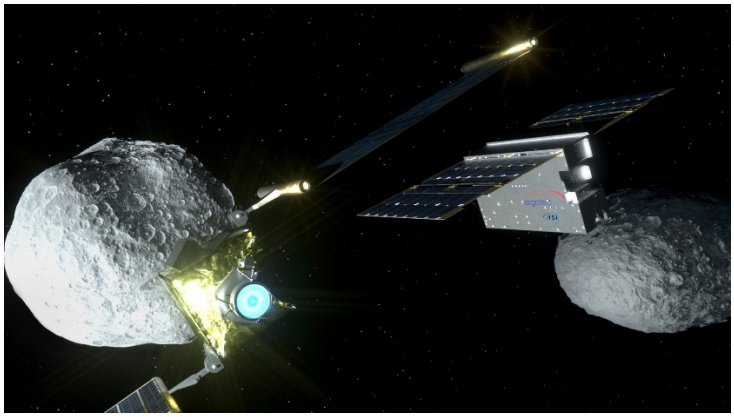
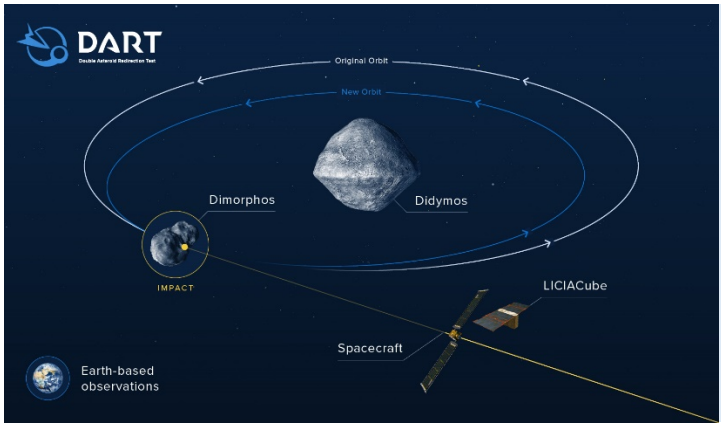
Relazione annuale sulla Performance 2023

LICIACube - acronimo per Light Italian Cubesat for Imaging of Asteroids (Cubesat Leggero Italiano per Immagini di Asteroidi) - è una missione dell'ASI, sarà parte integrante della missione NASA DART il cui obiettivo è il primo test in scala reale della tecnica di impatto cinetico, a scopo di difesa planetaria.
Il progetto e le procedure di integrazione e test sono stati affidati dall'ASI alla compagnia Argotec, la gestione delle operazioni in volo si basa sull'attività congiunta dell'Argotec Mission Control Center, delle antenne del NASA Deep Space Network e dell'ASI Space Science Data Center per quanto riguarda il processamento e l'archiviazione dei dati.





Immagini: Sito Agenzia Spaziale Italiana

Once we accept our limits, we go beyond them.

Una volta accettati i nostri limiti, possiamo superarli.

(Albert Einstein)

SOMMARIO

SEZIONE INTRODUTTIVA AL DOCUMENTO 4
1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO 4
2. UNO SGUARDO AL 2023 – LE INFOGRAFICHE DI UN ANNO DI ATTIVITÀ 5
3. LA MISSIONE E LA GOVERNANCE DELL'ASI 5
4. GLI STAKEHOLDER DELL'ASI E L'INTERAZIONE 6
5. COMPARTO INDUSTRIALE 7
6. MONDO DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE 9
7. LE RELAZIONI INTERNAZIONALI E LA SPACE DIPLOMACY 10

SEZIONE VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE 14
8. GLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO 14
9. BILANCIO SOCIALE 17
10. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE 18
11. LA PERFORMANCE DELLE STRUTTURE (OBIETTIVI DI 2° LIVELLO) 26
12. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE 29
13. LE POLITICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE COME STRUMENTO DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE 33
14. SERVIZI RESI 38

SEZIONE STATO DELLE RISORSE 39
15. LA STRUTTURA DI GOVERNO INTERNA E GLI ORGANI DI CONTROLLO 39
16. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LE ARTICOLAZIONI TERRITORIALI E FUNZIONALI 39
17. STATO DELLE RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE 41
18. IL PERSONALE 44
19. LAVORO AGILE 45
20. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE 47
21. INIZIATIVA SPACE TO KNOWLEDGE MANAGEMENT 50
22. VALUTAZIONE PARTECIPATIVA, SERVIZI EROGATI AI DIPENDENTI 50
23. ANALISI DI GENERE 53
24. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG), FUNZIONI E ATTIVITÀ SVOLTE 58
25. CLIMA ORGANIZZATIVO E INIZIATIVE A SUPPORTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO 60
26. TRANSIZIONE ECOLOGICA E DIGITALE 61
27. SICUREZZA SUL LAVORO 63

SEZIONE MONITORAGGIO 66
28. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E I SUOI ADEGUAMENTI 66
29. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 66
30. RETE DEI REFERENTI PER LA PERFORMANCE 68
31. LISTA DEGLI ACRONIMI DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE 69
32. ELENCO DEGLI ALLEGATI E INDICI 70

Allegati *70*
Annesso *70*
Indice delle Figure *70*
Indice dei Grafici *71*
Indice delle Tabelle *72*

Sezione introduttiva al documento

1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

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

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

La presente Relazione dà pertanto conto dei risultati raggiunti dall'Agenzia Spaziale Italiana (di seguito ASI) nel 2023 evidenziando nel contempo i punti di forza e le aree di miglioramento registrate.
Essa è strutturata secondo le logiche del PIAO, ovvero in quattro sezioni tematiche e corredata di allegati.



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

2. UNO SGUARDO AL 2023 – LE INFOGRAFICHE DI UN ANNO DI ATTIVITÀ

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, nell'annessa **infografica**, si dà evidenza di una serie di dati e risultati del 2023 rappresentativi dell'attività dell'ASI, che consentono di rappresentare uno spaccato ben più vasto, rispetto alla sola *Performance*, della multidisciplinarietà della missione dell'Ente.

3. 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 (di seguito anche **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, unito alle 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. 128/2003 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.
In questo contesto è utile segnalare che a fine febbraio 2023 è stato attivato al Ministero delle Imprese e del *Made in Italy*[1] il tavolo di lavoro che dovrà contribuire alle linee di indirizzo programmatiche sullo Spazio, e alla formulazione di un disegno di legge di riforma che prevedrà un riassetto complessivo del settore spaziale.
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 anche **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 COMINT.

La sfera più propriamente operativa è delineata attraverso il:

- ✓ il Piano Triennale delle Attività (di seguito anche **PTA**) che recepisce e traduce in attività le

[1] Con il DPCM novembre 2022 è stata conferita la delega al sen. Adolfo URSO per le funzioni in materia di coordinamento delle politiche relative ai programmi spaziali e aerospaziali, al Ministro delle imprese e del *Made in Italy*.

strategie delineate dal DVSS per ciascun Settore Programmatico e Abilitante;

- ✓ 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, alle iniziative e attività per agevolare il Lavoro Agile.

4. 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 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).
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. Per ogni approfondimento vedi il § 5 relativo al comparto industriale.
Si rinvia contestualmente al successivo § 6 per ciò che attiene l'impegno ASI sul fronte della Ricerca e dell'Innovazione.

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 dell'ASI, con evidenza di ulteriori sotto insiemi.

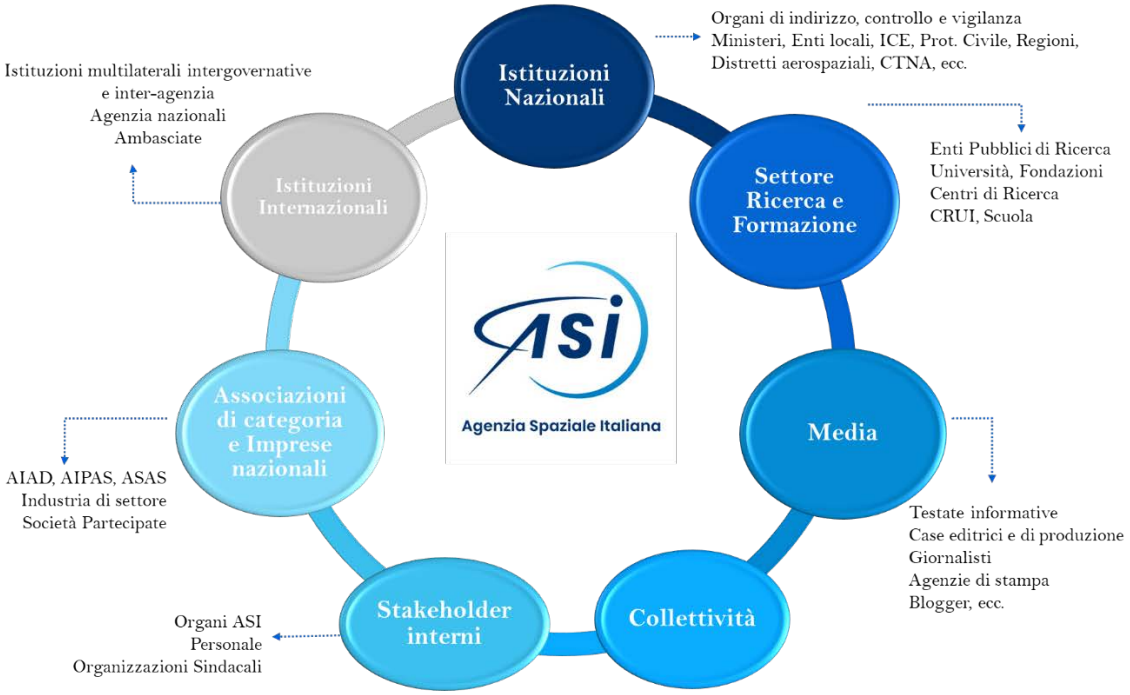


Figura 2 - Gli stakeholder dell'Agenzia (Fonte PIAO 2023-2025)

5. COMPARTO INDUSTRIALE

L'Italia vanta una posizione di tutto rispetto nella *Space Economy* mondiale, con più di 250 imprese e 6.000 addetti, è al secondo posto in Europa per quota di spesa governativa destinata alla ricerca nell'esplorazione e utilizzo dello spazio. È questo un settore strategico e al fine sono stati stanziati 7 miliardi di euro nel periodo 2021-2026, di cui 4,4 come finanziamento pubblico che include i fondi del PNRR nazionale che superano i 2 miliardi.

Questi alcuni dei dati più significativi che danno il segno di come negli ultimi anni il settore Spazio sia devenuto un *asset* di primaria importanza per l'Italia.

D'altro canto oggi la *Space Economy* è oramai riconosciuta anche dall'OECD (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) come uno dei più efficaci motori di crescita economica, ben oltre il confine del comparto spaziale in senso stretto.

Il Catalogo *Italian Space Industry*, arrivato con l'edizione 2021-2022 alla sua quinta pubblicazione, è realizzato dall'Agenzia Spaziale Italiana e dall'Agenzia per la Promozione all'Estero e l'Internazionalizzazione delle Imprese Italiane (ICE), in collaborazione con le Associazioni nazionali AIAD, AIPAS e ASAS. Si tratta 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, offrendo uno strumento quotidiano di lavoro per i professionisti nazionali ed esteri impegnati nei vari domini applicativi.

L'ultima edizione conta il tracciamento (che avviene su base volontaria) di un numero considerevole di aziende (21 grandi imprese, 105 PMI e 21 start-up). Il numero delle adesioni al catalogo è in costante crescita e si segnala anche una nuova sezione dedicata ai distretti tecnologici nazionali.

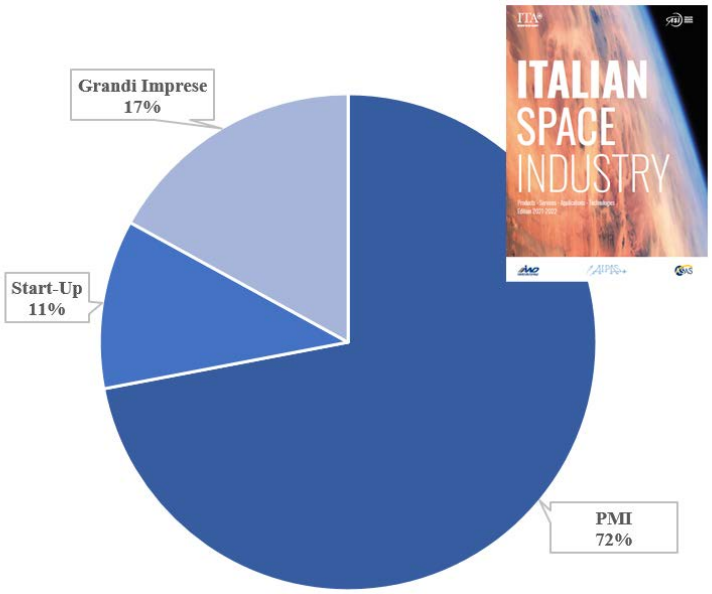


Grafico 1 - Composizione per struttura dimensionale del comparto industriale nazionale delle aziende registrate nel Catalogo (fonte elaborazione dati Catalogo *online Italian Space Industry)*

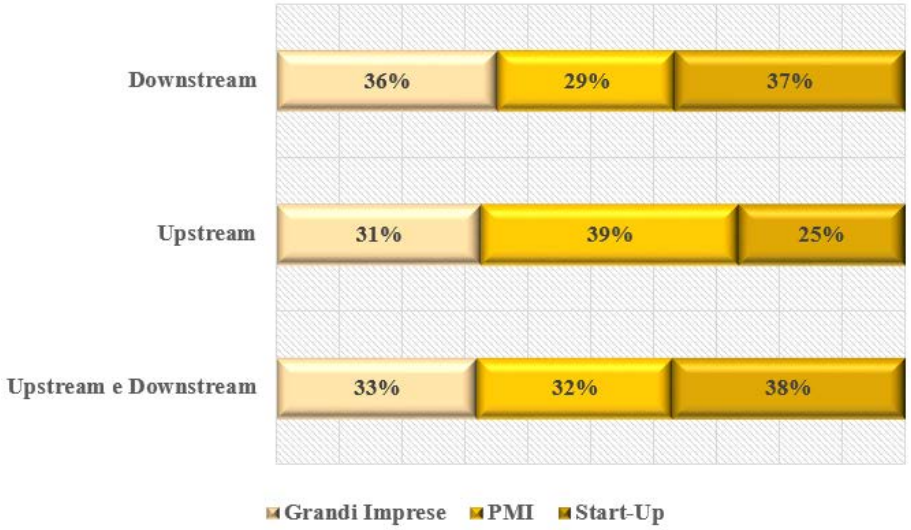


Grafico 2 - Tipologia di attività nella catena del valore per il complesso delle imprese del Catalogo (fonte elaborazione dati Catalogo *online Italian Space Industry)*



Figura 3 - Mappa coropletica della distribuzione su base regionale delle aziende (fonte elaborazione dati Catalogo online Italian Space Industry)

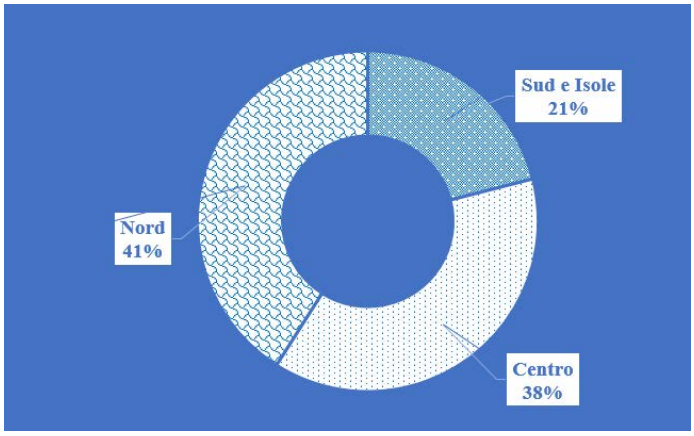


Grafico 3 - Distribuzione geografica delle sedi dell'industria spaziale nazionale, base regionale (fonte elaborazione dati Catalogo *online Italian Space Industry)*

Nel corso del 2023 sono state portate avanti diverse iniziative a supporto dell'internazionalizzazione dell'industria spaziale nazionale, incluse alcune volte a favorire concrete opportunità di collaborazioni e *partnership* industriali.

Tutte le iniziative vedono la collaborazione con il MAECI e la comunità industriale nazionale, tramite le Associazioni Industriali Nazionali (AIAD/AIPAS/ASAS), con le quali ASI ha un dialogo regolare grazie ad un Gruppo di Lavoro per l'internazionalizzazione industriale.

Nel corso dell'anno diverse iniziative sono state condotte in collaborazione anche con ICE-Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane, con la quale ASI ha un Tavolo di dialogo e lavoro regolare, grazie ad un accordo rinnovato a dicembre 2023. Diverse sono state le missioni all'estero di carattere industriale coordinate dall'ASI nel 2023. Tra queste si evidenzia, in particolare, la missione svoltasi a ottobre 2023, nell'ambito della quale una delegazione di 19 imprese, grandi, medie, piccole e start-up, ha avuto l'opportunità di svolgere circa 15 visite tecniche ai *player* industriali statunitensi, nelle aree di Houston, Los Angeles e San Francisco, a cui si aggiungono le due iniziative organizzate in Giappone con numerose industrie nazionali che hanno partecipato a eventi e incontri B2B a Tokyo, e gli incontri con Agenzie internazionali, quali l'Agenzia spaziale algerina, con l'Agenzia spaziale azera, con la Slovacchia, la Slovenia e l'India.

6. MONDO DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE

Il progredire della ricerca spaziale ha evidenziato la necessità della connessione tra discipline scientifiche e tecnologiche diverse e complementari e metodologie di ricerca, garantendo la valorizzazione delle competenze settoriali della comunità scientifica italiana nel panorama internazionale. Per questo motivo l'ASI, attraverso la Direzione Scienza e Ricerca, si impegna a promuovere l'interdisciplinarità e ad accrescere le interconnessioni tra la comunità scientifica, il mondo accademico ed il comparto industriale, anche utilizzando gli strumenti di finanziamento europei. Le linee di attività perseguite dall'ASI riguardano:

→ l'**Alta Formazione,** ovvero l'erogazione di borse di studio per programmi nazionali ed internazionali per assicurare il sostegno alla crescita delle competenze tecnico professionali degli studenti universitari e giovani ricercatori, che contribuisce al mantenimento del posizionamento dell'Italia a livello internazionale in campo scientifico, creando "Valore Pubblico".

→ La definizione di ***Roadmap* tematiche** con lo scopo di identificare le principali aree di interesse nel settore, sulla base della loro rilevanza nel contesto internazionale, valutandone lo stato dell'arte ed i possibili progressi previsti nel prossimo futuro ed evidenziare eventuali lacune nei

temi scientifici più rilevanti del settore e le diagnostiche necessarie per colmare tali gap. In quest'ottica, nel 2023 sono stati realizzati workshop tematici per conoscere, mappare e sensibilizzare le comunità nazionali di riferimento e i centri di eccellenza negli ambiti in cui ASI vuole investire, quali *space weather* e sull'eliofisica, sull'astrobiologia e le scienze della vita applicate allo Spazio, svolgendo un ruolo di guida strategica nel prossimo futuro.

→ I **Finanziamenti,** attribuiti anche mediante bandi competitivi, che consentono di espandere la comunità che dialoga con l'Agenzia e di sostenere lo sviluppo di nuove tecnologie volte a sviluppare la crescita della *space economy* nazionale. Un esempio, è rappresentato dal bando per *payload* e tecnologie finalizzate alla Luna, che costituisce una base su cui sviluppare le future attività di esplorazione lunare. Sono in corso anche le attività avviate dai bandi multidisciplinari "R*esearch Day*", volte alla realizzazione di prodotti pionieristici per l'esplorazione dello spazio e l'osservazione della terra.

→ Le **Attività di geodesia spaziale, *laser ranging* e comunicazione quantistica** condotte anche in laboratori allestiti al Centro Spaziale di Matera presso l'Osservatorio MLRO, che mirano ad elaborare proposte scientifiche di Ricerca Spaziale in collaborazione con altri Centri/Università/Enti o il *Sardinia Deep Space Antenna* (SDSA), con l'obiettivo di fornire servizi di navigazione e comunicazione per le missioni *Deep Space e Near Earth*, di esplorazione robotica ed umana e di supportare ambiziosi esperimenti scientifici.

→ Lo ***Space Science Data Center* (SSDC),** istituito nel 2000, con l'intento di massimizzare il ritorno scientifico dei programmi supportati dall'Agenzia, promuovendo l'utilizzo dei dati raccolti dalle missioni e dai programmi scientifici favorendone, nel contempo, la fusione e l'analisi congiunta. Nel corso del 2023 si segnala la partecipazione alle attività di calibrazione della missione *Euclid* e di data release della missione Gaia, la disseminazione dei risultati della missione *LICIAcube*, contributo italiano al primo esperimento di deflessione asteroidale.

Per l'analisi di genere delle pubblicazioni scientifiche si rinvia al §23.

7. Le Relazioni Internazionali e la Space Diplomacy

Il ruolo dello Spazio ha assunto un'importanza crescente non solo come strumento per il progresso scientifico e tecnologico del paese e della comunità internazionale, ma anche come opportunità per la politica estera e la diplomazia nazionale. L'ASI, per il tramite della Direzione Affari Internazionali e attraverso studi, analisi di scenario e consultazioni regolari con le Autorità competenti, in particolare con la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI), interagisce con le altre agenzie spaziali nazionali o Enti preposti alle attività spaziali e rappresenta l'Italia nelle diverse sedi nazionali e internazionali, quali l'Agenzia Spaziale Europea (ESA), l'Unione Europea, le Nazioni Unite e altri contesti multilaterali in supporto del Sistema Paese.

Relazioni Internazionali e *Space Diplomacy*

L'ASI partecipa e coordina, d'intesa con il MAECI, la presenza nazionale alle sessioni del Comitato delle Nazioni Unite sull'uso pacifico dello spazio extra-atmosferico (COPUOS) e ai suoi due Sotto Comitati. Nel 2023 la delegazione nazionale, oltre a partecipare alle attività ordinarie, ha partecipato attivamente a vari incontri, tra cui quelli degli *Artemis Accords* con gli altri paesi firmatari e alla seconda edizione dell'incontro delle agenzie spaziali dei Paesi membri dell'IILA (Organizzazione Internazionale Italo-Latino Americana) sul tema "*Il rafforzamento dell'integrazione regionale e dello sviluppo sostenibile nelle attività spaziali*".

Si segnalano le partecipazioni:

→ all'*International Space Forum* a livello Ministeriale, in collaborazione con l'*International Astronautical Federation* (IAF), di cui ASI è membro dal 1989, svoltosi a Panama City con la partecipazione di 8 paesi della regione del Centro America e Caraibica e altrettanti paesi osservatori del Sud America.

→ al G20 *Space Economy Leaders Meeting*
→ al *Summit degli Space Leaders,* al margine della Conferenza delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (COP 28).
→ all'*International Astronautical Congress* (IAC) 2023, anche in preparazione dell'edizione IAC 2024 di Milano.

Numerose sono state le relazioni bilaterali con i paesi europei ed extra europei, tra questi Stati Uniti (NASA), Giappone (JAXA), India (ISRO), Canada (CSA), Argentina (CONAE), Israele (ISA), Kenya (KSA), Azerbaijan (Azercosmos), Egitto (EgSA), Emirati Arabi (UAESA e MRSC), Brasile (BSA).
Nel 2023 sono stati finalizzati alcuni nuovi accordi con gli Stati Uniti, la Corea del Sud, durante la visita del Presidente della Repubblica avvenuta lo scorso novembre, con l'Algeria, il Giappone, la Lettonia e la Grecia. Con la NASA, in particolare, sono stati rinnovati cinque accordi (NuSTAR, SWIFT, MRO, GLAST e BepiColombo) e firmato uno nuovo (COSI).

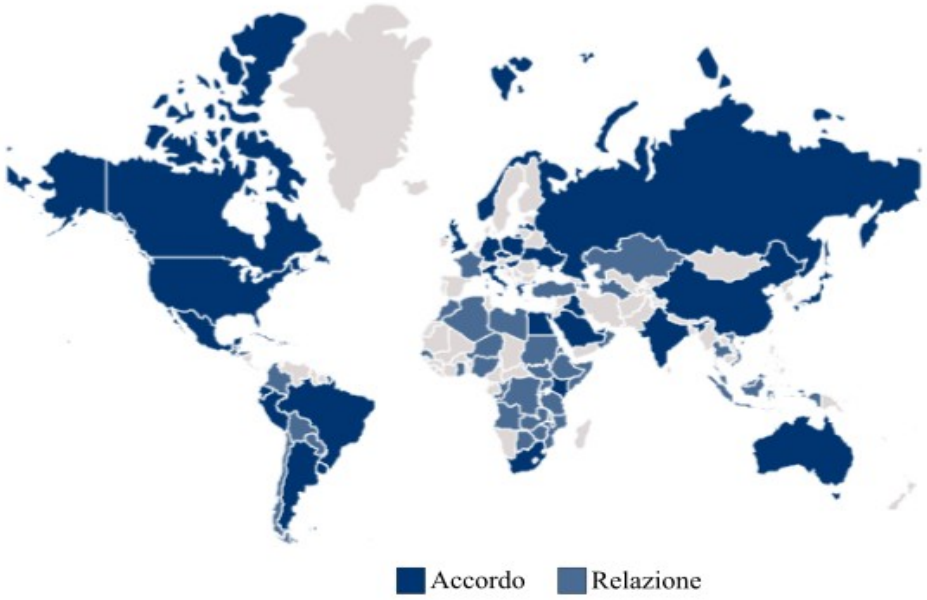


Figura 4 - Mappa coropletica relativa all'insieme degli Accordi e delle Relazione dell'ASI al 31/12/2023 (fonte dati DAI)

I rapporti con l'ESA

Nel 2023 sono state portate avanti le attività programmatiche definite all'ultimo Consiglio Ministeriale dell'ESA (CM22), tenutosi a Parigi nel mese di novembre 2022, in cui sono stati sottoscritti impegni da parte dei 22 stati membri, dei 4 membri associati e del Canada per un importo complessivo di circa 17 B€. 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 sulle attività obbligatorie - che includono tra le altre il programma scientifico, i costi delle infrastrutture e le attività generali - e sui programmi opzionali. Riguardo a questi ultimi, l'Italia si è affermata, per la prima volta, come primo paese contributore allocando una cifra pari a 2,5 miliardi di euro. In questo ambito, ha accresciuto il suo impegno nell'Esplorazione (Marte e orbita cislunare), nei programmi di Telecomunicazioni (*Moonlight*, *Secure Connectivity*) e di Navigazione (*Future*NAV), in ambito Lanciatori (Vega, *Space Rider*), e ha confermato un ruolo primario in Osservazione della Terra e *Space Safety*.
Nel corso del 2023 l'ASI ha costantemente monitorato lo status di implementazione dei programmi sottoscritti dall'Italia alla CM22, seguendone anche l'analisi economica e finanziaria.

