di amministrazione	1	1	100%	0	0%

Tabella 13 - Distribuzione del personale di ruolo per profilo e genere (fonte dati DRU)

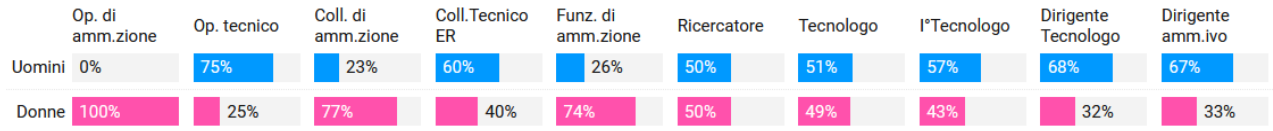


Grafico 7 - Distribuzione del personale per genere per profilo professionale (fonte dati DRU, elaborazione dati *Datawrapper*)

Distribuzione del personale per tipologia contrattuale e genere	Totale	Donne		Uomini	
		n.	%	n.	%
Tempo Determinato	14	5	15%	9	85%
Tempo Indeterminato	363	182	50%	181	50%

Tabella 14 - Distribuzione del personale per genere per tipologia di contratto al 31/12/2022 (fonte dati DRU)

Distribuzione delle posizioni di responsabilità	Totale delle posizioni di responsabilità assegnate	Totale delle posizioni di responsabilità Donne		Totale delle posizioni di responsabilità Uomini	
		n.	%	n.	%
Direzioni	8	2	25%	6	75%
Unità Organizzative	40	11	27,5%	29	72,5%
Uffici	106	60	57%	46	42%

Tabella 15 - Distribuzione del personale responsabilità / genere al 31/12/2022, (fonte dati DRU)

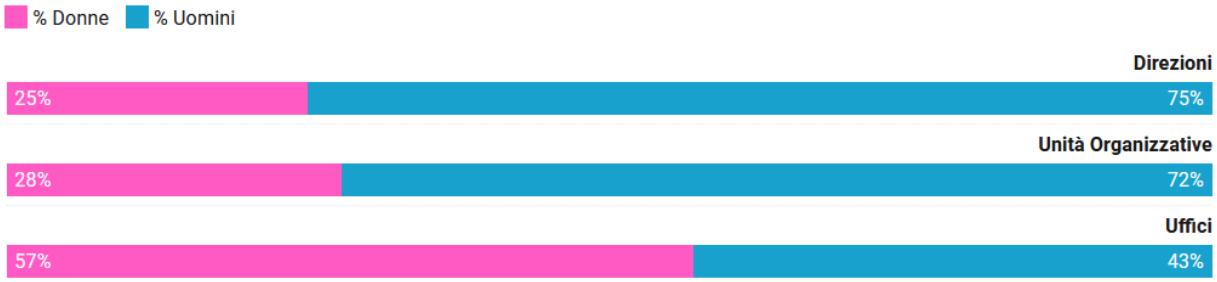


Grafico 8 – Distribuzione percentuale delle posizioni di responsabilità (fonte dati DRU, elaborazione dati *Datawrapper*)

	Numero delle partecipanti	Numero ore fruite	Investimento
Formazione erogata a donne	833	12.836	€ 79.742,00

Tabella 16 - Formazione erogata alle donne anno 2022 (fonte dati DRU)

La formazione erogata alle dipendenti risulta essere equamente distribuita tra i generi.

Valore medio delle retribuzioni		
Valore medio annuo sul totale del personale	**Donne valore medio annuo**	**Scostamento**
61.671,71	56.068,68	**- 9,10%**

Tabella 17 - Valore medio retribuzioni personale anno 2022 (fonte dati DRU)

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	18	12	66,66%	6	33,33%
Numero di dipendenti che hanno usufruito di congedi per maternità obbligatoria / per paternità in sostituzione del congedo di maternità	11	11	100%	0	0%

Tabella 18 - Congedi parentali e maternità 2022 suddiviso per genere (fonde dati DRU)

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021[3]		2022	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
TI	3	10	3	5	8	14	5	17	7	20	12	17	11	17	1	2	**18**	**31**
TD	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Totale	4	11	4	5	8	15	5	17	7	20	12	17	11	17	1	2	**18**	**31**

[3] I dati relativi al 2021 hanno risentito della crisi pandemica, il personale ha operato in regime straordinario di smart working

Tabella 19 - Accesso all'istituto del telelavoro suddiviso per genere e per tipologia contrattuale (fonte dati DRU)

Giorni di utilizzo strumento smart working 2022[4]				
Valore assoluto 22.170	Numero totale giorni Donne	%	Numero totale giorni Uomini	%
	12.284	**55,41%**	**9.886**	**44,59%**

Tabella 20 - Utilizzo dello *smart working* nel 2022 (fonte dati DRU)

La tabella 21 analizza la composizione delle commissioni esaminatrici per la selezione del personale. Rispetto ai dati registrati nel 2021 si rilevano poche differenze legate al maggiore numero di commissari donne e al minor numero di presidenti di commissione donne.

Numero delle Commissioni di concorso nominate (tutte le tipologie)			**44**
Numero complessivo dei componenti delle Commissioni			**202**
Presidente	Commissari	Segretario	
44	114	44	
Distribuzione incarichi a donne per tipologia di ruoli	**Presidente donna**	**Commissario donna**	**Segretario donna**
	17	**60**	**37**
Distribuzione per genere	uomini	%	Donne	%
	88	43,6	114	56,4

Tabella 21 - Distribuzione dei ruoli per gli incarichi per commissioni di concorso anno 2022 (fonte dati DRU)

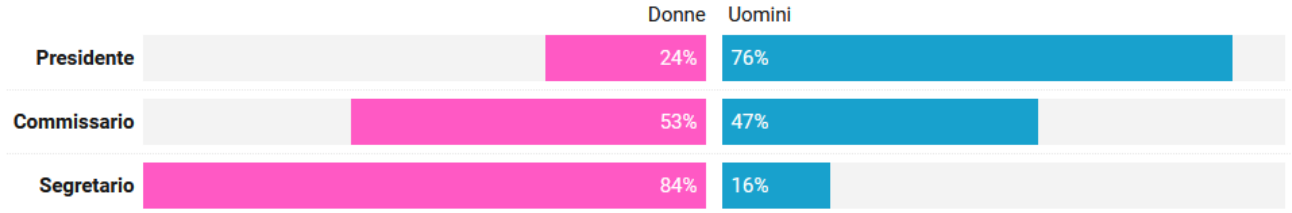


Grafico 9 - Distribuzione dei ruoli per genere degli incarichi per commissioni di concorso anno 2022 (fonte dati DRU, elaborazione dati *Datawrapper*)

Iniziativa Space to Knowledge Management

A seguito dello svolgimento dell'*Internal Auditing* e della rilevazione delle criticità/rischi nel processo di gestione dei contratti in Agenzia sono emersi alcuni gap di conoscenza, che hanno dato origine ad una riflessione sulla gestione della conoscenza in Agenzia e, in modo particolare, al suo trasferimento e condivisione tra dipendenti *senior* e neo-assunti.

La conoscenza organizzativa infatti è definita come il necessario legame tra tecnologia e capacità umana nella riuscita di un'efficace gestione nella continuità dei processi gestionali e operativi all'interno di un'organizzazione. In sostanza, riguarda quei processi organizzativi che uniscono la capacità di combinare i dati ed elaborare le informazioni, con la creatività e la capacità di innovare del personale.

[4] Valore moltiplicato per il numero dei dipendenti

L'ASI è interessata da un importante piano assunzione che porterà l'Ente a contare 600 risorse, a fronte delle 287 presenti al 31/12/2021. La conservazione e il trasferimento della conoscenza quindi è *asset* di fondamentale rilevanza ai fini dell'ottimizzazione dei processi e delle risorse.

Il progetto di *Knowledge Management*, progettato nel 2021 e avviato nel 2022, si è rivolto ai neoassunti che si occupano di tutte le aree scientifiche ed amministrative. Essi sono chiamati a partecipare a sessioni formative specifiche curate dai senior dell'Agenzia, che mettono a disposizione le proprie conoscenze ed esperienze al personale neoassunto. Attraverso questo scambio i neoassunti hanno la possibilità di conoscere i meccanismi che regolano ASI anche interagendo e dialogando con i docenti, formulando domande, quesiti, inerenti alle tematiche affrontate nel corso delle sessioni dedicate ad argomenti specifici.

Inoltre le sessioni permettono anche a chi non si occupa direttamente di un determinato settore di comprendere anche i collegamenti tra scienza ed amministrazione, contribuendo in questo modo a semplificare il procedimento di integrazione dei neoassunti con l'ente e favorendo lo scambio sia tra neoassunti e docenti, sia tra neoassunti.

Al termine delle sessioni vengono somministrati dei test di gradimento – *customer satisfaction* – ai partecipanti delle varie giornate di formazione in cui c'è la possibilità di fornire dei suggerimenti e spunti volti al miglioramento dei corsi, rilasciando così un feedback utile per capire quali sono gli argomenti di maggiore interesse, su cui è possibile apportare dei miglioramenti.

Seminari erogati ai nuovi assunti	**5**
Numero delle presenze registrate	**237**
% di gradimento media dei partecipanti (valore medio)	**4,6/5**

Tabella 22 – I dati del progetto *Space to Knowledge Management* (fonte dati URM)

Sistemi informativi

Evoluzione dei sistemi informatici

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, avviato nel 2020 e attualmente nell'edizione 2022-2024. Il Piano ha previsto la pianificazione e realizzazione di numerose azioni sui temi verticali dei servizi, dati, piattaforme e infrastrutture, e su quelli trasversali della interoperabilità e della sicurezza informatica, che hanno visto coinvolte diverse Direzioni e Unità organizzative dell'Agenzia.

Il Piano triennale 2022-2024, in continuità con le precedenti edizioni, consolida l'attenzione sulla realizzazione delle azioni previste e sul monitoraggio dei risultati attesi, allineandosi al conseguimento degli obiettivi e dei traguardi previsti dal PNRR al quale il Piano triennale si collega attraverso specifici progetti come il *Single Digital Gateway* (SDG) e la Piattaforma Nazionale Dati (PDND).

L'articolazione di tale piano, è accompagnato da un corrispondente piano di evoluzione interna sui temi della informatizzazione e digitalizzazione anche attraverso un piano di formazione delle competenze digitali per tutto il personale dell'Agenzia attraverso la piattaforma "*Syllabus*" del Dipartimento della Funzione Pubblica (per ogni ulteriore dettaglio si rinvia al paragrafo specifico del Piano Triennale delle Attività 2022-2024, vedi link).

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, sostenendo 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 permesso all'Amministrazione nel corso del 2022, a seguito dell'applicazione *dell'istituto del Lavoro* Agile in ASI, esteso a tutti i dipendenti che ne hanno fatto richiesta, di beneficiare 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 sono fondamentali per supporta le unità in modalità di Lavoro Agile e Telelavoro

Nella figura 5 sono rappresentati graficamente i processi totalmente informatizzati.



figura 5 - Processi informatizzati (fonte dati DIT)

Alla informatizzazione dei processi interni si associa la dotazione della firma digitale per il 90% dei dipendenti.

La rete aziendale interna

La rete Intranet ASI, operativa da diversi anni, nel corso del 2021 è stata migliorata con il rilascio di una nuova versione. Attraverso di essa è possibile accedere ai diversi *tool* operativi in Agenzia. Come noto le reti intranet aiutano il miglioramento del *networking* e la centralità della comunicazione insita in ogni realtà sociale, consentono, inoltre, di rendere più flessibili le attività migliorandone la qualità. Da qui la necessità di svolgere indagini sulla qualità del servizio offerto.

Nel mese di marzo 2023 è stato somministrato ai dipendenti un questionario di monitoraggio riguardante l'anno 2022, al fine di misurare sia l'adeguatezza del servizio fornito, sia il grado di soddisfazione degli utenti che lo utilizzano: è stato quindi sottoposto agli utenti un sondaggio a cui hanno risposto 178 utenti, di cui 50% inquadrati nel profilo Ricercatore / Tecnologo (I-III) e 50% nel profilo Amministrativo / Tecnico (IV-VIII).

Per ciò che attiene il grado di soddisfazione degli utenti emerge che la valutazione positiva dell'esperienza di utilizzo della Intranet è del 78%

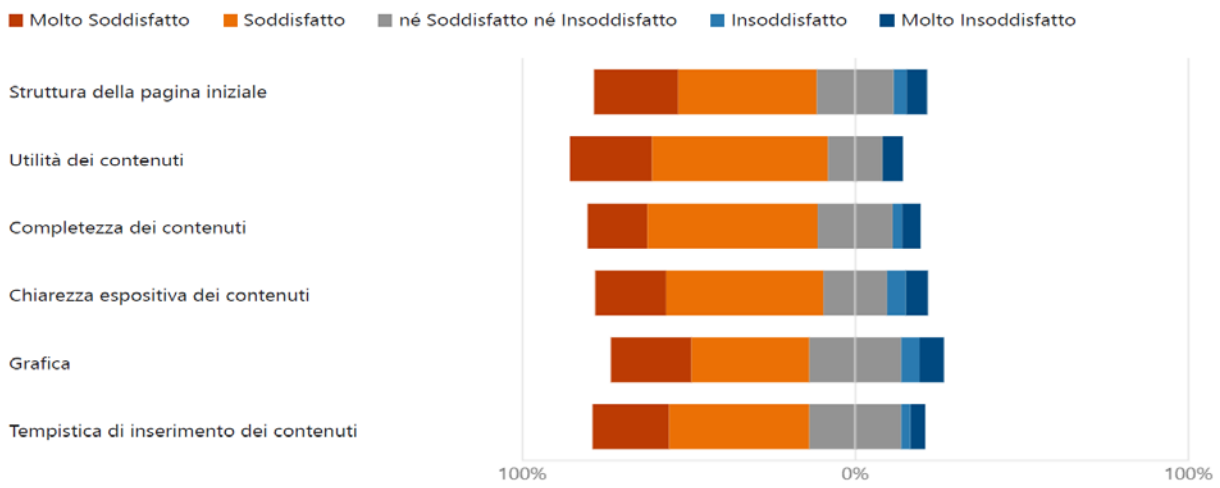


Grafico 10 – Grado di soddisfazione degli utenti della INTRANET (fonte dati DIT)

La Intranet risulta essere utilizzata quotidianamente da oltre il 57% degli utenti che hanno risposto al sondaggio.

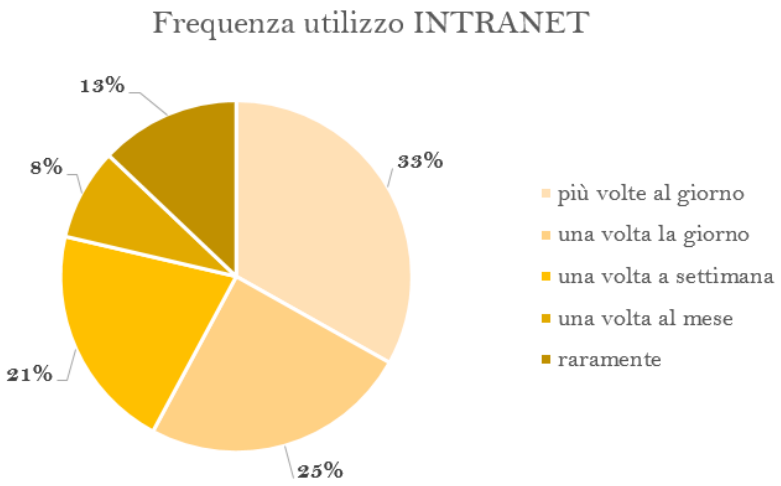


Grafico 11 – Grado di utilizzo della INTRANET (fonte dati DIT)

Il Service Desk

Il portale è operativo da diversi anni, nel corso del 2021 è stato aggiornato con il rilascio di una versione più completa che aggrega i seguenti servizi:

→ IT - Supporto Tecnico: Applicativi Gestionali, Hardware, Rete, Software;

→ Logistica – Gestione e Manutenzione: Ascensore, Climatizzazione, Telefonia, Elettrici, Idrici, Pulizia, Badge, Mensa, Controllo accessi, varco e videosorveglianza.

Tutti gli utenti sono dotati di postazioni di lavoro: laptop ed applicativi software, il Service Desk assicura l'accesso ai servizi in maniera efficiente affidabile e sicura, qualunque sia la localizzazione fisica dell'utente.

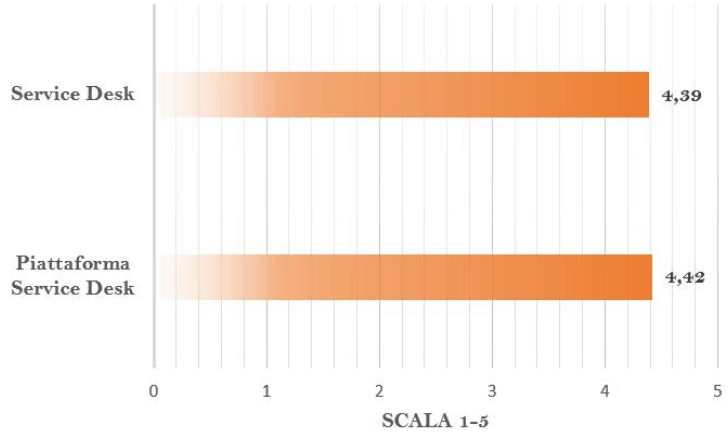


Grafico 12 – Grado di soddisfazione del servizio e della piattaforma del *Service Desk* (fonte dati DIT)

Dal questionario somministrato nel mese di marzo 2023, si rileva che il livello di gradimento raggiunto per la Piattaforma Service Desk è pari a 88,4%, a fronte di una valutazione media di 4,42/5.

Complessivamente il Servizio di Service Desk soddisfa le aspettative dei fruitori sia per quanto attiene la facilità di contatto, la risoluzione tempestiva dei problemi, la professionalità del personale assegnato (valore medio registrato 4,39/5).

Sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e in recepimento dei contenuti dell'Accordo quadro europeo, ha l'obbligo di valutare e gestire il rischio da stress lavoro-correlato (SLC)[5] al pari di tutti gli altri rischi per la salute e sicurezza. A tal proposito nel novembre del 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro ha elaborato le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio SLC individuando un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione di tale obbligo, alle quali è seguita, nel 2011, da parte del Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale la metodologia per la valutazione e gestione del rischio SLC per supportare le aziende nella valutazione di tale rischio sulla base di un percorso metodologico scientificamente fondato; nell'alveo di queste indicazioni l'ASI ha definito i valori, le finalità ed i criteri metodologici che hanno orientato la valutazione del rischio. Nello specifico, questi sono:

- → adempiere al mandato normativo e sociale previsto dalle norme vigenti con consapevolezza e responsabilità;
- → rispondere con consapevolezza responsabilità al valore fondamentale ASI dello sviluppo della cultura Health & Safety;
- → favorire l'azione una comune azione del datore di lavoro e dei lavoratori nell'individuare i fattori di stress e programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza e salute;
- → costruire un percorso di apprendimento in grado di promuovere la convivenza all'interno dell'organizzazione;
- → attivare un processo in grado di generare un "cambiamento" verso il benessere organizzativo.

La prima valutazione fatta dall'ASI ha riguardato le sedi di Roma, Matera e Cagliari ed è stata realizzata su un campione su 25 lavoratori suddivisi in Gruppi Omogenei e si è conclusa il 29 novembre 2022.

La valutazione del rischio da stress lavoro correlato e la volontà di fornire un contributo al benessere organizzativo e personale dei propri collaboratori, ha tenuto conto di quanto stabilito nei documenti istituzionali quali l'Accordo Europeo siglato a Bruxelles l'8 ottobre2004, il Testo Unico del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., la Circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010 e la Metodologia INAIL (aggiornamento dell'ottobre del 2017).

[5] L'Accordo quadro europeo del 2004 definisce lo stress lavoro-correlato come "una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro".

In particolare, la metodologia utilizzata prevede:

1. la realizzazione della fase propedeutica con un particolare rilievo attribuito alla costituzione del Gruppo di valutazione ed al suo ruolo;
2. l'attuazione della fase preliminare con il coinvolgimento a campione dei lavoratori;
3. l'individuazione delle misure correttive.

La fase propedeutica ha visto la costituzione del Gruppo di Valutazione che ha avuto il compito di promuovere, programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo, in modo particolare ha proceduto a:

→ Definire l'approccio alla valutazione;

→ Identificare gli *step* operativi di progetto;

→ Identificare i Gruppi Omogenei dei Lavoratori[6];

→ Definire le modalità di comunicazione relativa al percorso VSLC.