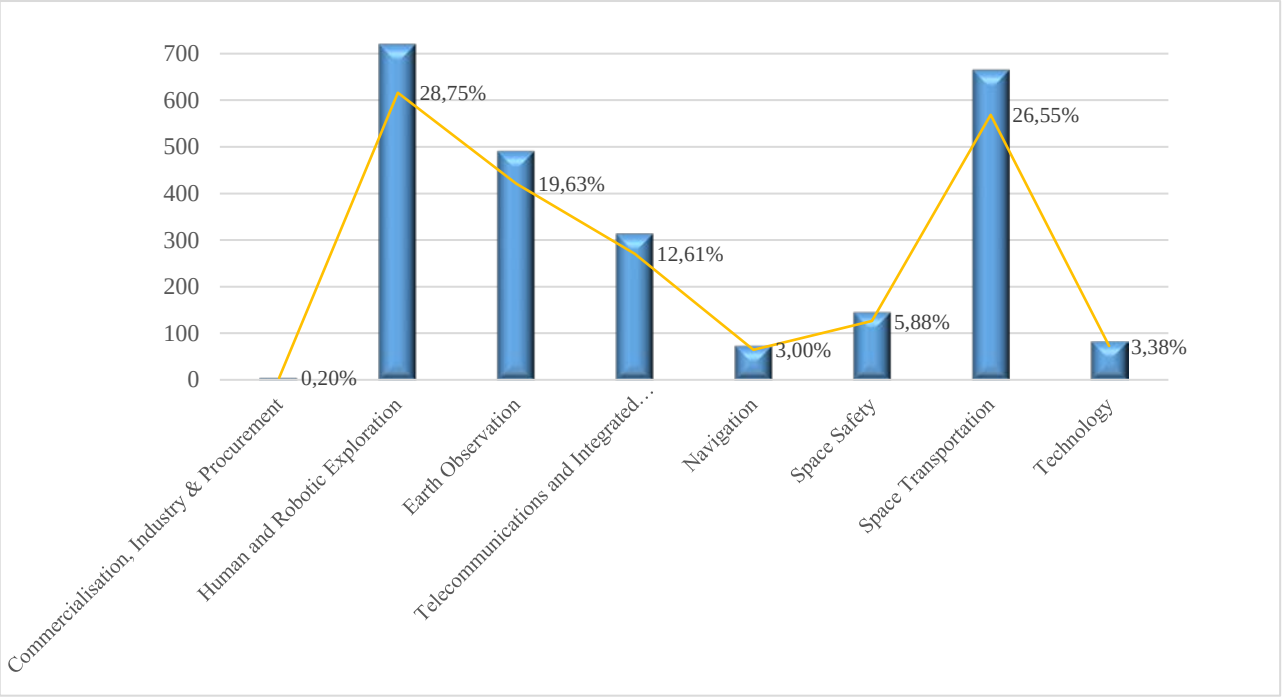


Grafico 4 - Impegni italiani sottoscritti alla CM22 nei programmi opzionali in valori assoluti e percentuali (fonte dati DAI)

A novembre 2023, si è svolta a Siviglia, in Spagna, la riunione congiunta del Consiglio dell'ESA e del Consiglio dell'UE partecipata dai ministri dei rispettivi paesi membri, denominata *Space Summit*. L'ASI ha contribuito alla preparazione dello Space Summit 2023 di Siviglia e ha curato le interazioni con gli operatori economici nazionali che conseguono gli affidamenti delle attività in ESA (industria, università e centri di ricerca), come anche le interazioni tra l'ASI e il Centro ESA di ESRIN a Frascati.

I rapporti con l'UE

Le attività in ambito UE sono state caratterizzate anche nel 2023 dalla profonda ristrutturazione e dal rafforzamento dei programmi spaziali dell'Unione. Con il Regolamento n. 696/2021, l'Unione Europea si è dotata di una *governance* unitaria e coerente per i programmi di Navigazione Satellitare (Galileo e EGNOS), di Osservazione della Terra (Copernicus), di Telecomunicazioni (GovSatCom), di Tutela e Sicurezza dell'Ambiente Spaziale (SSA) e si è dotata delle risorse economiche necessarie per il settennato 2021-2027 per circa 15 miliardi di euro. Inoltre, a seguito delle crescenti esigenze di comunicazioni sicure (istituzionali e commerciali, in particolare a bassa latenza) e l'esigenza di favorire la competitività dell'industria spaziale europea, in particolare a fronte dello sviluppo delle mega costellazioni USA, l'Unione Europea ha adottato nel 2023 il Regolamento sulla Connettività Sicura per il periodo 2023-2027 che prevede lo sviluppo della costellazione di telecomunicazioni sicure IRIS2.
In modo particolare l'ASI nel 2023 ha supportato l'elaborazione della documentazione di istruttoria per le riunioni del Gruppo Consiliare Spazio, rispettivamente, sotto la Presidenza svedese e quella spagnola.
L'ASI, inoltre, ha partecipato e/o supportato con la partecipazione dei propri delegati ed esperti, la preparazione dei numerosi incontri delle diverse configurazioni del Comitato per il programma spaziale europeo: EGNSS, Copernicus, SSA, GovSatCom, Sicurezza, gruppo Orizzontale e del programma *Horizon Europe* – Spazio (programma di ricerca e sviluppo dell'UE).
ASI ha partecipato, inoltre, molto attivamente con i suoi rappresentanti alle attività della *partnership* EU-SST.
Da segnalare che l'Agenzia ha stimolato la partecipazione della filiera spaziale italiana ai bandi di gara emessi periodicamente dalla UE, attraverso l'organizzazione di incontri informativi in merito al programma di ricerca *Horizon Europe*, al nuovo programma di Connettività Sicura – IRIS2, oltre ad

incontri con rappresentanti dell'EUSPA, l'Agenzia per il programma spaziale europeo.

Centro spaziale Luigi Broglio - Malindi

La visita al Broglio Space Center del Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, lo scorso 15 marzo 2023, ha rimesso il Kenya e la Base spaziale di Malindi tra i dossier più importanti e strategici per il paese. La visita ha dato impulso ed evidenziato l'importanza di alcuni settori e progetti correlati. Tra questi, in particolare, la realizzazione di un centro regionale di Osservazione della Terra e la formazione. Proprio sul tema della formazione è da rilevare che nel 2023 l'ASI ha realizzato presso il BSC i seguenti corsi:

- → Corso per installazione, collaudo e funzionamento dell'antenne dedicata all'osservazione della Terra;
- → Corso "*Formare il formatore*" nell'ambito del programma *Copernicus – Working Group for Africa;*
- → Attività di test e acquisizione dati nell'ambito del progetto di ricerca (Cubesat SIMBA - IKUNS 3);
- → attività di ricerca nell'ambito del progetto EQUO (*Equatorial Observatory*).

In collaborazione con KSA, Università di Pwani-Kenya, INGV, ICTP, UNOOSA, ha tenuto il *Workshop* internazionale di *Capacity Building on Space Weather*

A seguire sono riportati alcuni numeri relativi al BSC:

190	numero dei lavoratori locali
3	numero dei contratti attivi con agenzie spaziali
8	supporti ai lanci *SpaceX*
2	supporti *ARIANE*
16	supporti al CONAE per SAOCOM 1A e 1B
9156	passaggi acquisiti dei satelliti AGILE, NuSTAR, SWIFT e IXPE
9	incontri istituzionali e tecnici tra Italia e Kenya a livello di Ministri e di Agenzia

Tabella 1 - I dati del BSC (fonte dati DAI)

8. GLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico è il risultato di un processo razionalmente e pragmaticamente pianificato, governato e controllato che fa perno su una serie di strumenti specifici, coerenti con questa finalità, a partire dall'adozione di strumenti di interazione strutturata con gli *stakeholder* esterni e interni all'Amministrazione.
Il ciclo di programmazione integrata è una condizione abilitante, un pilastro funzionale e gestionale che mette a sistema e finalizza la gestione, la misurazione, la valutazione, la rendicontazione e la programmazione. Il Valore Pubblico è diventato la nuova frontiera della *Performance*, la sua "stella polare", che consente alla PA di finalizzare il proprio operato verso lo scopo nobile del mantenimento delle promesse di mandato (*performance* istituzionale) e del miglioramento delle condizioni di vita dell'Ente e dei suoi *stakeholder*.
Il Valore Pubblico, pur non rientrando tecnicamente nel processo di misurazione e valutazione della *performance* di una pubblica amministrazione, ne condiziona fortemente l'azione e l'operato secondo una logica di integrazione e finalizzazione che connette la *Performance* Organizzativa alla realizzazione di politiche e strategie di livello nazionale.
Il Valore pubblico, articolato in quattro dimensioni (Economica e produttiva, Innovazione e Ricerca, Sociale e Ambientale e Diplomatica) è misurato attraverso indicatori di impatto intermedio e finale che consentono di ripercorrere e tracciare i risultati di una determinata politica di sviluppo.
Il modello è delineato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dove è rappresentato il percorso logico di interazione tra i diversi elementi.



Figura 5 - Gli ambiti di misurazione della Performance e la loro interrelazione con il Valore pubblico (fonte SMVP)

Gli obiettivi di Valore Pubblico dell'ASI contenuti nel PIAO 2023-2025 sono funzionalmente collegati agli obiettivi strategici definiti dal vigente DVSS. Con il PIAO 2023-2025 è stata fatta una prima elaborazione di tali obiettivi che, si precisa, sono stati sviluppati e organizzati in modo diverso nell'edizione 2024-2026, in ragione di un livello di maturità maggiore dell'Ente rispetto alle importanti modifiche legislative completatesi solo a giugno 2023, quindi successivamente all'approvazione del documento avvenuta a gennaio dello stesso anno, e in ragione di un cambio di *management* (rinnovo dell'organo politico – amministrativo e rinnovo dell'incarico di Direttore Generale). Ciò non toglie la bontà degli obiettivi definiti con il PIAO 2023-2025, i cui elementi più

significativi hanno trovato ulteriore spazio nell'ambito del PIAO 2024-2026.
Gli obiettivi di Valore Pubblico, che verranno trattati nel paragrafo, riguardano:

→ i progetti del PNRR, articolati in 5 obiettivi, tanti quanti i progetti affidati per competenza all'ASI;
→ le attività di comunicazione finalizzate alla divulgazione e alla diffusione della cultura aerospaziale verso ogni tipologia di pubblico,
→ le attività volte a garantire il posizionamento scientifico nel settore attraverso le funzioni dello *Space Science Data Centre* (SSDC), finalizzate a promuovere il coinvolgimento della comunità scientifica in modo integrato e sinergico.

Si precisa che quanto riportato per gli obiettivi di Valore Pubblico, con particolare riferimento ai Progetti PNRR, è il risultato della misurazione in termini di realizzazione delle attività programmate (efficienza/efficacia) e non di impatti e ricadute sulla collettività, che sarà possibile rilevare/valutare solo nel medio-lungo termine.

Progetti PNRR	
Dimensioni coinvolte: *Sociale e Ambientale ed Economica / Produttiva*	
Principali Stakeholder interessati: *Istituzioni pubbliche, Comparto produttivo (industria e PMI), Imprese ed enti pubblici di ricerca, Cittadini, Associazioni*	
Descrizione degli indicatori: *Cinque dei sette obiettivi di Valore Pubblico sono dedicati alla realizzazione dei progetti del PNRR assegnati, in qualità di soggetto attuatore, all'Agenzia. Essi riguardano SATCOM, Il progetto "Laboratori di Matera", il programma SPACE FACTORY, i servizi IN-ORBIT ECONOMY – IN-ORBIT SERVICES e il progetto Fly Eye. In modo particolare gli obiettivi tracciano il rispetto dei tempi di pianificazione e di realizzazione fissati al 2026.* Per verificare lo stato di avanzamento si tiene conto dei Piani Operativi allegati alla Convenzione sui progetti PNRR. La Convenzione per la realizzazione dell'Investimento 4 "*Tecnologie satellitari ed economia spaziale*" della Missione 1 Componente C2 è articolata in 5 sub investimenti per un totale di 880M€ di cui 570M€ su fondi PNRR e 310M€ su fondi complementari.	
Indicatori, target, peso	**Risultati registrati al 31/12/2023**
Realizzazione di almeno una costellazione o prova di fattibilità (PoC) della costellazione	100% (rispetto alla programmazione 2023)
Potenziamento del Centro Spaziale "*Giuseppe Colombo*" presso la Base di Matera per abilitare servizi e supporto agli utenti	30,22% (rispetto alla programmazione 2023)
Sviluppo del progetto di M-AIT di piccoli satelliti (*Space Factory* 4.0)	100% (rispetto alla programmazione 2023)
Realizzazione di una missione dimostrativa delle capacità di IOS; Sviluppo delle tecnologie critiche abilitanti; sviluppo di un motore "*green*" *multi-purpose*	86,50% (rispetto alla programmazione 2023)
Realizzazione di tre telescopi ad alte prestazioni in grado di identificare oggetti spaziali	76,93% (rispetto alla programmazione 2023)
Valore di raggiungimento degli obiettivi legati ai progetti PNRR	**89%**
Le attività di rendicontazione avvengo attraverso il sistema ReGiS, sviluppato dalla Ragioneria Generale dello Stato. Tale modalità consente alle amministrazioni coinvolte di adempiere agli obblighi di monitoraggio, rendicontazione e controllo delle misure e dei progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). L'aggiornamento del portale avviene	

periodicamente. Relativamente alla % di avanzamento si rinvia al §10 "*La Performance Organizzativa di Ente*".

Scheda 1 - Scheda Obiettivo di Valore Pubblico progetti PNRR (fonte dati DPG)

Attività di comunicazione finalizzate alla divulgazione e alla diffusione della cultura aerospaziale

Dimensioni coinvolte: *Sociale e Ambientale, Economica / Produttiva e Innovazione e Ricerca*

Principali Stakeholder interessati: *Istituzioni pubbliche anche di ricerca, Scuole di ogni ordine e grado, Università, Centri di Ricerca, Cittadini, Imprese*

Descrizione degli indicatori: *L'obiettivo monitorato attraverso 3 indicatori specifici e caratteristici della funzione istituzionale di ASI, la capacità di coinvolgimento delle scuole nelle attività di divulgazione della cultura aerospaziale per la promozione delle discipline STEM, la diffusione delle attività dell'ASI in ambito scientifico, tecnologico e di innovazione attraverso l'incremento degli utenti del sito e dei followers dei diversi canali di informazione (Facebook, Twitter, Instagram) e la divulgazione delle attività spaziali attraverso canali specifici, quali post e testate giornalistiche (Global Science).*

Indicatori, target, peso	**Risultati registrati al 31/12/2023**
o Indicatore a): Numero di studenti e docenti di scuola primaria e secondaria coinvolti in attività di diffusione cultura aerospaziale e promozione discipline STEM o Target a): Numero di studenti coinvolti: 7.500 e numero di docenti coinvolti: 2.200 o Peso: 40%	Target raggiunto al 70%
o Indicatore b): % di incremento degli utenti del Sito e degli ulteriori canali di informazione (Facebook, Twitter, Instagram) o Target b): + 5% rispetto ai dati 2022 o Peso: 40%	Target raggiunto al 56%
o Indicatore c): Numero di puntate di podcast da lanciare attraverso la testata giornalistica "Global Science" o Target c): Realizzazione di 40 puntate o Peso: 20%	Target raggiunto al 100%
Valore di raggiungimento dell'obiettivo (valore ponderato)	**70,40%**

Report annuali basati su fonti miste (consuntivazione attività di comunicazione istituzionale), esterne (pubblicazioni) o ad alta evidenza esterna. Relativamente alla % di avanzamento relativa al secondo indicatore, e più specificatamente per quanto riguarda i risultati collegati all'uso dei *social*, si rinvia al § 10 "*La Performance Organizzativa di Ente*".

Scheda 2 - Scheda Obiettivo di Valore Pubblico Divulgazione e Diffusione cultura Aerospaziale (fonte dati DCI)

Posizionamento scientifico nel settore attraverso l'infrastruttura di ricerca *Space Science Data Centre (SSDC)*

Dimensione coinvolta: *Innovazione e Ricerca*

Principali Stakeholder interessati: *Comunità scientifica, Enti Pubblici di ricerca, Ricercatori, Università*

Descrizione degli indicatori: *L'obiettivo monitorato attraverso 2 indicatori specifici legati all'operatività dell'infrastruttura di ricerca multi-missione, multi-lunghezza e multi-messaggistica dedicata alle operazioni scientifiche, all'elaborazione, all'archiviazione e alla*

distribuzione di dati, il cui scopo è quello di fornire supporto alle missioni spaziali scientifiche in cui è coinvolta l'Italia. In modo particolare il sostegno alla comunità scientifica è tracciato attraverso la capacità di acquisizione dei dati (per tutti i satelliti operativi supportati dal SSDC), la loro conservazione e la messa a disposizione agli utenti interessati.	
Indicatori, target, peso	**Risultati registrati al 31/12/2023**
o Indicatori: 95% di dati acquisiti su quelli disponibili per tutti i satelliti operativi supportati dal SSDC + 95% di dati conservati e resi disponibili dalla SSDC o Target: 100% del valore atteso o Peso: 100%	Target raggiunto al 100%
Valore di raggiungimento dell'obiettivo	**100%**
Report annuali (fonte interna) - I livelli di prestazione dei servizi sono stati raggiunti pienamente e certificati attraverso i contratti di gestione dell'infrastruttura. Il sistema di gestione delle richieste, *Request Tracker*, consente di gestire e tracciare la messa a disposizione dei dati alla comunità scientifica.	

Scheda 3 - Scheda Obiettivo di Valore Pubblico Sostegno alla Ricerca (fonte dati DSR)

9. BILANCIO SOCIALE

Il Bilancio Sociale è uno strumento di comunicazione periodica che consente di rendere noti i risultati delle attività svolte dall'organizzazione, fornendo una rappresentazione che va oltre i semplici aspetti finanziari e contabili. Esso illustra in maniera esaustiva l'impatto e il valore generato dall'ente, non limitandosi ai soli dati economici. È uno strumento che si affianca, non si sovrappone, al PIAO, è ad esso complementare poiché ha come fine ultimo quello di comunicare agli *stakeholder* e a tutta la comunità il **Valore** generato dall'azione dell'Ente, restituendo al "*contribuente*" una visione d'insieme degli impatti prodotti.

Per un ente pubblico come l'Agenzia Spaziale Italiana, operante in un settore complesso e in costante evoluzione, il Bilancio Sociale riveste un ruolo cruciale. Esso rappresenta uno strumento fondamentale per favorire l'inclusione e il dialogo con i diversi portatori di interesse, consentendo una comunicazione trasparente e diretta verso tutti gli *stakeholder*. Inoltre, costituisce un utile mezzo per gestire efficacemente l'immagine e la reputazione dell'Agenzia, veicolando in modo chiaro le proprie attività, obiettivi e risultati raggiunti.

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.
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.

Questo processo ha permesso di identificare e classificare con maggior dettaglio gli *stakeholder* in macro-categorie, associando le linee di attività ai rispettivi portatori di interesse. È stato inoltre valutato il grado di influenza (quanto lo *stakeholder* può influire, contribuire o supportare l'efficace attuazione dell'attività) e il grado di interesse (quanto lo *stakeholder* è interessato all'attività e ai suoi impatti positivi o negativi). Ciò ha consentito di ottenere una matrice interesse/influenza che evidenzia gli *stakeholder* chiave dell'ASI, fornendo ai vertici un quadro complessivo per sviluppare interventi e valutazioni di carattere strategico-politico attraverso il coinvolgimento diretto degli *stakeholder* (*stakeholder engagement*)."
L'Agenzia sta valutando di dare seguito all'attività svolta entro il 2023 per consolidare i diversi strumenti di *accountability* e realizzare ulteriori sviluppi.

10. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

La Performance Organizzativa di Ente (di seguito anche **PO**) è misurata attraverso la realizzazione degli obiettivi di 1° livello, ad orizzonte triennale; le modalità di misurazione e valutazione sono in linea con la metodologia del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, edizione 2022, approvata a gennaio 2023 (di seguito anche **SMVP**).
In un'ottica di piena integrazione tra missione di Ente e funzioni trasversali a supporto, la **PO** è strutturata nei due distinti Domini, quello "**Istituzionale**" e quello "**Gestionale**", rappresentativi, rispettivamente, delle attività di *core* dell'Agenzia (obiettivi direttamente collegati al perseguimento della strategia delineata dai documenti programmatici di livello superiore) dalle attività legate alla capacità di conduzione e gestione dell'Ente, in un'ottica di efficacia, efficienza e miglioramento della "*macchina*" burocratica.
In conseguenza alla diversa rilevanza ricoperta dalle attività afferenti ai due Domini, ad essi è stato assegnato un peso così articolato

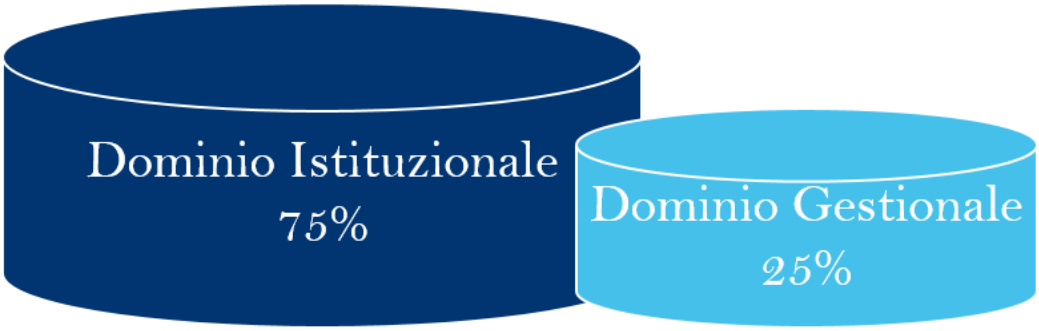


Figura 6 - Peso assegnato ai due Domini (fonte PIAO 2023-2025)

Analogamente si comportano i singoli obiettivi ai quali sono assegnati pesi differenti in relazione alla loro complessità e significatività nel dato momento storico (ad esempio agli obiettivi legati alla realizzazione degli accordi tra l'Agenzia e le Istituzioni Governative è stata assegnata una rilevanza maggiore).
Si rinvia all'analisi delle schede (contraddistinte dai numeri da 4 a 15) per ogni approfondimento e analisi di dettaglio. Si precisa che nelle schede alla voce Strutture coinvolte sono inserite le strutture impegnate, seppur marginalmente, nella realizzazione degli obiettivi. Nelle didascalie le strutture responsabili della misurazione dei risultati.
Pertanto, il valore di misurazione della *Performance* Organizzativa di Ente, ottenuto mediante il sistema di ponderazione incrociato tra il peso del Dominio e quello del singolo Obiettivo, risulta essere pari all'**89,44%,** di diversi punti percentuali superiore al livello minimo atteso per il 2023, che il PIAO 2023-2025 ha fissato al **75%**.

Obiettivi del Dominio Istituzionale

Gestire gli affari internazionali dell'Agenzia in linea con gli indirizzi del Governo definiti dal Presidente del Consiglio dei Ministri (o Autorità sua Delegata) e dal COMINT, in stretto coordinamento con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	**Peso 10%**
Impatti / Risultati attesi	L'obiettivo mira a raggiungere un posizionamento nazionale di primo piano all'interno della comunità spaziale internazionale e sui mercati internazionali di interesse con chiari ritorni politici, economici, industriali e commerciali di medio e lungo termine.

Gestire gli affari internazionali dell'Agenzia in linea con gli indirizzi del Governo definiti dal Presidente del Consiglio dei Ministri (o Autorità sua Delegata) e dal COMINT, in stretto coordinamento con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	Peso 10%
Destinatari dell'obiettivo	Istituzioni nazionali, Associazioni di categoria e Imprese Nazionali, Collettività.
Indicatori	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 formazione di competenze internazionali nel settore spazio d) % avanzamento di contratti e accordi relativi alla gestione della base di Malindi
Target 2023	100% con riferimento a tutti gli indicatori
Risultati 2023	**100% con riferimento a tutti gli indicatori**
Strutture coinvolte	Direzione Affari Internazionali - Presidenza - Direzione Generale – Direzione Sicurezza – Direzione Scienza e Ricerca – Direzione Programmi – Direzione Comunicazione Istituzionale – Direzione Risorse Umane – U.O. Affari Legali e Societari – Direzione Amministrazione e Finanza – U.O. Coordinamento Area Strategica e *New Space Economy*

Scheda 4 – Obiettivo di 1° Livello "Gestire gli affari internazionali dell'Agenzia ….." (fonte dati DAI)

Rafforzare il coordinamento con organismi esterni (COMINT) e interni all'Agenzia (Comitato esecutivo)	Peso 10%
Impatti / Risultati attesi	Recepire le indicazioni e gli indirizzi di natura strategica del COMINT e programmare la loro operatività attraverso documenti strategici ASI, quali DVSS e PTA, che consentono una sinergia tra ASI e una struttura politica come il COMINT. Tutto ciò a beneficio della trasformazione delle indicazioni strategiche in attività operative in linea con le politiche nazionali.
Destinatari dell'obiettivo	Associazioni di categoria e Imprese Nazionali, Settore Ricerca e Formazione.
Indicatore	Copertura (in termini percentuali) 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 2023	100%
Risultati 2023	**100%**
Strutture coinvolte	U.O. Coordinamento Area Strategica – Unità Rapporti con gli *Stakeholder* - Direzione Scienza e Ricerca - Direzione Programmi - Direzione Affari Internazionali - Direzione Sicurezza - Direzione Amministrazione e Finanza - Direzione Comunicazione istituzionale

Scheda 5 - Obiettivo di 1° Livello "Rafforzare il coordinamento con organismi esterni (COMINT)...." (fonte dati UAS)

Promuovere ed attuare la Strategia Nazionale della Sicurezza per lo Spazio	Peso 10%
Impatti / Risultati attesi	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

Promuovere ed attuare la Strategia Nazionale della Sicurezza per lo Spazio	Peso 10%
	gestione dei programmi spaziali, vigilando sulla loro applicazione.
Destinatari dell'obiettivo	Istituzioni Nazionali, Istituzioni Internazionali, Associazioni di categoria ed Imprese nazionali, Settore Ricerca e Formazione, *Stakeholder* interni, Collettività.
Indicatori	a) % di completamento delle attività richieste b) % di realizzazione della formazione specifica
Target 2023	a) 100% b) 100%
Risultati 2023	**a) 100%** **b) 100%**
Strutture coinvolte	Direzione Sicurezza - Direzione Affari Internazionali - Direzione Programmi - Direzione Scienza e Ricerca – Direzione Risorse Umane - Direzione Amministrazione e Finanza - Direzione IT Logistica e transizione digitale- Direzione Comunicazione istituzionale – U.O. Coordinamento Area Strategica e *New Space Economy*

Scheda 6 - Obiettivo di 1° Livello " Promuovere e attuale la Strategia Nazionale della sicurezza per lo Spazio" (fonte dati DSC)

Assicurare la riconoscibilità dell'Agenzia, del suo ruolo, delle sue attività e dei suoi risultati presso la comunità spaziale nazionale e internazionale, il sistema d'impresa, la ricerca, il grande pubblico, i giovani	Peso 10%
Impatti / Risultati attesi	I risultati attesi sono individuabili nell'aumento di notorietà dell'Agenzia presso gli *stakeholder* di riferimento nazionali e internazionali, in una più diffusa conoscenza dei benefici apportati dalle attività spaziali alla vita quotidiana delle persone e all'economia e ad una maggiore conoscenza dell'utilizzo che viene fatto di fondi pubblici, nella prospettiva di incrementare l'*accountability*.
Destinatari dell'obiettivo	Istituzioni Nazionali, Istituzioni Internazionali, Media, Associazioni di categoria ed Imprese nazionali, Settore Ricerca e Formazione, Collettività.
Indicatori	% di realizzazione del Piano di Comunicazione Esterna
Target 2023	100%
Risultati 2023	**93,50%**
Strutture coinvolte	Direzione Comunicazione Istituzionale – Direzione Programmi – Direzione Scienza e Ricerca – Direzione Affari Internazionali

Scheda 7 - Obiettivo di 1° Livello "Assicurare la riconoscibilità dell'Agenzia...." (fonte dati DCI)

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	Peso 25%
Impatti / Risultati attesi	Gli impatti attesi attengono all'ottimizzazione della sinergia tra le diverse funzioni: quella di indirizzo strategico e politico deputate al COMINT e di programmazione e realizzazione dell'ASI, in un ambito di rilevante sviluppo tecnologico e scientifico del Paese nelle diverse Aree Programmatiche individuate.
Destinatari dell'obiettivo	Istituzioni Nazionali, Associazioni di categoria ed Imprese nazionali, Settore Ricerca e Formazione.
Indicatori	% di realizzazione della programmazione
Target 2023	100%

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	Peso 25%
Risultati 2023	**60%**
Strutture coinvolte	Direzione Scienza e Ricerca - Direzione Programmi - UO Capo Sito Matera – U.O. Capo Sito Malindi – U.O. Capo Sito Sardegna - Direzione Amministrazione e Finanza – Direzione Affari Internazionali - Coordinamento *Management Office* – Direzione Sicurezza – Direzione Comunicazione Istituzionale – Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale – Direzione Risorse Umane – U.O. Coordinamento Area Strategica e *New Space Economy*

Scheda 8 - Obiettivo di 1° Livello "Accordo ASI-PCM" (fonte dati DPG e DSR)

Garantire l'attuazione della Convenzione per la realizzazione del PNRR tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri l'ASI (M1C2)	Peso 25%
Impatti / Risultati attesi	Gli impatti attesi sono riferiti allo sviluppo di nuove infrastrutture e tecnologie satellitari con un conseguente sviluppo dell'economia spaziale del Paese nelle aree di Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e *In Orbit Economy*.
Destinatari dell'obiettivo	Istituzioni nazionali, Settore Ricerca e Formazione, Associazioni di categoria e imprese nazionali.
Indicatori	% di realizzazione della programmazione
Target 2023	100%
Risultati 2023	**89%**
Strutture coinvolte	Direzione Scienza e Ricerca - Direzione Programmi - Direzione Amministrazione e Finanza – Direzione Affari Internazionali - Coordinamento *Management Office* – Direzione Sicurezza – Direzione Comunicazione Istituzionale – Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale – Direzione Risorse Umane – Unità Coordinamento Area Strategica e *New Space Economy*

Scheda 9 - Obiettivo di 1° Livello "Realizzazione programmi PNRR" (fonte dati DPG)

Ai fini della valutazione partecipativa incrementare e agevolare il dialogo e l'interazione con gli stakeholder esterni	Peso 10%
Impatti / Risultati attesi	Individuare in collaborazione con la comunità scientifica e industriale i programmi prioritari e strategici dei prossimi anni per il Sistema Paese, anche nel quadro delle collaborazioni internazionali. Attraverso i *workshop* e le giornate tematiche è, infatti, possibile definire una *roadmap* per le attività di ricerca scientifica e tecnologica favorendone sinergia e interdisciplinarietà. L'istituzione di un tavolo permanente per la ricerca consentirà di consolidare e strutturare ulteriormente i rapporti con gli *stakeholders* di riferimento.
Destinatari dell'obiettivo	Istituzioni nazionali, Settore Ricerca e Formazione, Associazioni di categoria e imprese nazionali.
Indicatori	a) Organizzazione e svolgimento di *workshop* / giornate tematiche con *stakeholder* appartenenti alla comunità scientifica e al comparto industriale b) Istituzione e operatività del Tavolo di Coordinamento per la Ricerca Spaziale e l'Innovazione
Target 2023	a) 5 b) istituzione del Tavolo entro il 31/12/2023
Risultati 2023	**100% con riferimento ad entrambi gli indicatori**

Ai fini della valutazione partecipativa incrementare e agevolare il dialogo e l'interazione con gli stakeholder esterni	Peso 10%
Strutture coinvolte	U.O. Coordinamento area strategica e *New Space Economy* - Direzione Scienza e Ricerca - Direzione Comunicazione Istituzionale

Scheda 10 - Obiettivo di 1° Livello "Valutazione partecipativa *Stakeholder* esterni" (fonte dati DSR)

Obiettivi del Dominio Gestionale

Ottimizzare i processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione	Peso 20%
Impatti / Risultati attesi	Impatto sull'incremento della performance gestionale ed organizzativa e sul buon funzionamento dell'Agenzia in generale, nonché impatto in termini di efficienza ed efficacia sul ciclo di attività inerenti alla contrattualizzazione e all'affidamento di forniture di beni e servizi a beneficio del sistema produttivo italiano.
Destinatari dell'obiettivo	Istituzioni nazionali, Settore Ricerca e Formazione, Associazioni di categoria e imprese nazionali.
Indicatori	a) % di realizzazione del piano di intervento emesso nel 2022 finalizzato alla riduzione dei tempi di contrattualizzazione b) % di riduzione dei tempi di contrattualizzazione
Target 2023	a) Entro il 31/07/2023 b) - 7% dei tempi di contrattualizzazione rispetto ai dati registrati nel 2022
Risultati 2023	**a) 97,50%** **b) 100%**
Strutture coinvolte	Direzione Affari Internazionali - Direzione Scienza e Ricerca - Direzione Programmi -Direzione Comunicazione - Direzione Risorse Umane - Direzione Amministrazione e Finanza – U.O. Coordinamento Area Strategica e *New Space Economy* – U.O. Capo Sito Malindi – U.O. Capo Sito Sardegna – U.O. Capo Sito Matera - Coordinamento *Management Office*

Scheda 11 - Obiettivo di 1° Livello "Ottimizzazione tempi di contrattualizzazione" (fonte dati DAF)

Realizzare il Piano delle Assunzioni per garantire la realizzazione della *mission* dell'ASI	Peso 20%
Impatti / Risultati attesi	Maggiore efficienza nell'assolvere ai compiti assegnati ad ASI dal PTA, ivi comprese le attività discendenti dal PNRR nel quadro della nuova governance definita dalla c.d. Legge Spazio e in coerenza con la vigente Macro organizzazione (valore economico e strutturale); redistribuzione dei carichi di lavoro (valore strutturale); maggiore efficienza ed efficacia dell'ASI (valore relazionale).
Destinatari dell'obiettivo	*Stakeholder* interni, Associazioni di categoria ed Imprese Nazionali, Collettività.
Indicatori	% di realizzazione del Piano operativo assunzionale per l'anno di riferimento
Target 2023	**100%**
Risultati 2023	**91%**
Strutture coinvolte	Direzione Risorse Umane - Direzione Amministrazione, Finanza - Direzione Affari Internazionali - Direzione Sicurezza - Direzione Comunicazione Istituzionale - Direzione Programmi - Direzione Scienza e Ricerca - Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale - U.O. Coordinamento area strategica e *New*

Realizzare il Piano delle Assunzioni per garantire la realizzazione della *mission* dell'ASI	Peso 20%
	Space Economy - Coordinamento *Management Office*

Scheda 12 - Obiettivo di 1° Livello "Realizzare il Piano assunzionale" (fonte dati DRU)

Realizzare il Piano Triennale per l'Informatica (Piano vigente)	Peso 20%
Impatti / Risultati attesi	La strategia è volta a (i) favorire lo sviluppo di una società digitale, (ii) promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, (iii) contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano.
Destinatari dell'obiettivo	Associazioni di categoria ed Imprese Nazionali, Collettività.
Indicatori	% di realizzazione del Piano Triennale dell'informatica
Target 2023	100%
Risultati 2023	**100%**
Strutture coinvolte	Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale - Direzione Sicurezza - Direzione Comunicazione Istituzionale - Direzione Amministrazione e Finanza

Scheda 13 - Obiettivo di 1° Livello "Realizzare il Piano Triennale per l'Informatica" (fonte dati DIT)

Realizzare le misure del Piano di Prevenzione della Corruzione	Peso 20%
Impatti / Risultati attesi	Le misure di prevenzione strutturate convergono su una strategia di prevenzione orientata ad imprimere un impulso produttivo verso la promozione della cultura dell'etica, dell'integrità e della legalità all'interno e all'esterno dell'Agenzia, e ad incidere tanto su soggetti interni all'amministrazione quanto su soggetti esterni alla stessa. Le misure di prevenzione pianificate svolgono un ruolo di protezione nei confronti del valore pubblico espresso dall'ASI. La trasparenza è un obiettivo auto consistente, ma è anche uno strumento necessario per conseguire ulteriori acquisizioni, quali efficienza, integrità, *accountability*, prevenzione dei fenomeni corruttivi, partecipazione dei cittadini e tutela degli stessi.
Destinatari dell'obiettivo	*Stakeholder* Interni, Istituzioni Nazionali, Istituzioni Internazionali, Associazioni di categoria ed Imprese Nazionali, Media, Settore Ricerca e Formazione, Collettività.
Indicatori	a) % di realizzazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 b) % di realizzazione di attività e adempimenti per la *compliance* in ambito trasparenza
Target 2023	a) 100% b) 100%
Risultati 2023	**a) 100%** **b) 100%**
Strutture coinvolte	Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Direzione Risorse Umane (e U.O. afferenti UPS, UNW, UGA) - Direzione Amministrazione e Finanza (e U.O. afferenti, UCF, UCT, UAC) - Direzione Programmi (e U.O. afferente UCP) – Direzione IT Logistica e Transizione Digitale - Direzione Scienza e Ricerca – U.O. UAL, URM, UCG, UMU, UVC

Scheda 14 - Obiettivo di 1° Livello "Realizzare le misure del PTPC" (fonte dati RPCT)

Attuare modalità di indagini sui temi del benessere organizzativo del personale e sull'adeguatezza degli strumenti di supporto forniti ai fini della valutazione partecipativa	Peso 20%
Impatti / Risultati attesi	L'attività di valutazione partecipativa consente di monitorare e verificare il rispetto di determinati standard quanti-qualitativi e il grado di rispondenza di determinate attività e servizi alle attese dei cittadini e/o utenti, ed ha come principale finalità l'integrazione dell'azione amministrativa con il punto di vista degli utenti. Le informazioni raccolte a valle del processo di partecipazione sono inoltre rilevanti ai fini della programmazione futura e utili al miglioramento delle attività e dei servizi erogati e in più in generale, con riferimento agli stakeholder interni allo stato delle risorse dall'amministrazione. Lo strumento inoltre consente di accrescere il senso di appartenenza, la diminuzione della conflittualità e il conseguente flusso comunicativo interno efficace e completo (valore relazionale e umano); oltre a ciò si conta di registrare un miglioramento della capacità organizzativa (valore strutturale) e l'adeguamento dei servizi erogati alle necessità espresse dai fruitori (valore evolutivo).
Destinatari dell'obiettivo	*Stakeholder* interni.
Indicatori	% 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 2023	≥ 70% per ciascun ambito di indagine
Risultati 2023	**100%**
Strutture coinvolte	Direzione Risorse Umane - Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale - Direzione Comunicazione Istituzionale.

Scheda 15 - Obiettivo di 1° Livello "Valutazione partecipativa *Stakeholder* interni" (fonte dati DIT e DRU)

Di seguito viene evidenziata la correlazione tra gli Obiettivi di 1° livello e gli obiettivi strategici del DVSS, tenendo conto del criterio della prevalenza.

	Promuovere la crescita economica, lo sviluppo e l'uso di servizi e applicazioni spaziali	**Sostenere la ricerca e l'innovazione del paese**	**Consolidare e rafforzare il ruolo del paese a livello internazionale**	**Garantire l'efficien-tamento e l'ottimiz-zazione dei processi amministrativi e gestionali …..**
Gestire gli affari internazionali dell'Agenzia ….			✓	
Rafforzare il coordinamento con organismi esterni (COMINT)…	✓		✓	
Promuovere ed attuare la Strategia Nazionale della Sicurezza per lo Spazio	✓		✓	
Assicurare la riconoscibilità dell'Agenzia…..	✓	✓		
Attuazione degli accordi tra la PCM e ASI	✓	✓		
Garantire l'attuazione della Convenzione per	✓	✓		

	Promuovere la crescita economica, lo sviluppo e l'uso di servizi e applicazioni spaziali	Sostenere la ricerca e l'innovazione del paese	Consolidare e rafforzare il ruolo del paese a livello internazionale	Garantire l'efficientamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali …..
la realizzazione del PNRR …				
…incrementare e agevolare il dialogo e l'interazione con gli stakeholder esterni		✓		
Ottimizzare i processi … funzionali alla contrattualizzazione				✓
Realizzare il Piano delle Assunzioni ….				✓
Realizzare il Piano Triennale dell'Informatica				✓
Realizzare le misure del PTPC				✓
… agevolare il dialogo e l'interazione con gli stakeholder esterni				✓

Tabella 2 - Correlazione Obiettivi di 1° Livello e Obiettivi strategici ASI (fonte dati PIAO 2023-2025)

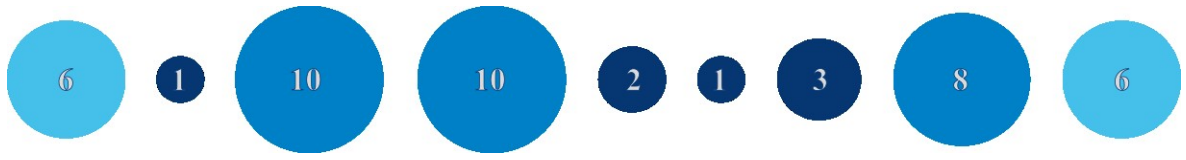


Figura 7 – Frequenza degli SDGs negli obiettivi di PO. Da sinistra a destra: istruzione di qualità; parità di genere; lavoro dignitoso e crescita economica; imprese, innovazione e infrastrutture; ridurre le disuguaglianze; città e comunità sostenibili; lotta contro il cambiamento climatico; pace, giustizia ed istituzioni solide; partnership per gli obiettivi.

Analisi degli scostamenti

La valutazione della Performance Organizzativa dell'Ente, condotta mediante le attività di misurazione, indica un notevole livello di realizzazione, attestandosi all'89,44% Tuttavia, alcuni obiettivi non sono stati pienamente raggiunti. In particolare, si fa riferimento a:

→ L'obiettivo correlato alla realizzazione degli Accordi ASI-PCM, il cui grado di avanzamento al 31/12/2023 è pari al 60%. Tale obiettivo mira a contribuire alla realizzazione della programmazione pluriennale delle attività dell'ASI nel periodo 2021-2026, nelle aree programmatiche delle Telecomunicazioni e Navigazione, dell'Osservazione della Terra, delle Tecnologie e dei Nano-Satelliti, dell'Esplorazione e delle Infrastrutture orbitanti, della Scienza e Ricerca e della Formazione, nonché delle Infrastrutture di Terra. L'indicatore è collegato alla percentuale di realizzazione del Piano dei Lavori allegato all'Accordo. Per garantire un'adeguata valutazione del raggiungimento dell'obiettivo, evitando autoreferenzialità, si è tenuto conto della percentuale di avanzamento delle attività di cui al Programma di Lavoro e della attribuzione ad ASI delle tranche economiche previste dall'Accordo. L'avanzamento al 31/12/2023 risulta pari al 60% considerate le *milestone* realizzate rispetto a quelle realizzabili. Si evidenzia che la seconda tranche prevista nel 2023 non è stata richiesta da ASI in considerazione di diversi fattori che sono attualmente oggetto di confronto con il Referente dell'Accordo. In questa sede, è utile segnalare che entrambe le parti coinvolte stanno valutando l'opportunità e le modalità di una eventuale revisione dell'Accordo, in particolare per quanto riguarda il Programma di Lavoro, che rifletta il tipico andamento delle attività spaziali legato al loro carattere sperimentale e altamente innovativo.

→ L'obiettivo relativo al Piano delle Assunzioni ha registrato una percentuale di raggiungimento del 91%. Si osserva che il Piano assunzionale per l'anno 2022 è stato pienamente realizzato, con un surplus di assunzioni di 27 unità di personale. Nonostante la percentuale di assunzioni del 2023

(77 dipendenti) sia leggermente inferiore alle aspettative rispetto alla quota assunzionale annuale (85 unità), la realizzazione del Piano nel suo complesso (entro il 31/12/2026) non risulta attualmente compromessa.

→ L'obiettivo "*Assicurare la riconoscibilità dell'Agenzia, del suo ruolo, delle sue attività e dei suoi risultati presso la comunità spaziale nazionale e internazionale, il sistema d'impresa, la ricerca, il grande pubblico e i giovani"*: il livello di raggiungimento del 93,50% è stato determinato dal mancato raggiungimento dei livelli percentuali attesi (+5% rispetto ai dati del 2022) di *followers* sui canali social *Facebook, Instagram* e *X* (ex *Twitter).* In particolare, le politiche di gestione di *X* hanno imposto diversi limiti al suo utilizzo, ad esempio è stato introdotto il pagamento per alcuni servizi, che hanno causato un calo degli utenti. Per quanto riguarda *Facebook*, si osserva un'obsolescenza dello strumento rispetto a social più innovativi. Un ulteriore fattore che ha determinato uno scostamento rispetto al piano programmato è stato il ritardo nell'avvio del progetto ESERO, dovuto alla lunga negoziazione del *Memorandum of Understanding* tra ASI ed ESA, che ha reso impossibile la realizzazione degli eventi educativi previsti per il 2023.

→ L'obiettivo '*Garantire l'attuazione della Convenzione per la realizzazione dell'Investimento 4 "Tecnologie satellitari ed economia spaziale" della Missione 1 Componente C2 in attuazione del: Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Trasformazione Digitale (DTE) e l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI)*' si attesta su una percentuale di realizzazione dell'89%, determinato da un rallentamento nell'assegnazione dei fondi sui tre sub-investimenti afferenti all'Osservazione della Terra e all'*In Orbit Economy*. Occorre precisare che tale evento riguarda solo la quota finanziata tramite Fondo Complementare, mentre la quota PNRR è stata completamente assegnata nei tempi richiesti dalla *milestone* per l'anno corrente (marzo 2023). In conseguenza ai ritardi collegati all'iter di aggiudicazione dei bandi, le attività sono state rimodulate in occasione della programmazione 2024 al fine di non impattare sui tempi programmati per il raggiungimento del target finale del 30/06/2026.

11. La Performance delle strutture (obiettivi di 2° livello)

La *Performance* delle strutture misura il contributo e il grado di partecipazione delle singole strutture organizzative (Direzioni, Unità, Aree di Coordinamento, soggetti specifici) 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 il livello superiore, sono organizzati per Dominio (Istituzionale e Gestionale) e declinati in **Azioni** specifiche con relativi indicatori e target.

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

Nella tabella a seguire sono riportati i dati relativi al numero totale di azioni[2] raggruppate per Macro Struttura (Direzioni, Aree di coordinamento). Sono inoltre riportati i dati riferiti alla media aritmetica degli obiettivi afferenti alla macro aree.

Si rinvia all'allegato 1 della Relazione "*Mappa degli Obiettivi di 2° livello*" per ogni dettaglio sugli obiettivi. A seguire trovano spazio, oltre alla tabella, alcuni grafici di analisi.

[2] Le azioni sono misurate attraverso uno o più indicatori specifici.

Raggruppamento per Macro Struttura	Numero totale di azioni per Macro Struttura	% di realizzazione media per Struttura
Dir. Amministrazione e Finanza	**7**	92,86%
Dir. Affari Internazionali	**8**	99,25%
Dir. Comunicazione Istituzionale	**6**	96,47%
Direzione Generale	**6**	100,00%
Dir. IT, Logistica e Transizione Digitale	**13**	88,07%
Dir. Programmi	**9**	98,89%
Dir. Risorse Umane	**9**[3]	88,89%
Dir. Sicurezza	**2**	100,00%
Dir. Scienza e Ricerca	**9**	83,39%
Area Strategica	**5**	100,00%
Totali		**74**
% di realizzazione media sul complessivo degli Obiettivi[4]		**93,29%**

Tabella 3 - Distribuzione delle azioni per Macro Struttura e media % di realizzazione (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati UCG)

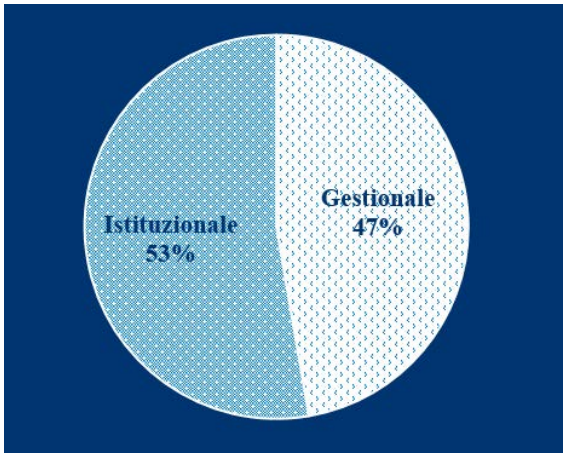


Grafico 5 – Distribuzione % degli obietti di 2° livello per Dominio (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati UCG)

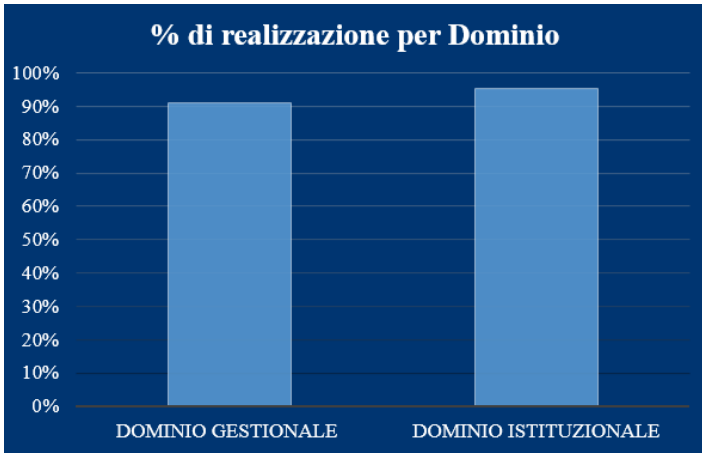


Grafico 6 - % di realizzazione degli obiettivi per i due Domini (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati UCG)

[3] Un obiettivo è stato espunto dalla misurazione poiché in fase di monitoraggio al 30/06/2023 è risultato essere, seppur declinato in modo diverso, nella sostanza analogo ad altro obiettivo.

[4] Valore medio calcolato sull'avanzamento dei singoli obiettivi (media aritmetica).

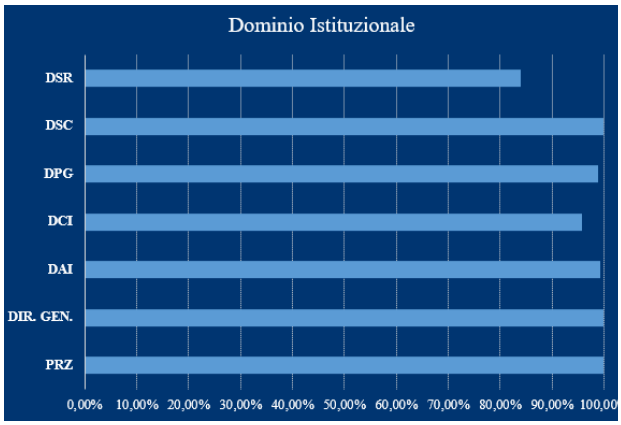


Grafico 7 - Dominio Istituzionale, % di realizzazione degli obiettivi per macro struttura (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati UCG)

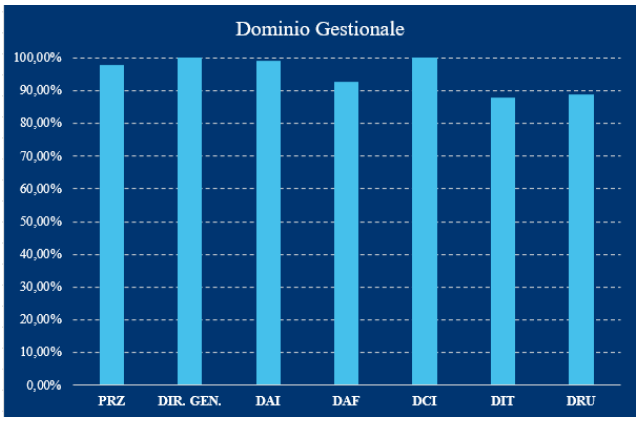


Grafico 8 - Dominio Gestionale, % di realizzazione degli obiettivi per macro struttura (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati UCG)

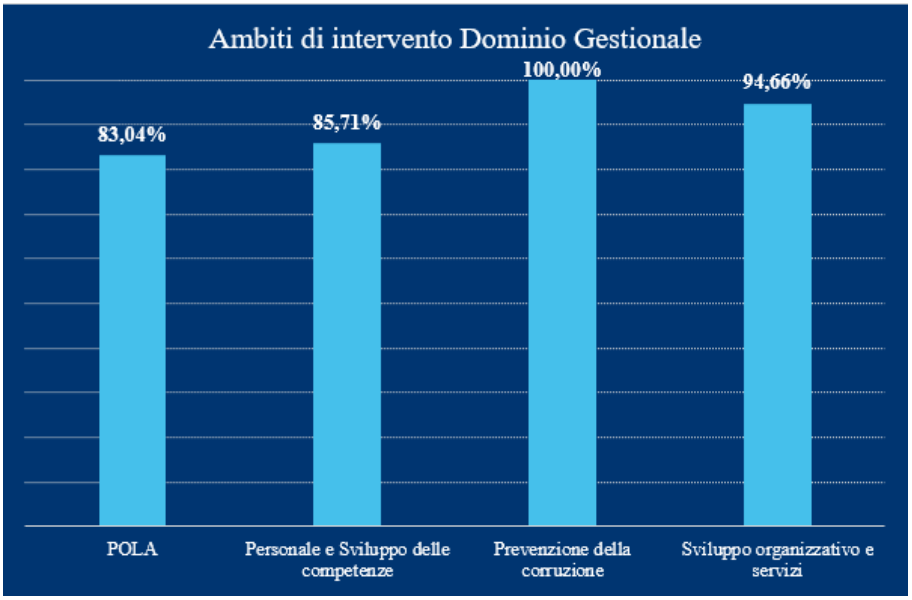


Grafico 9 – Dominio Gestionale, % di realizzazione degli ambiti di intervento (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati UCG)

Analisi degli scostamenti

Complessivamente il valore medio aritmetico registrato per l'insieme degli obietti di 2° livello risulta essere pari al **93,29%**, con la seguente distribuzione per Dominio: **Istituzionale 95,21%**, **Gestionale 91,16%**. Sostanzialmente, quindi, livelli più che soddisfacenti.

Ciò non di meno si sono registrate alcune "*sofferenze*" legate a fattori esogeni ed endogeni che sono nel prosieguo analizzati. Prioritariamente occorre dire che l'analisi ha interessato quegli obiettivi che risultano avere una percentuale di avanzamento inferiore al 75%.

In modo particolare un obiettivo (*"Aprire la sede del SDSA Research Center"* – Struttura UCS*)*, pur essendo in gran parte realizzato (percentuale di avanzamento pari all'85%), avendo associato un indicatore di tipologia on/off ,risulta al 31/12/2023 con una percentuale di avanzamento pari allo 0%. In questo caso, in virtù della corretta applicazione della metodologia del SMVP, non è possibile, se non attraverso il presente documento, mettere in evidenza lo svolgimento di attività realizzate.

Un ulteriore obiettivo *"Organizzare e realizzare percorsi formativi legati al Green Public*

Procurement e ai Criteri Ambientali…." – Struttura UPS -, anch'esso con avanzamento dello 0%, non ha prodotto effetti a causa della mancanza di richieste da parte delle strutture coinvolte nelle attività contrattuali. Analogamente per l'obiettivo "*Attuare le iniziative collegate agli Appalti Verdi (Green Public Procurement GPP e Criteri Ambientali CAM)*", realizzato al 50%, risulta l'emissione di un documento di analisi. Gli obiettivi sono probabilmente influenzati dal recente quadro normativo di riferimento, che richiede tempi di assestamento adeguati.

Per l'obiettivo "*Organizzare gli spazi di lavoro attraverso la condivisione delle stanze*" – Struttura USG – la percentuale di avanzamento è del 31,25%, poiché due dei quattro indicatori associati risultano con avanzamento 0% e uno al 25% a causa di un cambio di priorità negli interventi di gestione delle sedi.