La suddivisione della popolazione ASI in Gruppi Omogenei di Lavoratori è risultata essere la seguente:

n.	Gruppo Omogeneo	Caratteristiche
1	Personale Amministrativo/ Logistico	Personale afferente unità di supporto alla mission di ASI svolgente attività principalmente in sede.
2	Personale Unità Tecniche/ Ricercatori	Personale afferente unità tecniche e di ricerca legate alla mission di ASI svolgente attività spesso fuori sede.
3	Responsabili di Direzione/ Unità Organizzativa	Personale direttivo con compiti di coordinamento di altre risorse.
4	Personale SDSA - Selargius	Personale operante presso la sede SDSA.
5	Personale CGS - Matera	Personale operante presso la sede CGS.

Tabella 23 – Indagine stress lavoro correlato, suddivisione dipendenti per gruppi omogenei (fonte dati RSPP)

La valutazione ha riguardato gli eventi sentinella e i fattori di contesto e contenuto; i relativi dati sono stati rilevati dalla Direzione Risorse Umane e sono stati riportati i diversi livelli di rischio.

L'analisi degli indicatori ha evidenziato nei gruppi omogenei valori di rischi BASSO o MEDIO e alla luce delle evidenze è stato individuato un gruppo di lavoro che si occuperà di individuare le misure correttive da adottare (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio MEDIO. Successivamente, sarà verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive adottate.

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 31/12/2022 attraverso l'allegato 9 "Scheda servizio URP" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, cui si rinvia (vedi link).

[6] Linea Guida dell'INAIL 2017: si intende un insieme di lavoratori - di numerosità variabile - che, coerentemente con la reale organizzazione del lavoro e con il contesto territoriale in cui opera l'azienda, presenta analoghi aspetti di organizzazione e gestione del lavoro, condivide ambienti di lavoro, ha in comune un modello unico di comunicazione e una linea gerarchica diretta con la direzione.

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.

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)*.

Nel 2021 è stato approvato dall'Agenzia il primo Piano per la parità di genere (*Gender Equality Plan* - GEP) che ha il compito di soddisfare le politiche dedicate a favorire l'uguaglianza tra i sessi, articolando il proprio campo di azione in 5 aree di intervento:

1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi,
2) Equilibrio di genere in commissioni/comitati e posizioni di vertice,
3) Equilibrio di genere nelle commissioni esaminatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera,
4) Partecipazione a progetti di ricerca, task force gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca,
5) Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Il CUG ha partecipato attivamente alla redazione del primo Piano per la parità di genere.

Attività del CUG 2022

Nell'ambito delle proposte del CUG, l'ASI ha avviato il progetto "Spazio all'economia comportamentale", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, relativo l'applicazione dell'economia comportamentale nelle pubbliche amministrazioni. Il progetto è curato dal TAC (Team di Analisi dei Comportamenti), con l'obiettivo di rilevare e potenziare i comportamenti di cittadinanza organizzativa (l'*Organizational Citizenship Behaviors* - OCBs) presso l'Agenzia e, sulla base dei risultati di tale analisi, stimolare decisioni e comportamenti virtuosi nei diversi ambiti di interesse dell'Ente. Le informazioni raccolte nella prima fase, hanno permesso di individuare, alcune attività che possono contribuire all'introduzione di piccoli ma significativi cambiamenti (nudge), al fine di acquisire, comportamenti sempre più orientati all'ottimizzazione dei processi lavorativi, oltre che al miglioramento della qualità e del benessere sociale dell'Agenzia.

Si segnala inoltre l'avvio di concrete iniziative collegato alla carriera e allo sviluppo professionale attraverso l'emanazione di bandi per le progressioni interne del personale, che rispondono ad una delle aree critiche emerse nel corso dell'indagine sul benessere organizzativo svolto nel 2020.

L'ASI ha inoltre realizzato un programma di formazione manageriale dedicato ai Responsabili di Unità Operativa (Middle Management ASI). Infatti l'implementazione del nuovo modello organizzativo dell'Agenzia ha richiesto capacità, competenze e strumenti manageriali supplementari per l'efficace gestione delle risorse finanziarie, umane, strumentali e tecnologiche. Obiettivo prioritario del programma formativo è stato quello di costruire il modello gestionale del Middle Management ASI, individuando metodi, strumenti e tecniche di gestione omogenee e strettamente coordinate con il modello gestionale manageriale già definito dai Direttori.

Si ritiene rilevante ricordare anche l'iniziativa "Spazio senza confini" nata per valorizzare l'attività

svolta dai colleghi dell'Ente: nel dettaglio alcuni ricercatori e tecnici di varie discipline collegate alla *mission* dell'ente, hanno predisposto in house, con il supporto del settore comunicazione di ASI, video e filmati da pubblicare sul sito web dell'ASI a vantaggio degli studenti impegnati con la didattica a distanza.

4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Piano della Performance 2022-2024 è stato approvato come sotto sezione del Piano Integrato di Attività o Organizzazione (PIAO) dal Consiglio di Amministrazione, organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Agenzia, il 28 aprile 2022[7].

> La riforma intervenuta nel 2021, che ha introdotto per tutte le pubbliche amministrazioni il PIAO quale documento integrato di programmazione, ha visto il suo perfezionamento solo a giugno 2022 con l'emanazione dei provvedimenti legislativi attuativi. L'edizione del PIAO dell'ASI del 2022-2024 risente quindi fortemente dell'assenza di tali provvedimenti e il 2022 è considerato, unanimemente, un anno di transizione. Per questo motivo nel documento 2022-2024 non risultano essere stati programmati specifici obiettivi di Valore Pubblico; l'ASI ha, infatti, ritenuto prioritaria l'approvazione dell'attività di pianificazione in considerazione della necessità di dare corso al programma dei lavori contenuto nell'Accordo ASI - Presidenza del Consiglio dei Ministri (sottoscritto dalle parti a dicembre 2021) e di predisporre gli strumenti funzionali all'attuazione dei progetti PNRR.
>
> Con l'edizione del PIAO 2023-2025 è stato possibile identificare gli obiettivi qualificanti per la creazione di Valore Pubblico (vedi all. 1 del PIAO).

Tutto ciò non va a scapito della qualità dell'impostazione della programmazione che ha, per il 2022, assegnato agli obiettivi di 1° livello il compito di misurare il contributo per la realizzazione degli obiettivi strategici del DVSS e quindi, di rimando, di tracciare gli impatti e l'apporto al miglioramento del sistema economico, culturale, scientifico praticato dall'Agenzia.

Nei paragrafi a seguire sarà dato conto della misurazione degli obiettivi **triennali** di 1° livello, che concorrono, con un sistema di pesatura specifico (vedi § La Performance Organizzativa di Ente), a certificare la realizzazione della Performance Organizzativa di Ente per l'anno 2022[8].

Trattandosi di obiettivi di alto profilo, che richiedono il necessario coinvolgimento di una molteplicità di strutture di livello di Direzione, non sono assegnati ad una specifica entità organizzativa, ma sono condivisi e realizzati attraverso uno sforzo comune dell'ente; ai soli fini del monitoraggio e della consuntivazione è individuata una specifica struttura organizzativa che, per declaratoria, risulta titolare del coordinamento dell'area specifica.

Un'attenzione particolare è poi riservata agli obiettivi **annuali** di 2° livello, che misurano il contributo delle strutture organizzative alla realizzazione della Performance Organizzativa di Ente, e agli obiettivi assegnati ai dirigenti amministrativi[9]. Si tratta, di norma, di obiettivi direttamente collegati a quelli di 1° livello.

La programmazione operativa della sezione Performance, che rappresenta solo una parte delle attività di missione dell'Agenzia, avviene mediante un processo di *cascading* che vede nel Documento di Visione Strategica per lo Spazio (DVSS) gli elementi di livello più alto e nelle azioni,

[7] Delibera n. 53/2022

[8] L'asi nel corso della redazione della presente Relazione, anche per il tramite Struttura Tecnica Permanente, si è interfacciata con l'OIV ai fini dell'analisi delle risultanze emerse nella fase di consuntivazione. Sono stati inoltre esaminati diversi aspetti particolarmente rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della Performance Organizzativa e dei dirigenti. Il documento è pertanto frutto del lavoro sinergico dei diversi soggetti competenti in materia di Performance.

[9] Per l'applicazione in ASI della performance individuale vedi § 4.2

tipiche del PIAO, il livello di maggior dettaglio.

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 di Attività ed Organizzazione è rappresentato dal Piano Triennale delle Attività, documento di programmazione tipico degli Enti Pubblici di Ricerca.

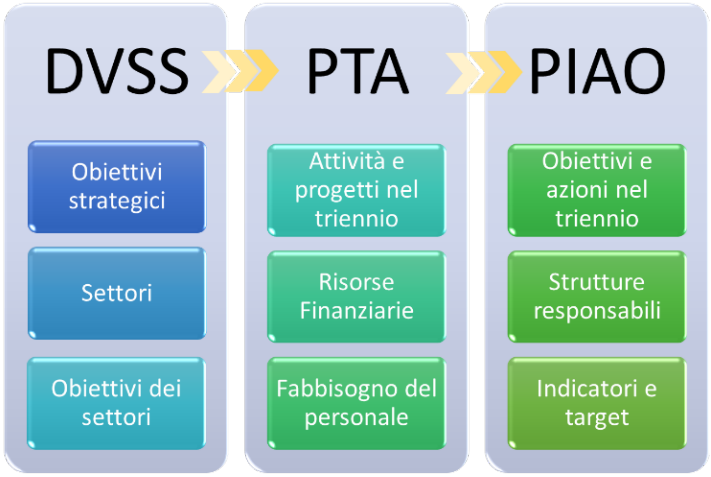


Figura 6 - Interrelazione tra i documenti programmatici (fonte PIAO 2022-2024)

4.1 La Performance Organizzativa di Ente

I risultati che si intende rappresentare sinteticamente in questa porzione del documento sono quelli collegati alla Performance Organizzativa di Ente (di seguito anche **PO**), rappresentata dagli obiettivi di 1° livello.

Le modalità di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa per il 2022 sono in linea con la metodologia del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito anche **SMVP**) vigente al momento della predisposizione del documento (edizione 2021).

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

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

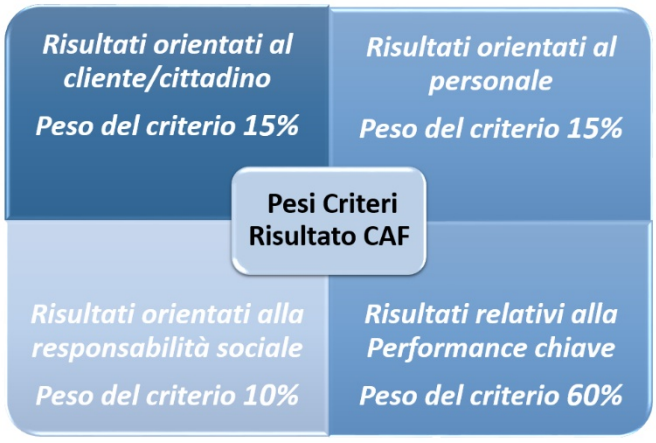


Figura 7 – I pesi assegnati ai 4 Criteri Risultato del CAF (fonte PIAO 2022-2024)

Gli obiettivi di 1° livello, di diretta derivazione degli obiettivi strategici di Ente sono, quindi, raccordati e associati alla metodologia CAF, e ad ogni criterio è assegnato un peso specifico per la misurazione e la valutazione della Performance Organizzativa (vedi figura 7). Agli obiettivi di 1° livello non è invece assegnato un peso specifico, poiché la ponderazione avviene attraverso il raccordo con i quattro Criteri Risultato del CAF. Il livello di Performance raggiunto è dato dai valori registrati e ponderati sulla base del peso assegnato ai Criteri Risultato.

In un'ottica di piena integrazione tra missione di Ente e funzioni trasversali a sostegno, la Performance Organizzativa è strutturata in due Domini:

Istituzionale	**Il dominio è direttamente collegato al perseguimento della strategia delineata dal Documento di Visione Strategica per lo Spazio 2020-2029 e dalla programmazione operativa del Piano Triennale delle Attività vigente.**
Gestionale e di Prevenzione della corruzione	**Il dominio ingloba le strategie per:** **→ l'ottimizzazione della gestione dell'Ente in un'ottica di sviluppo organizzativo e delle risorse umane e strumentali;** **→ la corretta e metodica applicazione delle politiche di prevenzione della corruzione;** **→ l'ottimizzazione delle relazioni con gli Stakeholder (esterni e interni) anche al fine di perfezionare le modalità di interazione e collaborazione per la programmazione e la rendicontazione.**

Tabella 24 – Ambiti connessi ai Domini della PO (fonte PIAO 2022-2024)

Il valore minimo atteso di Performance Organizzativa per il 2022 è stato fissato dal PIAO al 75%.

Nonostante il particolare contesto internazionale che ha creato una instabilità a livello globale (ci si riferisce in particolare al conflitto tra Federazione Russa e Ucraina) non è stato necessario nel corso dell'anno adeguare la programmazione.

I risultati in figura 8 restituiscono i valori di raggiungimento degli obiettivi per ciascun Criterio Risultato, la tabella 25 riassume la correlazione degli obiettivi di 1° livello ai Criterio Risultato, infine il grafico 13 dà evidenza della frequenza dei Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenza ONU 2030 associati agli obiettivi.



Figura 8 - Misurazione PO per Criterio Risultato CAF e PO 2022, valore assoluto di ciascun criterio e valore di PO ponderato (fonte dati UCG)

Criterio Risultato CAF	Obiettivi di 1° livello correlati
Risultati relativi alla performance chiave	→ Gestire gli affari internazionali dell'Agenzia in linea con gli indirizzi del governo (COMINT) e in stretto coordinamento con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione

	Internazionale → Rafforzare il coordinamento con organismi esterni (COMINT) e interni all'Agenzia (Comitato esecutivo) → Promuovere ed attuare la Strategia Nazionale della Sicurezza per lo Spazio → Assicurare l'attuazione degli accordi tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Agenzia Spaziale Italiana per la realizzazione di specifici progetti e programmi → Ottimizzare i processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione
Risultati orientati al cittadino/cliente	→ Progettare e realizzare il Piano di Comunicazione Esterna per soddisfare le diverse tipologie di stakeholder → Realizzare il Piano delle Assunzioni per garantire la realizzazione della *mission* dell'ASI → Realizzare il Piano Triennale per l'Informatica
Risultati relativi alla responsabilità sociale	→ Realizzare le misure del Piano di Prevenzione della Corruzione → Ai fini della valutazione partecipativa incrementare e agevolare il dialogo e l'interazione con gli stakeholder esterni
Risultati relativi al personale	→ Progettare e sviluppare strumenti di programmazione del lavoro agile → Attuare modalità di indagini sui temi del benessere organizzativo del personale e sull'adeguatezza degli strumenti di supporto forniti ai fini della valutazione partecipativa

Tabella 25 - Obiettivi di 1° livello e loro correlazione ai 4 criteri Risultato del CAF (fonte PIAO 2022-2024)

Nella tabella riepilogativa a seguire sono riportati gli obiettivi di 1° livello organizzati per Criterio Risultato del CAF, con evidenza del numero degli obiettivi ad essi associati, il valore assoluto di raggiungimento e il valore ponderato.

Criterio CAF Associato	Numero degli obiettivi	Peso assegnato al Criterio	Valore assoluto al 31/12/2022	Valore ponderato al 31/12/2022
Performance Chiave	5	60%	100,00%	60,00%
Cittadino / Cliente	3	15%	98,00%	14,70%
Personale	2	15%	85,00%	12,75%
Responsabilità Sociale	2	10%	100,00%	10,00%
	12			**97,45%**

Tabella 26 – Criteri Risultato del CAF, numero degli obiettivi di 1° livello, valore assoluto e ponderato (fonte dati UCG)

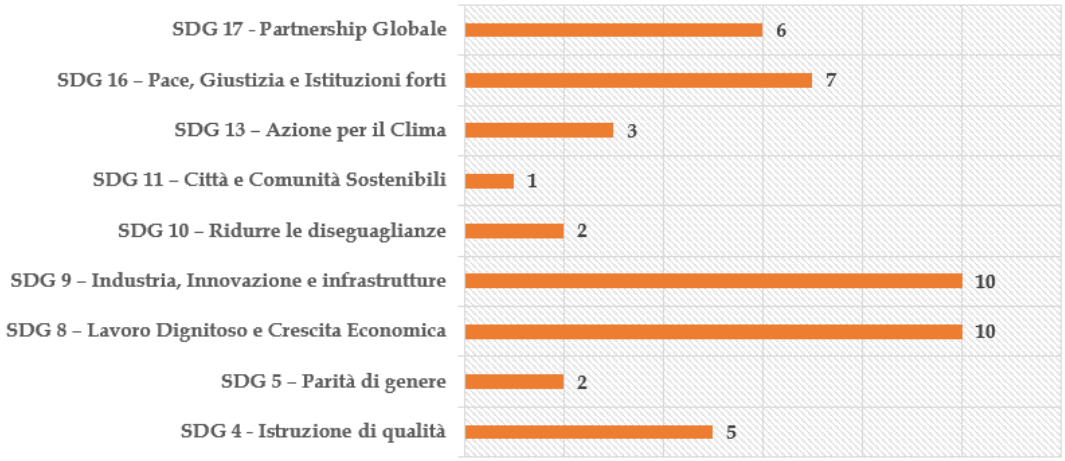


Grafico 13 - Frequenza negli obiettivi di 1° livello degli SDGs Agenda ONU 2023 (fonte PIAO 2022-2024)

Le schede che costituiscono nel loro insieme l'allegato 1 alla Relazione riportano gli elementi di misurazione, gli elementi descrittivi, la tipologia di fonte utilizzata, le macro categorie interessate all'obiettivo e altri elementi a completamento.

La Valutazione partecipativa

I termini e i principi della valutazione partecipativa sono contenuti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance; essi rispondono anche alle indicazioni metodologiche dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 19 bis del Decreto Legislativo 150/2009 e s.m.i. i fronti considerati sono quello degli stakeholder esterni e interni; la metodologia adottata è stata sviluppata sulle caratteristiche dell'ASI, ovvero con riferimento a un soggetto istituzionale ricompreso nella categoria degli Enti Pubblici di Ricerca, che svolge funzioni di agenzia e non ha nel suo "pacchetto" di compiti quello dell'erogazione di servizi.

Ciò non di meno l'ASI cura tali aspetti di *accountability* funzionali allo sviluppo della propria capacità di rispondere alle esigenze della collettività (interna ed esterna) e degli stakeholder di riferimento.



La valutazione partecipativa è organizzata su due distinti fronti, uno si rivolge al variegato mondo degli stakeholder esterni e uno che si orienta verso gli utenti interni, al fine di valutare e intervenire in relazione ai servizi strumentali e di supporto. Il processo che guida la funzione specifica si articola nella fase di interazione e ascolto, in quella dedicata alle indagini per la raccolta delle valutazioni e di proposte specifiche, la valutazione dei contributi forniti dagli stakeholder e la finale messa a punto di progetti/interventi di miglioramento.

Figura 9 - La valutazione partecipativa (fonte SMVP)

Nella programmazione del triennio 2022-2024 hanno trovato spazio due obiettivi di 1° livello dedicati alla valutazione partecipativa: quello riferito alla valutazione degli stakeholder esterni ha assunto nel 2022 caratteristiche di coinvolgimento diretto che ha dato vita all'organizzazione e realizzazione di diversi workshop dedicati al mondo della ricerca, dell'innovazione e del mondo produttivo. Sullo stesso fronte per il 2023 è prevista la costituzione di un tavolo permanente della

ricerca e dell'innovazione tecnologica, che assumerà le caratteristiche del Tavolo Permanente delle Imprese, organismo istituito in Agenzia diversi anni fa.

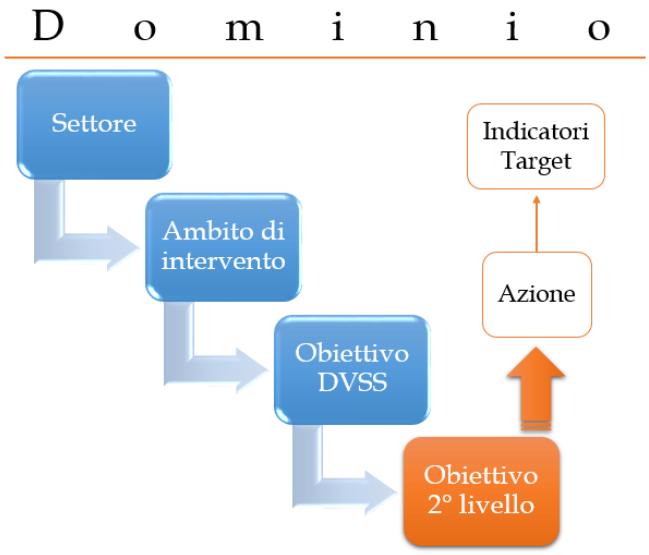
Gli stakeholder interni sono stati chiamati ad esprimere la loro valutazione in ordine a 4 servizi erogati nei loro confronti. I risultati sono più che soddisfacenti.

Per entrambi gli aspetti si rinvia alle schede obiettivi di 1° livello allegate al documento.

Allegato di riferimento **Allegato 1 - Schede Obiettivi di 1° livello**

Il contributo delle strutture organizzative alla PO – Gli obiettivi di 2° livello

La Performance delle strutture misura il contributo e il grado di partecipazione delle singole strutture organizzative (Direzioni, Unità, Aree di Coordinamento) alla Performance Organizzativa. L'individuazione degli obiettivi assegnati alle strutture, classificati come obiettivi di 2° livello, di norma avviene attraverso un processo di *cascading* degli obiettivi di 1° livello, costituendo in tal modo uno degli elementi nodali dell'intero sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Agenzia.



Gli obiettivi operativi di 2° livello, così come avviene per quelli di 1° livello, sono organizzati per dominio (istituzionale / gestionale) e organizzati in aderenza alla seguente struttura: Settore programmatico/abilitante → Ambito di intervento → Obiettivo strategico DVSS; sono quindi declinati in **Azioni** specifiche con relativi indicatori e target.

L'elemento di collegamento tra gli obiettivi e il livello strategico di programmazione è garantito, pertanto, tramite i riferimenti espliciti ai settori programmatici e abilitanti identificati dal Documento di Visione Strategica per lo Spazio e agli ambiti di intervento nei quali opera l'Agenzia.

Figura 10 - Articolazione degli obiettivi di 2° livello (fonte PIAO 2022-2024)

Nel grafico 14 è riportato il livello di performance raggiunto in relazione al singolo Dominio, i valori sono confrontati con i livelli registrati nelle due annualità precedenti.

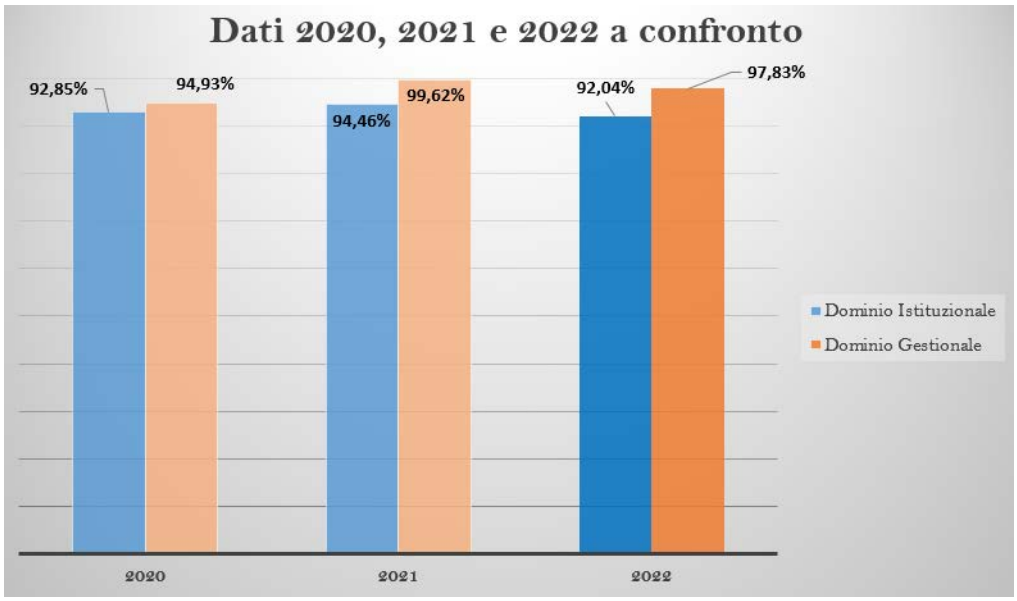


Grafico 14 - Livello di performance per Dominio nel triennio 2020-2022 (fonte dati UCG)

Nella tabella a seguire sono riportati i dati relativi al numero di azioni[10] attribuite a ciascuna Struttura Organizzativa e la corrispondente percentuale media raggiunta di realizzazione.

Le strutture organizzative accompagnate dall'asterisco (*) hanno fatto registrare in fase di misurazione dei livelli di raggiungimento più bassi per taluni indicatori, per il dettaglio vedi § "*Analisi delle criticità e degli scostamenti*".

Si rinvia all'allegato 2 della Relazione per ogni dettaglio sugli obiettivi contenuti nella Mappa.

10 Le azioni sono misurate attraverso uno o più indicatori specifici.

U.O.	N. Azioni	Media %		U.O.	N. Azioni	Media %		U.O.	N. Azioni	Media %
DCI	1	100,00		UIC	1	100,00		USG	1	100,00
DPG	2	100,00		UIS*	1	100,00		USL	1	98,75
DRU	1	100,00		UMU	1	91,58		USO	1	100,00
UAC	1	100,00		UNW	2	100,00		USR*	1	100,00
UAL	1	100,00		UOM	1	100,00		USS*	1	100,00
UAS	2	87,50		UOT	1	100,00		UTC	1	100,00
UCF	1	100,00		UPD	2	100,00		UTN	1	100,00
UCG	1	100,00		UPM	1	100,00		UTS	1	100,00
UCM*	2	100,00		UPS	1	60,00		UUE	2	100,00
UCO	2	100,00		UQT	2	100,00		UVC	2	98,34
UCR	2	100,00		URD	2	100,00		UVS	2	100,00
UCS	1	0		URE	2	100,00		UVC	2	98,34
UCT	1	100,00		URI	1	100,00		UVS	2	100,00
UDS	1	100,00		URM	1	100,00				
UGA	1	100,00		USC	2	100,00				

Tabella 27 - Distribuzione delle azioni per struttura organizzativa / soggetto responsabile e media % di realizzazione (fonte dati UCG)

Allegato di riferimento **Allegato 2 – Mappa 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, durante la fase di monitoraggio, 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..

Nell'anno considerato non sono state segnalate criticità tale da richiedere un approfondimento analitico, si sono registrati alcuni scostamenti fisiologici che complessivamente non hanno destato

preoccupazione o la necessità di interventi correttivi.

Per gli obiettivi di 1° livello risultano non completamente raggiunte le programmazioni legate al Piano Organizzativo del Lavoro Agile e alle indagini sui servizi erogati agli Stakeholder interni. Per entrambi i casi la programmazione della sezione Performance del PIAO 2023-2025 ha previsto azioni di "recupero" di quando non realizzato nel 2022.

Sul fronte degli obiettivi di 2° livello sono stati registrati alcuni valori non completamente soddisfacenti, che rientrano, come già detto, nella normale variabilità del contesto esterno, e che non pregiudicano comunque l'ottimo lavoro fatto dalle strutture organizzative.

In soli quattro casi è stata rilevata una percentuale di raggiungimento pari allo 0%; rispetto a tali casi sono stati acquisiti ulteriori dati e informazioni che hanno consentito, anche grazie all'approccio metodologico fornito dall'OIV e condiviso dal Direttore Generale, di espungere tali elementi dalla valutazione finale.

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 sole 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 vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASI prevede metodologie all'avanguardia per ciò che concerne la performance individuale, in ragione delle intervenute Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'evoluzione delle tecniche di valutazione dei comportamenti, oramai focalizzati prioritariamente sulla responsabilizzazione e la crescita professionale e personale dei dipendenti.

Sul fronte più propriamente applicativo delle norme, si ricorda che la contrattazione integrativa decentrata, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla Performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la Performance organizzativa e quella individuale, e fissa i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d) del D. Lgs. n. 150/2009, corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Il Direttore Generale e i Dirigenti Amministrativi sono valutati su obiettivi di risultato fissati annualmente:

- ✓ 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, con proprio provvedimento, specifici obiettivi. Tali obiettivi, anche se non inseriti nella sezione Performance del PIAO, sono oggetto di misurazione attraverso la Relazione della Performance.

Per le schede degli obiettivi del Direttore Generale e dei Dirigenti Amministrativi si rinvia all'allegato 3.

Allegato di riferimento **Allegato 3 – Schede obiettivi individuali**

4.3 Le opportunità e le aree di miglioramento

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 applicata 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.

Il ruolo istituzionale dell'ASI è orientato a sviluppare un'azione coerente e sinergica con le diverse componenti della comunità spaziale (ricerca, mondo industriale, start-up, PMI, ecc.) al fine di perseguire obiettivi di sviluppo sul fronte della conoscenza e su quello tecnologico. Di significativa importanza risulta essere la dimensione internazionale dell'intero settore, al fine di creare le giuste condizioni per cogliere le numerose opportunità offerte dai programmi di sviluppo europei e da quelli in ambito internazionale.

In aggiunta è indubbio che negli ultimi anni lo Spazio da settore associato alla tecnologia, alla scienza, al prestigio geo-politico e all'avanzamento della conoscenza dell'uomo, si è trasformato in un vero e proprio volano economico. Ne sono testimonianza l'ingresso di privati nel settore, ma soprattutto il proliferare di nuove imprese a forte valenza tecnologica.

> A fine 2021 sono state prese decisioni di grande rilievo per lo spazio che sono destinate a dare forte impulso a tutto la comunità spaziale nazionale (ricerca, accademia, industria manifatturiera e dei servizi); la firma dell'Accordo tra ASI e Presidenza del Consiglio dei Ministri, avvenuta a fine dicembre 2021, assegna risorse aggiuntive all'ASI per il periodo 2021-2026 per complessivi euro 1.632.036.347,65 da destinarsi per l'avvio e la contrattualizzazione di progetti e programmi nelle aree programmatiche Telecomunicazioni e Navigazione, Osservazione della Terra, Tecnologie a nano-satelliti, Esplorazione ed Infrastrutture orbitanti, Scienza ricerca e formazione ed Infrastrutture.

> A maggio 2022 è stata firmata tra Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento per la trasformazione digitale e l'ASI la Convenzione per la realizzazione delle misure della Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura", Componente 2 "Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo" del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) che assegnata all'ASI complessivamente 880 milioni di euro (compreso il fondo complementare) per la realizzazione di progetti connessi alle attività di Telecomunicazioni satellitari, Osservazione della terra, *Space Factory* e *In-Orbit Economy* (*In-Orbit Servicing* e SST).

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 nel 2021 e nel 2022 è stata affinata con alcuni interventi migliorativi. Ricordiamo inoltre 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.

È di tutta evidenza che nel contesto appena rappresentato un ruolo primario lo svolgono le attività di pianificazione e programmazione delle attività, il monitoraggio continuo e costante (con gli eventuali interventi correttivi) e le attività di verifica finale.

Tutto ciò unito alla capacità di far fronte ai molteplici settori di intervento di competenza dell'Agenzia grazie all'alta professionalità, specializzazione e motivazione del personale, e alla forte capacità adattiva, come ulteriormente dimostrato attraverso gli ottimi risultati raggiunti nel 2022, dovuta all'alta confidenza dei dipendenti al lavoro per obiettivi, testimoniano come la struttura e le sue risorse siano pronte ad affrontare gli innumerevoli impegni e le molteplici sfide dei prossimi anni.

Inevitabilmente il disallineamento consistente tra le risorse umane necessarie, pari a 600 unità di personale previste al 31/12/2026, e quelle attualmente impiegate richiede un elevato carico di lavoro delle risorse umane presenti in Agenzia, ed uno sforzo aggiuntivo da parte delle strutture organizzative per le attività di programmazione e di rendicontazione.

Sul tema più propriamente della performance si registra ancora nel 2022 solo la parziale applicazione della performance individuale in attesa dei pronunciamenti dell'ANVUR, del Dipartimento della Funzione Pubblica e del rinnovo contrattuale del Comparto di riferimento.

Da ultimo si rende necessario spingere maggiormente con azioni di sensibilizzazione a più livelli per aumentare la consapevolezza delle potenzialità della performance come strumento attivo di Management.

4.4 Il processo di misurazione e valutazione

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione:

- ✓ agli obiettivi pianificati nell'anno di riferimento nella sezione Performance del Piano Integrato di Attività e Organizzazione,
- ✓ agli ulteriori elementi di programmazione non inseriti nel Piano ma definiti con provvedimenti di altra natura.

L'intero processo di misurazione e valutazione del Ciclo è caratterizzato dalla certezza e della trasparenza del sistema dei controlli interni.

Il Ciclo della Performance, ormai radicato nella gestione dell'Ente, è per sua natura complesso poiché vede coinvolta, oltre all'OIV, tutta la struttura dell'ASI (compreso l'organo di indirizzo politico amministrativo) e presuppone diversi passaggi formali e informali al fine della sua corretta esecuzione, così come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Nella figura di seguito rappresentata si dà evidenza dei principali passaggi collegati al Ciclo di gestione della Performance del 2022, che, nel prosieguo del paragrafo, saranno esaminati nel dettaglio.

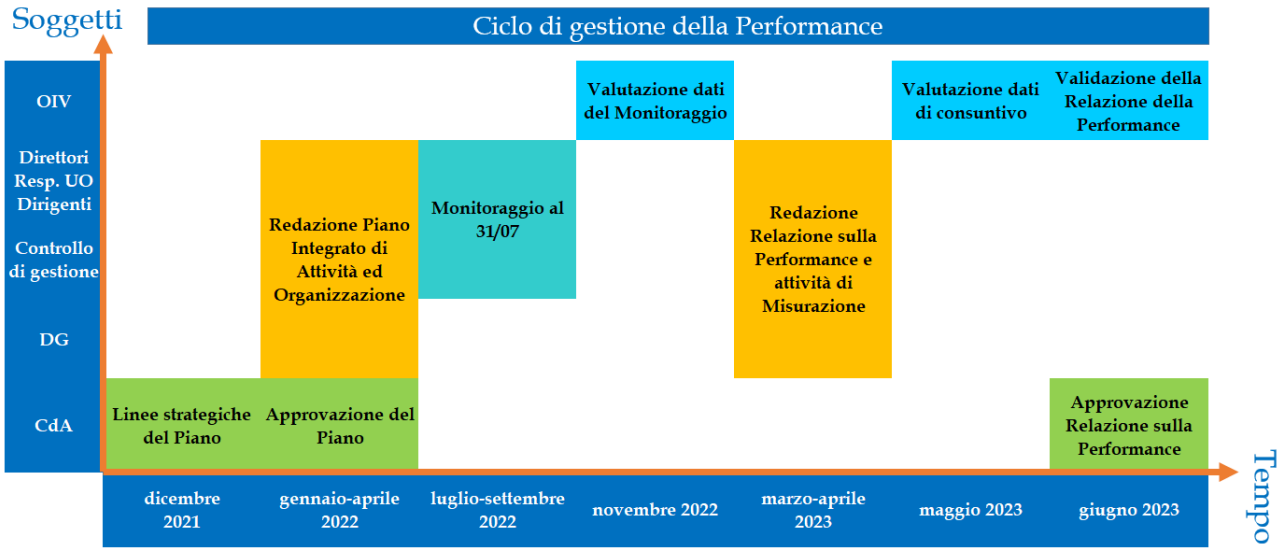


Figura 11 - Ciclo di gestione della performance (fonte dati UCG)

- ✓ Il 2 dicembre 2021, con delibera n. 187, il Consiglio di Amministrazione ha emanato la Direttiva generale contenente gli indirizzi strategici per la predisposizione del "Piano della Performance 2022-2024" 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. Il CdA ha disposto che venisse riproposta l'articolazione degli obiettivi di 1° e di 2° livello, rispettivamente destinati a misurare e valutare la Performance Organizzativa di Ente e la Performance delle Strutture Organizzative. Ha inoltre previsto l'inserimento nel Piano di obiettivi di natura gestionale sia generali, finalizzati all'accelerazione del percorso di digitalizzazione e innovazione dell'Agenzia, in sintonia con quanto previsto dai piani di intervento nazionali, sia specifici, collegati a piani di semplificazione, diversità ed inclusività, transizione ecologia, prevenzione della corruzione, acquisizione di risorse umane, formazione e sviluppo delle competenze del personale. Infine, ha previsto la presenza di modalità di valutazione partecipative da parte degli stakeholders dell'Agenzia.
- ✓ 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 Direttori e con i responsabili di unità organizzativa, ha predisposto il Piano in parola. Per le attività di programmazione, così come per quelle di monitoraggio e di rendicontazione finale, sono stati coinvolti 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. Si sono registrati diversi e proficui momenti di confronto con i Direttori e i Responsabili di Unità Organizzativa soprattutto nella fase di programmazione e definizione degli obiettivi di 1° e di 2° livello.
- ✓ Il Consiglio di Amministrazione con provvedimento n. 14 del 28 febbraio 2022 ha assegnato gli Obiettivi individuali al Direttore Generale, individuando nella realizzazione della Performance Organizzativa di Ente l'elemento predominante.
- ✓ Il Consiglio di Amministrazione il 28 aprile 2022 ha approvato con delibera n. 53 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, comprensivo del Piano della Performance, in concomitanza con l'approvazione del Piano Triennale delle Attività 2022-2024. Dell'approvazione del Piano è stata data ampia e diffusa informativa.
- ✓ Nella prima parte del secondo semestre del 2022 è stata attuata una prima attività di monitoraggio che ha fornito lo stato di avanzamento degli obiettivi al 31 luglio 2022; essa ha

riguardato (a) gli obiettivi trasversali triennali di 1° livello atti a misurare e valutare la Performance Organizzativa di Ente e (b) gli obiettivi annuali delle strutture organizzative. Il Report di monitoraggio[11] emesso dall'Unità Controllo di Gestione è stato distribuito all'OIV, ai sensi dell'art. 6 "Monitoraggio" del D. Lgs. n. 150/2009[12] e s.m.i., al Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione per i rispettivi ambiti di competenza. Alle operazioni sopra descritte hanno partecipato in diversi occasioni il responsabile della struttura tecnica permanente, l'OIV, il Direttore Generale, la Rete dei Referenti e i Responsabili di struttura ove necessario.

- ✓ Il 10 dicembre 2022 l'OIV ha trasmesso al Direttore Generale e all'Unità Controllo di Gestione la propria relazione sul monitoraggio delle Performance (documento RS-OIV-2022-001).
- ✓ A marzo 2023 sono state avviate le attività propedeutiche alla redazione della Relazione sulla performance 2022. Il periodo marzo - aprile ha visto l'intera struttura organizzativa coinvolta nelle attività di rendicontazione finale, anche attraverso incontri ad hoc di approfondimento su talune questioni che necessitavano di analisi di maggior dettaglio. Nel mese di maggio si sono svolte una serie di approfonditi incontri[13] con l'OIV e la Struttura Tecnica Permanente 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. Con nota del 17 maggi 2023 (prot. ASI n. 6843) l'ASI ha inviato all'OIV le risultanze delle attività di misurazione della Performance Organizzativa di Ente, completa di sintetica descrizione delle attività condotte e documenti di riferimento). Il 23 maggio 2023 l'OIV ha espresso una valutazione con esito positivo della misurazione della Performance Organizzativa, nella misura e secondo i termini previsti dal Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i..

Le operazioni di monitoraggio e di rendicontazione si sono svolte quasi esclusivamente mediante l'utilizzo del software gestionale della performance. Tale strumento dotato di un *tool* di *business intelligence* che consente:

- ✓ ai referenti e ai responsabili di unità di fornire all'unità Controllo di Gestione i documenti, le informazioni e i dati per le analisi e le verifiche sugli stati di avanzamento (intermedi e finale);
- ✓ la gestione documentale a supporto degli obiettivi di performance, assolvendo quindi alla funzione di *repository* dei documenti;
- ✓ di effettuare 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.

Rete dei Referenti per la Performance

La Rete dei Referenti per la Performance è stata costituita nel 2021 con l'intento di creare un gruppo di soggetti formati sul tema Performance, che fosse in grado, attraverso il sostegno metodologico e

---

[11] Stato di avanzamento obiettivi di PO RS-UCG-2022-007, Stato di avanzamento Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024.

[12] "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).".

[13] 11 maggio 2023 incontro formale, successive interlocuzioni telefoniche

tecnico dell'Unità Controllo di Gestione, di sovraintendere, per la struttura organizzativa di appartenenza, alle funzioni di programmazione e monitoraggio. Il gruppo di lavoro originario è stato rimodulato nel 2022 e ha trovato la sua compagine definitiva ad inizio 2023, in concomitanza con l'avvio delle attività di rendicontazione.

Le funzioni attribuite ai componenti della Rete, tramite la costante interfaccia con l'Unità Controllo di Gestione, possono essere così sintetizzate:

- → supporto alla programmazione degli obiettivi di Performance della Direzione / dell'Unità di appartenenza, anche con riferimento ai contribuiti testuali dei documenti programmatici (Piano della Performance), di monitoraggio e di rendicontazione finale (Relazione sulla Performance)
- → confronto su modelli e schemi di programmazione e misurazione,
- → raccolta e la gestione delle informazioni e dei documenti per le operazioni di monitoraggio e di rendicontazione finale;
- → utilizzo del software dedicato per la gestione della Performance.