Per l'obiettivo "*Garantire una adeguata dotazione di strumenti informatici per lo svolgimento del Lavoro Agile*" – Struttura UIS - la percentuale di avanzamento è del 50% a causa di diverse modalità di acquisizione degli strumenti informatici per lo svolgimento del Lavoro Agile che determinato uno scostamento temporale nella realizzazione dell'obiettivo.

Per l'obiettivo "*Elaborare proposte scientifiche e condurre esperimenti di fisica spaziale, geodesia…..*" – Struttura URI - la percentuale di avanzamento è del 67% a causa di alcuni ritardi, non imputabili alla struttura organizzativa, legati alla stipula di nuovi accordi e contratti.

Per l'obiettivo "*Assicurare la mitigazione dei rischi informatici*" - Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale – la percentuale del 63,50% è motivata da delle criticità emerse nell'implementazione dei progetti che hanno impedito la chiusura dell'obiettivo entro l'anno, come inizialmente pianificato.

Allegato di riferimento **Allegato 1 – Mappa degli Obiettivi di 2° livello**

12. 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 prevede 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."*
Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, così come previsto dalla

normativa di riferimento e dalle diverse Linee Guida / Direttive susseguitesi negli anni, definisce in modo puntuale i principi, le modalità, i meccanismi e gli strumenti per l'applicazione della *Performance* Individuale (obiettivi di risultato e obiettivi di comportamento).
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.
Nell'alveo dell'attuale cornice l'ASI ha dato corso a un'applicazione parziale della *Performance* individuale che ha riguardato il Direttore Generale, i dirigenti amministrativi ed il personale non appartenente ai profili di Tecnologo e Ricercatore. I premi relativi alla *performance* di quest'ultima categoria di personale, previa sottoscrizione degli accordi di contrattazione integrativa con le OO.SS.[5], sono stati erogati nel 2023 ma con riferimento alle annualità 2018, 2019 e 2020, con un meccanismo che ha previsto che buona parte (l'80% per il 2018 e 70% per il 2019 e 2020) delle risorse destinate alla produttività individuale fosse distribuita in misura correlata al livello di raggiungimento della *Performance* organizzative, e la restante parte (20% per il 2018 e 30% per il 2019 e 2020) sulla base della valutazione effettuata (ora per allora) con riferimento a quattro comportamenti organizzativi (rispondenza alle direttive impartite, celerità ed efficacia dell'azione, attitudine a lavorare in team, propensione al *problem solving*). La distribuzione ha garantito l'adeguata differenziazione delle valutazioni del personale. L'Amministrazione riproporrà i medesimi criteri negli accordi integrativi relativi alla distribuzione del trattamento accessorio relativo agli anni 2021, 2022 e 2023.
Per quanto riguarda il Direttore Generale e i Dirigenti Amministrativi, essi sono valutati su obiettivi di risultato fissati annualmente nel seguente modo:

- ✓ 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. Alcuni obiettivi sono inseriti in tutto o in parte nella sezione *Performance* del PIAO, sono quindi indirettamente collegati alla PO oggetto di misurazione attraverso il presente documento.

Obiettivi del Direttore Generale e dei Dirigenti Amministrativi

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

Nella tabella a seguire sono riassunti gli obiettivi assegnati e i risultati misurati al 31 dicembre 2023.

Obiettivo → Realizzazione della Performance Organizzativa (obiettivi di 1° livello con programmazione triennale)			
Indicatore	Target	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo

[5] Accordi registrati con prot. 1306 del 09/11/2022, prot. 10677 del 01/08/2023 e prot. 10678 del 01/08/2023.

% di realizzazione	75%	80%	100%
Documenti di riferimento: si rinvia per ulteriori dettagli al § 10 del documento.			
Obiettivo → Integrazione delle modalità di rendicontazione nei confronti degli stakeholder attraverso l'emissione del Bilancio Sociale dell'ASI			
Indicatore	Target	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
Emissione del report	Emissione del report entro il 30/09/2023	10%	100%
Documenti di Riferimento: Report sul bilancio sociale anni 2021 e 2022, documento RS-UCG-2023-005 del 31 marzo 2023.			
Obiettivo → Realizzazione di due progetti di miglioramento per l'ottimizzazione dei controlli interni, dei processi, della semplificazione amministrativa e della digitalizzazione			
Indicatore	Target	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
% di realizzazione dei due progetti	Entro il 31/12/2021	10%	100%
Documenti di riferimento: "*Accordo ASI-PCM 2021-2026, Realizzazione di Reportistica Istantanea per il controllo di avanzamento Finanziario delle attività riferite all'Accordo*", documento CI-DGN-2023-011 del 6 ottobre 2023 e "*Proposta di semplificazione dei Flussi contrattuali*", documento CI-DIT-2023-079 del 18 maggio 2023.			

Tabella 4 - Obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2023 e loro misurazione

Per ciò che attiene i Dirigenti Amministrativi si rinvia alle tabelle 5 e 6 di seguito esposte.

Al dott. Natale Monsurrò è affidata la responsabilità della Direzione Amministrazione e Finanza; il dirigente ha avuto assegnati gli obiettivi di risultato dal Direttore Generale con decreto n. 331 del 37 marzo 2023, questi sono stati oggetto di rinegoziazione e quindi rimodulati con decreto 978 del 12 ottobre 2023.

Obiettivo → Garantire il coordinamento per l'ottimizzazione dei processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione			
Indicatori	Target	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
a) % di realizzazione del piano di intervento per l'ottimizzazione del processo di contrattualizzazione b) Data di emissione degli adeguamenti, connessi all'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti pubblici, degli standard contrattuali e delle procedure per le diverse tipologie di atti negoziali c) % di copertura della funzione di certificazione e valutazione dei parametri industriali	a) 100% entro il 31/07/2023 b) Entro il 31/12/2023 c) 100%	40%	99,17%

Obiettivo → Verificare l'aggiornamento del sistema contabile alla luce del mutato contesto normativo			
Indicatori	Target	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
a) Data di emissione di un documento di analisi b) Data di emissione della proposta per la eventuale applicazione di un sistema contabile economico - patrimoniale	a) Entro il 30/09/2023 b) Entro il 31/12/2023	40%	100%
Obiettivo → Migliorare il processo collegato alla gestione delle missioni per motivi di servizio			
Indicatori	Target	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
a) Aggiornamento del disciplinare missioni b) Emissione di un documento di analisi con relative proposte migliorative	a) Aggiornamento del disciplinare missioni b) Emissione di un documento di analisi con relative proposte migliorative	20%	100%
Misurazione (valore ponderato) = **99,67%**			

Tabella 5 - Obiettivi del Dirigente Natale Monsurrò per l'anno 2023 e loro misurazione

Alla dott.ssa Daniela Scialdoni, dirigente responsabile dell'ufficio dirigenziale Transizione ecologica e bilancio ambientale, il Direttore Generale ha assegnato gli obiettivi di risultato con decreto n. 330 del 27 marzo 2023.

Obiettivo → Armonizzare gli adempimenti in materia di transizione ecologica e ambientale			
Indicatore	Target	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
Emissione dell'aggiornamento del documento di analisi in materia di transizione ecologica con relative proposte di miglioramento	Entro il 31/12/2023	40%	100%
Obiettivo → Attuazione del piano di razionalizzazione e di risparmio energetico			
Indicatori	Target	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
Emissione del report di monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano di razionalizzazione e di risparmio energetico della Agenzia	Entro il 31/12/2023	40%	100%

Obiettivo → Contribuire alla realizzazione del bilancio sociale			
Indicatori	Target	Peso dell'obiettivo	Realizzazione dell'obiettivo
Emissione di un primo bilancio ambientale di Ente	Entro il 31/12/2023	20%	100%
Misurazione (valore ponderato) = **100%**			

Tabella 6 - Obiettivi del Dirigente Daniela Scialdoni per l'anno 2023 e loro misurazione

Il Direttore Generale svolgerà le attività di valutazione successivamente all'approvazione del presente documento.

13. Le politiche di prevenzione della corruzione come strumento di misurazione della Performance di Ente

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'ASI, 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.
La Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023 – 2025 ha individuato le azioni da realizzare nel triennio di riferimento ai fini della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e di trasparenza individuati dal Consiglio di Amministrazione. Le attività in ambito anticorruzione e trasparenza nel 2023, in adesione a quanto prescritto dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 dell'ANAC, sono state indirizzate ad un impulso verso l'integrazione del monitoraggio in ambito PIAO, alla definizione di obiettivi condivisi anticorruzione – performance, la condivisione delle attività nell'ambito della Cabina di Regia costituita per il PIAO.
L'attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di promozione della legalità e della trasparenza ha comportato il pieno coinvolgimento della struttura organizzativa. Il coinvolgimento di tutti i soggetti nell'attuazione del Piano è funzionale alla creazione di valore pubblico.



Figura 8 – I soggetti coinvolti nelle politiche di prevenzione (fonte dati RPCT)

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

Quale quadro di sintesi dei principali conseguimenti 2023 ai fini dell'anticorruzione e della trasparenza si riporta il seguente prospetto:

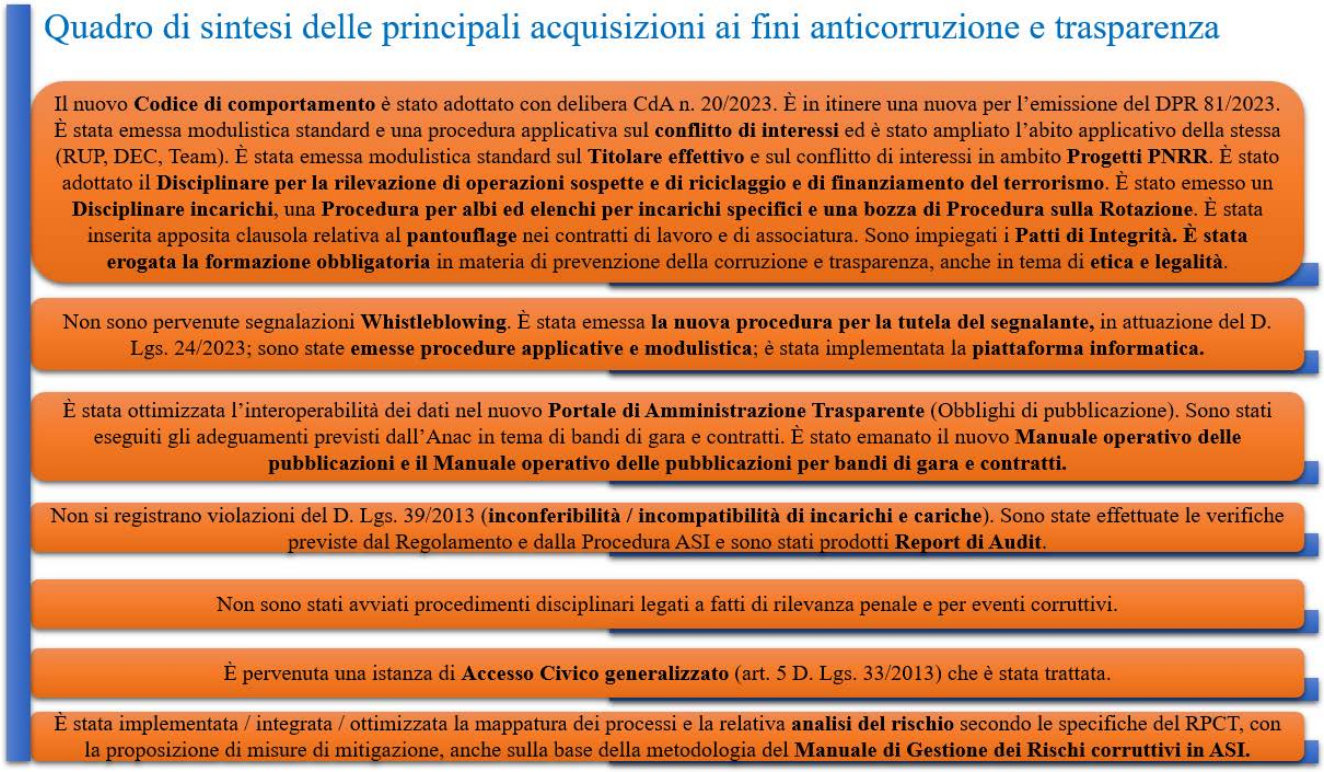


Figura 9 – Principali acquisizioni ai fini dell'anticorruzione e della Trasparenza avvenute nel 2023 (fonte dati RPCT)

Nel 2023 è stata ulteriormente implementata l'attività di mappatura dei processi e di individuazione del rischio corruttivo e delle misure di mitigazione, introdotta alla fine del 2020, con il rafforzamento della implementazione, integrazione, ottimizzazione della mappatura dei processi inerenti alla propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio secondo le specifiche del RPCT, e mappatura dell'attività di rendicontazione per il PNRR.
Con il documento RS-RPC-2023-50 del 30/11/2023 la RPCT ha emesso la "V*alidazione del Piano di trattamento dei rischi corruttivi in ASI*", in linea con la pianificazione, ed è stato, inoltre, effettuato il monitoraggio delle attività di prevenzione al I e al II semestre 2023 tramite il *software* dedicato.
La scelta metodologica adottata dell'ASI per il sistema di gestione del rischio corruttivo è sintetizzata nel Manuale per l'ottimizzazione della gestione dei rischi, MP-RPC-2021-002 del 20/09/2021, pubblicato su Amministrazione Trasparente, in adesione alle indicazioni dell'allegato 1 del PNA 2019 ANAC. L'approccio impiegato è quello qualitativo, per la valutazione e per l'analisi del rischio. I processi mappati sono 79, dettagliati in 324 fasi.
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 2023 è stata somministrata una importante formazione sulle tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
In particolare, è stata approvata la Convenzione ASI – SNA volta a garantire la somministrazione di corsi di formazione di livello generale sui temi dell'etica e della legalità per tutto il personale e di formazione di livello specifico sui temi della sana gestione in ambito PNRR – PNA 2022.

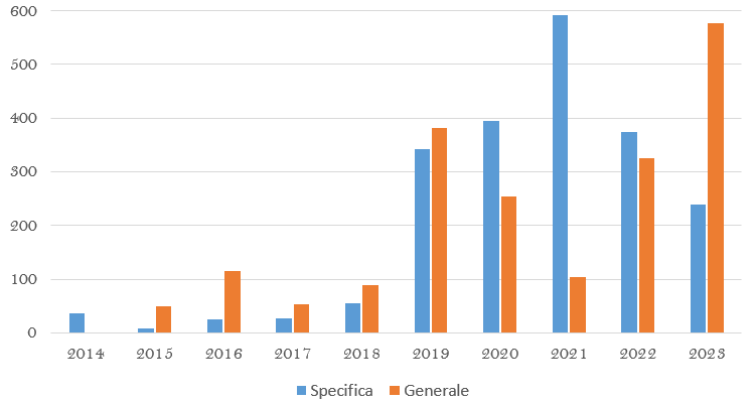


Grafico 10 - Storico unità di personale formate (fonte dati RPCT)

Sono inoltre stati affrontati temi quali il nuovo Codice di comportamento dell'ASI, mappatura dei processi e gestione dei rischi corruttivi, identificazione del titolare effettivo ed adempimenti antiriciclaggio nel PNA 2023 – 2025, trasparenza amministrativa e accesso, Formazione sul nuovo codice dei contratti pubblici per RUP e DEC.

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 2023 è stato ulteriormente 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:

- Nuovo Codice di comportamento dell'ASI, aggiornato e approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 20/2023 del 24 febbraio 2023; è stata espletata la consultazione pubblica;
- Standard per modulistica per il Codice di comportamento dell'ASI (incluso lo standard di moduli per i doni);
- Standard di moduli per dichiarazione di assenza di conflitto di interessi: aggiornamento al nuovo Codice degli appalti;
- Standard di moduli per la dichiarazione di assenza di conflitti di interessi per Progetti ricadenti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): aggiornamento al nuovo Codice degli appalti;
- "*Format per verifica delle dichiarazioni per assenza conflitti di interesse*" emesso con doc. PP-RPC- 2023-02 del 02/05/2023;
- Istituito un apposito Registro del Protocollo generale per la raccolta delle dichiarazioni e la conservazione delle stesse.
- Emessa la Istruzione operativa per la raccolta e conservazione delle dichiarazioni di assenza di conflitti di interesse. La documentazione viene raccolta e conservata nell'apposito Registro del Protocollo generale: documento PP-RPC-2023-8 del 3/10/2023;
- Emessa la procedura operativa PP-RPC-2023-03 dell'08/06/2023, pubblicata su Intranet. La Procedura operativa per la raccolta e conservazione delle dichiarazioni di assenza di conflitti di interesse prevede la modulistica aggiornata e le modalità di raccolta e di verifica a cura di DRU e di DAF, in relazione alla competenza;
- Emessi i Moduli assenza conflitti di interesse in lingua inglese;
- Rafforzamento dei presidi in tema di *Pantouflage* con clausole contrattuali e moduli di *exit*;
- Messa a punto del Disciplinare Incarichi dell'ASI (in corso di revisione);
- Messa a punto della Procedura per la formazione e gestione degli albi e degli elenchi del personale cui conferire incarichi specifici (in corso di revisione);
- Procedura per la rotazione degli incarichi (approntata da un GdL, in corso di verifica);
- Standard di moduli per l'individuazione del Titolare effettivo e per le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi per Progetti ricadenti nel PNRR: aggiornamento della modulistica (prot. PP-RPC-2023-15 in data 31/03/2023 e RS-RPC-2022-33 del 19 ottobre 2023) che è stata pubblicata sull'Intranet;

- A seguito della nomina del Soggetto gestore per fenomeni di antiriciclaggio e contrasto al terrorismo, nel 2023 è stato adottato il "*Disciplinare per la rilevazione e comunicazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (art. 10 del d.lgs. 231/2007 e s.m.i.)*", successivamente pubblicato sul sito istituzionale e sulla Intranet;
- Nel 2023 Sono state effettuate 26 verifiche sulle cause di incompatibilità e/o di inconferibilità a cura del RPCT con la collaborazione delle Strutture secondo quanto disciplinato dalla Procedura per l'accertamento delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs. n. 39/2013 e procedimenti sanzionatori PP-RPC-2021-1 del 21/07/2021;
- In tema di *Whistleblower*, la Procedura ASI è stata oggetto di revisione a seguito della legge di recepimento della Direttiva europea in tema, D. Lgs. 24/2023, è stato adottato il documento PP-RPC-2023-5 del 13/07/2023 ed è stata posta in essere una nuova piattaforma informatica, nel rispetto della normativa vigente;
- Al fine di garantire la completezza delle pubblicazioni in materia di Commissione giudicatrici dell'ASI, è stata realizzata una *App* in collaborazione con l'UO UPD per automatizzare alcuni processi di trasparenza, quali l'acquisizione dei *curricula* negli atti di nomina per la pubblicazione sul portale di Amministrazione Trasparente;
- è stato emesso il report di monitoraggio sugli adempimenti in tema di trasparenza di cui alla Determina ANAC per le Società partecipate ASI con documento protocollo n. RS-RPC-2023-48 del 28/11/2023;
- Con documento RS-RPC-2023-19 in data 28/04/2023 è stato effettuato il primo monitoraggio 2023; il Report è pubblicato sul sito di Amministrazione Trasparente dell'ASI;
- Con documento RS-RPC-2023-34 del 27/10/2023 è stato effettuato il secondo Report di monitoraggio, pubblicato sul sito di Amministrazione trasparente. In esito al monitoraggio è stata confermata una compliance superiore al 98%, come anche evidenziato nel Report pubblicato sul sito di Amministrazione Trasparente dell'ASI.

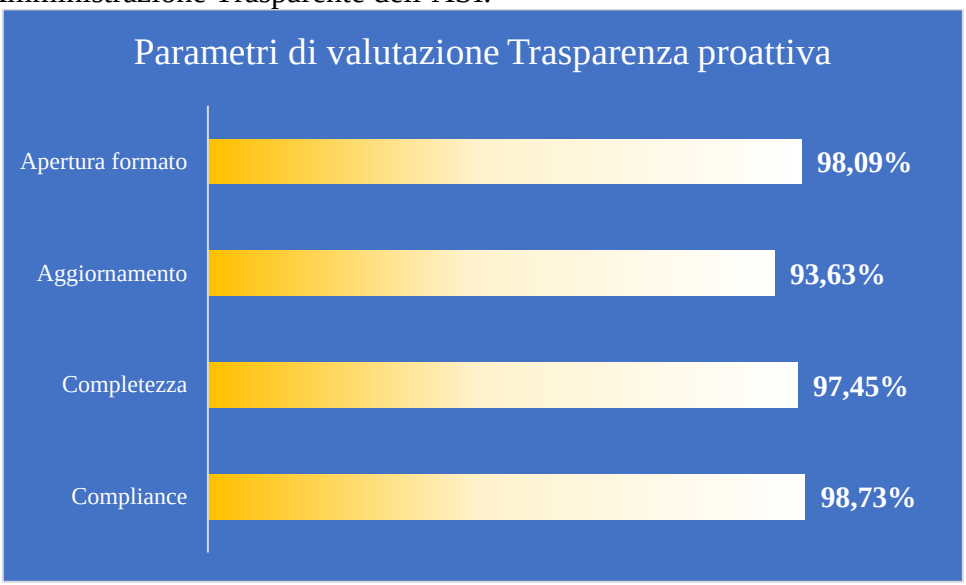


Grafico 11 - Valori percentuali dei 4 parametri relativi alla Trasparenza definiti dall'ANAC (fonte dati RPCT)

- Per agevolare le pubblicazioni della sezione "*Bandi di gara e contratti*", riformata in maniera sostanziale dall'allegato n. 9 al PNA ANAC 2022, è stato emesso il Manuale operativo delle pubblicazioni per bandi di gara e contratti, con documento prot. RS-RPC-2023-26 del 15/09/2023, destinato a coadiuvare le strutture responsabili delle pubblicazioni inerenti a detta tematica;
- Con documento RS-RPC-2023-53 del 21/12/2023 è stato emesso il nuovo Manuale Operativo delle Pubblicazioni e la relativa modulistica per gli obblighi di pubblicazioni dell'ASI;
- A seguito delle delibere ANAC n. 601/2023 e 605/2023, il Manuale Operativo delle

Pubblicazioni dell'ASI è stato ulteriormente aggiornato, con la Rev. B del 26/01/2024, che recepisce l'importante impatto delle nuove disposizioni ANAC sugli obblighi di pubblicazione relativi a Bandi di gara e contratti e le nuove modalità previste per le pubblicazioni nella Banca dati Nazionale dei Contratti Pubblici dell'ANAC (BDNCP). É stato di conseguenza aggiornato il Portale di Amministrazione Trasparente;

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

14. 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 31/12/2023 attraverso l'allegato 9 "Scheda servizio URP" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, cui si rinvia (vedi link).

Sezione Stato delle risorse

15. 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 composto da 7 componenti, compreso il Presidente (per ogni dettaglio sulla composizione vedasi il seguente link). La composizione del Consiglio è stata rinnovata con Decreto del Ministro delle imprese e del *Made in Italy* l'8 giugno 2023, al Prof. Teodoro Valente è stato conferito l'incarico di Presidente dell'ASI. Il Consiglio di Amministrazione nel corso della sua prima riunione ha nominato Vice Presidente la Prof.ssa Elda Turco Bulgherini.
Il dott. Fabrizio Tosone ha svolto l'incarico di Direttore Generale sino al 14 novembre 2023.
Il dott. Luca Vincenzo Maria Salamone è stato nominato Direttore Generale dell'ASI nel CdA del 10 ottobre 2023. L'incarico è stato assunto a partire dal 15 novembre 2023.
L'agenzia ha autonomia statutaria e opera attraverso i seguenti regolamenti:

- → Regolamento di organizzazione e funzionamento,
- → Regolamento di amministrazione contabilità e finanza,
- → Regolamento del personale.

Dal 14 febbraio 2024 lo Statuto dell'Agenzia Spaziale Italiana è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 10/2024 del 29 gennaio 2024.
Dal 13 marzo 2023 è in vigore anche il nuovo Codice di comportamento, aggiornato a quanto previsto dalla Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 e dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36 "*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*", convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79.

16. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LE ARTICOLAZIONI TERRITORIALI E FUNZIONALI

Nel corso del 2023 l'ASI ha operato attraverso l'assetto organizzativo approvato nel 2020, che fu progettato in seguito al significativo cambio di *governance* che ha interessato l'Agenzia a partire dal 2018 (vedi il § 3 "*La missione e la governance dell'ASI*").[6]
L'assetto organizzativo vigente nel 2023, frutto di un'attenta analisi di confronto con le realtà organizzative e manageriali di altre agenzie spaziali a livello internazionale, con lo scopo di verificare l'adeguatezza dell'esistente struttura alle funzioni, ha 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 4 livelli di responsabilità, il primo livello (non rappresentato nella figura a seguire) è assegnato alla Direzione Generale.

[6] Con delibera del CdA n. 31 del 15 marzo è stata approvata la configurazione della nuova Macro-organizzazione dell'ASI, la cui operatività è previsto parta entro il primo semestre del 2024.



Figura 10 - La struttura della macro organizzazione ASI nel 2023 (fonte dati provvedimenti ASI)

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



17. STATO DELLE RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE

Per il 2023 le entrate accertate in conto competenza sono state pari a euro 1.882.699.040.

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

ENTRATE	Previsioni definitive	Accertamenti	Differenza	% accertato	Incidenza %
Titolo II - Trasferimenti correnti	**1.842.503.255,06**	**1.843.143.024,35**	**639.769,29**	***100,03***	***97,90***
Fondo per il finanziamento dell'ASI - Contributo PCM	*89.000.000,00*	*89.000.000,00*	*0,00*	*100,00*	*4,73*
Altre assegnazioni PCM	*1.526.024.217,70*	*1.526.024.217,70*	*0,00*	*100,00*	*81,06*
Contributi Ministeri diversi	*208.896.331,60*	*209.002.422,94*	*106.091,34*	*100,05*	*11,10*
Trasferimenti da enti di ricerca	*17.047.463,87*	*17.060.003,87*	*12.540,00*	*100,07*	*0,05*
Trasferimenti da Regioni	-	*238.165,47*	*238.165,47*	*0,00*	*0,00*
Contributi da UE e Resto del Mondo	*1.535.241,89*	*1.818.214,37*	*282.972,48*	*118,43*	*0,10*
Titolo III - Entrate Extratributarie	**9.660.563,60**	**13.209.600,39**	**3.549.036,79**	***136,74***	***0,70***
Vendita e erogazione servizi	*6.770.392,45*	*9.985.006,92*	*3.214.614,47*	*147,48*	*0,53*
Distribuzione dividendi	*1.880.000,00*	*1.880.000,00*	*0,00*	*100,00*	*0,10*
Rimborsi	-	*782,67*	*782,67*	*0,00*	*0,00*
Altre entrate correnti	*1.010.171,15*	*1.343.810,80*	*333.639,65*	*133,03*	*0,07*
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	**32.961.196,82**	**26.346.415,18**	**-6.614.781,64**	***79,93***	***1,40***
Totale Entrate	**1.885.125.015,48**	**1.882.699.039,92**	**-2.425.975,56**	***99,87***	***100,00***

Tabella 7 - Entrate 2023 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2023)

Per ciò che concerne, invece, il conto del bilancio alla voce Uscite, l'esercizio finanziario 2023 chiude con la situazione riportata nella tabella seguente.

Previsioni finali	Impegni 2023	Residui
1.496.238.195,74	1.105.568.121,41	232.939.061,93

Tabella 8 - Uscite bilancio 2023 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2023)

L'impegnato complessivo risulta pari al 74% del preventivo finale, in linea con quanto risultante nel 2022 (pari all'73%).

Di seguito si riporta l'evoluzione negli anni 2020-2023 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**
2023	284.703.874,82	94.116.615,21	**378.820.490,03**

Tabella 9 - Spese per attività istituzionali 2020-2023 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2023)

Rispetto al passato, in particolare nel 2023 si registra un notevole incremento delle attività istituzionali collegate all'utilizzo dei fondi PNRR. Per ulteriori dettagli si rinvia al Conto consuntivo 2023.