4.5 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e i suoi adeguamenti

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è l'insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della Performance dell'Ente, ovvero dell'intero Ciclo di Gestione della Performance, in coerenza con la normativa di riferimento.

Il Sistema dettaglia le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

L'edizione 2021 del Sistema ha governato la predisposizione della sezione Performance del Piano Integrato di Attività e Organizzazione; il 2022 è stato nella sostanza un anno di transizione, dal momento che le norme introduttive del PIAO hanno trovato, solo a giugno dello scorso anno, completamento con l'emanazione di un D.P.R. specifico e di un Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione sullo schema e i contenuti del nuovo documento di programmazione delle PP.AA..

L'attuale Sistema (edizione 2022) è stato aggiornato a gennaio 2023 e prevede una serie di importanti novità, che vanno dalla riforma che il settore ha subito, ad una diversa modalità di misurazione e valutazione della performance non più correlata ai quattro Criteri Risultato del CAF, ecc..

5. LISTA DEGLI ACRONIMI DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

Acronimo	Struttura
PRZ	**Presidenza**
USO	Supporto organi
UAL	Affari Legali e Societari
UAS	Coordinamento area strategica e *new space economy*
UIG	Ispettore Generale
URS	Accordi e Rapporti con Stakeholders
DGN	**Direzione Generale**
UTE	Transizione ecologica e bilancio ambientale (Struttura Dirigenziale 2° livello)
UCG	Controllo di Gestione
UQT	Qualità
URM	Risk Management e Struttura Tecnica OIV
USL	RSPP Sicurezza Sul Lavoro

Acronimo	Struttura
DAF	**Direzione Amministrazione, Finanza**
UCF	Contabilità e Finanza
UCT	Contratti
UAC	Acquisti
DCI	**Direzione Comunicazione Istituzionale**
UMU	Multimedia
UVC	Valorizzazione Immagine e Comunicazione
DSC	**Direzione Sicurezza**
USC	Sicurezza Tecnologica
DRU	**Direzione Risorse Umane**
UPS	Pianificazione Sviluppo e Reclutamento
UNW	Normative e Welfare
UGA	Gestione Amministrativa
DIT	**Direzione IT Logistica e Transizione Digitale**
UTD	Coordinamento e monitoraggio progetti
USG	Servizi Logistici e Gestione e Manutenzione
UIS	Sistemi Informatici
UPD	Progettazione e Sviluppo Software
DAI	**Direzione Affari Internazionali**
URE	Relazioni con ESA
URD	Relazioni Internazionali e *Space Diplomacy*
UUE	Relazioni con UE
UCM	Capo Sito Malindi
DSR	**Direzione Scienza e Ricerca**
UCO	Coordinamento Scientifico
URI	Ricerca Spaziale
UCR	Coordinamento Ricerca e Alta Formazione
UVS	Volo Umano e Sperimentazione Scientifica
UCS	Capo Sito Sardegna
DPG	**Direzione Programmi**
UIC	Ingegneria e *Space Traffic Management*
UTC	Tecnologie
UDS	*Downstream* e Servizi Applicativi
UCP	Gestione PNRR e Coordinamento Programmi
USS	Sviluppo di Micro e Nano Satelliti
UTS	Trasporto Spaziale e *In-Orbiting Servicing*
UOT	Osservazione della Terra e Operazioni
UTN	Telecomunicazioni e Navigazione
USR	Esplorazione, Infrastrutture Orbitanti e di Superficie e Satelliti Scientifici

Tabella 28 - Lista acronimi delle strutture organizzative

6. ELENCO DEGLI ALLEGATI E INDICI

Allegati

Allegato 1 - Schede Obiettivi di 1° livello (Performance Organizzativa)

Allegato 2 - Mappa degli Obiettivi di 2° livello (Performance strutture organizzative)

Allegato 3 – Schede Obiettivi del Direttore Generale e dei Dirigenti Amministrativi

Allegato 4 – Elenco dei principali provvedimenti nel 2022 connessi al Ciclo della Performance

Indice delle Figure

Figura 1 - Struttura della Relazione 3

Figura 2 - Gli stakeholder dell'Agenzia (Fonte PIAO 2023-2025) 14

Figura 3 - Sottoscrizione Italiana al CM22 e relativo dettaglio di impegno 16

Figura 4 - La struttura della macro organizzazione ASI (Fonte provvedimenti ASI) 18

figura 5 - Processi informatizzati (fonte dati DIT) 37

Figura 6 - Interrelazione tra i documenti programmatici (fonte PIAO 2022-2024) 43

Figura 7 – I pesi assegnati ai 4 Criteri Risultato del CAF (fonte PIAO 2022-2024) 43

Figura 8 - Misurazione PO per Criterio Risultato CAF e PO 2022, valore assoluto di ciascun criterio e valore di PO ponderato (fonte dati UCG) 44

Figura 9 - La valutazione partecipativa (fonte SMVP) 46

Figura 10 - Articolazione degli obiettivi di 2° livello (fonte PIAO 2022-2024) 47

Figura 11 - Ciclo di gestione della performance (fonte dati UCG) 53

Indice delle Tabelle

Tabella 1 - Entrate 2022 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2022) 20

Tabella 2 - Uscite bilancio 2022 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2022) 20

Tabella 3 - Spese per attività istituzionali 2020, 2021 e 2022 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2022) 21

Tabella 4 - Indicatore annuale tempestività dei pagamenti 2020-2022 (fonte dati DAF) 21

Tabella 5 - Contratti istituzionali stipulati nel 2020, 2021, 2022 (fonte dati sistema Archimede elaborati da UCG) 22

Tabella 6 - Contratti istituzionali stipulati nel 2022 suddivisi per Direzioni/UO, IVA compresa (fonte dati sistema Archimede elaborati da UCG) 22

Tabella 7 - Tabella valori contrattuali per tipologia contraente IVA esclusa (fonte dati sistema Archimede elaborati da UCG) 23

Tabella 8 - Personale a tempo indeterminato al 31/12/2022 e analisi dello scostamento rispetto al piano di fabbisogno al 31/12/2026 (Fonte dati DRU) 25

Tabella 9 - Contratti a tempo determinato al 31/12/2022 (fonte dati DRU) 26

Tabella 10 - Contratti per attività di ricerca al 31/12/2022 (fonte dati DRU) 26

Tabella 11 - Principali istituti collegati al benessere organizzativo (fonte dati DRU, accordi sindacali, provvedimenti Direttore Generale) 28

Tabella 12 – Quadro riassuntivo della formazione erogata ai dipendenti con focus sulla formazione del personale femminile (fonte dati DRU) 32

Tabella 13 - Distribuzione del personale di ruolo per profilo e genere (fonte dati DRU) 33

Tabella 14 - Distribuzione del personale per genere per tipologia di contratto al 31/12/2022 (fonte dati DRU) 33

Tabella 15 - Distribuzione del personale responsabilità / genere al 31/12/2022, (fonte dati DRU) 33

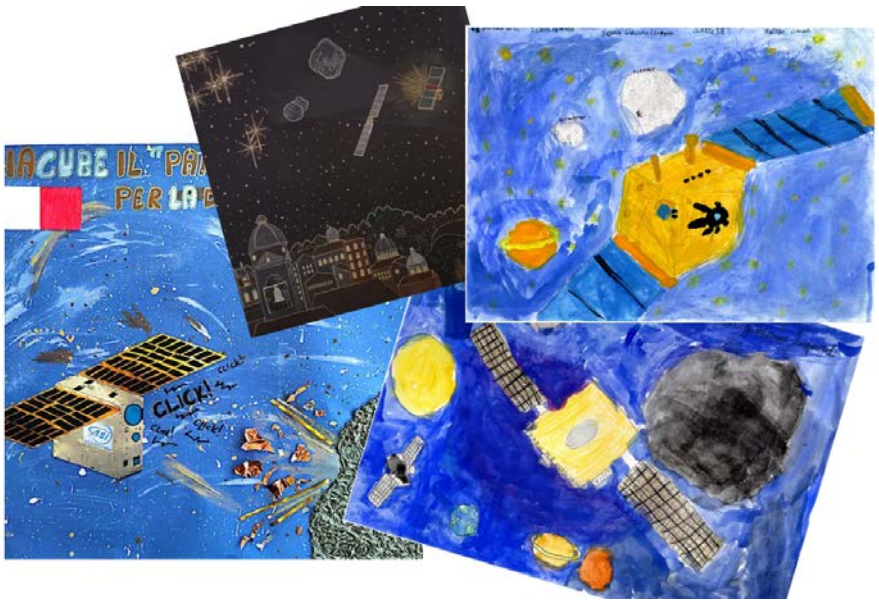
Tabella 16 - Formazione erogata alle donne anno 2022 (fonte dati DRU) 34

Tabella 17 - Valore medio retribuzioni personale anno 2022 (fonte dati DRU) 34

Tabella 18 - Congedi parentali e maternità 2022 suddiviso per genere (fonde dati DRU) 34
Tabella 19 - Accesso all'istituto del telelavoro suddiviso per genere e per tipologia contrattuale (fonte dati DRU) 35
Tabella 20 - Utilizzo dello *smart working* nel 2022 (fonte dati DRU) 35
Tabella 21 - Distribuzione dei ruoli per gli incarichi per commissioni di concorso anno 2022 (fonte dati DRU) 35
Tabella 22 – I dati del progetto *Space to Knowledge Management* (fonte dati URM) 36
Tabella 23 – Indagine stress lavoro correlato, suddivisione dipendenti per gruppi omogenei (fonte dati RSPP) 40
Tabella 24 – Ambiti connessi ai Domini della PO (fonte PIAO 2022-2024) 44
Tabella 25 - Obiettivi di 1° livello e loro correlazione ai 4 criteri Risultato del CAF (fonte PIAO 2022-2024) 45
Tabella 26 – Criteri Risultato del CAF, numero degli obiettivi di 1° livello, valore assoluto e ponderato (fonte dati UCG) 45
Tabella 27 - Distribuzione delle azioni per struttura organizzativa / soggetto responsabile e media % di realizzazione (fonte dati UCG) 49
Tabella 28 - Lista acronimi delle strutture organizzative 56

Indice dei Grafici

Grafico 1 - Dettaglio Investimenti, in milioni di euro, in Programmi Opzionali, per settore 17
Grafico 2 - Distribuzione percentuale del personale per tipologia di contratto al 31/12/2022 (fonte dati DRU) 26
Grafico 3 - Valutazione sul supporto fornito dall'ufficio Welfare (fonte dati DRU) 28
Grafico 4 - Conoscenza da parte dei dipendenti delle misure di Welfare (fonte dati DRU) 28
Grafico 5 - Valutazione da parte dei dipendenti della formazione erogata (fonte dati DRU) 31
Grafico 6 -Valutazione da parte dei dipendenti relativa al soddisfacimento delle diverse modalità di erogazione della formazione (fonte dati DRU) 31
Grafico 7 - Distribuzione del personale per genere per profilo professionale (fonte dati DRU, elaborazione dati *Datawrapper*) 33
Grafico 8 – Distribuzione percentuale delle posizioni di responsabilità (fonte dati DRU, elaborazione dati *Datawrapper*) 34
Grafico 9 - Distribuzione dei ruoli per genere degli incarichi per commissioni di concorso anno 2022 (fonte dati DRU, elaborazione dati *Datawrapper*) 35
Grafico 10 – Grado di soddisfazione degli utenti della INTRANET (fonte dati DIT) 38
Grafico 11 – Grado di utilizzo della INTRANET (fonte dati DIT) 38
Grafico 12 – Grado di soddisfazione del servizio e della piattaforma del *Service Desk* (fonte dati DIT) 39
Grafico 13 - Frequenza negli obiettivi di 1° livello degli SDGs Agenda ONU 2023 (fonte PIAO 2022-2024) 46
Grafico 14 - Livello di performance per Dominio nel triennio 2020-2022 (fonte dati UCG) 48



Relazione sulla Performance 2022

Allegato 1
Schede Obiettivi di 1° livello
(Performance Organizzativa)

Agenzia Spaziale Italiana

PO01-IST	**Gestire gli affari internazionali dell'Agenzia in linea con gli indirizzi del governo (COMINT) e in stretto coordinamento con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale**
Descrizione	La gestione degli affari internazionali dell'Agenzia è operata dalla Direzione Affari Internazionali su indicazione del Presidente e in stretto coordinamento con gli indirizzi del Governo e il MAECI. Da anni ASI lavora all'interno della comunità spaziale internazionale attivando gradualmente un numero crescente di relazioni e cooperazioni bilaterali e multilaterali. Il rafforzamento della cooperazione internazionale e il presidio nazionale in tutte le organizzazioni spaziali internazionali sono guidate da azioni di coordinamento nazionale interministeriale, implementazione delle risoluzioni o di altri atti istituzionali, promozione delle attività e dei programmi internazionali ad essi riferiti, sostegno al posizionamento internazionale delle imprese italiane con particolare attenzione alla valorizzazione delle competenze spazio nazionali, nonché alla loro propedeutica formazione. Tutto ciò è regolarmente accompagnato da una serie di attività istruttorie preparatorie, interne ed esterne, atte a facilitare l'esercizio del necessario coordinamento nazionale.
Stakeholder interessati	Istituzioni nazionali, Associazioni di categoria e Imprese Nazionali, Collettività.
Strutture coinvolte	**Direzione Affari Internazionali** (referente per l'obiettivo) - Presidenza, Direzione Generale – Direzione Sicurezza – Direzione Scienza e Ricerca – Direzione Programmi – Direzione Comunicazione Istituzionale – Direzione Risorse Umane – Direzione Amministrazione e Finanza - UO Affari Legali e Societari -– UO Coordinamento Area Strategica

Misurazione e Valutazione 2022

Indicatore	a) % di copertura di azioni valorizzanti a valenza esterna e interna b) % di realizzazione delle iniziative collegate all'internazionalizzazione delle imprese di settore italiane c) % di realizzazione delle iniziative per la promozione internazionale dell'Agenzia e per la formazione di competenze internazionali nel settore spazio	
Target	**2022**	100%
Risultato	**2022**	100%
Sintetica descrizione delle attività	a) Le attività di interesse sono quelle che l'Agenzia gestisce nel quadro dei rapporti internazionali in ambito UE, ESA e con i Paesi extraeuropei in attuazione di strategie nazionali e politiche legate alla Space Diplomacy. Tutte le 118 azioni valorizzanti previste per il 2022 state tutte conseguite con ottimi risultati. b) Le attività svolte riflettono il percorso dell'Agenzia a favore del mondo produttivo italiano di settore, che ha come fine quello di rendere maggiormente competitivo il comparto a livello internazionale. Tutte le 12 azioni valorizzanti previste per il 2022 state tutte conseguite con ottimi risultati. c) Tra le iniziative per la promozione internazionale dell'Agenzia rientrano, a titolo esemplificativo: partecipazione/organizzazione conferenze, panel, seminari; contributi a corsi di Master nazionali e internazionali sulle discipline spaziali; rappresentanza dell'agenzia in organizzazioni quali ISU, ESPI, Gulich, SIOI, Eurisy; contributi a politiche di formazione internazionale in campo spaziale. Tutte le 15 azioni valorizzanti previste per il 2022 state tutte conseguite con ottimi risultati.	
Fonte dati	Interna – Documentazione presente in archivio della Direzione Affari Internazionali	

Dominio Performance	**Istituzionale**
SDG's Agenda 2030	→ **SDG 4 - Istruzione di qualità** → **SDG 10 – Ridurre le diseguaglianze** → **SDG 16 – Pace, Giustizia e Istituzioni forti** → **SDG 17 - Partnership Globale**
Obiettivo Strategico	→ **Consolidare e rafforzare il ruolo del paese a livello internazionale**
Criterio Risultato CAF associato	**Performance chiave**

PO01-IST	**Gestire gli affari internazionali dell'Agenzia in linea con gli indirizzi del governo (COMINT) e in stretto coordinamento con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale**
PO02-IST	**Rafforzare il coordinamento con organismi esterni (COMINT) e interni all'Agenzia (Comitato esecutivo)**
Descrizione	La Legge n. 7/2018 ha risegnato la governance dell'Agenzia istituendo il Comitato interministeriale per le politiche relative allo spazio e alla ricerca aerospaziale; è quindi necessario il rafforzamento e il coordinamento con tale Organismo. A tal fine ASI ha impostato costanti e strutturate relazioni con la Segreteria del COMINT e con la autorità politica delegata per consentire la adeguata preparazione delle riunioni del Comitato, fornendo gli elementi tecnici a supporto degli indirizzi e delle conseguenti decisioni del COMINT.
Stakeholder interessati	Associazioni di categoria e Imprese Nazionali, Settore Ricerca e Formazione.
Strutture coinvolte	**Unità Coordinamento Area Strategica** (Referente per l'obiettivo) – Unità rapporti con gli Stakeholder - Direzione Scienza e Ricerca - Direzione Programmi - Direzione Affari Internazionali - Direzione Sicurezza - Direzione Amministrazione e Finanza - Direzione Comunicazione istituzionale

Misurazione e Valutazione 2022

Indicatore	% di copertura dei punti all'odg delle riunioni del COMINT in cui è richiesto il contributo dell'ASI (emissione di documenti e/o presentazioni e partecipazione alle riunioni).	
Target	**2022**	100%
Risultato	**2022**	100%
Sintetica descrizione delle attività	Nel corso del 2022 si sono svolte due riunioni del COMINT, in data 17 marzo e in data 16 giugno, in entrambe i contributi sono stati presentati dal Presidente Saccoccia. Nel corso delle riunioni si è trattata la questione relativi agli impatti della crisi russo-ucraina sul settore spaziale, è stato presentato lo stato delle iniziative spaziali inquadrate nell'ambito della pianificazione pluriennale delle attività dell'ASI nel periodo 2021-2026 e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il 20 settembre era pianificata una 3° riunione del COMINT con un unico punto in agenda: Preparazione Ministeriale ESA 2022. Per la riunione l'ASI ha predisposto una presentazione sulla tematica, che non è stato possibile presentare dal momento che la seduta del COMINT non si è poi svolta. Il documento dell'ASI è stato comunque presentato al ministro Vittorio Colao (ministro delegato per l'aerospazio dal governo Draghi).	
Fonte	Interna - Archivio Unità Coordinamento Area Strategica	

Dominio	**Istituzionale**
SDG's Agenda 2030	→ **SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica** → **SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture** → **SDG 16 – Pace, Giustizia e Istituzioni forti** → **SDG 17 - Partnership Globale**
Obiettivo Strategico	→ **Consolidare e rafforzare il ruolo del paese a livello internazionale Promuovere la crescita economica, lo sviluppo e l'uso di servizi e applicazioni spaziali**
Criterio Risultato CAF associato	**Performance chiave**

PO03-IST	Promuovere ed attuare la Strategia Nazionale della Sicurezza per lo Spazio
Descrizione	La Strategia nazionale di sicurezza per lo spazio è tesa all'accrescimento e rafforzamento del comparto spaziale italiano, al fine di tutelare la sicurezza nazionale, individua 5 linee di intervento: (i) potenziamento e protezione delle capacità nazionali nel settore spaziale, (ii) prevenzione, dissuasione e difesa dalle aggressioni contro le infrastrutture spaziali, (iii) tutela e supervisione sullo sviluppo di attività industriali e scientifiche e tutela delle informazioni classificate, (iv) cooperazione internazionale e promozione dell'uso responsabile, pacifico, sicuro e sostenibile dello spazio, (v) gestione e sviluppo delle iniziative commerciali nel rispetto degli impegni assunti dall'Italia in politica estera e delle esigenze di sicurezza nazionale, con particolare riferimento agli aspetti legati alla sicurezza del telerilevamento satellitare. Tenendo conto delle previsioni della Strategia nazionale di sicurezza per lo spazio, l'Agenzia, per mezzo della Direzione Sicurezza, assicura l'adozione di adeguate misure per salvaguardare il patrimonio informativo dell'Ente e per la gestione dei programmi spaziali, vigilando sulla loro applicazione.
Stakeholder interessati	Istituzioni Nazionali, Istituzioni Internazionali, Associazioni di categoria ed Imprese nazionali, Settore Ricerca e Formazione, Stakeholde interni, Collettività.
Strutture coinvolte	**Direzione Sicurezza** (Referente per l'obiettivo) - Direzione Affari Internazionali - Direzione Programmi -Direzione Scienza e Ricerca – Direzione Risorse umane- Direzione finanze- Direzione comunicazione istituzionale - Uo Coord. Area Strategica

Misurazione e Valutazione 2022

Indicatore	% di completamento delle attività richieste	
Target	**2022**	100%
Risultato	**2022**	100%
Sintetica descrizione delle attività	L'ASI, nel periodo di riferimento, attraverso il coordinamento della Direzione Sicurezza con le altre Direzioni dell'Agenzia, ha assicurato l'adozione di misure di sicurezza adeguate al livello di criticità rilevato dall'analisi del contesto. Le misure di sicurezza hanno riguardano gli affidamenti industriali ai sensi dell'art. 162 del d.lgs. n. 50 del 18 aprile 2016 e s.m.i., la definizione degli accordi di riservatezza, l'adozione di misure di Cyber-Security alle infrastrutture spaziali dell'Agenzia, la gestione e tutela di informazioni classificate, secondo criteri fissati con Direttive applicative dell'Organo Nazionale di Sicurezza.	
Fonte	Interna - Archivio Direzione Sicurezza (ai fini del tracciamento è implementato un registro delle richieste pervenute, al fine di garantire certezza dei dati in fase di monitoraggio e consuntivazione).	