Nel 2023 si è continuato a consolidare 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) 0,71% (nel 2022 era 0,60%)

Grado di esecuzione del bilancio:

a) Entrate accertate / Stanziamenti in entrata definitivi di competenza = 100,23% (nel 2022 88,57%)

b) Spese impegnate / Stanziamenti in uscita definitivi di competenza =73,71% (nel 2022 73,57%)

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 2023 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
2023	-14,78

Tabella 10 - Indicatore annuale tempestività dei pagamenti 2020-2023 (fonte dati DAF)

Per ulteriori dettagli si rinvia al "*Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio*" allegato al Conto Consuntivo 2023.

A seguire sono riportati i dati complessivi relativi ai contratti istituzionali (Industriali e Ricerca) stipulati nel 2023, con valore a vita intera (inclusi gli atti aggiuntivi).

Anno	Numero di atti	Importo IVA esclusa	Importo IVA	Importo IVA inclusa
2020	88	119.866.791	1.209.496	121.076.286
2021	146	158.853.937	4.668.767	163.522.704
2022	144	333.377.126	13.142.612	346.519.738
2023	121	500.574.322	11.839.972	512.414.294

Tabella 11 - Contratti istituzionali stipulati nel 2020-2023 (fonte dati sistema Archimede elaborati da UCG)

Nel 2023 si riscontra un notevole aumento del valore degli atti stipulati rispetto agli anni passati (+48% sul 2022 che presentava già un valore più che raddoppiato rispetto al 2021). Ci si aspetta un trend stabile nel 2024.

Si evidenzia che l'aumento complessivo dei valori economici dei contratti è principalmente dovuto all'utilizzo della linea di finanziamento del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza e parzialmente a quella di cui dall'accordo ASI-Presidenza Consiglio dei Ministri (siglato a dicembre 2021 per l'attribuzione di fondi destinati alla programmazione pluriennale 2021-2026).

La seguente tabella riporta il numero e il valore a vita intera dei contratti 2023 per Direzioni/UO:

Direzioni / Unità operative	Nr. Atti	Importo Atti - €
Direzione Programmi	**60**	**470.015.460**
Trasposto Spaziale e In-Orbiting Servicing	3	291.890.676
Tecnologie	12	57.895.401
Osservazione della Terra	9	51.323.915
Ingegneria e spce traffic management	5	30.502.846
Esplorazione, infrastrutture orbitanti e di superficie e satelliti scientifici	3	27.985.975
Telecomunicazioni e Navigazione	10	4.359.269
Sviluppo di Micro e Nano Satelliti	9	3.599.457
Downstream e Servizi Applicativi	8	2.457.920
Capo sito Matera	1	0
Direzione Scienza e Ricerca	**60**	**42.398.834**
Volo Umano e Sperimentazione Scientifica	44	37.318.353
Coordinamento Scientifico	14	5.080.481
Ricerca Spaziale	1	0
Direzione Scienza e Ricerca	1	0
Direzione Affari Internazionali	**1**	**0**
Capo Sito Malindi	1	0
Totale complessivo	**121**	**512.414.294**

Tabella 12 - Contratti istituzionali stipulati nel 2023 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	IVA	Totale
Raggruppamento Temporaneo Imprese	18	315.688.894	9.102.519	324.791.413
Grande Industria	32	158.110.409	1.526.749	159.637.158
Società Partecipata	8	9.708.101	869.026	10.577.127
Piccola Media Impresa	27	6.747.679	341.677	7.089.356
Università	23	6.260.167	0	6.260.167
Enti Pubblici e Ministeri	11	2.948.794	0	2.948.794
Altro	2	1.110.278	0	1.110.278
Totale complessivo	**121**	**500.574.322**	**11.839.972**	**512.414.294**

Tabella 13 - Tabella valori contrattuali per tipologia contraente (fonte dati sistema Archimede elaborati da UCG)

18. IL PERSONALE

A seguire si riportano i dati relativi alla consistenza dell'organico (personale a tempo indeterminato, TI, e personale a tempo determinato, TD) al 31/12/2023.

Livello	Profilo	TI	TD
I	Dirigente I fascia	0	1[7]
II	Dirigente II fascia	2	
	totale profilo	**2**	**1**
I	Dirigente di Ricerca	0	
II	Primo Ricercatore	4	
III	Ricercatore	29	2
	totale profilo	**33**	**2**
I	Dirigente Tecnologo	36	2
II	Primo Tecnologo	59	
III	Tecnologo	151	2
	totale profilo	**246**	**4**
IV	Funzionario Amm.ne	7	
V	Funzionario Amm.ne	39	
	totale profilo	**46**	
IV	Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	9	
V	Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	11	
VI	Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	43	1
	totale profilo	**63**	**1**
V	Collaboratore di Amministrazione	2	
VI	Collaboratore di Amministrazione	5	
VII	Collaboratore di Amministrazione	29	
	totale profilo	**36**	
VI	Operatore Tecnico	1	
VII	Operatore Tecnico	1	
VIII	Operatore Tecnico	4	
	totale profilo	**6**	
VII	Operatore Amm.ne	0	
VIII	Operatore Amm.ne	1	
	totale profilo	1	
	Totale generale	**433**	**8**

Tabella 14 - Personale a tempo indeterminato e determinato al 31/12/2023 (Fonte dati DRU)

[7] Deve inoltre essere considerata una ulteriore unità corrispondente al Direttore Generale dell'Ente

Nella tabella sono inclusi n. 9 dipendenti attualmente fuori ruolo e n. 1 dipendente in distacco sindacale.

Al 31/12/2023, inoltre, risultano presenti in Agenzia una ulteriore unità di personale in posizione di comando da altra Pubblica Amministrazione (con contratto a tempo indeterminato presso l'amministrazione di appartenenza).

Collaborazioni per attività di ricerca

Al 31/12/2023 sono in rapporto contrattuale con l'Agenzia n. 5 unità, tutte impegnate in attività di ricerca:

Tipologia contrattuale	Totale
Titolari di Assegno di Ricerca	3
Collaborazioni incarichi di ricerca	2
Totale generale	**5**

Tabella 15 - Contratti per attività di ricerca al 31/12/2023 (fonte dati DRU)

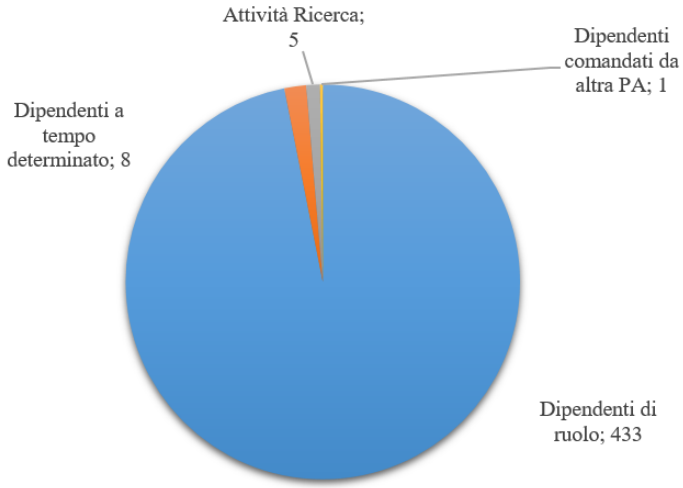


Grafico 12 - Distribuzione del personale per tipologia di contratto al 31/12/2023 (fonte dati DRU)

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 § 3.6.3 -Analisi quali-quantitativa delle risorse umane - del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 pubblicato al seguente link.

19. LAVORO AGILE

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 ha introdotto 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.

Con la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, dal 1° gennaio 2024 viene meno l'obbligo dello svolgimento dell'attività lavorativa da remoto. La Circolare

evidenzia il "… *graduale risolversi del fenomeno pandemico, accompagnato dall'altrettanto graduale "rientro in presenza" dei lavoratori e della riduzione del ricorso massivo all'utilizzo del lavoro agile, che da strumento emergenziale si è progressivamente riappropriato della sua reale natura di strumento organizzativo trovando disciplina nell'ambito della contrattazione collettiva, che ne ha tratteggiato le caratteristiche necessarie ad un suo armonioso utilizzo nell'ambito delle pubbliche amministrazioni*". L'ASI, in merito, ha informato tempestivamente i lavoratori fragili delle novità introdotte, rendendosi disponibile per le situazioni di particolare gravità ad assumere decisioni "… *anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza*".

Sono stati significativi i passaggi che hanno contraddistinto le politiche dell'Ente legate a tale disciplina del lavoro agile all'interno dell'Agenzia che:

→ 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 provveduto a somministrare, anche per il 2023, un questionario finalizzato a rilevare gli aspetti positivi e le eventuali criticità di tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il questionario è suddiviso in quattro sezioni:
- ✓ Dati generali
- ✓ Organizzazione
- ✓ Strumenti
- ✓ Valutazione

Questi i dati più significativi:

→ Partecipazione all'indagine: in aumento (75,97%) rispetto all'anno 2022 (63,12%). I valori sono calcolati sul personale in servizio al 30 giugno 2023 al netto dei comandati, distaccati, direttore

generale, coloro che sono in telelavoro o che non hanno aderito a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

→ l'esito del questionario rivela una generale e ampia soddisfazione del ricorso al lavoro agile come modalità di lavoro diretta a promuovere la "conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", essendo vissuto dalla maggior parte dei dipendenti dell'Agenzia come una valida opportunità per conciliare le proprie esigenze private e la qualità del lavoro, che non risulta compromessa.

→ emerge la necessità di rafforzare la capacità di gestione organizzativa del lavoratore in regime di lavoro agile, in particolare richiamando tutti ad una pianificazione maggiormente condivisa della fruizione di tale modalità all'interno della struttura organizzativa e al rispetto delle fasce di disconnessione.

→ emerge la necessità di implementare politiche mirate al sostegno della programmazione delle attività per obiettivi, presupposto organizzativo fondamentale per la fruizione dell'istituto del Lavoro Agile che, per sua definizione, è orientato al risultato, promuovendo la collaborazione, la pianificazione, la gestione dei risultati, puntando sulla valorizzazione delle persone e sulla fiducia tra lavoratori e Amministrazione.

Definitivamente trascorsa la fase pandemica l'Amministrazione[8] ha inteso di individuare in modo organico le condizioni necessarie di accompagnamento a tale modalità di lavoro:

a) programmazione, monitoraggio e valutazione dell'attività svolta dal dipendente;
b) autonomia operativa e organizzativa del lavoratore nell'esecuzione dell'attività lavorativa per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
c) possibilità di delocalizzare, anche solo in parte, l'attività lavorativa senza la necessaria e costante presenza fisica del dipendente presso la sede di lavoro;
d) prevalenza, di norma, della prestazione lavorativa in presenza rispetto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile;
e) invarianza dei servizi resi agli utenti interni ed esterni.

Le modalità di svolgimento della prestazione in Lavoro Agile, articolata su base trimestrale, sono definite dal dipendente previa condivisione con il proprio Responsabile, e tenuto conto delle esigenze in merito espresse anche dagli altri colleghi con cui esso condivide la medesima funzione, la programmazione trimestrale delle giornate di Lavoro Agile. In ottica di semplificazione e trasparenza, il procedimento di programmazione e monitoraggio del Lavoro Agile è stato appositamente digitalizzato dalla Direzione delle Risorse Umane al fine di consentire ai Direttori delle Direzioni ed i Responsabili di modulare e svolgere in modo efficace ed efficiente le attività di competenza della propria Struttura organizzativa, programmando preventivamente le giornate di lavoro agile avendo la conoscenza anticipata delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (in presenza presso la Struttura stessa o da remoto), con l'auspicio di poter disporre di una percentuale, anche tendenziale, di circa il 50% del personale presente in Sede.

20. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Con deliberazione n. 164 del 25 luglio 2022 il Consiglio di amministrazione dell'Agenzia ha approvato il "Piano Triennale di Formazione 2023-2025 del personale dell'Agenzia Spaziale Italiana", come previsto dall'art.7, comma 2, lett. s dello Statuto. Gli obiettivi generali della formazione per l'anno 2023 nel PIAO 2023-2025.
La strategia dell'Agenzia, adottata sin dal precedente piano e che si inseriva nel "*Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione – RI-Formare la PA*", ha recepito pienamente quanto indicato nella Direttiva "*Pianificazione della formazione e*

[8] Ordine di servizio n. 1 del 23 gennaio 2024

sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", diramata nel marzo 2023 dalla Funzione pubblica e indirizzata a tutte le pubbliche amministrazioni.
Il Piano relativo al 2023 ha operato in continuità con l'attività formativa avviata nel corso del 2022, proseguendo percorsi formativi già intrapresi a livello di macroaree di intervento:



Figura 11 - Macro aree di intervento formazione del personale ASI (fonte dati DRU)

Lo sviluppo delle competenze, sulle quali l'Agenzia ha investito risorse nel corso del 2023, ha consentito di raggiungere la programmazione relativa alla formazione del personale su due ambiti specifici[9]:

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

In tale ottica l'Agenzia, sin dallo scorso anno, ha partecipato attivamente al progetto della Funzione pubblica "*Syllabus – la digitalizzazione della PA*", con l'obiettivo di sviluppare le competenze digitali intese come conoscenza degli strumenti e delle tecnologie, e le cosiddette "*soft skills abilitanti*" per l'uso consapevole delle potenzialità e dei rischi connessi all'utilizzo delle tecnologie. Tale attività formativa, indirizzata lo scorso anno ai Responsabili delle Unità organizzative, è stata estesa a tutto il personale contrattualizzato.
La programmazione sopra descritta ha integrato quella elaborata attraverso la rilevazione dei fabbisogni di percorsi formativi atti ad acquisire, consolidare, approfondire competenze professionali, nelle seguenti sei aree di intervento:

→ Area linguistica,
→ Area giuridico-amministrativa,
→ Area tecnico – gestionale,
→ Area tecnico-scientifica,
→ Area informatica documentazione e dematerializzazione,
→ Area delle soft skills.

L'Agenzia ha, inoltre, aderito ad ITACA, piattaforma nazionale e-learning, realizzata da MIT-SNA-ITACA-IFEL con la collaborazione della Rete degli osservatori regionali sui contratti pubblici, realizzando una formazione per la professionalizzazione dei RUP, in coerenza con la "*strategia professionalizzante*", in attuazione degli obiettivi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

[9] A tal riguardo vedi l'obiettivo di 2° livello *"Garantire l'erogazione della formazione con l'obiettivo di sviluppare le competenze digitali…."* che prevede la formazione specifica del 30% del personale su acquisizione e sviluppo di skills abilitanti nell'utilizzo delle tecnologie. Il PIAO 2024-2026 ha previsto il prosieguo della formazione specifica al personale per l'anno 2024.

- PNRR. Tale attività di aggiornamento si è resa necessaria a seguito dell'adozione del nuovo Codice dei contratti, D. Lgs. n. 36/2023, entrato in vigore il 1° luglio 2023 e ha contribuito all'attuazione del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsti dagli art. 62 e 63 ed allegato II.4 del predetto decreto.
È stato altresì realizzato, un corso collettivo indirizzato al personale, in primis neoassunto, delle due Direzioni tecniche (Direzione Programmi e Direzione Scienza e Ricerca) di *Project Management*. Tale attività ha avuto un'intensa fase di programmazione e di *tailoring*, prevedendo anche la collaborazione di docenti interni.
Da un punto ti vista quantitativo nella tabella a seguire sono riportati i dati aggregati relativi alla formazione erogata nel corso del 2023 dall'ASI ai suoi dipendenti.

Tipologia formativa	Numero Corsi	Numero di partecipanti	Numero ore fruite	Investimento
Corsi esterni	68	112	1.546	€ 58.483,00
Corsi interni	25	1.802	28.302	€ 150.413,00
Totale	**93**	**1914**	**29.848**	**€ 208.896,00**

Tabella 16 – Quadro riassuntivo della formazione erogata ai dipendenti[10] (fonte dati DRU)

La valutazione dei percorsi formativi proposti e, quindi, l'analisi del gradimento espresso dai dipendenti, è cruciale per consentire il naturale adeguamento della pianificazione. È fondamentale infatti, che l'efficacia dell'azione formativa venga misurata anche attraverso la verifica dei risultati conseguiti, in termini di spendibilità dell'apprendimento nelle attività lavorative. Con questo fine è stato erogato tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024 il questionario di gradimento relativo ai corsi di formazione svolti durante l'anno preso in esame da questa Relazione; l'iniziativa, ormai arrivata alla sua terza edizione e di cui si dà conto nel prosieguo del paragrafo, rientra nelle annuali valutazioni che l'Agenzia svolge relativamente i servizi forniti ai propri dipendenti e contribuisce, attraverso il meccanismo di ponderazione di cui al § 10, alla misurazione e valutazione della *Performance* Organizzativa di Ente, con riferimento alla Valutazione Partecipativa degli *stakeholder* interni.

Su base volontaria, il questionario ha consentito di raccogliere 122 risposte, 30% in più rispetto all'anno 2022, di cui il 58,20% da parte del personale appartenente al ruolo tecnico/scientifico e il restante 41.80% al personale amministrativo. Di seguito si riportano alcuni elementi valutativi di maggior rilievo (la scala di valutazione è su base 1-5).

Il personale che partecipato alla *survey* ha risposto valutato nel seguente modo:

→ Valutazione complessiva delle attività formative svolte nel 2023 – Valore medio **3.67**, in linea quindi con le valutazioni riferite all'anno 2022.

→ Congruenza dei contenuti rispetto ai programmi dei corsi 2023: Valore medio **3.80.**

→ Applicabilità degli argomenti trattati nei corsi frequentati nel 2023 – Valore medio **3.49.**

L'analisi del risultato generale del questionario dimostra complessivamente un giudizio positivo stabile nella valutazione delle attività di formazione erogate al personale. Punti di forza, sono stati l'attenzione che l'Agenzia riserva alla formazione, sia in termini di risorse finanziarie disponibili sia in termini di offerta formativa. Inoltre, sono emerse la validità dei contenuti della formazione erogata; la qualità dei corsi in base ai relatori selezionati e al materiale condiviso; la piattaforma e-learning per il corso di lingua inglese (fruibile anche attraverso i dispositivi mobili IOS e ANDROID); la somministrazione, in modalità e-learning, dei corsi in generale, apprezzata dalla maggior parte degli intervistati.

Punti di debolezza e di criticità, sono stati il numero elevato di corsi obbligatori, lo sbilanciamento di

[10] Nei dati rappresentati non sono considerati i corsi di formazione erogati in materia di sicurezza sul lavoro.

corsi di carattere amministrativo rispetto a quelli di tipo tecnico e l'assenza di un ulteriore corso di lingua straniera, nello specifico, di lingua francese molto utilizzata nel contesto UE.

21. 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.
L'ASI è interessata da un importante piano assunzione che porterà l'Ente a contare 600 risorse, a fronte delle 443 dipendenti di ruolo al 31/12/2023. 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.

Nel corso del 2023 è stata introdotta, come canale di comunicazione una pagina dedicata al progetto sulla Intranet dell'ente, nella quale vengono tutte le notizie riguardanti il progetto con la condivisione del calendario degli incontri e con la diffusione del materiale di presentazione proiettato nel corso delle lezioni, che consente di conservare le presentazioni che possono essere scaricate e/o consultate da tutti.
Di seguito viene rappresentata una sintesi dei risultati raggiunti.

Numero di Seminari erogati ai nuovi assunti	**13**
Numero delle presenze dei nuovi assunti registrate	**742**
% di gradimento media dei partecipanti (valore medio)	**4,6/5**

Tabella 17 – I dati del progetto *Space to Knowledge Management* (fonte dati URM)

22. VALUTAZIONE PARTECIPATIVA, SERVIZI EROGATI AI DIPENDENTI

Ai servizi interni erogati ai dipendenti occorre riconoscere un ruolo imprescindibile, essi, infatti, costituiscono l'ossatura vitale per il corretto funzionamento dell'ente e il benessere dei suoi dipendenti. La qualità di tali servizi non solo incide direttamente sulla produttività e l'efficienza delle attività svolte, ma assume un ruolo cruciale nella definizione delle condizioni di lavoro all'interno dell'organizzazione. Un servizio intranet efficiente favorisce la comunicazione interna e la condivisione di risorse, facilitando la collaborazione e l'accesso alle informazioni necessarie.

Similmente, un servizio help desk rapido ed efficace garantisce un supporto costante ai dipendenti, risolvendo tempestivamente eventuali problematiche operative. Inoltre, un sistema di welfare aziendale ben strutturato contribuisce a promuovere il benessere dei dipendenti, offrendo servizi e agevolazioni in ambito sanitario, sociale e culturale.

È quindi di tutta evidenza la portata della natura della norma introdotta dal legislatore, che consente di indagare il livello di erogazione delle prestazioni nei confronti degli *stakeholder* interni, anche al fine di individuare elementi di criticità sui quali intervenire.

L'Agenzia, per il tramite della Direzione Risorse Umane, accompagna la vita professionale dei propri dipendenti con servizi consulenziali specifici; in particolare:

→ **consulenza previdenziale** (servizio avviato nel 2020) - Nel corso del 2023, sono state 72 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, ancora relativamente all'inoltro domanda di pensione, alla previdenza complementare e similari. Con il supporto dell'UO "*Progettazione e sviluppo software*", sempre nel corso del 2023, è stato creato un sistema di prenotazione on line automatico, che consente al personale dipendente, di prenotare in autonomia un appuntamento (in presenza oppure tramite *Teams*) con l'Ufficio previdenza e trattamento di fine rapporto, tramite un *link* disponibile nella Intranet. Nel corso del mese di dicembre 2023, è stato inviato un questionario di gradimento ai dipendenti che hanno richiesto la consulenza (72 unità), al quale hanno partecipato 52 dipendenti, di cui 25 uomini e 27 donne. Per livello di inquadramento, 32 unità appartengono ai livelli dirigenziali e I-III e 20 unità ai livelli IV-VIII. Il valore modale dell'età si colloca tra i 40 e i 49 anni con un interesse maggiore per la ricongiunzione dei periodi assicurativi accreditati in altre gestioni, seguita dal riscatto del titolo di studio e dalla verifica generale della propria posizione assicurativa. Il 73% delle richieste è stato evaso in un solo incontro. Il grado di soddisfazione sulla disponibilità del personale adibito all'Ufficio è stato pari a 4,92/5 che giunge a 4,98/5 sul grado di competenza nel riscontrare le richieste. Complessivamente, il grado di soddisfazione è stato pari a 4,94/5.



Grafico 13 - Valori relativi al grado di competenza e di soddisfazione espressi dagli utenti interni (fonte dati DRU)

→ **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 2023 è stato erogato un questionario di gradimento al quale hanno partecipato 127 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 (4.27/5) 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 2022/2023).

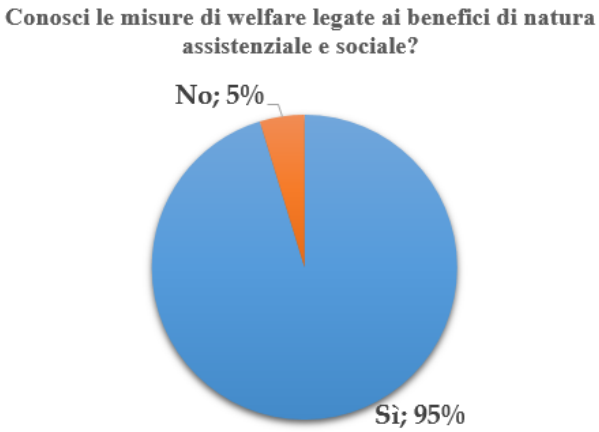


Grafico 14 - Percentuali dei dipendenti che conoscono il servizio (fonte dati DRU)

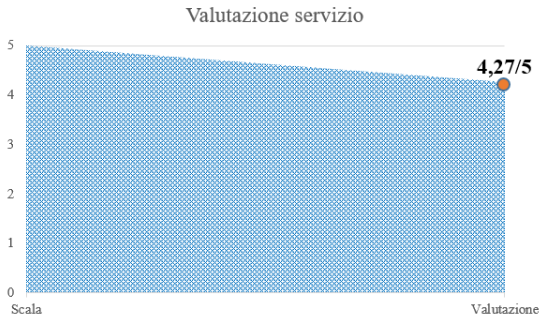


Grafico 15 - Valutazione complessiva del servizio erogato su scala 0/5 (fonte dati DRU)

Un efficiente servizio di *service desk* rappresenta il fulcro dell'assistenza tecnica e operativa all'interno di un'azienda, esso garantisce la risoluzione tempestiva di problemi e l'ottimizzazione delle attività quotidiane dei dipendenti. La sua importanza si riflette nella sua capacità di mantenere operativa la struttura aziendale, riducendo i tempi di inattività e aumentando la produttività complessiva. Analogamente, una solida rete INTRANET si rivela cruciale per la comunicazione interna all'organizzazione. Attraverso la condivisione immediata di informazioni, risorse e procedure, si favorisce, infatti, la collaborazione tra dipartimenti, agevolando la trasmissione fluida di conoscenze e il coordinamento efficace delle attività aziendali. Attraverso la Direzione IT, logistica e transizione digitale, responsabile di un questionario *ad hoc* erogato sui servizi di *service desk* e INTRANET, è stato possibile indagare il grado di soddisfazione degli utenti su tali aspetti di tali servizi. La rilevazione è ormai giunta alla sua terza edizione e costituisce un efficace mezzo di *improvement* a disposizione delle strutture deputate alla gestione della rete aziendale. A seguire sono rappresentati alcuni dei dati più significativi emersi con riferimento al 2023.

Il servizio INTRANET risulta avere un grado di soddisfazione in linea con quanto espresso per il 2022, il *service desk* ha fatto registrare un significativo aumento del grado di soddisfazione tra gli utenti, seppur i dati registrati nel 2022 risultavano essere già di ottimo livello.