Dominio	**Istituzionale**
SDG's Agenda 2030	→ **SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture** → **SDG 16 – Pace, Giustizia e Istituzioni forti** → **SDG 17 - Partnership Globale**
Obiettivo Strategico	→ **Consolidare e rafforzare il ruolo del paese a livello internazionale** **Promuovere la crescita economica, lo sviluppo e l'uso di servizi e applicazioni spaziali**
Criterio Risultato CAF associato	**Performance chiave**

PO04-IST	**Progettare e realizzare il Piano di Comunicazione Esterna per soddisfare le diverse tipologie di stakeholder**	
Descrizione	Il Piano di comunicazione esterna è un documento dinamico che viene redatto annualmente dalla Direzione Comunicazione Istituzionale sulla base delle esigenze di comunicazione e interazione espresse dagli stakeholder di riferimento e verso i cittadini e la società. I contenuti resi disponibili agli Stakeholder esterni sono redatti con il contributo di tutte le strutture organizzative dell'Agenzia, con particolare riferimento alla Direzione Scienza e Ricerca e la Direzione Programmi.	
Stakeholder interessati	Media, Associazioni di categoria ed Imprese nazionali, Settore Ricerca e Formazione, Collettività	
Strutture coinvolte	**Direzione Comunicazione Istituzionale** (Referente per l'obiettivo) – Direzione Programmi – Direzione Scienza e Ricerca – Direzione Affari Internazionali	
Misurazione e Valutazione 2022		
Indicatore	% di realizzazione del Piano di Comunicazione Esterna	
Target	**2022**	100%
Risultato	**2022**	94%
Sintetica descrizione delle attività	Il Piano di Comunicazione Esterna assolve alla funzione di cura e sviluppo dell'immagine istituzionale dell'Agenzia e fornisce gli elementi informativi e alcuni degli strumenti collaborativi con i diversi *Stakeholder* dell'Ente. Il Piano, in virtù del suo ruolo strategico, è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione (delibera n. 220/2020) ed è realizzato dalla Direzione Comunicazione Istituzionale, che si avvale per i contenuti di tutte le strutture organizzative della macro organizzazione. Tra i contenuti del Piano che trovano spazio all'interno della programmazione si ricordano la: ✓ comunicazione all'utenza esterna, anche internazionale, delle attività istituzionali, scientifiche e divulgative svolte dall'ASI ✓ la divulgazione dei principali temi della ricerca spaziale, con riferimenti anche alla *space economy*, per il grande pubblico e i giovani ✓ le attività dell'ufficio stampa ✓ l'organizzazione e la partecipazione a eventi nazionale e internazionale di settore ✓ l'organizzazione e la partecipazione a mostre ed eventi culturali ✓ le attività di *education* (istruzione e conoscenza) la realizzazione di prodotti editoriali	
Fonte	Interna ed esterna - Report di monitoraggio di dettaglio della pianificazione del Piano e Sito Istituzionale, social media, stampa nazionale e internazionale, ecc..	

Dominio	**Istituzionale**
SDG's Agenda 2030	→ **SDG 4 – Istruzione di Qualità** → **SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica** → **SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture** → **SDG 17 – Partnership Globale**
Obiettivo Strategico	→ **Promuovere la crescita economica, lo sviluppo e l'uso di servizi e applicazioni spaziali** → **Sostenere la ricerca e l'innovazione del paese**
Criterio Risultato CAF associato	**Cittadino / Cliente**

PO06-IST	**Assicurare l'attuazione degli accordi tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Agenzia Spaziale Italiana per la realizzazione di specifici progetti e programmi**
Descrizione	Tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'ASI intercorrono Accordi finalizzati alla programmazione delle attività spaziale di competenza dell'Agenzia che definiscono obiettivi e programmi di lavoro riferiti ad archi temporali di medio e lungo termine. Il fine ultimo, a fronte di stanziamenti economici rilevanti è quello di monitorare nel tempo lo sviluppo dei programmi e dei relativi risultati (outcome). Per la realizzazione dei progetti e dei programmi sono assegnati all'Agenzia fondi ad hoc che saranno utilizzati, nel rispetto di quanto convenuto negli Accordi di specie, per la contrattualizzazione delle attività. Tutto ciò a beneficio dell'intera filiera nazionale.
Stakeholder interessati	Istituzioni Nazionali, Associazioni di categoria ed Imprese nazionali, Settore Ricerca e Formazione
Strutture coinvolte	**Coordinamento Management Office** (Referente per l'obiettivo) – Direzione Scienza e Ricerca - Direzione Programmi Direzione Amministrazione e Finanza – Direzione Affari Internazionali - Direzione Sicurezza – Direzione Comunicazione Istituzionale – Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale – Direzione Risorse Umane – Unità Coordinamento Area Strategica

Misurazione e Valutazione 2022

Indicatore	% di realizzazione della programmazione	
Target	**2022**	100%
Risultato	**2022**	100%
Sintetica descrizione delle attività	Il 27 dicembre 2021 l'Agenzia ha sottoscritto con la Presidenza del Consiglio dei Ministri un accordo ai sensi dell'art. 15 della L. 241/1990 e s.m.i., finalizzato alla realizzazione della programmazione pluriennale delle attività dell'ASI per il periodo 2021-2026. La convenzione del 2021 riporta in allegato il Programma di lavoro articolato in anni, pianificazione che è monitorata costantemente dalle Direzioni e dalle Unità coinvolte. L'atto prevede che per l'erogazione dei fondi l'Agenzia effettui due rendicontazioni nel corso dell'anno: una relazione di avanzamento programma di attività che deve essere emessa entro il 15 maggio e una relazione tecnico-finanziaria da emettere entro il 31 ottobre. Le relazioni illustrano per ciascuna area programmatica e per ciascun progetto lo stato di avanzamento delle attività, con una breve descrizione di quanto realizzato dall'ASI (art. 2, comma 5 dell'Accordo). A valle della verifica delle Relazioni e degli stati di avanzamento rappresentati la PCM dispone il pagamento della quota annua prevista di finanziamento. L'ASI in ottemperanza a quanto previsto dalla Convenzione ha trasmesso alla PCM nei tempi prescritti le seguenti Relazioni: • relazione avanzamento programma di attività al 15/05/2022 (documento RS-CMO-2022-002), • relazione Tecnico-Finanziaria articolata in relazione illustrativa (Parte I) sullo stato di avanzamento delle attività per ciascuna area programmatica e Rendiconto finanziario (Parte II) del 27/10/2022 (documento RS-DGN-2022-002). All'interno della Relazione del 27 ottobre 2022 è riportato in modo puntuale l'avanzamento dei lavori, che risulta essere in linea con la pianificazione, e non risultano evidenziate criticità per l'espletamento delle attività. A fronte delle relazioni trasmesse ASI ha ricevuto il 100% del finanziamento previsto dall'Accordo per il 2022. Per completezza si segnala che esiste un disallineamento temporale tra le date di rilevazione dello stato di avanzamento previste dall'Accordo e le date di monitoraggio proprie del ciclo di gestione della performance.	
Fonte	Interna con valenza esterna - RS-CMO-2022-002 - Relazione avanzamento programma di attività al 15/05/2022 e RS-DGN-2022-002 - Rendicontazione tecnico-finanziaria al 31/10/2022 trasmessi agli uffici della PCM entro i termini previsti.	

Dominio	**Istituzionale**

PO06-IST	Assicurare l'attuazione degli accordi tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Agenzia Spaziale Italiana per la realizzazione di specifici progetti e programmi
SDG's Agenda 2030	→ SDG 4 – Istruzione di Qualità → SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica → SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture → SDG 13 – Azione per il Clima → SDG 16 – Pace, Giustizia e Istituzioni forti → SDG 17 – Partnership Globale
Obiettivo Strategico	→ Promuovere la crescita economica, lo sviluppo e l'uso di servizi e applicazioni spaziali → Sostenere la ricerca e l'innovazione del paese
Criterio Risultato CAF associato	Performance chiave

PO14-GP	Ottimizzare i processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione
Descrizione	L'Agenzia, nell'ottica di costante razionalizzazione ed efficientamento dei propri processi, si pone l'obiettivo di ottimizzare i processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione e all'affidamento di forniture di beni e servizi che vedono coinvolti quali attori principali, in maniera trasversale, le Unità Organizzative componenti la Direzione e che investono, in via indiretta, numerose strutture organizzative all'interno dell'organigramma dell'Agenzia. L'obiettivo in oggetto dunque si compone di una prima fase volta all'emissione di un report di analisi dello stato dell'arte dei processi di gestione delle attività legate alla contrattualizzazione finalizzato all'individuazione delle aree di criticità e potenziale miglioramento, di una seconda fase volta alla definizione di schemi di pianificazione per la predisposizione di piani di intervento contenenti oggetto, tempistiche e modalità di azione sulle suddette aree e, in terza e ultima fase la realizzazione di tali piani mediante l'effettivo intervento sulle aree, seguita da una misurazione dell'impatto ottenuto. In questo contesto risulteranno particolarmente significative tutte le attività e le azioni finalizzate allo snellimento dei processi amministravi anche attraverso il potenziamento della digitalizzazione dei flussi informatici, in ottica di razionalizzazione delle risorse.
Stakeholder interessati	Istituzioni nazionali, Settore Ricerca e Formazione, Associazioni di categoria e imprese nazionali, Collettività.
Strutture coinvolte	**Direzione Amministrazione e Finanza** (Referente per l'obiettivo) - Direzione Affari Internazionali - Direzione Scienza e Ricerca - Direzione Programmi -Direzione Comunicazione - Direzione Risorse Umane - UO Coordinamento Area Strategica - Coordinamento Management Office

Misurazione e Valutazione 2022

Indicatore	a) Emissione di un report di analisi dello stato dell'arte dei tempi di contrattualizzazione e relativo piano di intervento b) % di realizzazione del piano di intervento	
Target	**2022**	a) Entro il 31/07/2022 b) 100%
Risultato	**2022**	a) 100% b) 100%
Sintetica descrizione delle attività	Il documento di analisi, la cui emissione era stata schedulata per il 31 luglio 2022, è stato emesso, previsa richiesta di differimento, il 14 ottobre 2022. Lo slittamento del termine si è reso necessario a causa della complessità dell'analisi da svolgere, dovuta alla particolarità degli affidamenti della gestione dei contratti istituzionali dell'ASI, cui devono aggiungersi le ulteriori attività assegnate all'ASI attraverso i progetti del PNRR e una carenza di risorse umane. Il Piano di intervento, attraverso l'analisi dei contratti stipulati da giugno 2021 a giugno 2022, ha consentito l'individuazione delle maggiori aree di criticità, a fronte delle quali è stato messo a punto di un primo blocco di interventi, per un totale di otto azioni di miglioramento distribuite sulle tre unità che afferiscono alla Direzione Affari e Finanza. Le azioni di miglioramento vedono il coinvolgimento di un numero variabile di strutture organizzative, oltre alla Direzione Generale. Le percentuali di realizzazione delle singole azioni risultano in linea con la pianificazione fatta nel documento; alcune delle azioni vedranno il loro completamento entro il 2023.	
Fonte	Interna - Piano di Intervento CI-DAF-2022-10 emesso il 14/10/2022 e Relazione di monitoraggio realizzazione Piano CI-DAF-2023-10 emesso il 28/03/2023.	

Dominio	**Gestionale e di prevenzione della corruzione**
SDG's Agenda 2030	→ **SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica** → **SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture**
Obiettivo Strategico	→ **Garantire l'efficientamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente**

PO14-GP	Ottimizzare i processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione
Criterio Risultato CAF associato	Performance chiave

PO07-GP	Progettare e sviluppare strumenti di programmazione del lavoro agile	
Descrizione	La modalità di lavoro agile, di natura emergenziale, dovrà divenire modalità ordinaria di esecuzione della prestazione lavorativa. Ciò determina un ripensamento complessivo dell'approccio al lavoro non solo da parte dei dipendenti (siano essi dirigenti o collaboratori) ma anche, e soprattutto, da parte dell'Amministrazione che deve sviluppare strumenti innovativi per garantire e, laddove possibile, migliorare l'efficienza della propria azione. Il POLA quindi rappresenta lo strumento principe di programmazione e rappresenterà una sfida globale ai metodi tradizionali di lavoro.	
Stakeholder interessati	Stakeholder interni, Associazioni di categoria ed Imprese Nazionali, Collettività	
Strutture coinvolte	**Direzione Risorse Umane** (Referente per l'obiettivo) - Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale	
Misurazione e Valutazione 2022		
Indicatore	% di realizzazione del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile)	
Target	**2022**	100%
Risultato	**2022**	90%
Sintetica descrizione delle attività	Il POLA e la programmazione in esso contenuta è stato redatto sulla scorta delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica (attraverso le Linee Guida del 2020) e sulla in ottemperanza alla normativa intervenuta successivamente. Gli ambiti trattati nella programmazione riguardano le condizioni abilitanti del lavoro agile, l'implementazione del lavoro agile, la performance organizzativa e gli impatti, per un totale di 24 obiettivi. L'ASI ha strutturato la gestione della materia in modo articolato, prevedendo nella macro organizzazione l'istituzione dell'ufficio Sviluppo organizzativo e mobilità, tra i cui compiti c'è quello di supportare l'adozione del POLA e di sovraintendere alle attività di monitoraggio, e la nomina del COLA (Comitato per l'Organizzazione del Lavoro Agile) che, ha, tra gli altri, il compito di "garantire la corretta applicazione della modalità di lavoro *smart working* e il monitoraggio costante". Nel corso dell'anno l'ASI ha approvato, con determina del Direttore generale n. 598 del 28 giugno 2022, il "Disciplinare per l'applicazione dell'istituto del Lavoro Agile in ASI", e nel corso della seconda parte del 2022 sono stati sottoscritti tutti gli accordi individuali con i dipendenti che hanno aderito a tale modalità di lavoro a distanza e l'Amministrazione è in grado di garantire la stessa partecipazione a tutti i neo assunti. L'Amministrazione, ritenendo fondamentale l'apporto del personale interno ai fini dell'implementazione del lavoro agile, ha somministrato un questionario finalizzato a rilevare criticità e potenzialità del lavoro agile. L'indagine, divisa per il personale responsabile di Unità/Direzioni e per il personale non responsabile di Unità/Direzioni, si è conclusa a maggio 2022 e ha preso in esame il periodo 01/01/2021 - 31/03/2022. I risultati sono stati pubblicati in occasione della predisposizione del POLA 2022-2024.	
Fonte	Interna – Report sul monitoraggio del POLA al 31/12/2022	

Dominio	**Gestionale e di prevenzione della corruzione**
SDG's Agenda 2030	→ **SDG 5 – Parità di genere** → **SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica** → **SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture** → **SDG 13 – Azione per il Clima**
Obiettivo Strategico	→ **Garantire l'efficientamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente**
Criterio Risultato CAF associato	**Personale**

PO08-GP	**Realizzare il Piano delle Assunzioni per garantire la realizzazione della mission dell'ASI**
Descrizione	Il Piano Triennale delle Attività 2020-2021 prevede un organico a regime (31/12/2026) pari a 600 unità di personale. L'attuale personale di ruolo è pari a 288 unità (a cui si aggiungono 23 unità con contratto a tempo determinato), per un totale di 311. La realizzazione del piano delle assunzioni pertanto assume un ruolo strategico imprescindibile per la realizzazione della missione dell'Ente. Il processo di assunzione di nuovo personale è un processo complesso che vede il coivolgimento di attori diversi, non solo interni all'agenzia. Il ruolo primario è svolto dalla direzione risorse umane che coordina le principali fasi di preparazione degli atti approvativi (per il CdA e per il DG). Il Piano di Fabbisogno del Perfonale inserito nel PTA definisce la pianificazione nel triennio di riferimento, che tuttavia necessita di un'ulteriore valutazione nel corso dell'anno di realizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione attraverso l'adozione di provvedimenti (determine a bandire) da parte dello stesso Organo di indirizzo. L'obiettivo intende misurare questo aspetto specifico che risulta essere più dinamico e attuale rispetto alla programmazione triennale.
Stakeholder interessati	Stakeholder interni, Associazioni di categoria ed Imprese Nazionali, Collettività
Strutture coinvolte	**Direzione Risorse Umane** (Referente per l'obiettivo) - Direzione Amministrazione, Finanza - Direzione Affari Internazionali - Direzione Sicurezza - Direzione Comunicazione Istituzionale - Direzione Programmi - Direzione Scienza e Ricerca - Direzione IT, Logistica e Transizione - Digitale UO Coordinamento Area Strategica - Coordinamento Management Office

Misurazione e Valutazione 2022

Indicatore	% di realizzazione del Piano operativo assunzionale deliberato dal CdA per l'anno di riferimento	
Target	**2022**	100%
Risultato	**2022**	100%
Sintetica descrizione delle attività	Il Piano Triennale delle Attività è il documento che secondo la normativa vigente definisce il piano di fabbisogno del personale dell'ASI. Il vigente Piano prevedeva per il 2022 che l'ASI effettuasse 74 assunzioni di personale a tempo indeterminato. A fine anno sono state effettuate assunzioni per un totale di 101 risorse tra vincitori di concorso e scorrimento delle graduatorie valide.	
Fonte	Interna ed esterna – Report consuntivo al 31/12/2022 e pubblicazione bandi e graduatorie sito istituzionale.	

Dominio	**Gestionale e di prevenzione della corruzione**
SDG's Agenda 2030	→ **SDG 5 – Parità di genere** → **SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica**
Obiettivo Strategico	→ **Garantire l'efficientamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente**
Criterio Risultato CAF associato	**Cittadino/Cliente**

PO10-GP	Realizzare il Piano Triennale per l'Informatica (Piano vigente)
Descrizione	Con il DPCM 17 luglio 2020 il Ministro per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, ai sensi dell'articolo 14- bis, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ha approvato il "Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2020-2022" che ha l'obiettivo generale di promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione italiana. Il Piano affida alle Pubbliche Amministrazioni la realizzazione degli obiettivi ivi elencati, obiettivi spesso "ambiziosi" così come dichiarati dalla stessa AGID, che sono contenuti a livello programmatico all'interno del Piano triennale dell'Informatica dell'Agenzia.
Stakeholder interessati	Associazioni di categoria ed Imprese Nazionali, Collettività
Strutture coinvolte	**Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale** (Referente per l'obiettivo) - Coordinamento Management Office – Direzione Sicurezza - Direzione Comunicazione - Direzione Amministrazione e Finanza

Misurazione e Valutazione 2022

Indicatore	% di realizzazione del Piano Triennale dell'informatica	
Target	**2022**	100%
Risultato	**2022**	100%
Sintetica descrizione delle attività	Il Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2020–2022 attualmente prevede 85 obiettivi specifici a cui tutte le PP.AA., così articolati Servizi, Dati, Piattaforme, Infrastrutture, Interoperabilità, Sicurezza informatica, Strumenti e modelli per l'innovazione, Governo della trasformazione digitale. Degli 85 obiettivi triennali del Piano Nazionale, l'ASI è chiamata a realizzarne, in quanto applicabili, 55. Alla fine del 2022 il piano di monitoraggio registra una percentuale di avanzamento rispetto all'intero "pacchetto" pari al 71%. Tale valore di raggiungimento copre la pianificazione dell'anno che prevedeva il 60% di realizzazione.	
Fonte	Interna ed Esterna – Report di monitoraggio di dettaglio della pianificazione e rendicontazione verso l'AGID.	

Dominio	**Gestionale e di prevenzione della corruzione**
SDG's Agenda 2030	→ **SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica** → **SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture** → **SDG 10 – Ridurre le diseguaglianze** → **SDG 11 – Città e Comunità Sostenibili** → **SDG 13 – Azione per il Clima**
Obiettivo Strategico	→ **Garantire l'efficientamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente**
Criterio Risultato CAF associato	**Cittadino/Cliente**

PO11-GP	Realizzare le misure del Piano di Prevenzione della Corruzione	
Descrizione	La realizzazione delle misure di prevenzione investe tutta l'organizzazione non soltanto attraverso la realizzazione di attività specifiche, ma anche con un percorso formativo volto alla crescita costante della cultura dell'integrità e della promozione della legalità e della trasparenza in ASI. L'obiettivo di Ente di 1° per il triennio di riferimento si sostanzia con la realizzazione delle azioni di prevenzione della corruzione e della trasparenza contenute nell'allegato 1 – Quadro sinottico delle misure di prevenzione - del Piano 2022-2024.	
Stakeholder interessati	Stakeholder Interni, Istituzioni Nazionali, Istituzioni Internazionali, Associazioni di categoria ed Imprese Nazionali, Media, Settore Ricerca e Formazione, Collettività.	
Strutture coinvolte	**Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza** (Referente per l'obiettivo) - Direzione Risorse Umane - Direzione Amministrazione e Finanza - Direzione Programmi - Direzione Scienza e Ricerca - Coordinamento Management Office - UO Affari Legali e Societari	
Misurazione e Valutazione 2022		
Indicatore	% di realizzazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza vigente e % di realizzazione di attività e adempimenti per la compliance in ambito trasparenza	
Target	**2022**	100%
Risultato	**2022**	100%
Sintetica descrizione delle attività	Le iniziative programmate nel PTPCT 2022 - 2024, inquadrate nel PIAO, sono state tutte realizzate secondo le tempistiche e le modalità preventivate. Nel 2022 è stata ulteriormente implementata la consistente attività di mappatura dei processi e di individuazione del rischio corruttivo e delle misure di mitigazione. Le iniziative di prevenzione sono state affiancate costantemente da una impegnativa attività di formazione del personale nell'ambito dell'anticorruzione e della Trasparenza. Il Codice di comportamento, per il quale era stato rilevato medio tempore uno scostamento esogeno, è stato approntato nei tempi ed approvato. Sono state inoltre realizzate specifiche misure legate ai progetti PNRR, ed è stato aggiornato il Disciplinare recante le norme sui concorsi per l'assunzione del personale.	
Fonte	Interna ad evidenza esterna (pubblicazione su sito istituzionale) ed esterna – Report di monitoraggio di dettaglio della pianificazione e attestazione organismo indipendente (OIV).	

Dominio	**Gestionale e di prevenzione della corruzione**
SDG's Agenda 2030	→ **SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica** → **SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture** → **SDG 16 Pace, Giustizia ed Istituzioni forti**
Obiettivo Strategico	→ **Garantire l'efficientamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente**
Criterio Risultato CAF associato	**Responsabilità sociale**

PO12-GP	**Ai fini della valutazione partecipativa incrementare e agevolare il dialogo e l'interazione con gli stakeholder esterni**	
Descrizione	Ai sensi dell'art. 19-bis "Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali" del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi. Su tale fronte l'Amministrazione, già prima dell'entrata in vigore della norma specifica, ha adottato una serie di strumenti di dialogo e di interazione con gli Stakeholder di riferimento: • del mondo produttivo (industria, piccole e medie imprese) mediante il tavolo permanente con le imprese, • dell'Università e della Ricerca mediante la stipula di accordi di collaborazione, e relazioni consolidate su attività specifiche di interesse comune. Lo sviluppo di ulteriori modalità di interazione rappresenta una evoluzione del già consolidato sistema di dialogo.	
Stakeholder interessati	Associazioni di categoria ed Imprese Nazionali, Settore Ricerca e Formazione	
Strutture coinvolte	**Direzione Scienza e Ricerca** (Referente per l'obiettivo) - UO Coordinamento Area Strategica (Unità rapporti istituzionali) - Direzione comunicazione istituzionale	
Misurazione e Valutazione 2022		
Indicatore	a) Organizzazione e svolgimento di workshop / giornate tematiche con stakeholder appartenenti alla comunità scientifica e al comparto industriale	
Target	**2022**	5
Risultato	**2022**	100%
Sintetica descrizione delle attività	Nel corso del 2022 l'ASi ha organizzato e svolto 7 workshop/giornate tematiche con stakeholder appartenenti alla comunità scientifica e al comparto industriale: 1. 1/3 febbraio 2022. Una Roadmap per la Luna: Scienza e tecnologia 2. 31 marzo 2022. Presentazione opportunità attività spaziali 3. 20/22 aprile 2022. Tematiche e obiettivi per futuri programmi scientifici spaziali 4. 23 maggio 2022. Roadmap for Space Life Sciences: workshop nazionale 5. 27 ottobre 2022. LICIACube, un mese dopo! 6. 15 novembre 2022. Spazio e ricerca biomedica 7. 1 dicembre 2022. The new Jupiter: results from the Juno mission	
Fonte	Interna ad evidenza esterna – Pubblicazioni su sito istituzionale.	

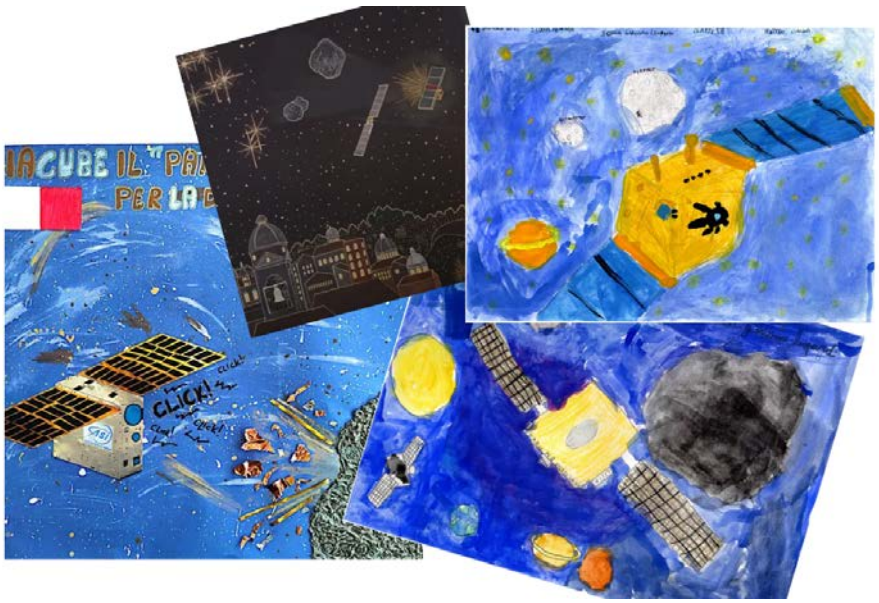
Dominio	**Gestionale e di prevenzione della corruzione**
SDG's Agenda 2030	→ **SDG 4 – Istruzione di Qualità** → **SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica** → **SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture** → **SDG 16 Pace, Giustizia ed Istituzioni forti** → **SDG 17 Partnership Globale**
Obiettivo Strategico	→ **Garantire l'efficientamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente**
Criterio Risultato CAF associato	**Responsabilità sociale**

PO13-GP	**Attuare modalità di indagini sui temi del benessere organizzativo del personale e sull'adeguatezza degli strumenti di supporto forniti ai fini della valutazione partecipativa**
Descrizione	Ai sensi dell'art. 19-bis "Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali" del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione. Gli utenti interni, ovvero le risorse umane, e gli strumenti messa a disposizione dall'amministrazione per il regolare ed efficace svolgimento delle attività lavorativa rappresentano un tassello fondamentale per efficientare l'azione dell'Ente. In questo contesto risulta pertanto fondamentale la rilevazione costante e periodica del livello di gradimento che riguarderà non soltanto i beni strumentali fisici, ma anche la formazione erogata, il livello di benessere organizzativo, la capacità di garantire efficaci percorsi di valorizzazione ed altro. Tale modalità consente di mettere "a sistema" le indagini sul benessere organizzativo svolte negli anni.
Stakeholder interessati	Stakeholder Interni
Strutture coinvolte	**Direzione Risorse Umane e Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale** (Referenti per l'obiettivo) - Direzione Comunicazione Istituzionale

Misurazione e Valutazione 2022

Indicatore	% di gradimento con riferimento a 5 ambiti di indagine: formazione erogata al personale, assistenza in tema di benefici assistenziali, assistenza in tema di previdenza, INTRANET e Piattaforma unica dei servizi informatici e logistici	
Target	**2022**	≥ 75% per ciascun ambito di indagine
Risultato	**2022**	80%
Sintetica descrizione delle attività	Le indagini interne sono funzionali a evidenziare i punti di forza e di debolezza dei servizi resi ai dipendenti. Livelli alti di adeguatezza del servizio, oltre che portare beneficio ai dipendenti, si ripercuotono anche sui livelli di produttività,di efficenza e di benessere del personale. L'analisi puntuale delle aree critiche consente di porre in essere azioni di miglioramento e di risposta alle esigenze. I servizi indagati nel 2022 hanno riguardo il welfare (valore registrato 4,13/5, equivalente a 82,60%), la formazione erogata ai dipendenti (valore registrato 3,78/5, equivalente a 75,60%), il Service Desk (valore registrato (valore registrato 4,42/5, equivalente a 88,40%), la Intranet valore registrato 3,90/5, equivalente a 88,00%. Per tutti gli ambiti indagati i risultati sono stati superiori alla percentuale minima attesa. Per il servizio di assistenza in tema di previdenza si è ritenuto opportuno soprassedere, rinviando la survey all'anno 2023.	
Fonte	Interna – Report di valutazione della Direzione Risorse Umane e della Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale	

Dominio	**Gestionale e di prevenzione della corruzione**
SDG's Agenda 2030	→ **SDG 4 – Istruzione di Qualità** → **SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica** → **SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture** → **SDG 16 Pace, Giustizia ed Istituzioni forti;**
Obiettivo Strategico	→ **Garantire l'efficientamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente**
Criterio Risultato CAF associato	**Personale**



Relazione sulla Performance 2022

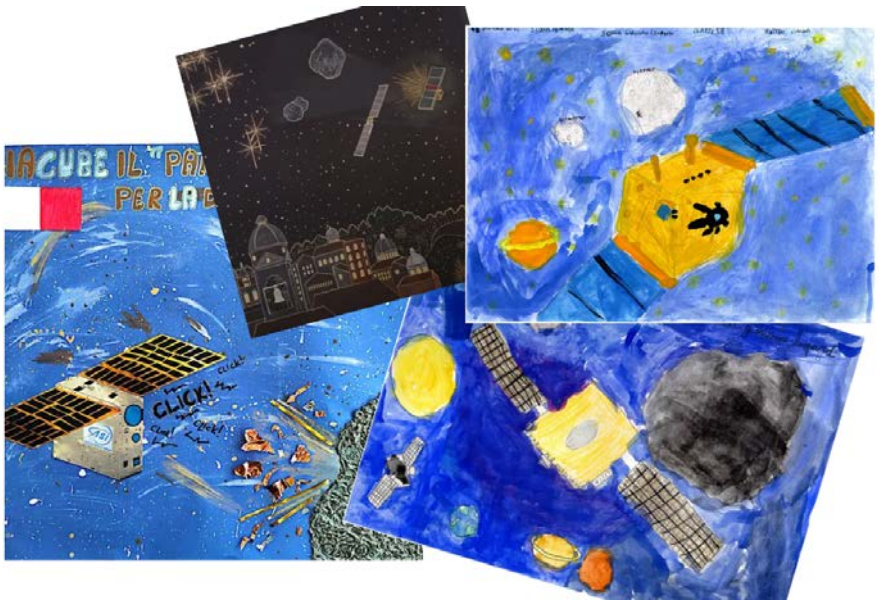
Allegato 2
Mappa degli Obiettivi di 2° livello
(Performance di struttura)

Agenzia Spaziale Italiana

Dominio	Settore Programmatico/Abilitante	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Obiettivo operativo II° livello	Azione	Direzione / Area afferenza	Responsabile Azione	Indicatore	Tipologia indicatore	Target 2022	Stato al 31/12
Istituzionale	**S1 Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione**	Tecnologie abilitanti	S1.3 Incrementare la capacità tecnologica, l'innovazione e la competitività	**Avviare e gestire programmi e iniziative per progetti pilota, sviluppo di applicazioni evolute di dati spaziali e servizi di downstream a valore aggiunto.**	Impiegare gli asset spaziali nazionali (OT,TLC e NAV) e promuovere la ricerca e l'utilizzo dei dati delle missioni nazionali ed europee anche in cooperazione in ambito nazionale ed internazionale con la comunità di utenti del downstream.	**DPG**	**Downstream e Servizi Applicativi**	a) Numero di nuovi progetti selezionati/avviati in risposta all'iniziativa Innovation For Downstream Preparation (I4DP Market, PA e Science) b) Numero di eventi contrattuali gestiti dei contratti in corso sul pianificato c) Numero di eventi a carattere nazionale/internazionale organizzati sul pianificato	% su target	a) 4 b) 10 c) 2	a) 100% b) 100% c) 100%
Istituzionale	**S1 Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione**	Mid-Downstream	S1.2 Capitalizzare, strutturare, migliorare e promuovere il downstream TLC/ NAV/OT	**Sviluppare e supportare operazioni e sviluppi midstream.**	Mantenere le condizioni operative (MCO) per le operazioni CSK, PRISMA e SAOCOM, gestire le attività di MCO e sviluppare il sistema Multimissione di accesso ai dati EO	**DPG**	**Operazioni Midstream e Sicurezza dello Spazio**	a) Numero di contratti stipulati (gare di MCO) b) Data di pubblicazione dell'Indagine di Mercato c) Numero di eventi contrattuali gestiti dei contratti in corso	% su target	a) 3 b) 31/12/2022 c) 9	a) 100% b) 100% c) 100%
Istituzionale	**S1 Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione**	Upstream	S1.1 Migliorare le prestazioni dei sistemi spaziali TLC/NAV/ OT e i servizi satellitari	**Sviluppare e mantenere missioni scientifiche-applicative di Osservazione della Terra**	Avviare nuove iniziative e garantire la prosecuzione delle attività in corso negli ambiti delle microonde (missioni SAR mono e bistatiche), emissivo (TIR) e riflettivo (missioni VNIR VHR e HYP) attraverso missioni e programmi di sviluppo nazionali e a supporto delle missioni e dei programmi europei ed internazionali, al fine di perseguire il mantenimento e lo sviluppo competitivo della capacità industriale nazionale ed delle attività di sviluppo tecnoscientifico-applicativo secondo la lgica del SRL/TRL	**DPG**	**Osservazioni della Terra**	Numero di eventi contrattuali gestiti dei contratti in corso	% su target	5	1
Istituzionale	**S1 Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione**	Upstream	S1.1 Migliorare le prestazioni dei sistemi spaziali TLC/NAV/ OT e i servizi satellitari	**Promuovere la competivitità e lo sviluppo delle capacità industriali e della ricerca in Italia, attraverso programmi e progetti afferenti al settore delle Telecomunicazioni e della Navigazione, inclusi gli sviluppi finalizzati a migliorare gli aspetti di sicurezza.**	Avviare e gestire contratti e/o accordi con Enti di Ricerca, Università e altri Enti Pubblici, per lo sviluppo di missioni/infrastrutture/apparati innovativi.	**DPG**	**Telecomunicazioni e Navigazione**	Numero di eventi contrattuali gestiti dei contratti in corso	% su target	5	1
Istituzionale	**S2 Studio dell'Universo**	Upstream	S2.1 Promuovere la leadership italiana nella Space Science	**Sostenere e sviluppare lo studio dell'Universo (astrofisica, cosmologia, planetologia, esopianeti e fisica fondamentale) attraverso la realizzazione di strumentazione scientifica per missioni internazionali e nazionali**	Realizzare strumentazione scientifica	**DSR**	**Volo Umano e Sperimentazione Scientifica**	% di avanzamento dei programmi	% su target	100%	1
Istituzionale	**S3 Accesso allo Spazio**	Upstream	S3.1 Rafforzare la leadership nei sistemi di accesso e rientro	**Supportare lo sviluppo, l'evoluzione e l'innovazione per i domini di propria competenza (trasporto spaziale, infrastrutture orbitanti e di superficie e IOS)**	Sviluppare, consolidare e rafforzare le attività tecnologiche, le competenze tecnico-scientifiche ed ingegneristiche e lo sviluppo di soluzioni innovative rispetto allo stato dell'arte nazionale ed internazionale nei settori del: - accesso allo Spazio e trasporto spaziale, attraverso le attività nazionali ed ESA - Ipersonico, suborbitale e piattaforme stratosferiche, attraverso attività nazionali ed internazionali (e.g. ESA, EC) - In-orbit servicing, attraverso attività nazionali	**DPG**	**Trasporto Spaziale e In-Orbiting Servicing**	Numero di partecipazioni a review o eventi contrattuali di programma e/o WG/TEB/Board e/o avvio nuove attività e/o eventi correlati alle attività di lancio ASI sulle seguenti linee di macro-attività: STS: VEGA-C, VEGA-E, Space Rider + Ipersonico, Suborbitale e piattaforme stratosferiche + In-orbit servicing + Programmi tecnologici e di R&D (avionica, propulsione a liquido, vele solari, etc)	% su target	6	1
Istituzionale	**S6 Esplorazione robotica**	Upstream	S6.1 Sviluppare strumentazione per l'esplorazione	**Contribuire all'esplorazione robotica di Marte, Luna e asteroidi in missioni di collaborazione con partner internazionali, e promuovere lo sviluppo di satelliti scientifici nazionali**	Promuovere l'attività di realizzazione di sistemi, sottosistemi e strumentazione scientifica per l'esplorazione di Marte, Luna e asteroidi.	**DPG**	**Esplorazione, Infrastrutture Orbitanti e di Superficie e Satelliti Scientifici**	a) Data di completamento della Fase A b) Emissione Bando per la definizione di concetti di missione per l'esplorazione di ISRU per Luna	on/off	a) entro il 31/12/2022 b) entro il 31/12/2022	a) 100% b) espunto dalla valutazione per oggettive cause collegate al mancato raggiungimento
Istituzionale	**S7 Esplorazione umana dello spazio**	Tecnologie abilitanti	S7.3 Tutelare, sostenere e sviluppare la capacità tecnologica nazionale	**Supportare la ricerca biomedica e tecnologica sulla ISS e su altre piattaforme per la sperimentazione in microgravità anche in prospettiva dell'esplorazione oltre LEO**	Realizzare e gestire progetti di ricerca scientifica e tecnologica per l'esplorazione umana dello Spazio	**DSR**	**Volo Umano e Sperimentazione Scientifica**	Numero di nuovi contratti stipulati	% su target	4	1
Istituzionale	**S8 SSA/SST Space Situational Awareness**	Mid-Downstream	S8.2 Assicurare una capacità operativa	**Contribuire all'operatività della capacità SST nazionale in sinergia con le altre Amministrazioni coinvolte**	Garantire l'implementazione, l'evoluzione e l'operatività delle infrastrutture dedicata a SST	**DPG**	**Capo Sito Matera (Geodesia Spaziale)**	% di utilizzazione delle infrastrutture dedicate a SST	% su target	100%	1
Istituzionale	**S9 Iniziative Nazionali, Relazioni e Cooperazione Internazionale**	Iniziative nazionali	S9.8 Rafforzamento della filiera industriale nazionale anche in relazione a PMI, startup e crescita dei Centri di Eccellenza	**Assicurare il costante scambio informativo con gli stakeholders**	Mantenere e incrementare i rapporti con gli stakeholder del mondo imprenditoriale di settore	**PRES.**	**Coordinamento area strategica e new space economy**	Numero delle riunioni del Tavolo Permanente delle Imprese	% su target	2	1
Istituzionale	**S9 Iniziative Nazionali, Relazioni e Cooperazione Internazionale**	Relazioni e Cooperazione Internazionale	S9.1 Favorire il consenso su posizioni e proposte nazionali nei tavoli decisionali ESA ed EU.	**Mantenere un quadro di consultazioni bilaterali e multilaterali con gli Stati Membri e l'esecutivo ESA.**	Supportare il Capo Delegazione ESA nella partecipazione a incontri bilaterali e/o multilaterali con l'esecutivo ESA e i suoi Paesi Membri su iniziative di interesse nazionale ed europeo (in accordo con l'unità UUE).	**DAI**	**Relazioni con ESA**	% di copertura in termini di azioni valorizzanti interne ed esterne (accordi, note, lettere, rapporti - valore atteso per il 2022: 8 azioni)	% su target	100%	1
Istituzionale	**S9 Iniziative Nazionali, Relazioni e Cooperazione Internazionale**	Relazioni e Cooperazione Internazionale	S9.2 Presidiare l'adeguatezza tra contributi e ritorni, anche in termini di leadership dei progetti, in ambito ESA ed UE.	**Monitorare la partecipazione italiana a progetti ed iniziative ESA e definire le proposte di posizionamento nazionale nei tavoli decisionali ESA.**	Assicurare il monitoraggio delle attività e il coordinamento della delegazione ESA nel processo di definizione del posizionamento nazionale da proporre al Capo Delegazione nell'ambito delle riunioni dell'ESA.	**DAI**	**Relazioni con ESA**	% di copertura in termini di azioni valorizzanti (proposte di posizionamento/istruttorie - valore atteso per il 2022: 50 azioni)	% su target	100%	1
Istituzionale	**S9 Iniziative Nazionali, Relazioni e Cooperazione Internazionale**	Relazioni e Cooperazione Internazionale	S9.1 Favorire il consenso su posizioni e proposte nazionali nei tavoli decisionali ESA ed EU.	**Mantenere un quadro di consultazioni bilaterali con i Paesi europei, anche a fini sinergici in ambito UE.**	Supporto allo sviluppo e al mantenenimento delle relazioni bilaterali derivanti da accordi in essere e nuovi accordi conclusi su input governativo e garantire la partecipazione a incontri con Paesi UE su iniziative di interesse nazionale ed europeo	**DAI**	**Relazioni con UE**	% di copertura in termini di azioni valorizzanti interne ed esterne (accordi, note, lettere, rapporti - valore atteso per il 2022: 20 azioni)	% su target	100%	1
Istituzionale	**S9 Iniziative Nazionali, Relazioni e Cooperazione Internazionale**	Relazioni e Cooperazione Internazionale	S9.2 Presidiare l'adeguatezza tra contributi e ritorni, anche in termini di leadership dei progetti, in ambito ESA ed UE.	**Supportare la definizione delle posizioni e delle proposte nazionali nei tavoli decisionali UE**	Assicurare il coordinamento ASI per la definizione di proposte di posizionamento delle riunioni in ambito UE.	**DAI**	**Relazioni con UE**	% di copertura in termini di azioni valorizzanti (proposte di posizionamento/istruttorie - valore atteso per il 2022: 20 azioni)	% su target	100%	1
Istituzionale	**S9 Iniziative Nazionali, Relazioni e Cooperazione Internazionale**	Relazioni e Cooperazione Internazionale	S9.5 Rafforzare i rapporti con le agenzie spaziali ed enti di ricerca nazionali nel mondo.	**Mantenere i rapporti bilaterali con le istituzioni spaziali dei Paesi extraeuropei e crearne di nuovi sulla base delle indicazioni del Governo, nonché presidiare gli organismi multilaterali di settore**	Sviluppare e mantenere le relazioni bilaterali e multilaterali attraverso la conclusione di accordi con nuovi partner internazionali, il coordinamento delle attività congiunte e il presidio degli organismi internazionali di settore.	**DAI**	**Relazioni Internazionali e Space Diplomacy**	% di copertura di azioni valorizzanti interne ed esterne (rapporti, istruttorie, accordi, note, schede, eventi organizzati - valore atteso per il 2022: 20 azioni)	% su target	100%	1
Istituzionale	**S9 Iniziative Nazionali, Relazioni e Cooperazione Internazionale**	Relazioni e Cooperazione Internazionale	S9.7 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 nei contesti bilaterali e multilaterali**	Supportare l'organizzazione di missioni del Sistema Spazio Italia con la partecipazione dei rappresentanti delle Associazioni e delle Industrie italiane	**DAI**	**Relazioni Internazionali e Space Diplomacy**	Numero di inizative svolte (webinar, eventi B2B organizzati, realizzazione/gestione strumenti promozionali, incontri con Associazioni per internazionalizzazione - valore atteso per il 2022: 12 azioni)	% su target	100%	1
Istituzionale	**S10 Ingegneria, Innovazione e Valorizzazione tecnologica**	Ingeneria, Innovazione e Valorizzazione tecnologica	S10.4 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 fasi di realizzazione e verifica.	**Supportare il mantenimento della capacità industriale e di ricerca in Italia attraverso l'effettuazione di attività di studio e fattibilità per la concezione di nuove architetture e sistemi spaziali in tutti i settori programmatici e applicativi.**	Avviare e gestire contratti di Fase 0/A/B1 e/o di accordi con Enti di Ricerca ed Università, e conduzione di studi interni di pre-fattibilità relativi ad architetture innovative di missione/strumenti/sistemi.	**DPG**	**Ingegneria e Concezione nuovi Sistemi Spaziali**	Numero di eventi contrattuali gestiti dei contratti in corso	% su target	4	1
Istituzionale	**S10 Ingeneria, Innovazione e Valorizzazione tecnologica**	Valorizzazione tecnologica	S10.2 Supportare l'evoluzione delle tecnologie ed architetture spaziali allo stato dell'arte e promuovere quelle innovazioni tecnologiche ed ingegneristiche capaci di cambiare profondamente lo scenario, intercettando e anticipando il futuro.	**Sviluppare e gestire missioni con piattaforme nano e microsatellitari**	Avviare e gestire contratti di: 1) dimostrazione tecnologica, applicativa e scientifica abilitanti nuove architetture e concetti di missione, per la dimostrazione/qualifica in orbita di tecnologie esistenti, con dimostrata riduzione dei tempi e costi rispetto la qualifica a terra; 2) missioni scientifiche per migliorare la conoscenza e la comprensione di fenomeni scientifici, e per l'esplorazione planetaria; 3) missioni di tipo operativo, orientate a fornire servizi ed applicazioni all'utenza istituzionale e/o commerciale, anche in sinergia con sistemi esistenti, ma non in sovrapposizione.	**DPG**	**Sviluppo di micro e Nano Satelliti**	a) Termine per la selezione dell'offerta per l'affidamento di servizi inerenti alla Missione EAGLE b) Numero di eventi contrattuali gestiti dei contratti in corso	a) On/Off b) % su target	a) entro il 31/12/2022 b) 5	a) espunto dalla valutazione per oggettive cause collegate al mancato raggiungimento b) 100%
Istituzionale	**S10 Ingeneria, Innovazione e Valorizzazione tecnologica**	Valorizzazione tecnologica	S10.2 Supportare l'evoluzione delle tecnologie ed architetture spaziali allo stato dell'arte e promuovere quelle innovazioni tecnologiche ed ingegneristiche capaci di cambiare profondamente lo scenario, intercettando e anticipando il futuro.	**Proseguire e avviare nuove iniziative a supporto di sviluppi tecnologici a basso livello di maturazione (TRL low)**	Avviare iniziative a supporto di sviluppi tecnologici trasversali al fine di portare a maturazione tecnologie chiave per differenti tipologie di missioni spaziali, in ambito nazionale ed internazionale al fine di perseguire il mantenimento e lo sviluppo competitivo della capacità industriale nazionale.	**DPG**	**Tecnologie**	a) Numero di eventi contrattuali gestiti dei contratti in corso b) Numero di sviluppi tecnologici supportati in ambito GSTP (invio di lettere di supporto)	% su target	a) 10 b) 5	a) 100% b) 100%