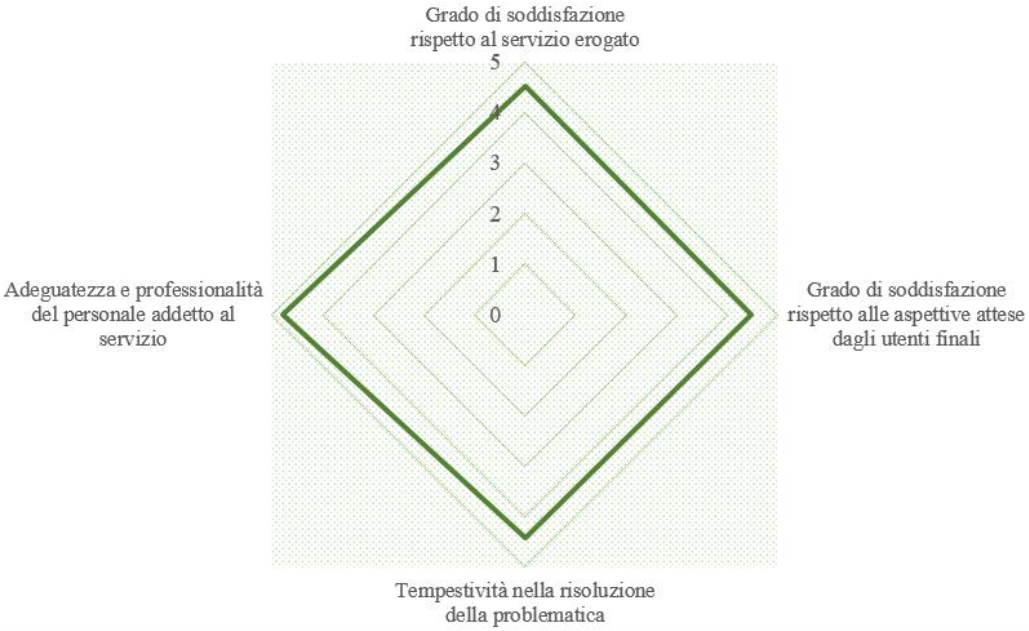


Grafico 16 - Dati emersi dall'indagine sul servizio Help Desk relativo al 2023 (fonte dati DIT)

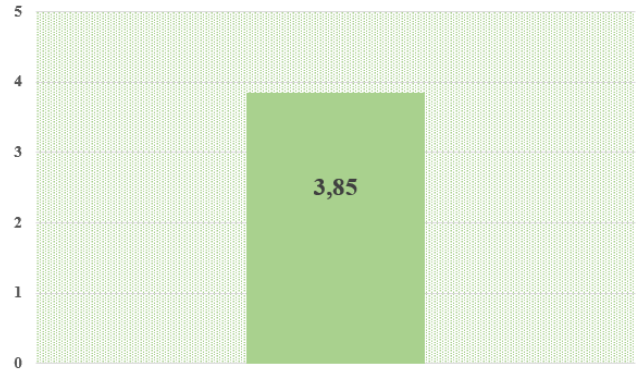


Grafico 17 - Risposta al quesito “Come valuti la Intranet nel suo complesso “ (fonte dati DIT)

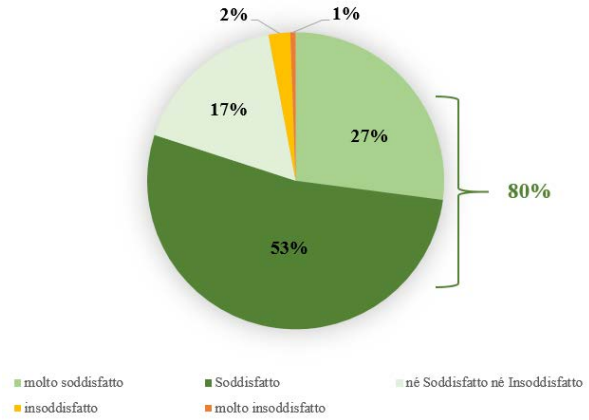


Grafico 18 - Risposta al quesito "Come valuti in generale la tua esperienza di utilizzo della Intranet ASI?” (fonte dati DIT)

23. 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	36	14	39%	22	61%
I° Tecnologo	59	31	52,5%	28	47,5%
Tecnologo	151	64	42%	87	58%
Dirigente di Ricerca	Non presenti				
I° Ricercatore	4	2	50%	2	50%

Distribuzione del personale di ruolo per profilo e genere	Totale	Donne		Uomini	
		n.	%	n.	%
Ricercatore	29	15	52%	14	48%
Funzionario di amministrazione	46	32	69,5%	14	30,5%
Collaboratore Tecnico ER	63	24	38%	39	62%
Collaboratore di amministrazione	36	26	72%	10	28%
Operatore tecnico	6	2	33%	4	67%
Operatore di amministrazione	1	1	100%	0	0%
Totali	**433**	**212**	**49%**	**221**	**51%**

Tabella 18 - Distribuzione del personale di ruolo per profilo professionale e genere (fonte dati DRU)

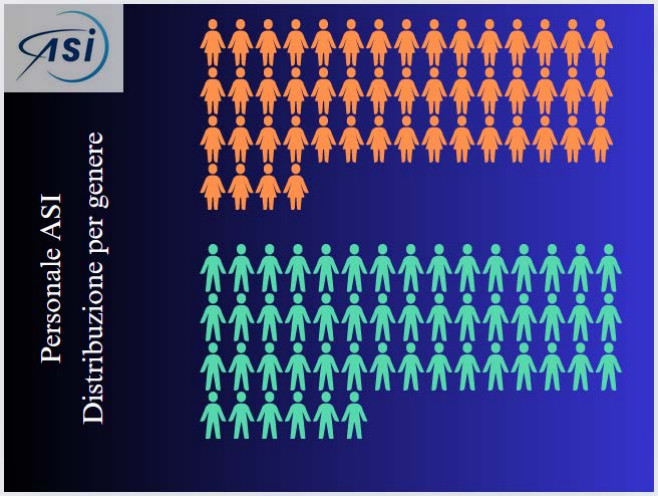


Figura 12 - Distribuzione per genere del personale ASI (fonte dati DRU)

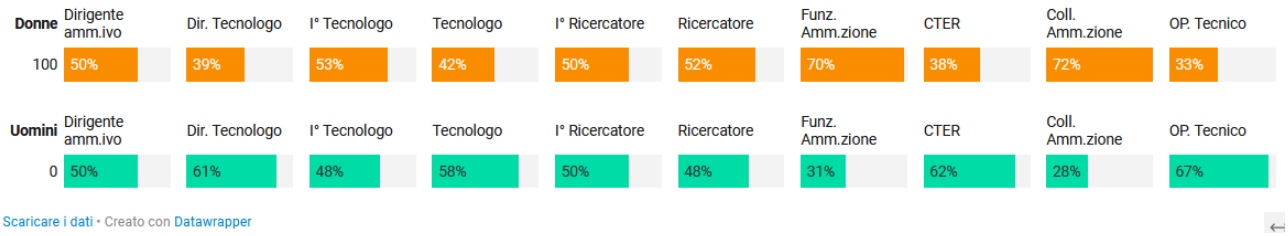


Grafico 19 - Distribuzione del personale per genere e profilo professionale (fonte dati DRU)

Distribuzione del personale per tipologia contrattuale e genere	Totale	Donne		Uomini	
		n.	%	n.	%
Tempo Determinato	8	0	0%	8	100%
Tempo Indeterminato	433	212	49%	221	51%

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	13	**32,5%**	27	**67,5%**
Uffici	106	62	**58,5%**	44	**41,5%**

Tabella 20 - Distribuzione del personale responsabilità / genere al 31/12/2023, (fonte dati DRU)

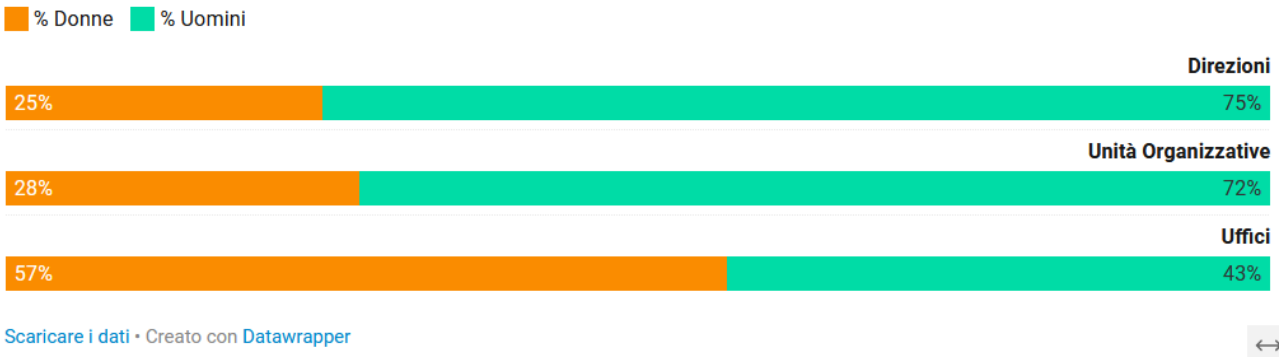


Grafico 20 – Distribuzione per genere delle posizioni di responsabilità (fonte dati DRU)

	Numero dei partecipanti	Numero ore fruite	Investimento
Formazione erogata a donne	1.072	16.601	€ 121.299,00
Formazione erogata a uomini	1.068	16.011	€ 120.846,00

Tabella 21 - Formazione erogata alle donne anno 202311 (fonte dati DRU)

La formazione erogata risulta essere equamente distribuita tra i generi.

Valore medio delle retribuzioni		
Valore medio annuo sul totale del personale	**Donne valore medio annuo**	**Scostamento %**
63.436,65	60.695,74	**- 4.32%**

Tabella 22 - Valore medio retribuzioni personale anno 2023 (fonte dati DRU)

Si rileva che, rispetto ai valori del 2022 (- 9,10%), lo scostamento salariale si è dimezzato.

[11] Nei dati rappresentati sono considerati anche i corsi di formazione erogati in materia di sicurezza sul lavoro.

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	38	25	**66%**	13	**34%**
Numero di dipendenti che hanno usufruito di congedi per maternità obbligatoria / per paternità in sostituzione del congedo di maternità	18	10	**55,5%**	8	**44.5%**

Tabella 23 - Congedi parentali e maternità 2023 suddiviso per genere (fonde dati DRU)

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021[12]		2022		2023	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
TI	3	10	3	5	8	14	5	17	7	20	12	17	11	17	1	2	18	31	**16**	**31**
TD	1	1	1	0	0	1	0	0	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	**16**	**31**

Tabella 24 - Accesso all'istituto del telelavoro (ultimo decennio) suddiviso per genere e per tipologia contrattuale (fonte dati DRU)

Giorni di utilizzo strumento smart working 2023[13]				
Valore assoluto 22.170	Numero totale giorni **Donne**	%	Numero totale giorni **Uomini**	%
	13.869	**53,5%**	**12.051**	**46,5%**

Tabella 25 - Utilizzo dello smart working nel 2023 (fonte dati DRU)

Nella tabella a seguire si riportano i dati relativi alle progressioni di carriera concluse nel 2023 per profilo e livello suddivisi per genere.

Vincitori progressioni art. 15 CCNL 2007 concluse nel 2023, per profilo e genere	Totale posizioni a bando	Donne		Uomini	
		n.	%	n.	%
Bando n. 49/2021 – Dirigente Tecnologo	12	4	**33,33%**	8	**66,67%**
Bando n. 50/2021 - I° Tecnologo	14	12	**85,71%**	2	**14,29%**
Bando n. 19/2022 - I° Ricercatore	4	2	**50%**	2	**50%**
TOTALE	30	18	**60%**	12	**40%**

Tabella 26 - Progressioni di carriera concluse nel 2023, distribuzione per genere (fonte dati DRU)

La tabella a seguire analizza la composizione delle commissioni esaminatrici per la selezione del

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

[13] Valore moltiplicato per il numero dei dipendenti, i dati comprendono anche i periodi di lockdown.

personale. Rispetto ai dati registrati nel 2022 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)				**15**
Numero complessivo dei componenti delle Commissioni				**59**
Presidente	Commissari		Segretario	
15	30		15	
Distribuzione incarichi a donne per tipologia di ruoli	**Presidente donna**	**Commissario donna**	**Segretario donna**	
	6	**16**	**8**	
Distribuzione per genere[14]	uomini	%	Donne	%
	29	**49%**	30	**51%**

Tabella 27 - Distribuzione dei ruoli per gli incarichi per commissioni di concorso anno 2023 (fonte dati DRU)

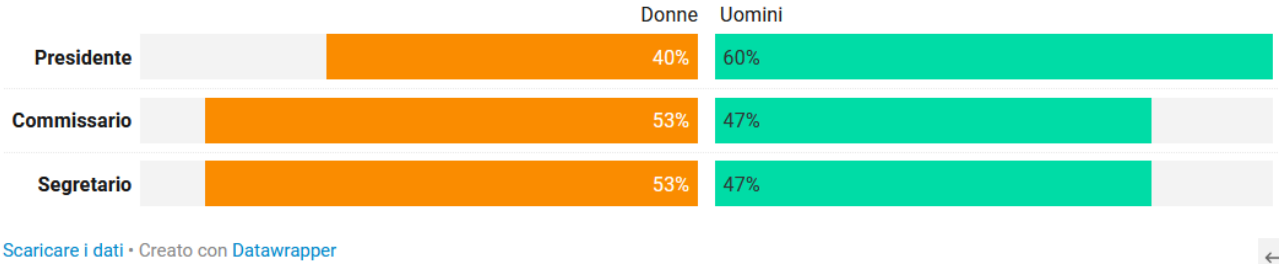


Grafico 21 - Distribuzione dei ruoli per genere degli incarichi per commissioni di concorso anno 2023 (fonte dati DRU)

Per quanto riguarda le pubblicazioni scientifiche, sono state analizzate quelle disponibili sul portale SCOPUS, prodotte dalle risorse afferenti alla Direzioni Scienza e Ricerca (DSR) ed alla Direzione Programmi (DPG). Il totale degli articoli pubblicati nel 2023, sia su *journals* che per atti di conferenza, è di 533 unità, di cui la maggior parte è stata prodotta dalla DSR (57,97%).

Le due Direzioni hanno una composizione del personale profondamente diversa (Grafico 22), sebbene siano composte dallo stesso numero di risorse (95 per direzione). Questa differenza si ripercuote quasi pedissequamente sulla composizione percentuale del personale attivo nella produzione di articoli scientifici (Grafico 23): se nella DSR la prevalenza di risorse maschili non è così marcata (54,84%), nella DPG troviamo una differenza netta (70,59%).

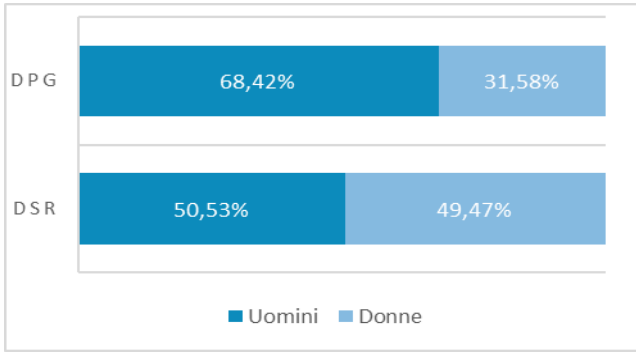


Grafico 22 -Composizione percentuale dei dipendenti della DPG e DSR, per genere(fonte: SCOPUS,

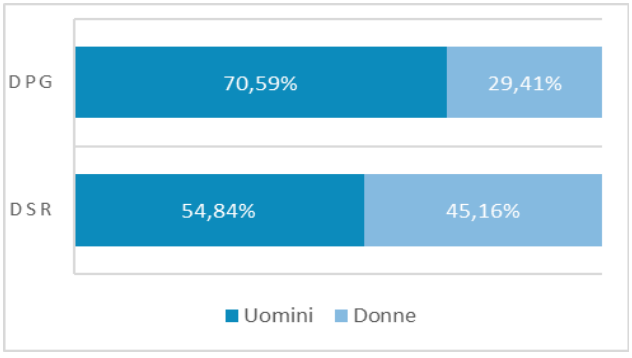


Grafico 23 - Composizione percentuale dei dipendenti con pubblicazioni nel 2023 della DPG e DSR, per genere(fonte: SCOPUS, elaborazione a cura della DSR e

[14] Il valore complessivo riportato nella voce specifica non corrisponde al numero totale dei componenti delle Commissioni perché in un caso il Presidente ha anche svolto l'incarico di Segretario della Commissione.

elaborazione a cura della DSR e UCG) UCG)

Ciononostante, se si prende in considerazione il numero medio di articoli (Figure 15 e 16) ed il tasso di produttività per genere nelle due direzioni (Figura 17), notiamo una produttività maggiore da parte della quota femminile afferente alla DPG (rispettivamente 5,07 articoli, 55,21%).

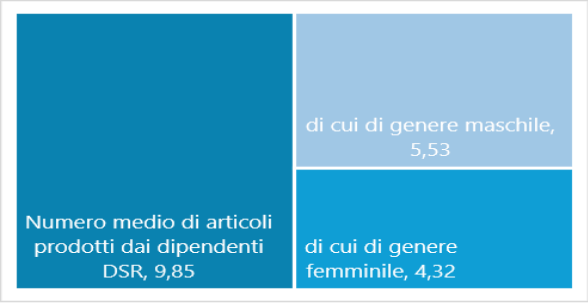


Grafico 24 -Numero medio articoli 2023 della DSR e ripartizione per genere (fonte: SCOPUS, elaborazione a cura della DSR e UCG)

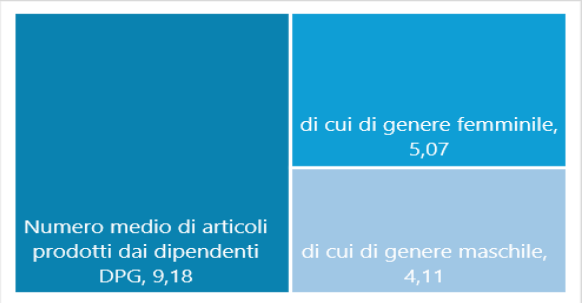


Grafico 25 - Numero medio articoli 2023 della DPG e ripartizione per genere(fonte: SCOPUS, elaborazione a cura della DSR e UCG)

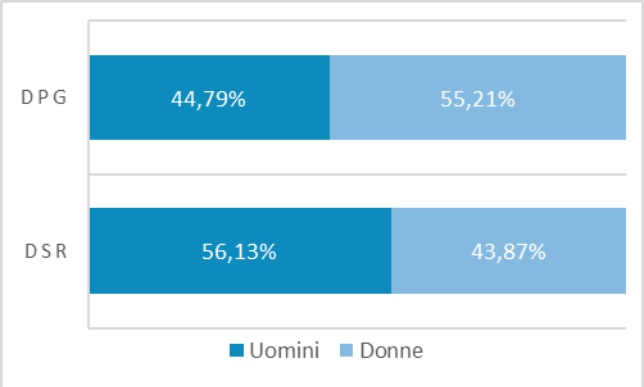


Grafico 26 -Tasso di produttività media della DPG e della DSR, per genere (fonte: SCOPUS, elaborazione a cura della DSR e UCG)

24. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG), FUNZIONI E ATTIVITÀ SVOLTE

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.

Il CUG è stato rinnovato, previa pubblicazione di una manifestazione di interesse, con decreto del Direttore Generale n. 945 del 4 ottobre 2023 e, nella nuova compagine, si compone di 21 membri, dei quali 11 di nomina datoriale (presidente, 5 titolari e 5 supplenti) e 10 di nomina sindacale (5 titolari e 5 supplenti).

Dopo la prima riunione di insediamento, il CUG ha costituito quattro Gruppi di lavoro in base alle competenze assegnate dalla legge (Pari Opportunità, Benessere organizzativo, Comunicazione, Commissione Studi) e ha lavorato subito alla predisposizione del Piano delle Azioni Positive 2024-2026. In tale ambito, è stato da subito avviato un confronto con il Presidente dell'OIV dell'ASI e con la struttura tecnica di supporto all'OIV, affinché la formulazione della proposta avvenisse in una

forma tale da facilitare la trasposizione delle azioni proposte in obiettivi di performance stante quanto stabilito dall'art. 8, comma 1, lett. h), D.lgs. 150/2009.
La proposta è stata articolata su cinque azioni, relative alle tematiche di competenza del CUG. Di particolare interesse l'azione relativa al miglioramento del **Benessere Organizzativo** da realizzarsi mediante la conduzione di cicliche indagini con cadenza biennale, con successiva analisi dei risultati e conseguente elaborazione di un Piano per il miglioramento. La proposta mira a introdurre per la prima volta un ciclo biennale di svolgimento dell'indagine che consenta all'Amministrazione e al CUG di individuare tempestivamente le eventuali aree di criticità rilevate e di attuare misure che ne favoriscano il graduale superamento. Un ulteriore azione qualificante inserita nel Piano delle Azioni Positive propone il miglioramento della parità di genere e delle pari opportunità a partire dalla realizzazione del Bilancio di genere dell'ASI. L'ASI si è dotata di un Piano della parità di genere (*Gender Equality Plan*), ma non ha ancora un proprio Bilancio di genere che consenta di realizzare una maggiore trasparenza dell'uso delle relative risorse, mediante meccanismi permanenti tesi a evidenziarne la destinazione in un'ottica di genere. La proposta, quindi, mira a superare tale mancanza in un arco temporale di due anni, al fine di allineare l'Ente alle migliori pratiche esistenti in tale ambito.
Le altre azioni proposte riguardano le tematiche del clima organizzativo e della formazione in alcune delle materie di competenza del Comitato (discriminazione, *mobbing*, pari opportunità).
Nell'ambito della predisposizione del PIAO, il CUG, anche attraverso la collaborazione con la Struttura tecnica di supporto all'OIV e con il Presidente dell'OIV ASI, ha prodotto il risultato di inserire due delle azioni proposte nel Piano delle Azioni Positive nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, più specificatamente un'azione è stata reputata adeguata a misura il Valore Pubblico generato (Piano di miglioramento del benessere), un'altra è stata inserita nella pianificazione della performance di struttura poiché relativa alla formazione del *middle management* dell'ASI sui temi delle violenze, delle discriminazioni, della parità di genere.
Il CUG ha istituito il Nucleo di ascolto previsto dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 e ulteriormente rafforzato dalla recente del 29 novembre 2023 sul riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme. Il Nucleo è composto da tre membri del CUG e può essere attivato da tutte le lavoratrici e lavoratori dell'ASI che lamentino situazioni di disagio, nella massima riservatezza.
Nell'ambito delle attività di promozione e diffusione della cultura della parità di genere e delle pari opportunità, il CUG ha avviato una collaborazione di rete con i CUG di altri quattro enti di ricerca (CNR, ENEA, INAF, INFN) e dell'Università degli Studi di Roma "*Tor Vergata*", al fine di organizzare un evento dedicato alle studentesse e agli studenti del 3°, 4° e 5° anno delle scuole superiori di 2° grado in occasione della Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza. L'obiettivo dell'evento dedicato alle scuole è quello di avvicinare le studentesse alle discipline STEM per suscitare la scelta consapevole di un percorso di studi universitari nelle facoltà scientifiche e tecnologiche che vedono ancora una sensibile sotto rappresentanza del genere femminile.
Il CUG partecipa alle attività della Rete Nazionale dei CUG, comunità di pratiche istituita 15 anni orsono e che annovera oggi l'adesione di oltre 400 CUG di amministrazioni pubbliche; la Rete Nazionale rappresenta un importante catalizzatore e moltiplicatore di energie, competenze e potenzialità dei vari enti. Il CUG dell'ASI vi partecipa attivamente attraverso l'adesione ad alcune delle Commissioni costituite all'interno della Rete e il contributo che fornisce al Magazine trimestrale "*La Voce dei CUG*".
L'art. 57, comma 05, lett. d) del D.lgs. 165/2001 stabilisce che le pubbliche amministrazioni possono finanziare l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. Attualmente il CUG ASI non dispone di un proprio budget che consentirebbe al Comitato di realizzare ricerche, attività di studio e formazione, eventi o altre iniziative connesse al mandato conferitogli. È in fase di analisi il superamento di tale limite.

25. 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; a proposito di iniziative dedicate alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti, si rileva la grande sensibilità dimostrata dall'Amministrazione già dal 2011, anno che ha visto la prima sperimentazione del telelavoro.

Sul fronte delle politiche di welfare l'Agenzia garantisce con regolarità gli istituti contrattualmente e normativamente previsti, a cui, per iniziativa propria dell'Amministrazione, si aggiungono una serie di "*benefit*" di natura unilaterale.

Nello schema rappresentato di seguito sono riportate le iniziative più significative messe in atto dall'Ente, direttamente o in via indiretta tramite altri soggetti, nel corso degli ultimi anni e operative anche nel 2023.

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, 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 incidente, attività culturali e ricreative promosse dal 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 di tutte le attività connesse è a cura del CRAL dell'ASI, che ha in concessione l'uso degli ambienti.
Aree esterne attrezzate (sede di Roma)	Presenza di diverse aree esterne attrezzate per la socializzazione.

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

26. TRANSIZIONE ECOLOGICA E DIGITALE

L'ASI per il mezzo della Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale, è impegnata attivamente nell'implementazione della transizione digitale e dello sviluppo sostenibile, recependo e concretizzando le linee guida e la normativa vigente.
Con riferimento al Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione (di seguito anche PTI) dell'AGID, l'Agenzia ha provveduto al coordinamento di tutti gli interventi di trasformazione digitale e all'avvio di un percorso di centralizzazione della programmazione e della spesa in materia IT. È stato gradualmente introdotto il principio di *Digital First*, attraverso lo *switch-off* degli applicativi esistenti verso servizi qualificati (ACN *Cloud Marketplace*), prevenendo in tal modo il rischio di *lock-in*, in favore di un approccio architetturale basato su logiche aperte e standard, che garantiscano accessibilità e massima interoperabilità di dati e servizi. Questo approccio permette di considerare il dato pubblico come un bene comune (*open data by design e by default*) che deve essere protetto mediante un ambiente sicuro predefinito fin dalle fasi di ideazione della soluzione (*data protection by design e by default*).
Tali iniziative, nonché la continuità operativa, si è concretizzata mediante il ricorso all'abilitazione di Accordi Quadri Consip sottoscritti proprio per le finalità previste dalla normativa (Servizi applicativi in ottica *Cloud*, PMO - *Project Management Office* - e di *System Management*).
Le principali azioni svolte nel corso del 2023 per dare piena attuazione del PTI si sono concentrate parallelamente su più linee di azione:

- → garantire la continuità operativa delle infrastrutture *hardware/software* e dei servizi di manutenzione e logistica delle sedi dell'ASI;
- → reingegnerizzare i servizi digitali strategici in esercizio in coerenza ai principi guida del PTI;
- → avviare gli interventi di trasformazione digitale finalizzati ad un percorso di centralizzazione della programmazione e della spesa in materia IT;
- → introdurre il principio del *digital first* mediante abilitazione dei servizi qualificati.

In continuità con il percorso disegnato, sono stati programmati tutti gli interventi 2024-26 sulle

infrastrutture IT che riguarderanno:

→ l'ammodernamento dell'infrastruttura dei *datacenter* con il conseguente efficientamento energetico per tutte le sedi dell'ASI;
→ la predisposizione di un sistema di gestione dell'identità digitale e dell'accesso ai sistemi dell'Agenzia;
→ lo sviluppo di nuovi servizi e la reingegnerizzazione delle applicazioni esistenti secondo il paradigma *cloud*.

L'ASI ha partecipato attivamente ai Comitati UNI CT 510 - *Sicurezza* - e UNI CT 504 - *Ingegneria del software*, con particolare riferimento alle normative sull'AI (intelligenza artificiale) e alla *governance* della qualità dei dati (obiettivo 5.2 del PTI - Aumentare la qualità dei dati e dei metadati, il riferimento alla nozione di attualità prevista dalla norma ISO IEC 25012).
Per riepilogare a seguire sono riportati i risultati delle attività condotte nel 2023:

***Cloud* come prima opzione**	Adozione del paradigma *cloud* per il 100% dei nuovi progetti e le esigenze di sviluppo di nuovi servizi, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di *lock-in*, adottando un consistente utilizzo di soluzioni "*Software As A Service*" già esistenti nel *Cloud Marketplace* - la piattaforma che espone i servizi e le infrastrutture qualificate da ACN.
Interoperabilità by *design* e *by default* (API-first)	Attività di massimizzazione dell'interoperabilità tra i diversi sistemi *legacy* e servizi digitali presenti in Agenzia al fine di favorire l'integrazione dei dati e migliorare l'accesso ai servizi digitali collegati.
I documenti come fonte di informazioni utili alla conoscenza	Consolidamento del processo di revisione ed adeguamento delle metodologie e degli strumenti adottati per supportare l'intero ciclo di vita della documentazione digitale prodotta, in linea con le Linee Guida AGID entrate in vigore nel 2022, per ampliare le capacità di accesso sia al grande patrimonio informativo storico dell'Agenzia, sia alle altre fonti informative nazionali ed internazionali. Lo scopo è di creare una *learning organization* attraverso sistemi e processi di gestione, archiviazione e valutazione delle informazioni e delle conoscenze chiave (esplicite ed implicite) per salvaguardare la resilienza e la flessibilità dell'organizzazione stessa, nonché assicurare l'accesso e lo scambio di informazioni rilevanti e *open data* con tutti gli *stakeholder* in modo facilmente comprensibile.
Consolidamento della rete informatica della sede di Roma	Azioni di consolidamento della rete informatica della sede di Roma con la stesura di oltre 8 Km di nuova fibra ottica, ad una generale riorganizzazione della sala di calcolo che ha permesso la rimozione dell'*hardware* in obsolescenza e non più in linea con le aspettative tecniche dell'agenzia. L'intervento più significativo è avvenuto sugli apparati di sicurezza perimetrali dei due siti di Roma e Matera in previsione di un rafforzamento sistematico dei sistemi di autenticazione attualmente a disposizione degli utenti.