Dominio	Settore Programmatico/Abilitante	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Obiettivo operativo II° livello	Azione	Direzione / Area afferenza	Responsabile Azione	Indicatore	Tipologia indicatore	Target 2022	Stato al 31/12
Istituzionale	S11 Space Economy, Finanza e Partecipazioni societarie	Space Economy	S11.1 Definire un Piano Strategico nazionale per la Space Economy	Sviluppare una iniziativa tesa alla misurazione del perimetro della space economy nazionale	Avviare collaborazioni con altre PPAA per la misurazione del perimetro della space economy nazionale	PRES.	Coordinamento area strategica e new space economy	a) Data di costituzione di un gruppo di lavoro misto (interno/esterno) per la definizione di un piano pluriennale di attività b) Data di predisposizione dell'istruttoria per l'avvio di collaborazioni con altre PA per la misurazione del perimetro della space economy nazionale	% su target	a) entro il 30/06/2022 b) entro il 31/12/2022	a) 100% b) 50%
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.1 Sviluppare e valorizzare la ricerca	Sviluppare e pubblicare le attività di ricerca scientifica nel settore spaziale in collaborazione e sinergia con la comunità scientifica nazionale ed internazionale, perseguendo obiettivi di eccellenza, consolidandone e valorizzandone i risultati per la ricerca di base ed applicata	Comunicare le attività di ricerca di base e applicata di interesse per l'Agenzia attraverso pubblicazioni scientifiche nella forma di libri o parti di libri, articoli su riviste scientifiche, contributi in atti di conferenza e report scientifici o tecnici depositati	DSR	Coordinamento Ricerca e Alta Formazione	a) Numero di pubblicazioni scientifiche b) Numero di eventi scientifici divulgativi (MORE-ASI)	% su target	a) 20 b) 8	a) 100% b)100%
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.2 Sviluppare le attività di formazione e di alta formazione	Contribuire all'avanzamento della conoscenza e della formazione	Assicurare qualitativamente e quantitativamente le collaborazioni con istituzioni accademiche al fine di favorire la crescita della cultura nel settore aerospaziale a livello universitario e post universitario	DSR	Coordinamento Ricerca e Alta Formazione	Numero di borse di studio finanziate per master nell'ambito degli accordi sottoscritti	% su target	6	a) 100% b)100% c) 100%
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.1 Sviluppare e valorizzare la ricerca	Sviluppare e coordinare le attività di ricerca scientifica nei settori afferenti allo spazio in sinergia con le comunità scientifiche nazionale ed internazionale, perseguendo obiettivi di eccellenza, al fine di costruire le strategie di agenzia e	Supportare il coordinamento della comunità scientifica nazionale attraverso la gestione di studi sinergici e l'organizzazione di workshop e/o giornate tematiche nei diversi settori scientifici dell'esplorazione e dello studio dello spazio	DSR	Coordinamento Scientifico	a) Numero dei SAL effettuati per i contratti in corso b) Numero di workshop e giornate tematiche organizzate e svolte	% su target	a) 3 b) 1	a) 100% b)100%
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.1 Sviluppare e valorizzare la ricerca	Sviluppare uno studio per l'upgrade della strumentazione scientifica esistente di nuova strumentazione avanzata e innovativa per missioni scientifiche	Costruire tramite il coordinamento della comunità scientifica linee di ricerca nazionali nel settore spazio e supportare la comunità tramite il finanziamento dei progetti più meritevoli	DSR	Coordinamento Scientifico	a) Costituzione di gruppi di lavoro in altrettante aree di ricerca spaziale b) Emissione del secondo bando research day c) Approvazione da parte del CdA del bando analisi dati missioni scientifiche/esperimenti	a) % su target	a) 2 b) entro il 31/12/2022 c) entro il 31/12/2022	1
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della conoscenza spaziale	S12.3 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	Realizzare attività di comunicazione a mezzo stampa, tradizionale per la diffusione dell'informazione scientifica e tecnologica con particolare riferimento alle ricadute sociali, civili e economiche delle attività spaziali	DCI	Direzione Comunicazione Istituzionale (Ufficio Stampa)	a) Numero di articoli pubblicati su quotidiani, siti online e new media nell'anno b) Numero di comunicati stampa e conferenze stampa c) Numero di segnalazioni su radio e tv	% su target	a), b) e c) + 5% rispetto ai valori registrati nel 2021	1
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della conoscenza spaziale	S12.3 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	Realizzare attività di comunicazione modello 2.0 per la diffusione dell'informazione scientifica e tecnologica con particolare riferimento alle ricadute sociali, civili e economiche delle attività spaziali	DCI	Multimedia	a) % di incremento accesso utenti al sito istituzionale b) % di incremento accesso utenti al periodico online Global Science c) % di incremento dei followers Facebook, Twitter, Instagram	a) % su target	a) + 10% rispetto ai dati del 2021 b) + 10% rispetto ai dati del 2021 c) Facebook + 5% - Twitter + 5% - Instagram +5% rispetto ai dati	a) 100% b) 100% c) 66,33% d) 100%
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.1 Sviluppare e valorizzare la ricerca	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	Acquisire i dati dei satelliti operativi supportati da SSDC e garantire che i dati storici acquisiti nel passato rimangano disponibili e fruibili dalla comunità scientifica per gli anni successivi	DSR	Ricerca Spaziale	a) % dati acquisiti su quelli disponibili per tutti i satelliti supportati dal SSDC b) % dati conservati e resi disponibili dalla SSDC	% su target	a) 95% b) 100%	1
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della conoscenza spaziale	S12.3 Attuare la divulgazione, la diffusione e la comunicazione	Consolidare l'immagine e la visibilità dell'Agenzia e del sistema aerospaziale nazionale a livello nazionale e internazionale	Organizzare, realizzare e garantire la partecipazione ASI a iniziative, manifestazioni ed eventi, anche con finalità educative, di rilevanza nazionale e internazionale (Saloni europei dell'areospazio, IAC, festival scienza, ESERO Italia)	DCI	Valorizzazione Immagine e Comunicazione	a) Numero di partecipazioni ad eventi internazionali e nazionali b) Data di emissione del report delle attività svolte (completamento attività, impatto con il pubblico) c) Data di avvio del nuovo contratto per il programma	% su target	a) 10 (5 internazionali + 5 nazionali) b) entro il 31/12/2022 c) entro il 31/12/2022	a) 100% b) 100% c) 90% esero
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Infrastrutture	S13.1 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.	Garantire i servizi operativi utilizzando le stazioni TT&C e di telerilevamento per ESA, NASA, CNES, CLTC, Space X (per valorizzare il ruolo del Centro Spaziale "Luigi Broglio" a Malindi)	DAI	Capo Sito Malindi	a) % dello stato di avanzamento dei contratti / progetti / accordi stipulati b) Operatività delle licenze di radio frequenza satellitari attivate	% su target	a) 100% b) + 4 rispetto al 2021	a) 100% b) espunto dalla valutazione per oggettive cause collegate al mancato raggiungimento
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	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 programmi europei e della necessaria salvaguardia dei settori di interesse strategico nazionale.	Realizzare progetti di ricerca e di formazione nell'ambito della Collaborazione Italia - Kenia (per valorizzare il ruolo del Centro Spaziale "Luigi Broglio" a Malindi)	DAI	Capo Sito Malindi	a) Numero dei progetti / accordi avviati b) Numero percorsi formativi erogati c) Numero di pubblicazioni scientifiche legate a progetti con il Kenya nell'ambito dell'accordo bilaterale (al fine di valutare l'impatto della collaborazione scientifica tra i due Paesi)	% su target	a) 4 b) 2 c) 2	a) 100% b) 100% c) 100%
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	Valorizzare il ruolo del Centro Spaziale "G. Colombo" di Matera	Mantenere lo stato di Core Station GGOS del CGS-ASI di Matera	DPG	Capo Sito Matera (Geodesia Spaziale)	Mantenimento dello stato di core station GGOS	on/off	si	1
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	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 programmi europei e della necessaria salvaguardia dei settori di interesse strategico nazionale.	Aprire la sede del SDSA Research Center	DSR	Capo Sito Sardegna	Data inaugurazione del centro	on/off	31/12/2022	1
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	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 programmi europei e della necessaria salvaguardia dei settori di interesse strategico nazionale.	Accrescere l'intervento su attività di normazione del settore Spazio in ambito nazionale e internazionale	DIR. GEN.	Qualità	Numero di partecipazioni ad associazioni o comitati di normazione di natura tecnico specialistico	on/off	+ 1 rispetto al 2021	1
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Infrastrutture	S13.2 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	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 programmi europei e della necessaria salvaguardia dei settori di interesse strategico nazionale.	Avviare nuove iniziative di divulgazione della cultura della Qualità in ambito accademico mediante la creazione di un gruppo specialistico ASI/Università	DIR. GEN.	Qualità	Data di definizione della roadmap per la cooperazione	% su target	entro il 31/12/2022	1
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Suppoto tecnico	S13.3 Supportare il Presidente ASI nell'attuazione della Strategia Nazionale di Sicurezza per lo Spazio	Potenziare (a) lo sviluppo di applicazioni e Servizi Pubblici Regolamentati di TLC/NAV/TLR ad alto valore aggiunto, (b) il coinvolgimento dell' industria e della comunità scientifica nazionale nel ciclo di vita ed di utilizzo delle infrastrutture, (c) la cooperazione internazionale e la promozione dell'uso responsabile, pacifico, sicuro e sostenibile dello spazio.	Predisporre le istruttorie relative alle infrastrutture spaziali	DSC	Sicurezza	% di istruttorie emesse su numero di istruttorie richieste	% su target	100%	1
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Suppoto tecnico	S13.4 Garantire gli adempimenti istituzionali dell' Organo Centrale 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	Realizzare la formazione periodica attraverso eventi e corsi al personale ASI e a soggetti esterni	DSC	Sicurezza	Numero di eventi e corsi organizzati e svolti	% su target	4	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Ottimizzare i processi collegati alla gestione della documentazione e delle informazioni	DIT	Sistemi Informatici	a) % di informatizzazione del processo relativo all'archiviazione dei documenti b) % di riduzione dei tempi di smistamento (ed eventuale approvazione) delle richieste di intervento ricevute tramite portale dedicato	% su target	a) 30% b) -20% rispetto ai dati 2021	a) 100% b) espunto dalla valutazione per oggettive cause collegate al mancato raggiungimento
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Progettare e realizzare iniziative volte alla razionalizzazione dei servizi amministrativi	DAF	Acquisti	Data di emissione del nuovo modello di RdA	% su target	30/10/2022	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Garantire il riscontro, tramite rilascio di parere, a richieste specifiche da parte degli uffici	PRES.	Affari Legali e Societari	% di rilascio dei parere entro 15 gg. lavorativi	% su target	85%	1

Dominio	Settore Programmatico/Abilitante	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Obiettivo operativo II° livello	Azione	Direzione / Area afferenza	Responsabile Azione	Indicatore	Tipologia indicatore	Target 2022	Stato al 31/12
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Emissione modello sperimentale del PIRA (Piano degli Indicatori di Risultati Attesi di bilancio) e definizione delle azioni successive	DAF	Contabilita e Finanza	Data di emissione	on/off	In concomitanza con il bilancio consuntivo 2021	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Contributo all'identificazione degli indicatori del PIRA (Piano degli Indicatori di Risultati Attesi di bilancio)	DAF	Contratti	% di copertura delle attività di pertinenza dell'unità	% su target	100%	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Contribuire all'ottimizzazione della gestione dell'Ente attraverso la definizione di un modello di controllo di gestione coerente con l'evoluzione dei sistemi	DIR. GEN.	Controllo di Gestione	Data della prima emissione del nuovo Modello operativo del controllo di gestione	% su target	31/12/2022	a) 100% b)100%
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Aumentare la percentuale dei servizi full digital erogati	DIT	Coordinamento e monitoraggio progetti	% dei servizi che siano interamente online, integrati e full digital	% su target	50%	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Prevenzione della corruzione	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione	Realizzare la revisione e l'integrazione della mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio, secondo le specifiche del RPCT, e proposizione di misure di mitigazione	DRU	Direzione Risorse Umane	Data di emissione della proposta aggiornata e revisionata del piano di trattamento del rischio	% su target	entro il 31/10/2021	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Assicurare l'apertura della posizione amministrativa, della partita stipendiale, del rapporto previdenziale del personale immesso in servizio sulla base del piano assunzionale e di reclutamento	DRU	Gestione Amministrativa	% di emissione dei flussi retributivi e contributivi per i nuovi assunti	% su target	100% sui contratti stipulati	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Contribuire attraverso il supporto normativo alla predisposizione schema contrattuale relativo all'accordo individuale del lavoro agile	DRU	Normative e Welfare	a) Data di emissione dell'aggiornamento dello schema contrattuale individuale di lavoro agile e predisposizione del form della Scheda di progetto individuale (contenuti minimi) b) Data di emissione del documento che individua modalità e criteri per il monitoraggio della prestazione	on/off	a) entro il 31/5/2022 b) entro il 31/5/2022	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Prevenzione della corruzione	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione	Garantire l'efficace gestione dell'anagrafe delle competenze del personale	DRU	Normative e Welfare	Data di avvio dell'analisi preliminare	% su target	entro il 31/12/2022	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Garantire l'erogazione della formazione con riferimento all'acquisizione e sviluppo di soft skill	DRU	Pianificazione Sviluppo e Reclutamento	% di responsabili di ufficio formati su acquisizione e sviluppo soft skill	% su target	100%	0,6
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Ottimizzare i processi primari del BSC Luigi Broglio	DIR. GEN.	Processi e Digitalizzazione	a) Data di emissione del report di analisi dei processi primari b) Data di emissione del piano di digitalizzazione	% su target	a) entro il 30/09/2022 b) entro il 31/12/2022	a)100% b)100%
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Prevenzione della corruzione	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione	Informatizzare il processo relativo alle selezioni del personale	DIR. GEN.	Processi e Digitalizzazione	Operatività della piattaforma	on/off	entro il 31/12/2022	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Migliorare il sistema dei controlli interni	DIR. GEN.	Risk Management e Struttura Tecnica OIV	Numero delle proposte di progetti di miglioramento / report di audit emessi	% su target	2	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Migliorare la consapevolezza dei dipendenti ASI in materia di salute e sicurezza nella vita lavorativa ed extra lavorativa	DIR. GEN.	RSPP Sicurezza Sul Lavoro	a) % di realizzazione della programmazione formativa (corsi erogati) b) % del grado di percezione della cultura della prevenzione e protezione	% su target	a) 100% b) mantenimento dei valori % raccolti nel 2021	a)100% b)97,5%
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Razionalizzare i costi ordinari per la gestione e manutenzione delle sedi	DIT	Servizi Logistici e Gestione e Manutenzione	% di realizzazione del Piano triennale per il risparmio energetico	% su target	20%	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Garantire il regolare svolgimento delle funzioni dell'Organo di indirizzo politico - amministrativo	PRES.	Supporto organi e partecipate	a) % di documentazione messa a disposizione degli Organi b) % di standard aggiornati emessi	% su target	a) 100% b) 100%	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 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	Mantenere il livello di qualità del servizio URP	DCI	Valorizzazione Immagine e Comunicazione	% di raggiungimento	% su target	100%	1



Relazione sulla Performance 2022

Allegato 3
Obiettivi del Direttore Generale e dei Dirigenti Amministrativi

Agenzia Spaziale Italiana

Obiettivi del Direttore Generale, Dott. Fabrizio Tosone, per il periodo
1° gennaio – 31 dicembre 2022
Assegnati con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 14 del 28 febbraio 2022

Obiettivo ⟶ Realizzazione della Performance Organizzativa (obiettivi di 1° livello con programmazione triennale)			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
% di realizzazione	75%	70%	100%
Documenti di riferimento: Si rinvia per ulteriori dettagli al § 4.1 della Relazione.			

Obiettivo ⟶ Realizzazione di due progetti di miglioramento per l'ottimizzazione dei controlli interni, della semplificazione amministrativa e della digitalizzazione			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
% di realizzazione dei due progetti	100%	20%	100%
Documenti di Riferimento: "Progetto di miglioramento dei sistemi gestionali funzionale al processo di contrattualizzazione e al monitoraggio periodico" RS-UCG-2021-027, Contratto ASI e Sinaptica UAC/222/2021/2021-54-S.0 "Affidamento alla società Sinaptica IT Srl del servizio di sviluppo evolutivo del software della piattaforma Archimede", verbali di riunione e relazione UPD CI-UPD-2022-027 del 21/10/2022 "Rilascio dell'integrazione del portale Office Automation con l'applicazione Archimede". *Progetto "Gestione, valorizzazione e conservazione della conoscenza in ASI" RS-URM-2021-001 e Report Space to knowledge management in ASI, RS URM 2022-004 rev B del 15/12/2022.*			

Obiettivo ⟶ Realizzazione di due iniziative finalizzate alla transizione ecologica dell'ASI mediante l'emissione di studi / analisi e progetti in materia di transizione ecologica e ambientale			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
% di realizzazione delle due iniziative	100%	10%	100%
Documenti di riferimento: Documento Sistema di ecogestione e proposte, prima stesura di un bilancio ecologico ASI emessi a dicembre 2022.			

Obiettivi del dott. Natale Monsurrò, Dirigente amministrativo di I fascia

Periodo 11 aprile – 31 dicembre 2022

Assegnati con Decreto del Direttore Generale n. 304 dell'11 aprile 2022

Obiettivo ⟶ Garantire il coordinamento per l'ottimizzazione dei processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
Data di emissione del piano di intervento per l'ottimizzazione del processo	100%	50%	100%
% di realizzazione del piano di intervento per l'ottimizzazione del processo	30%		100%
% di copertura della funzione di certificazione e valutazione dei parametri industriali	100%		100%
Documenti di riferimento: CI-DAF-2022-010 – Piano di intervento relativo al miglioramento per l'ottimizzazione dei processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione. *PN-DAF-2022-001 - Piano di Audit sui Parametri Industriali 2022 e RS-DAF-2022-006.*			
Obiettivo ⟶ Assicurare l'attuazione degli accordi tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Agenzia Spaziale Italiana			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
Data di emissione della rendicontazione tecnico finanziaria	entro il 10/10/2022	50%	100%
Documenti di Riferimento: RS-DGN-2022-002 - Rendicontazione tecnico-finanziaria al 31/10/2022 (rif.: art. 2 comma 5 dell'Accordo).			

Obiettivi della dott.ssa Daniela Scialdoni, Dirigente amministrativo di II fascia

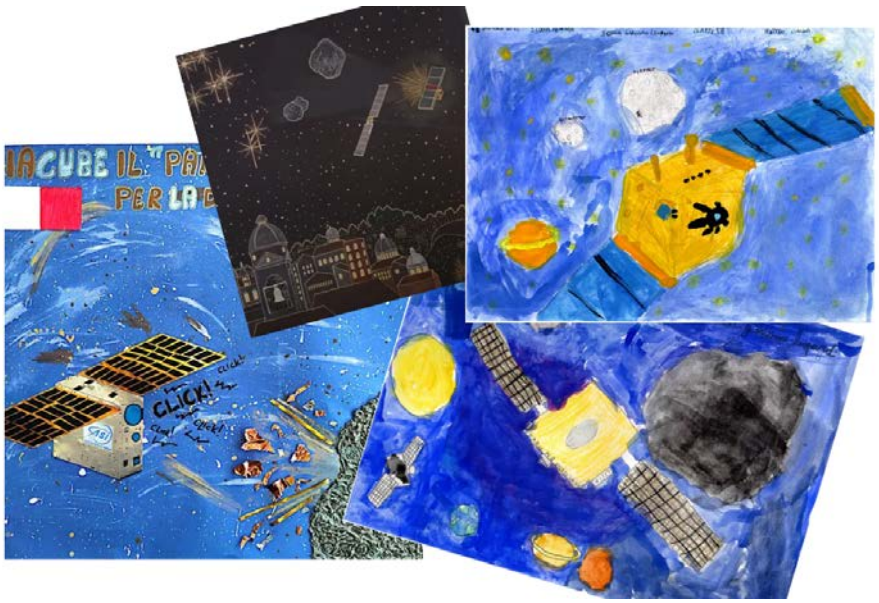
Periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2022

Assegnati con Decreto del Direttore Generale n. 299 del 7 aprile 2022

Obiettivo ⟶ Armonizzare gli adempimenti in materia di transizione ecologica e ambientale			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
data emissione report con approfondimento e coordinamento normativo in materia di transizione ecologica contestualizzato in ASI	emissione report con proposte entro il 31/12/2022	40%	100%
formulazione di proposte di miglioramento per armonizzare gli adempienti in materia di transizione ecologica	Inserimento proposte nel report		100%
Documenti di riferimento: Documento Sistema di ecogestione e proposte emesso il 21 dicembre 2022.			

Obiettivo ⟶ Monitorare l'attuazione del piano di razionalizzazione e di risparmio energetico			
Indicatore	**Target**	**Peso obiettivo**	**Realizzazione dell'obiettivo**
Data emissione del report di monitoraggio sullo stato di attuazione del piano di razionalizzazione	entro il 31/12/2022	40%	100%
Documenti di Riferimento: Stato di attuazione del piano di razionalizzazione e risparmio energetico emesso il 21 dicembre 2022.			

Obiettivo → Contribuire alla realizzazione del bilancio sociale			
Indicatore	**Target**	**Peso dell'obiettivo**	**Peso dell'obiettivo**
Contribuire alla realizzazione del bilancio sociale.	entro il 31/12/2022	20%	100%
Documenti di Riferimento: prima stesura di un bilancio ecologico emesso il 21 dicembre 2022.			



Relazione sulla Performance 2022

Allegato 4
Principali provvedimenti del Ciclo di Gestione della Performance

Agenzia Spaziale Italiana

Soggetto	Tipologia	Data	Oggetto
CdA	Delibera n. 186	02/12/2021	Definizione degli obiettivi strategici per la predisposizione del "Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024".
CdA	Delibera n. 187	02/12/2021	Direttiva generale contenente gli indirizzi strategici per la predisposizione del Piano Triennale della Performance 2022-2024 emanata ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. o) dello Statuto.
CdA	Delibera n. 212	17/12/2021	Approvazione del Preventivo finanziario decisionale e gestionale 2022 in termini di competenza e di cassa e del preventivo decisionale triennale 2022-2024 in termini di competenza.
CdA	Delibera n. 213	17/12/2021	Approvazione del Piano per la parità di genere ASI 2022-2024 Gender Equality Plan (GEP)
CdA	Decreto n. 10 Delibera n. 3	27/12/2021 20/01/2022	Decreto d'urgenza ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera c) dello Statuto dell'ASI di approvazione dell'Accordo tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Agenzia Spaziale Italiana per contribuire alla realizzazione della programmazione pluriennale delle attività dell'ASI da avviare e contrattualizzare nel periodo 2021-2026, ai sensi dell'art. 1, comma 254 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e del DPCM del 9 febbraio 2021. Ratifica Decreto d'urgenza.
CdA	Delibera n. 1	20/01/2022	Approvazione del "Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2022-2024".
Direttore Generale	Decreto n. 36	21/01/2022	Attribuzione degli incarichi per la responsabilità degli Uffici dirigenziali e non dirigenziali dell'Agenzia, definiti dall'assetto organizzativo di cui al Decreto del Presidente n. 05/2021 del 07/07/2021, in attuazione della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione ASI n. 128/2020 del 10/07/2020. Integrazione e parziale modifica del Decreto n. 520/2021 del 08/07/2021.
Direttore Generale	Decreto n. 91	08/02/2022	Attribuzione degli incarichi per la responsabilità degli Uffici dirigenziali e non dirigenziali dell'Agenzia, definiti dall'assetto organizzativo di cui al Decreto del Presidente n. 05/2021 del 07/07/2021, in attuazione della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione ASI n. 128/2020 del 10/07/2020. Integrazione e parziale modifica del Decreto n. 520/2021 del 08/07/2021.

Soggetto	Tipologia	Data	Oggetto
Direttore Generale	Decreto n. 120	11/02/2022	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. 05/2021 del 07/07/2021, in attuazione della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione ASI n. 128/2020 del 10/07/2020. Parziale modifica del precedente Decreto 510/2021 del 08/07/2021.
Direttore Generale	Decreto n. 150	18/02/2022	Conferimento di incarico dirigenziale di livello generale per la Direzione Amministrazione e Finanza al dott. Natale Monsurrò in esecuzione della deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 2/2022 del 20 gennaio 2022.
CdA	Delibera n. 9	28/02/2022	Prima variazione al bilancio preventivo finanziario decisionale e gestionale 2022 in termini di competenza e di cassa ed al preventivo decisionale triennale 2022-2024 in termini di competenza.
CdA	Delibera n. 14	28/02/2022	Attribuzione degli obiettivi individuali, per l'anno 2022, al Direttore generale dell'Agenzia Spaziale Italiana, ai sensi dell'art. 7, comma 2, lettera p) dello Statuto e degli artt. 5 e 9 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.
Direttore Generale	Decreto n. 299	07/04/2022	Attribuzione degli obiettivi individuali per l'anno 2022 alla Dott.ssa Daniela Scialdoni.
Direttore Generale	Decreto n. 304	11/04/2022	Attribuzione degli obiettivi individuali per l'anno 2022 a Dott. Natale Monsurrò.
CdA	Delibera n. 76	28/04/2022	Autorizzazione all'indizione di una procedura selettiva pubblica per il rinnovo dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Agenzia Spaziale Italiana in forma monocratica, per acquisire candidature in possesso dei requisiti di cui al Decreto Ministeriale 6 agosto 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.
CdA	Delibera n. 56	28/04/2022	Approvazione del Rendiconto finanziario decisionale e gestionale dell'esercizio finanziario 2021.
CdA	Delibera n. 54	28/04/2022	Approvazione del Programma biennale degli acquisti di beni e servizi dell'Agenzia Spaziale Italiana 2022-2023, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 50/2016.
CdA	Delibera n. 53	28/04/2022	Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024.
CdA	Delibera n. 52	28/04/2022	Approvazione del Piano Triennale di Attività 2022-2024.
Direttore Generale	Decreto n. 399	06/05/2022	Applicazione del regime di *prorogatio* all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance.

Soggetto	Tipologia	Data	Oggetto
Direttore Generale	Decreto n. 395 Decreto n. 475	06/05/2022 27/05/2022	Indizione di una procedura selettiva pubblica per il rinnovo dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Agenzia Spaziale Italiana in forma monocratica, per acquisire candidature in possesso dei requisiti di cui al Decreto Ministeriale 6 agosto 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.
Presidente	Decreto n. 7	01/06/2022	Adeguamento della nuova Macro Struttura Organizzativa in attuazione della Deliberazione del CdA n. 128 del 10/07/2020. Sostituisce il Decreto Presidente n. 5/2021 del 07/07/2021.
Direttore Generale	Decreto n. 491	01/06/2022	Attribuzione dell'incarico di Direttore della Direzione Comunicazione, definito dall'assetto organizzativo di cui al Decreto del Presidente n. 05/2021 del 07/07/2021, in attuazione della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione ASI n. 128/2020 del 10/07/2020. Parziale modifica del precedente Decreto 519/2021 del 08/07/2021.
Direttore Generale	Decreto n. 489	01/06/2022	Attribuzione degli incarichi per la responsabilità degli Uffici non dirigenziali dell'Agenzia, definiti dall'assetto organizzativo di cui al Decreto del Presidente n. 05/2021 del 07/07/2021, in attuazione della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione ASI n. 128/2020 del 10/07/2020. Integrazione e parziale modifica del Decreto n. 520/2021 del 08/07/2021.
CdA	Delibera n. 112	21/06/2022	Approvazione della Relazione sulla Performance 2021 adottata ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs n. 150/2009.
CdA	Delibera n. 112	21/06/2022	Approvazione della Relazione sulla Performance 2021 adottata ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009.
CdA	Delibera n. 111	21/06/2022	Seconda variazione al bilancio preventivo finanziario decisionale e gestionale 2022 in termini di competenza e di cassa ed al preventivo decisionale triennale 2022-2024 in termini di competenza.
Direttore Generale	Decreto n. 598	28/06/2022	Approvazione del Disciplinare per l'applicazione dell'istituto del Lavoro Agile in ASI.
Direttore Generale	Decreto n. 634	08/07/2022	Avviso n. 18 / 2022 - Accesso al telelavoro.
Direttore Generale	Decreto n. 654	15/07/2022	Modifica della composizione del « Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, a valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni » presso l'Agenzia Spaziale Italiana.

Soggetto	Tipologia	Data	Oggetto
CdA	Delibera n. 154	25/07/2022	Procedura selettiva pubblica per il rinnovo dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Agenzia Spaziale Italiana in forma monocratica, per acquisire candidature in possesso dei requisiti di cui al Decreto Ministeriale 6 agosto 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione. Nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione.
CdA	Delibera n. 128	25/07/2022	Assestamento (terza variazione) al Bilancio preventivo finanziario decisionale e gestionale 2022 in termini di competenza e di cassa ed al Bilancio preventivo decisionale triennale 2022-2024 in termini di competenza.
Direttore Generale	Decreto n. 736	09/08/2022	Assegnazione al telelavoro di cui all'Avviso 18/2022.
Direttore Generale	Decreto n. 795	14/09/2022	Conferimento dell'incarico di componente unico dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) a Avv. Aldo Monea.
CdA	Delibera n. 170	28/09/2022	Approvazione dell'Accordo di collaborazione tra ASI e ISTAT per la realizzazione di un progetto di ricerca su "Misurazione del perimetro della Economia Spaziale Italiana".
Direttore Generale	Decreto n. 887	13/10/2022	Attribuzione dell'incarico di Direttore della Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale, definito dall'assetto organizzativo di cui al Decreto del Presidente n. 05/2021 del 07/07/2021, in attuazione della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione ASI n. 128/2020 del 10/07/2020.
OIV	Doc. RS-OIV-2022-001	15/10/2022	Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2021.
Direttore Generale	Decreto n. 899	17/10/2022	Determinazione in ordine all'esecuzione del decreto 736 del 09/08/2022 - assegnazione a progetto generale di telelavoro dei dipendenti di cui all'Avviso 18/2022.
Direttore Generale	Decreto n. 1016	08/11/2022	Bando n. 24/2022 di concorso per l'attribuzione di borse di studio a favore dei figli e degli orfani dei dipendenti. Benefici di natura assistenziale e sociale – anno 2022.
Presidente	Decreto n. 13	09/11/2022	Adeguamento della nuova Macro Struttura Organizzativa in attuazione della Deliberazione del CdA n. 128 del 10 luglio 2020. Modifica e sostituisce il Decreto Presidente n. 7 del 1° giugno 2022.

Soggetto	Tipologia	Data	Oggetto
Presidente CdA	Decreto n. 12 Del n. 193	26/10/2022 10/11/2022	Ratifica del Decreto del Presidente n. 12/2022 del 26 ottobre 2022 avente ad oggetto "Decreto d'urgenza ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. c) dello Statuto dell'ASI relativo all'approvazione della quarta variazione al bilancio preventivo finanziario decisionale e gestionale 2022 in termini di competenza e di cassa ed al preventivo decisionale triennale 2022-2024 in termini di competenza".
CdA	Delibera n. 191	10/11/2022	Aggiornamento del Codice di comportamento dell'Agenzia Spaziale Italiana.
Direttore Generale	Decreto n. 1033	11/11/2022	Attribuzione degli incarichi per la responsabilità degli Uffici non dirigenziali dell'Agenzia, definiti dall'assetto organizzativo di cui al Decreto del Presidente n. 13/2022 del 09/11/2022, in attuazione della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione ASI n. 128/2020 del 10/07/2020.
Direttore Generale	Decreto n. 1032	11/11/2022	Attribuzione degli incarichi per la responsabilità delle Direzioni, degli Uffici Dirigenziali e delle Unità Organizzative dell'Agenzia, definiti dall'assetto organizzativo di cui al Decreto del Presidente n. 13/2022 del 09/11/2022, in attuazione della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione ASI n. 128/2020 del 10/07/2020.
OIV	Doc. CI-OIV-2022-001	05/12/2022	Proposta dell'OIV di valutazione degli obiettivi 2021 assegnati al ruolo di Direttore generale dell'ASI.
Presidente	Decreto n. 15	05/12/2022	Adeguamento della nuova Macro Struttura Organizzativa in attuazione della Deliberazione del CdA n. 128 del 10 luglio 2020. Modifica e sostituisce il Decreto Presidente n. 13 del 9 novembre 2022.
OIV	Doc. RS-OIV-2022-001	10/12/2022	Ciclo della Performance 2022. Analisi e report dell'OIV ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 150/2009.
Direttore Generale	Decreto n. 1139	12/12/2022	Nomina dell'ing. Alessandro Simonetta, dirigente tecnologo, quale Responsabile per la transizione digitale (RTD) dell'ASI.
CdA	Delibera n. 235	19/12/2022	Approvazione del Preventivo finanziario decisionale e gestionale 2023 in termini di competenza e di cassa e del preventivo decisionale triennale 2023-2025 in termini di competenza.

Soggetto	Tipologia	Data	Oggetto
CdA	Delibera n. 215	19/12/2022	Approvazione dell'Addendum all' Accordo tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Agenzia Spaziale Italiana per contribuire alla realizzazione della programmazione pluriennale delle attività dell'ASI da avviare e contrattualizzare nel periodo 2021-2026, ai sensi dell'art. 1, comma 254 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e del DPCM del 9 febbraio 2021.
CdA	Delibera n. 214	19/12/2022	Costituzione di un gruppo di lavoro a supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per la gestione delle attività connesse alle segnalazioni effettuate ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e della Delibera A.N.AC. n. 469 del 9 giugno 2021 (cd. *Whistleblower*).
CdA	Delibera n. 212	19/12/2022	Direttiva generale contenente gli indirizzi strategici per la predisposizione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025" emanate ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. o) dello Statuto.
Direttore Generale	Decreto n. 1210	20/12/2022	Determinazione in ordine all'esecuzione del decreto 736 del 09/08/2022 - assegnazione a progetto generale di telelavoro dei dipendenti di cui all'Avviso 18/2022.
Direttore Generale	Decreto n. 1222	21/12/2022	Modifica delle Funzioni Obiettivo degli impegni di spesa assunti per attività finanziate da fondi derivanti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 21 dicembre 2021, riguardante l'assegnazione finanziaria all'ASI, ai sensi dell'art. 1, comma 254, della legge 27 dicembre 2019, n. 160.