Tabella 29 - Principali interventi del 2023 sul fronte della transizione ecologica e digitale

Con riferimento alle iniziative finalizzate a ridurre l'impatto ambientale delle sedi di Roma e Matera, nel corso del 2023 l'ASI ha avviato la propria strategia con l'obiettivo di raggiungere la neutralità energetica, come indicato nel *Green Deal* dell'Unione Europea.
Nell'ambito di questa strategia ha effettuato un importante aggiornamento della *building automation* della sede di Roma che ha permesso di adeguare l'infrastruttura ai più moderni standard IT e di fornire nuovi strumenti per un uso più razionale dei sistemi di condizionamento degli edifici. Parallelamente, ha eliminato definitivamente i condizionatori a split residui, ormai obsoleti, con l'introduzione di un sistema di condizionamento basato su fan-coil, maggiormente efficiente dal punto di vista energetico.
L'ASI ha poi avviato nel 2023 tutte le iniziative propedeutiche all'attuazione degli interventi

pianificati per il biennio 2024-2025, molti dei quali finalizzati a ridurre ulteriormente l'impatto ambientale delle sedi di Roma e Matera. Con particolare riferimento alla progettazione del nuovo impianto fotovoltaico della sede di Roma, agli ulteriori interventi sulle cabine elettriche e alla riprogettazione del sistema di illuminazione della sede di Matera, al miglioramento della viabilità sia per la sede dell'ESA/ESRIN sia per la sede di Roma rispetto alla collocazione della stessa nel comprensorio dell'Università Tor Vergata.
Nel corso del 2023 sono stati completati i progetti di efficientamento energetico che riguardavano il rinnovamento degli impianti delle sedi, l'isolamento degli edifici, la sostituzione lampade non efficienti e l'installazione relè. Tutto questo ha portato conseguenze positive in termini di impatto ambientale:
risparmi anno 2023 effetto serra:
CO2 250 t
piogge acide SOx 185 Kg
NOx 250 Kg

27. 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)[15] 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 e responsabilità al valore fondamentale ASI dello sviluppo della cultura *Health & Safety*;
- → favorire 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 fase preliminare della valutazione fatta dall'ASI ha riguardato le sedi di Roma, Matera e Cagliari ed è stata realizzata su un campione di 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 ottobre 2004, 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

[15] 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".

INAIL (aggiornamento dell'ottobre del 2017).
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.

Fase preliminare della valutazione del rischio - 2022

La fase preliminare 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[16];
→ 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 30 – 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 dall'Unità Organizzativa RSPP – Sicurezza sul lavoro. L'analisi degli indicatori ha evidenziato nei gruppi omogenei valori di rischi BASSO o MEDIO così come riportato di seguito nella tabella riassuntiva:

N°	Gruppo Omogeneo	Risultato della valutazione - Livello di Rischio:
1	Personale Amministrativo/ Logistico	**BASSO**
2	Personale Unità Tecniche/ Ricercatori	**BASSO**
3	Responsabili di Direzione/ Unità Organizzativa	**BASSO**
4	Personale SDSA - Selargius	**MEDIO**
5	Personale CGS - Matera	**MEDIO**

Tabella 31 – Risultati della valutazione (fonte dati RSPP)

Per quanto riguarda i gruppi omogenei valutati come rischio BASSO l'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

[16] 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.

Per quanto riguarda i gruppi omogenei valutati come rischio MEDIO l'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (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 più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "*liste di controllo*", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

Valutazione delle misure correttive - 2023

Al fine di dar seguito all'iniziativa, nel corso dell'anno 2023 è stato individuato il gruppo di valutazione, variamente rappresentato, che si è occupato di valutare 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.

Il gruppo di lavoro ha deciso di valutare le criticità ordinandole a partire da quelle con frequenza maggiore, ovvero da quelle che sono state indicate da più gruppi omogenei, e tale azione è stata estesa non solo a quei gruppi che hanno evidenziato un rischio MEDIO, ma anche a quelli che hanno evidenziato un rischio BASSO.

In questo modo sono state valutate le azioni correttive per tutte quelle criticità che impattano sull'intera popolazione ASI.

Tali azioni sono state presentate al Direttore Generale, ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e al Dirigente Responsabile della Direzione Risorse Umane in occasione della riunione periodica della sicurezza, che si è svolta nel mese di dicembre 2023 a conclusione dell'intero anno di attività; alcune di queste sono in corso, altre all'esame delle direzioni su indicate.

Sezione Monitoraggio

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

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* rappresenta l'insieme strutturato di metodologie, risorse e processi volti ad assicurare l'efficace gestione del Ciclo di Programmazione, Misurazione, Valutazione e Rendicontazione della *Performance* dell'Ente, in linea con la normativa vigente.
Esso delinea in modo puntuale le diverse fasi, le tempistiche, le modalità operative, i soggetti coinvolti e le responsabilità connesse al processo di misurazione e valutazione degli obiettivi di Valore Pubblico, della performance organizzativa, di quella delle strutture organizzative e di quella individuale. Stabilisce inoltre le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema stesso, nonché le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo interno esistenti e con la programmazione finanziaria e di bilancio.

L'edizione 2022 del Sistema Misurazione e Valutazione della *Performance*, approvata a gennaio 2023, ha recepito le novità introdotte dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione*" e dal D.M. 30 giugno 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che definisce il contenuto del PIAO, nel cui alveo è ricondotto il Piano della *Performance*.

29. Il processo di misurazione e Valutazione della Performance

Il Piano Integrato di Attività o Organizzazione (PIAO) 2023-2025 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Agenzia, il 27 gennaio 2023.[17] Il PIAO è stato strutturato secondo le indicazioni che il Ministero per la Pubblica Amministrazione ha fornito con il Decreto approvato il 30 giugno 2022; in particolare la seconda sezione contiene gli elementi di natura programmatica per il triennio di riferimento e le metriche per la misurazione della *Performance*.

> Con l'edizione del PIAO 2023-2025 sono stati identificati gli obiettivi qualificanti per la creazione di Valore Pubblico (vedi all. 1 del PIAO).

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 SMVP. Nella figura di seguito rappresentata si dà evidenza dei principali passaggi collegati al Ciclo di gestione della *Performance* del 2023, che, nel prosieguo del paragrafo, saranno esaminati nel dettaglio.

[17] Delibera n. 3/2023

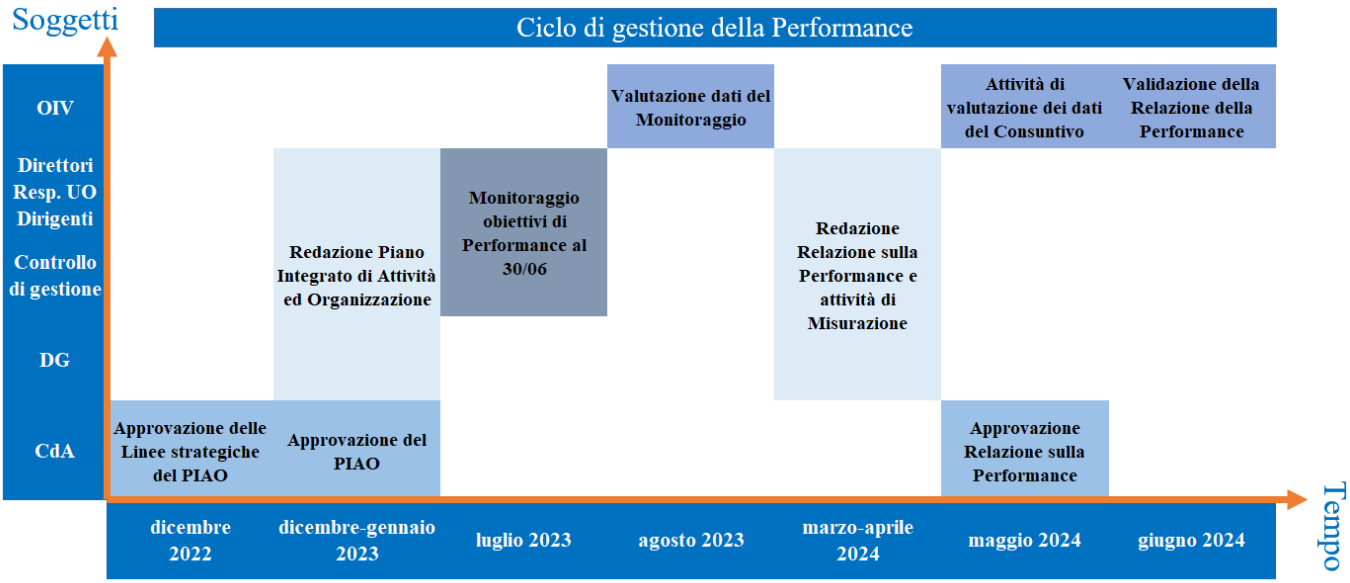


Figura 13 - Ciclo di gestione della performance (fonte dati UCG)

- ✓ Il 19 dicembre 2022, con delibera n. 212, il Consiglio di Amministrazione ha emanato la 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*" prevedendo la sostanziale integrazione del PIAO con la programmazione strategica e operativa del Documento di Visione Strategica per lo Spazio, con particolare riferimento ai tre obiettivi strategici ivi contenuti, e del Piano Triennale delle Attività; ha inoltre definito alcune priorità per la predisposizione del documento legate alla realizzazione degli obiettivi del PNRR, alla realizzazione dei termini dell'Accordo tra Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- ✓ Sul fronte della prevenzione della corruzione ha disposto il rafforzamento del sistema a di gestione del rischio secondo le logiche e le metodologie dell'ANAC. Ha infine previsto una progressiva integrazione tra i sistemi, con particolare riferimento all'ambito dei controlli interni e del monitoraggio, per le tre sotto sezioni prioritarie previste dal PIAO, Valore Pubblico, *Performance*, Trasparenza e anticorruzione.
- ✓ Sulla scorta di tali disposizioni strategiche il Direttore Generale, coadiuvato 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 il 27 gennaio 2023 ha approvato con delibera n. 3 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, comprensivo del Piano della *Performance*. Dell'approvazione del Piano è stata data ampia e diffusa informativa.
- ✓ Il Consiglio di Amministrazione con delibera n. 46 del 24 febbraio 2023 ha assegnato gli Obiettivi individuali al Direttore Generale, individuando nella realizzazione della *Performance* Organizzativa di Ente l'elemento predominante. Il Direttore Generale ha assegnato gli obiettivi ai Dirigenti Amministrativi con propri decreti nn. 331/2023 (successivamente aggiornato con decreto n. 978/2023) e 330/2023.
- ✓ A luglio 2023 è stata svolta una prima attività di monitoraggio che ha fornito lo stato di avanzamento degli obiettivi al 30 giugno 2023; il monitoraggio ha riguardato (a) gli obiettivi di 1° livello finalizzati a misurare e valutare la Performance Organizzativa di Ente e (b) gli obiettivi

di 2° livello finalizzati a misurare la Performance delle strutture organizzative. Il Report di monitoraggio[18] emesso dall'Unità Controllo di Gestione è stato distribuito all'OIV, ai sensi dell'art. 6 "*Monitoraggio*" del D. Lgs. n. 150/2009[19] 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 31 agosto 2023 l'OIV ha trasmesso al Direttore Generale e all'Unità Controllo di Gestione la propria relazione sul monitoraggio delle Performance (documento RS-OIV-2022-002). **Non ravvisando le condizioni per intervenire con modifiche al PIAO, il documento non è stato oggetto di aggiornamento.**
- ✓ A inizio marzo 2024 sono state avviate le attività propedeutiche alla redazione della Relazione sulla performance 2023. 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 è svolto un incontro[20] 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 maggio 2024 del Direttore Generale (prot. n. 6692) è stato inoltrato uno stralcio della presente Relazione all'OIV per consentire a quest'ultimo di svolgere le attività di Valutazione sui risultati registrati di Performance Organizzativa di Ente per l'anno 2023.

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

- ✓ ai referenti e ai responsabili di unità di fornire 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 con molteplici modalità.

30. 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 tecnico dell'Unità Controllo di Gestione, di sovraintendere, per la struttura organizzativa di

---

[18] Documento RS-UCG-2023-015, "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025. Report di monitoraggio al 30 giugno 2023*."

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

[20] 7 maggio 2023 incontro formale, a tal proposito vedasi Report UCG RS-UCG-2024-005.

appartenenza, alle funzioni di programmazione e monitoraggio. Il gruppo di lavoro originario è stato rinnovato nel 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.

31. 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
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**
UPM	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

Acronimo	Struttura
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 32 - Lista acronimi delle strutture organizzative

32. ELENCO DEGLI ALLEGATI E INDICI

Annesso

Infografica principali risultati 2023

Allegati

Allegato 1 - Mappa degli Obiettivi di 2° livello (*Performance* delle strutture)
Allegato 2 – Elenco dei principali provvedimenti nel 2023 connessi al Ciclo della *Performance*

Indice delle Figure

Figura 1 - Struttura della Relazione 4
Figura 2 - Gli stakeholder dell'Agenzia (Fonte PIAO 2023-2025) 7
Figura 3 - Mappa coropletica della distribuzione su base regionale delle aziende (fonte elaborazione dati Catalogo online Italian Space Industry) 9
Figura 4 - Mappa coropletica relativa all'insieme degli Accordi e delle Relazione dell'ASI al 31/12/2023 (fonte dati DAI) 11
Figura 5 - Gli ambiti di misurazione della Performance e la loro interrelazione con il Valore pubblico (fonte SMVP) 14
Figura 6 - Peso assegnato ai due Domini (fonte PIAO 2023-2025) 18
Figura 7 – Frequenza degli SDGs negli obiettivi di PO. Da sinistra a destra: istruzione di qualità; parità di genere; lavoro dignitoso e crescita economica; imprese, innovazione e infrastrutture; ridurre le disuguaglianze; città e comunità sostenibili; lotta contro il cambiamento climatico; pace, giustizia ed istituzioni solide; partnership per gli obiettivi 25
Figura 8 – I soggetti coinvolti nelle politiche di prevenzione (fonte dati RPCT) 34
Figura 9 – Principali acquisizioni ai fini dell'anticorruzione e della Trasparenza avvenute nel 2023 (fonte dati RPCT) 35
Figura 10 - La struttura della macro organizzazione ASI nel 2023 (fonte dati provvedimenti ASI) 40
Figura 11 - Macro aree di intervento formazione del personale ASI (fonte dati DRU) 48
Figura 12 - Distribuzione per genere del personale ASI (fonte dati DRU) 54

Figura 13 - Ciclo di gestione della performance (fonte dati UCG) 67

Indice dei Grafici

Grafico 1 - Composizione per struttura dimensionale del comparto industriale nazionale delle aziende registrate nel Catalogo (fonte elaborazione dati Catalogo *online Italian Space Industry)* 8

Grafico 2 - Tipologia di attività nella catena del valore per il complesso delle imprese del Catalogo (fonte elaborazione dati Catalogo *online Italian Space Industry)* 8

Grafico 3 - Distribuzione geografica delle sedi dell'industria spaziale nazionale, base regionale (fonte elaborazione dati Catalogo *online Italian Space Industry)* 9

Grafico 4 - Impegni italiani sottoscritti alla CM22 nei programmi opzionali in valori assoluti e percentuali (fonte dati DAI) 12

Grafico 5 – Distribuzione % degli obietti di 2° livello per Dominio (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati UCG) 27

Grafico 6 - % di realizzazione degli obiettivi per i due Domini (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati UCG) 27

Grafico 7 - Dominio Istituzionale, % di realizzazione degli obiettivi per macro struttura (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati UCG) 28

Grafico 8 - Dominio Gestionale, % di realizzazione degli obiettivi per macro struttura (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati UCG) 28

Grafico 9 – Dominio Gestionale, % di realizzazione degli ambiti di intervento (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati UCG) 28

Grafico 10 - Storico unità di personale formate (fonte dati RPCT) 36

Grafico 11 - Valori percentuali dei 4 parametri relativi alla Trasparenza definiti dall'ANAC (fonte dati RPCT) 37

Grafico 12 - Distribuzione del personale per tipologia di contratto al 31/12/2023 (fonte dati DRU) 45

Grafico 13 - Valori relativi al grado di competenza e di soddisfazione espressi dagli utenti interni (fonte dati DRU) 51

Grafico 14 - Percentuali dei dipendenti che conoscono il servizio (fonte dati DRU) 52

Grafico 15 - Valutazione complessiva del servizio erogato su scala 0/5 (fonte dati DRU) 52

Grafico 16 - Dati emersi dall'indagine sul servizio Help Desk relativo al 2023 (fonte dati DIT) 52

Grafico 17 - Risposta al quesito "Come valuti la Intranet nel suo complesso " (fonte dati DIT) 53

Grafico 18 - Risposta al quesito "Come valuti in generale la tua esperienza di utilizzo della Intranet ASI?" (fonte dati DIT) 53

Grafico 19 - Distribuzione del personale per genere e profilo professionale (fonte dati DRU) 54

Grafico 20 – Distribuzione per genere delle posizioni di responsabilità (fonte dati DRU) 55

Grafico 21 - Distribuzione dei ruoli per genere degli incarichi per commissioni di concorso anno 2023 (fonte dati DRU) 57

Grafico 22 -Composizione percentuale dei dipendenti della DPG e DSR, per genere(fonte: SCOPUS, elaborazione a cura della DSR e UCG) 57

Grafico 23 - Composizione percentuale dei dipendenti con pubblicazioni nel 2023 della DPG e DSR, per genere(fonte: SCOPUS, elaborazione a cura della DSR e UCG) 57

Grafico 24 -Numero medio articoli 2023 della DSR e ripartizione per genere (fonte: SCOPUS, elaborazione a cura della DSR e UCG) 58

Grafico 25 - Numero medio articoli 2023 della DPG e ripartizione per genere(fonte: SCOPUS, elaborazione a cura della DSR e UCG) 58
Grafico 26 -Tasso di produttività media della DPG e della DSR, per genere (fonte: SCOPUS, elaborazione a cura della DSR e UCG) 58

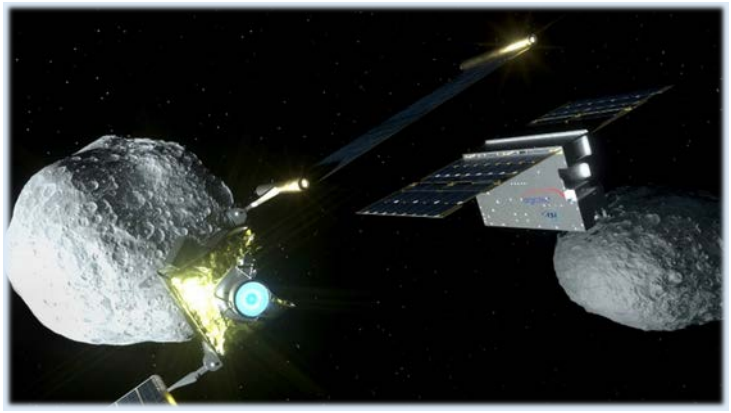
Indice delle schede

Scheda 1 - Scheda Obiettivo di Valore Pubblico progetti PNRR (fonte dati DPG) 16
Scheda 2 - Scheda Obiettivo di Valore Pubblico Divulgazione e Diffusione cultura Aerospaziale (fonte dati DCI) 16
Scheda 3 - Scheda Obiettivo di Valore Pubblico Sostegno alla Ricerca (fonte dati DSR) 17
Scheda 4 – Obiettivo di 1° Livello “Gestire gli affari internazionali dell’Agenzia …..” (fonte dati DAI) 19
Scheda 5 - Obiettivo di 1° Livello “Rafforzare il coordinamento con organismi esterni (COMINT)...." (fonte dati UAS) 19
Scheda 6 - Obiettivo di 1° Livello " Promuovere e attuale la Strategia Nazionale della sicurezza per lo Spazio” (fonte dati DSC) 20
Scheda 7 - Obiettivo di 1° Livello “Assicurare la riconoscibilità dell’Agenzia...." (fonte dati DCI) 20
Scheda 8 - Obiettivo di 1° Livello "Accordo ASI-PCM" (fonte dati DPG e DSR) 21
Scheda 9 - Obiettivo di 1° Livello "Realizzazione programmi PNRR" (fonte dati DPG) 21
Scheda 10 - Obiettivo di 1° Livello “Valutazione partecipativa *Stakeholder* esterni” (fonte dati DSR) 22
Scheda 11 - Obiettivo di 1° Livello "Ottimizzazione tempi di contrattualizzazione" (fonte dati DAF) 22
Scheda 12 - Obiettivo di 1° Livello "Realizzare il Piano assunzionale" (fonte dati DRU) 23
Scheda 13 - Obiettivo di 1° Livello "Realizzare il Piano Triennale per l'Informatica" (fonte dati DIT) 23
Scheda 14 - Obiettivo di 1° Livello "Realizzare le misure del PTPC" (fonte dati RPCT) 23
Scheda 15 - Obiettivo di 1° Livello “Valutazione partecipativa *Stakeholder* interni” (fonte dati DIT e DRU) 24

Indice delle Tabelle

Tabella 1 - I dati del BSC (fonte dati DAI) 13
Tabella 2 - Correlazione Obiettivi di 1° Livello e Obiettivi strategici ASI (fonte dati PIAO 2023-2025) 25
Tabella 3 - Distribuzione delle azioni per Macro Struttura e media % di realizzazione (fonte dati strutture organizzative ASI, elaborazione dati UCG) 27
Tabella 4 - Obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2023 e loro misurazione 31
Tabella 5 - Obiettivi del Dirigente Natale Monsurrò per l'anno 2023 e loro misurazione 32
Tabella 6 - Obiettivi del Dirigente Daniela Scialdoni per l'anno 2023 e loro misurazione 33
Tabella 7 - Entrate 2023 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2023) 41
Tabella 8 - Uscite bilancio 2023 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2023) 41

Tabella 9 - Spese per attività istituzionali 2020-2023 (Relazione sulla gestione e illustrativa al Rendiconto generale 2023) 42
Tabella 10 - Indicatore annuale tempestività dei pagamenti 2020-2023 (fonte dati DAF) 42
Tabella 11 - Contratti istituzionali stipulati nel 2020-2023 (fonte dati sistema Archimede elaborati da UCG) 43
Tabella 12 - Contratti istituzionali stipulati nel 2023 suddivisi per Direzioni/UO, IVA compresa (fonte dati sistema Archimede elaborati da UCG) 43
Tabella 13 - Tabella valori contrattuali per tipologia contraente (fonte dati sistema Archimede elaborati da UCG) 44
Tabella 14 - Personale a tempo indeterminato e determinato al 31/12/2023 (Fonte dati DRU)..... 44
Tabella 15 - Contratti per attività di ricerca al 31/12/2023 (fonte dati DRU) 45
Tabella 16 – Quadro riassuntivo della formazione erogata ai dipendenti (fonte dati DRU) 49
Tabella 17 – I dati del progetto *Space to Knowledge Management* (fonte dati URM)..... 50
Tabella 18 - Distribuzione del personale di ruolo per profilo professionale e genere (fonte dati DRU) 54
Tabella 19 - Distribuzione del personale per genere per tipologia di contratto al 31/12/2023 (fonte dati DRU)..... 54
Tabella 20 - Distribuzione del personale responsabilità / genere al 31/12/2023, (fonte dati DRU).. 55
Tabella 21 - Formazione erogata alle donne anno 2023 (fonte dati DRU)..... 55
Tabella 22 - Valore medio retribuzioni personale anno 2023 (fonte dati DRU) 55
Tabella 23 - Congedi parentali e maternità 2023 suddiviso per genere (fonde dati DRU)..... 56
Tabella 24 - Accesso all'istituto del telelavoro (ultimo decennio) suddiviso per genere e per tipologia contrattuale (fonte dati DRU) 56
Tabella 25 - Utilizzo dello smart working nel 2023 (fonte dati DRU) 56
Tabella 26 - Progressioni di carriera concluse nel 2023, distribuzione per genere (fonte dati DRU)56
Tabella 27 - Distribuzione dei ruoli per gli incarichi per commissioni di concorso anno 2023 (fonte dati DRU)..... 57
Tabella 28 - Principali istituti collegati al benessere organizzativo (fonte dati DRU, accordi sindacali, provvedimenti Direttore Generale) 61
Tabella 29 - Principali interventi del 2023 sul fronte della transizione ecologica e digitale 62
Tabella 30 – Indagine stress lavoro correlato, suddivisione dipendenti per gruppi omogenei (fonte dati RSPP)..... 64
Tabella 31 – Risultati della valutazione (fonte dati RSPP)..... 64
Tabella 32 - Lista acronimi delle strutture organizzative 70



Relazione sulla Performance 2023

Allegato 1
Mappa degli obiettivi di 2° livello
(Performance strutture)

Agenzia Spaziale Italiana

Dominio	Settore	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Azione	Direzione / Area afferenza	Struttura coinvolta	Indicatore	Target 2023	Avanzamento al 31/12/23
Istituzionale	**S01 Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione**	Tecnologie abilitanti	S1.3 Incrementare la capacità tecnologica, l'innovazione e la competitività	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 bandi e/o progetti selezionati/avviati in risposta all'iniziativa Innovation For Downstream Preparation (I4DP Market, PA e	a) 8 b) 15 c) 3	**a) 100%** **b) 100%** **c) 100%**
Istituzionale	**S01 Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione**	Upstream/Downstream	S1.1 Migliorare le prestazioni dei sistemi spaziali TLC/NAV/ OT e i servizi satellitari	Avviare nuove iniziative e garantire la prosecuzione e/o il mantenimento in condizioni operative delle missioni SAR ed Ottiche in corso per l'Osservazione della Terra, nell'ambito di programmi nazionali ed internazionali, al fine di incrementare lo sviluppo tecnico-scientifico-applicativo secondo la logica del SRL/TRL della capacità industriale nazionale per aumentarne la competitività, servire le esigenze istituzionali nazionali e migliorare il servizio di supporto satellitare alle emergenze nazionali ed internazionali	**DPG**	**Osservazioni della Terra e Operazioni**	Numero di eventi contrattuali gestiti dei contratti in corso	5	**100,00%**
Istituzionale	**S01 Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione**	Upstream/Downstream	S1.1 Migliorare le prestazioni dei sistemi spaziali TLC/NAV/ OT e i servizi satellitari	Avviare e gestire contratti e/o accordi con Industrie, Enti di Ricerca, Università per lo sviluppo di missioni/infrastrutture/apparati innovativi/applicazioni.	**DPG**	**Telecomunicazioni e Navigazione**	Numero di eventi contrattuali gestiti dei contratti in corso	5	**100,00%**
Istituzionale	**S02 Studio dell'Universo**	Upstream	S2.1 Promuovere la leadership italiana nella Space Science	Realizzare strumentazione scientifica	**DSR**	**Volo Umano e Sperimentazione Scientifica**	Numero di riunioni di avanzamento effettuate per contratti e accordi in corso	10	**100,00%**
Istituzionale	**S03 Accesso allo Spazio**	Upstream	S3.1 Rafforzare la leadership nei sistemi di accesso e rientro	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 + PNRR-ESA STS + Programmi tecnologici e di R&D (avionica,	6	**100,00%**
Istituzionale	**S06 Esplorazione robotica**	Upstream	S6.1 Sviluppare strumentazione per l'esplorazione	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 emissione Bando per la definizione di concetti di missione per l'esplorazione di ISRU per Luna b) Nuove architetture Lander Marte-Luna - completamento Fse B1 c) Data di avvio realizzazione Centro Simulazione Controllo Missioni Robotiche Luna	a) entro 31/12/2023 b) entro 31/12/2023 c) entro 31/12/2023	**a) 100%** **b) 100%** **c) 100%**
Istituzionale	**S07 Esplorazione umana dello spazio**	Tecnologie abilitanti	S7.3 Tutelare, sostenere e sviluppare la capacità tecnologica nazionale	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/accordi stipulati	5	**100,00%**
Istituzionale	**S09 Iniziative Nazionali, Relazioni e Cooperazione Internazionale**	Iniziative nazionali	S9.5 Rafforzare i rapporti con le agenzie spaziali ed enti di ricerca nazionali nel mondo	Predisporre modelli e strumenti per l'autorizzazione degli Accordi deliberati dal Consiglio di Amministrazione da inviare all'autorità delegata	**PRES.**	**Accordi e Rapporti con Stakeholder**	Data di emissione degli schemi della documentazione a supporto (schema di sintesi)	Entro il 30/06/2023	**100,00%**

Dominio	Settore	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Azione	Direzione / Area afferenza	Struttura coinvolta	Indicatore	Target 2023	Avanzamento al 31/12/23
Istituzionale	**S09 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	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	2	**100,00%**
Istituzionale	**S09 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.	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 2023: 20 azioni)	100%	**100,00%**
Istituzionale	**S09 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.	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 Internazionali e Space Diplomacy**	% di copertura in termini di azioni valorizzanti interne ed esterne (accordi, note, lettere, rapporti - valore atteso per il 2023: 20 azioni)	100%	**100,00%**
Istituzionale	**S09 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.	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 2023: 20 azioni)	100%	**100,00%**
Istituzionale	**S09 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 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 2023: 18 azioni)	100%	**100,00%**
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.	Avviare e gestire contratti e/o accordi di Fase 0/A e pre-fattibilità con Industrie, Enti di Ricerca ed Università, per sistemi e missioni innovative, incluse le attività lunari e marziane, Space Traffic Management e midstream, supportando inoltre gli sviluppi e il mantenimento in operazioni dei sistemi per le missioni di Osservazione della Terra.	**DPG**	**Ingegneria e Space Traffic Management**	a) numero di nuovi contratti di studio e sviluppi innovativi b) numero di eventi contrattuali gestiti dei contratti in corso c) numero studi CEF avviati	a) 5 b) 8 d) 2	**a) 100%** **b) 100%** **c) 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.	Avviare e gestire contratti e/o accordi con Industrie, Enti di Ricerca, Università e altri Enti Pubblici, per lo sviluppo di missioni con piattaforme micro e nanosatellitari di dimostrazione tecnologica in orbita, scientifiche o service oriented.	**DPG**	**Sviluppo di micro e Nano Satelliti**	Numero di eventi contrattuali gestiti dei contratti in corso	10	**100,00%**
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.	Avviare sviluppi tecnologici al fine di portare a maturazione tecnologie chiave per differenti tipologie di missioni spaziali, in ambito nazionale ed internazionale.	**DPG**	**Tecnologie**	a) Numero di nuovi contratti di sviluppo tecnologico avviati in ambito nazionale b) Numero di sviluppi tecnologici supportati in ambito GSTP (invio di lettere di supporto)	a) 10 b) 5	**a) 100%** **b) 100%**
Istituzionale	**S11 Space Economy, Finanza e Partecipazioni societarie**	Partecipazioni societarie	S11.2 Gestire e Sviluppare le partecipazioni	Valutazione strategica delle partecipazioni rispetto alla missione della Agenzia, anche in considerazione della specifica normativa vigente.	**PRES.**	**Supporto organi e partecipate**	Data di emissione della Revisione Annuale delle Partecipazioni dell'ASI	31/12/2023	**100,00%**

Dominio	Settore	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Azione	Direzione / Area afferenza	Struttura coinvolta	Indicatore	Target 2023	Avanzamento al 31/12/23
Istituzionale	**S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale**	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.1 Sviluppare e valorizzare la ricerca	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)	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	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	6	**100,00%**
Istituzionale	**S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale**	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.1 Sviluppare e valorizzare la ricerca	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 di istrtturie per la firma di nuovi contratti b) Numero di workshop e giornate tematiche organizzate e svolte	a) 5 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	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) Data di emissione del primo draft o dell'executive summary delle Roadmap dei GdL avviati b) Data di emissione del bando radiazioni e gravità alterata c) Data di emissione del bando Topical Teams	a) 2 b) entro il 31/12/2023 c) entro il 31/12/2023	**a) 50%** **b) 100%** **c) 100%**
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	Co-progettare interventi insieme ad altre Direzioni, anche al fine di costruire una rappresentazione esterna dell'ASI unica e condivisa all'interno	**DCI**	**Direzione Comunicazione Istituzionale**	a) Numero di iniziative e interventi co-progettati con altre Direzioni	a) 3	**100,00%**
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	Rendere visibili le attività di ASI e del Sistema Spazio italiano nei diversi settori programmatici e abilitanti e diffondere la conoscenza dei risultati dei programmi e delle attività di ASI e del Sistema Spazio italiano attraverso attività di comunicazione a mezzo stampa tradizionale con particolare riferimento alle ricadute sociali, civili e economiche delle attività spaziali	**DCI**	**Direzione Comunicazione Istituzionale (Ufficio Stampa)**	a) Numero di articoli pubblicati sui quotidiani, siti online e new media nell'anno b) Numero di comunicati stampa e conferenze stampa c) Numero di segnalazioni su radio e tv	a), b) e c) mantenimento valori registrati nel 2022	**100,00%**
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	Rendere visibili le attività di ASI e del Sistema Spazio italiano nei diversi settori programmatici e abilitanti e diffondere la conoscenza dei risultati dei programmi e delle attività di ASI e del Sistema Spazio italiano attraverso attività di comunicazione modello 2.0 con particolare riferimento alle ricadute sociali, civili e economiche delle attività spaziali	**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 d) Numero dei followers al social professionale Linkedin	a) + 5% rispetto ai dati del 2022 b) + 5% rispetto ai dati del 2022 c) Facebook + 5% - Twitter + 5% - Instagram +10% rispetto ai dati del 2022 d) +10% rispetto ai dati del 2022	**a) 100%** **b) 100%** **c) 100%** **d) 56%**
Istituzionale	**S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale**	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.1 Sviluppare e valorizzare la ricerca	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 operativi supportati dal SSDC b) % dati conservati e resi disponibili dalla SSDC	a) 95% b) 100%	**a) 100%** **b) 100%**

Dominio	Settore	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Azione	Direzione / Area afferenza	Struttura coinvolta	Indicatore	Target 2023	Avanzamento al 31/12/23
Istituzionale	**S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale**	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.1 Sviluppare e valorizzare la ricerca	Elaborare proposte scientifiche e condurre esperimenti di fisica spaziale, geodesia e monitoraggio asteroidale anche in collaborazione con altri Centri di Ricerca, Università e Industrie, attraverso accordi, progetti, comitati e collaborazioni di ricerca.	**DSR**	**Ricerca Spaziale**	a) Numero di accordi e contratti stipulati b) Numero di pubblicazioni, documentazione di progetto e deliverable. c) Numero di presentazioni a congressi/seminari e di contributi a attività di formazione e di divulgazione	a) 3 b) 10 c) 10	**a) 0%** **b) 100%** **c) 100%**
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	Avviare e/o consolidare attività di potenziamento del brand ASI e progetti di comunicazione innovativi	**DCI**	**Valorizzazione Immagine e Comunicazione**	a) Numero di attività e progetti avviati e/o consolidati	a) 4	**100,00%**
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	Rendere visibili le attività di ASI e del Sistema Spazio italiano nei diversi settori programmatici e abilitanti e diffondere la conoscenza dei risultati dei programmi e delle attività di ASI e del Sistema Spazio italiano e i loro impatti sulla società e l'economia, attraverso l'organizzazione e la partecipazione a iniziative, manifestazioni ed eventi, anche con finalità educative, di rilevanza nazionale e internazionale	**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) Numero di studenti e docenti di scuola primaria e secondaria coinvolti in attività di diffusione cultura aerospaziale e promozione discipline STEM	a) 10 (5 internazionali + 5 nazionali) b) entro il 31/12/2023 c) studenti coinvolti: 7.500; docenti coinvolti: 2.200	**a) 100%** **b) 100%** **c) 70%**
Istituzionale	**S13 Supporto tecnico e infrastrutture**	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	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) Stato di avanzamento dei contratti/progetti/accordi stipulati b) Operatività delle licenze per le radiofrequenza satellitari attivate c) Acquisizione nuovi	a) 100% b) 4 c) 1	**a) 100%** **b) 4** **c) 1**
Istituzionale	**S13 Supporto tecnico e infrastrutture**	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	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 di nuovi Accordi di Ricerca 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) d) Stato avanzamento dei Progetti/Accordi UCM stipulati e) Scuola Internazionale di Formazione	a) 1 b) 2 c) 2 d) 100% e) 100%	**a) 70%** **b) 100%** **c) 100%** **d) 100%** **e) 100%**
Istituzionale	**S13 Supporto tecnico e infrastrutture**	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	Aprire la sede del SDSA Research Center	**DSR**	**Capo Sito Sardegna**	Data inaugurazione del centro	31/12/2023	**0,00%**
Istituzionale	**S13 Supporto tecnico e infrastrutture**	Suppoto tecnico	S13.4 Garantire gli adempimenti istituzionali dell' Organo Centrale di Sicurezza (DPCM n. 5 /2015)	Realizzare la formazione periodica attraverso eventi e corsi al personale ASI e a soggetti esterni	**DSC**	**Direzione Sicurezza**	Numero di eventi e corsi organizzati e svolti	4	**100,00%**

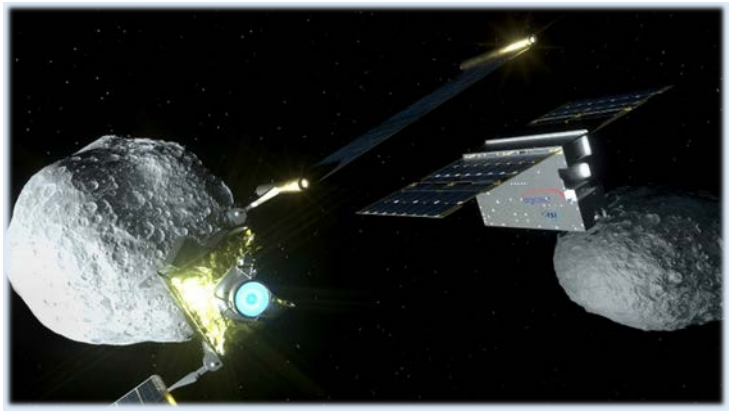
Dominio	Settore	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Azione	Direzione / Area afferenza	Struttura coinvolta	Indicatore	Target 2023	Avanzamento al 31/12/23
Istituzionale	**S13 Supporto tecnico e infrastrutture**	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	Ottimizzare i processi primari del BSC Luigi Broglio	**DIT**	**Progettazione e sviluppo software**	n. di processi digitalizzati tra quelli già mappati	almeno 1 entro 31/12/2023	**100,00%**
Istituzionale	**S13 Supporto tecnico e infrastrutture**	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	Contribuire, attraverso la partecipazione a conferenze / convegni / workshop con la comunità interessata, alla diffusione della cultura della Qualità nel settore Aerospace	**DIR. GEN.**	**Qualità**	Numero di partecipazioni	1	**100,00%**
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	Assicurare lo svolgimento di iniziative di divulgazione della cultura della Qualità nel settore Aerospace in ambito accademico mediante erogazione di seminari/lezioni/corsi specifici sui temi di Product Assurane/ Quality Assurance	**DIR. GEN.**	**Qualità**	Numero delle iniziative di divulgazione	1	**100,00%**
Istituzionale	**S13 Supporto tecnico e infrastrutture**	Suppoto tecnico	S13.3 Supportare il Presidente ASI nell'attuazione della Strategia Nazionale di Sicurezza per lo Spazio	Predisporre le istruttorie relative alle infrastrutture spaziali	**DSC**	**Sicurezza Tecnologica**	% di istruttorie emesse su numero di istruttorie richieste	100%	**100,00%**
Istituzionale	**S13 Supporto tecnico e infrastrutture**	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	Mantenere lo stato di Core Station GGOS del CGS-ASI di Matera	**DPG**	**Unità Gestione PNRR e Coordinamento Programmi**	Numero contratti stipulati per Laboratori Matera (fondi PNRR-FC)	5	**90,00%**
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.	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 2023: 8 azioni)	100%	**100,00%**
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.	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 2023: 47 azioni)	100%	**100,00%**

Dominio	Settore	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Azione	Direzione / Area afferenza	Struttura coinvolta	Indicatore	Target 2023	Avanzamento al 31/12/23
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Progettare e realizzare iniziative volte alla razionalizzazione dei servizi amministrativi	**DAF**	**Acquisti**	Data di emissione del nuovo modello di RdA riferito al nuovo codice dei contratti	31/12/2023	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Contribuire al processo di ottimizzazione degli acquisti maggiori di €40.000 (IVA esclusa) mediante l'informatizzazione del processo	**DAF**	**Acquisti**	Data di emissione dei requisiti per Office Automation	31/07/2023	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Garantire il riscontro, tramite rilascio di parere, a richieste specifiche da parte degli uffici	**PRES.**	**Affari Legali**	% di rilascio dei parere entro 15 gg. lavorativi	85%	**95,58%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Razionalizzare la gestione del flusso istruttorio per l'ottimizzazione nella gestione della documentazione delle istruttorie contrattuali	**DAF**	**Contabilità e Finanza**	Data di rilascio delle specifiche per l'aggiornamento del flusso	Entro il 15/12/2023	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Semplificare il flusso approvativo delle proroghe non onerose di Contratti e Accordi	**DAF**	**Contratti**	Data di emissione della proposta di modifica delle procedura da adottare	Entro il 15/04/2023	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Semplificare il processo istruttorio finalizzato alla stipula dei contratti di appalto	**DAF**	**Contratti**	Data di emissione della proposta di modifica delle procedure da adottare connesse alla stipula dei contratti di appalto	Entro il 15 giugno 2023	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Coordinare le attività inerenti forme di rendicontazione integrative della performance	**DIR. GEN.**	**Controllo di Gestione**	Emissione della bozza del Bilancio Sociale dell'ASI	30/06/2023	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Contribuire alla realizzazione del Piano Triennale dell'Informatica per la PA di AgID	**DIT**	**Coordinamento e Monitoraggio Progetti**	Data di emissione del piano di azioni ASI per il PTI AgID 2021-2023	entro il 30/06/2023	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	POLA	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	Accrescere le competenze digitali del personale	**DIT**	**Coordinamento e Monitoraggio Progetti**	a) estensione a tutti i dipendenti della piattaforma DFP "Competenze Digitali per la PA" b) % di dipendenti attivi sulla piattaforma	a) entro il 28/2/2023 b) almeno il 30 % del totale dei dipendenti	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Attuare le iniziative collegate agli Appalti Verdi (Green Public Procurement GPP e Criteri Ambientali CAM)	**DAF**	**Direzione Amministrazione e Finanza**	% di azioni realizzate	50%	**50,00%**

Dominio	Settore	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Azione	Direzione / Area afferenza	Struttura coinvolta	Indicatore	Target 2023	Avanzamento al 31/12/23
Gestionale	S14 Gestionale	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	Strutturare un sistema per verificare gli obblighi di Astensione per Conflitto di interessi	**DAF**	**Direzione Amministrazione e Finanza**	a) % di acquisizione delle dichiarazioni sul conflitto di interessi (% di dichiarazioni rilasciate su quelle previste) b) Adozione e operatività di un sistema per la raccolta, conservazione, verifica e monitoraggio, anche in tema di gestione prevenzione frodi e conflitto di interessi PNRR	a) 100% b) entro il 31/12/2023	**c) 100%** **d) 100%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Ottimizzare i processi collegati alla gestione della documentazione	**DIT**	**Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale**	% di informatizzazione del processo relativo all'archiviazione dei documenti	almeno il 30%	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Assicurare la mitigazione rischi informatici	**DIT**	**Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale**	a) Protocollo TLSv1.2 su tutti i servizi web ASI b) Patch Management c) Regolamenti e procedure (VPN, accessi, ecc) d) ASI Security Rating e) Architettura DNS	a) entro il 31/12/2023 b) entro il 30/06/2023 c) entro il 31/12/2023 d) entro il 31/12/2023 e) entro il 31/12/2023	**a) 68%** **b) 100%** **c) 60%** **d) 40%** **e) 50%**
Gestionale	S14 Gestionale	POLA	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	Aumentare la dotazione di firma digitale per il personale	**DIT**	**Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale**	% lavoratori agili dotati di firma digitale (obbligatoria se funzionale alle attività dei processi digitalizzati)	≥ 85%	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Personale e Sviluppo delle competenze	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	Garantire continuità e regolarità nelle opportunità di progressioni interne di carriera previste nel CCNL e PTA e adozione di criteri che valorizzino professionalità e competenze	**DRU**	**Direzione Risorse Umane**	Data di emissione nuovi bandi per la progressione di carriera differenziati per valorizzare le specifiche professionalità e competenze delle diverse Direzioni	entro il 31/12/2023	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Personale e Sviluppo delle competenze	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	Sviluppare nuove buone pratiche per favorire il lavoro di squadra e le relazioni interpersonali (anche sulla base delle evidenze e metodologie del progetto sperimentale relativo all'assegnazione e valutazione dei comportamenti organizzativi)	**DRU**	**Direzione Risorse Umane**	% di personale coinvolto responsabile di Direzione, UO ed Ufficio sul totale del personale responsabile	50%	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	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	Strutturare un sistema per verificare gli obblighi di Astensione per Conflitto di interessi	**DRU**	**Direzione Risorse Umane**	a) % di acquisizione delle dichiarazioni sul conflitto di interessi (% di dichiarazioni rilasciate su quelle previste) b) Adozione e operatività di un sistema per la raccolta, conservazione, verifica e monitoraggio, anche in tema di gestione prevenzione frodi e conflitto di interessi PNRR	a) 100% b) entro il 31/12/2023	**a) 100%** **b) 100%**

Dominio	Settore	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Azione	Direzione / Area afferenza	Struttura coinvolta	Indicatore	Target 2023	Avanzamento al 31/12/23
Gestionale	S14 Gestionale	Personale e Sviluppo delle competenze	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	Revisionare il "Disciplinare concernente la normativa di interesse del lavoratore genitore" (ND-GRU-2009-006 del 20/04/2009) con riorganizzazione della modulistica per l'accesso agli stessi	**DRU**	**Gestione Amministrativa**	Data di emissione del documento per l'approvazione del Direttore Generale	entro il 30/11/2023	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Personale e Sviluppo delle competenze	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	Predisporre il disciplinare concernente tempi, modalità, procedimento di riconoscimento di aspettativa, di collocamento fuori ruolo nonché, in generale, l'applicazione di analisti istituti di legge e di contratto al personale dipendente	**DRU**	**Normative e Welfare**	Data di emissione del documento per l'approvazione del Direttore Generale	entro il 31/12/2023	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Personale e Sviluppo delle competenze	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	Garantire l'erogazione della formazione 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.	**DRU**	**Pianificazione Sviluppo e Reclutamento**	% di personale formato su acquisizione e sviluppo di skills abilitanti nell'utilizzo delle tecnologie	30%	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Predisporre un "vademecum" recante le regole procedurali da seguire dalle Commissioni di concorso durante lo svolgimento delle loro attività	**DRU**	**Pianificazione Sviluppo e Reclutamento**	Data di emissione del documento	entro il 31/12/2023	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Personale e Sviluppo delle competenze	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	Organizzare e realizzare percorsi formativi legati al Green Public Procurement e ai Criteri Ambientali per il personale coinvolto nelle iniziative per "Appalti Verdi"	**DRU**	**Pianificazione Sviluppo e Reclutamento**	% di personale formato sulla tematica specifica	100%	**0,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	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	Informatizzare il processo relativo alle selezioni del personale	**DRU**	**Pianificazione Sviluppo e Reclutamento**	% di procedure selettive gestite tramite piattaforma informatizzata (la % si riferisce alle procedure avviate successivamente al collaudo della piattaforma)	Almeno il 50% in fase sperimentale di prima applicazione	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	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	Informatizzare il processo relativo alle selezioni del personale	**DIT**	**Progettazione e Sviluppo Software**	Data del collaudo della piattaforma informatizzata per la gestione delle procedure selettive	Entro il 31/03/2023	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Rafforzare il sistema dei controlli interni	**DIR. GEN.**	**Risk Management e Struttura Tecnica OIV**	Numero delle proposte di progetti di miglioramento / report di audit emessi	2	**100,00%**

Dominio	Settore	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Azione	Direzione / Area afferenza	Struttura coinvolta	Indicatore	Target 2023	Avanzamento al 31/12/23
Gestionale	S14 Gestionale	Personale e Sviluppo delle competenze	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 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 in tema di sicurezza sul lavoro b) realizzazione di almeno 1 evento per diffondere la cultura della salute e sicurezza	a) 100% b) 31/12/2023	**a) 100%** **b) 100%**
Gestionale	S14 Gestionale	POLA	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	% di personale per il quale sono stati assolti gli obblighi informativi sulla sicurezza del lavoro (modalità Lavoro Agile)	**DIR. GEN.**	**RSPP Sicurezza Sul Lavoro**	Somministrazione formazione al personale con percorsi specifici (% di personale coperto da formazione specifica)	100%	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	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	almeno 35%	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	POLA	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	Organizzare gli spazi di lavoro attraverso la condivisione delle stanze	**DIT**	**Servizi Logistici e Gestione e Manutenzione**	a) numero telefonico ufficio su App b) unificazione dei modelli di docking station c) definizione App per la condivisione spazi lavorativi d) avvio della sperimentazione dell'App (pilot) per la condivisione degli spazi lavorativi	a) entro il 31/12/2023 b) entro il 31/12/2023 c) entro il 30/09/2023 d) sperimentazione App *(pilot)* entro il 31/12/2023	**a) 25%** **b) 100%** **c) 25%** **d) 0%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Ottimizzare i processi collegati alla gestione delle informazioni	**DIT**	**Sistemi Informatici**	% di riduzione dei tempi di smistamento (ed eventuale approvazione) delle richieste di intervento ricevute tramite portale dedicato	riduzione del 20% rispetto ai dati 2022	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	POLA	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	Garantire una adeguata dotazione di strumenti informatici per lo svolgimento del Lavoro Agile	**DIT**	**Sistemi Informatici**	a) % di dipendenti dotati di PC portatili b) % di copertura delle richieste di dotazione di dispositivi di rete e traffico dati	a) ≥ 80% b) ≥ 75%	**a) 100%** **b) 0**
Gestionale	S14 Gestionale	POLA	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	Garantire adeguati canali di comunicazione	**DIT**	**Sistemi Informatici**	% di disponibilità dei sistemi (Operatività dei Sistemi Informatici) di video conferenza, collaborazione e condivisione delle informazioni (Teams, ...)	95%	**100,00%**
Gestionale	S14 Gestionale	POLA	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	Garantire il funzionale accesso alle informazioni da remoto	**DIT**	**Sistemi Informatici**	a) % degli applicativi SW consultabili da remoto b) % delle banche dati accessibili da remoto	a) ≥ 95% b) ≥ 90%	**a) 100%** **b) 100%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	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	a) 100% b) 100%	**a) 100%** **b) 100%**
Gestionale	S14 Gestionale	Sviluppo organizzativo e servizi	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	Mantenere il livello di qualità del servizio URP	**DCI**	**Valorizzazione Immagine e Comunicazione**	% di raggiungimento	100%	**100,00%**



Relazione sulla Performance 2023

Allegato 2
Elenco dei principali documenti del 2023 connessi al Ciclo della Performance

Agenzia Spaziale Italiana

Soggetto	Provvedimento	Data	Oggetto
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
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
Direttore Generale	Decreto n. 16	13/01/2023	Modifica parziale del Decreto DG n. 1032/2022 del 11/11/2022 recante 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 per la conferma dell'incarico di Direttore della Direzione Comunicazione Istituzionale
OIV	n.a.	17/01/2023	Parere preventivo dell'OIV, ai sensi dell'art. 7 del D. lgs. 150/2009, sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" (ND-UCG-2022-001 – elaborazione 2022)
CdA	Delibera n. 2	27/01/2023	Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASI
CdA	Delibera n. 3	27/01/2023	Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025
Direttore Generale	Decreto n. 185	17/02/2023	Delega ai Direttori della firma delle nomine/integrazioni/modifiche dei Team di gestione di contratti. Sostituisce il Decreto DG n. 400/2021 del 31 maggio 2021
CdA	Delibera n. 20	24/02/2023	Approvazione dell'aggiornamento del Codice di comportamento dell'Agenzia Spaziale Italiana
CdA	Delibera n. 21	24/02/2023	Prima variazione al Bilancio preventivo finanziario decisionale e gestionale 2023 in termini di competenza e di cassa ed al Bilancio preventivo decisionale triennale 2023-2025 in termini di competenza
CdA	Delibera n. 46	24/02/2023	Attribuzione degli obiettivi individuali, per l'anno 2023, 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.

Soggetto	Provvedimento	Data	Oggetto
CdA	Delibera n. 47	24/02/2023	Autorizzazione all'indizione di una procedura selettiva finalizzata ad individuare una risorsa a cui affidare l'incarico di Direttore della Direzione Risorse Umane dell'Agenzia Spaziale Italiana, di cui alla vigente Macro Struttura Organizzativa.
Direttore Generale	Decreto n. 261	10/03/2023	Delega ai Direttori della firma delle nomine/integrazioni/modifiche dei Team di gestione e delle nomine/modifiche degli esperti analisi costi, nell'ambito degli accordi di collaborazione con altre Pubbliche Amministrazioni. Sostituisce il Decreto DG n. 398/2021 del 31 maggio 2021
Direttore Generale	Decreto n. 304	21/03/2023	Avviso n. 6/2023 di selezione finalizzata ad individuare una risorsa a cui affidare l'incarico di Direttore della Direzione Risorse Umane dell'Agenzia Saziale Italiana, di cui alla vigente Macro Struttura Organizzativa
Direttore Generale	Decreto n. 330	27/03/2023	Attribuzione degli obiettivi individuali per l'anno 2023 alla dott.ssa Daniela Scialdoni
Direttore Generale	Decreto n. 331	27/03/2023	Attribuzione degli obiettivi individuali per l'anno 2023 al dott. Natale Monsurrò
Direttore Generale	Decreto n. 358	03/04/2023	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. Modifica ed integrazione del Decreto direttoriale n. 1032/2022 del 11/11/2022
Direttore Generale	Decreto n. 360	03/04/2023	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. Modifica ed integrazione del Decreto direttoriale n. 1033 del 11/11/2022
Direttore Generale	Decreto n. 370	06/04/2023	Approvazione della Rev. B del Disciplinare per l'applicazione dell'istituto del Lavoro Agile in ASI
CdA	Delibera n. 71	27/04/2023	Nomina del Vice Presidente dell'Agenzia Spaziale Italiana ai sensi dell'art. 7, comma 2, lettera e) dello Statuto

Soggetto	Provvedimento	Data	Oggetto
CdA	Delibera n. 74	27/04/2023	Approvazione della proposta di “riaccertamento dei residui”, sia “attivi” che “passivi”, al 31 dicembre 2022, relativi ai precedenti esercizi finanziari
CdA	Delibera n. 75	27/04/2023	Approvazione del Rendiconto finanziario decisionale e gestionale dell’esercizio finanziario 2022
CdA	Delibera n. 99	09/06/2023	Approvazione della Relazione sulla Performance 2022 adottata ai sensi dell’art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.
CdA	Delibera n. 109	14/06/2023	Nomina del Vice Presidente dell’Agenzia Spaziale Italiana ai sensi dell’art. 7, comma 2, lettera e) dello Statuto
CdA	Delibera n. 110	14/06/2023	Nomina del Direttore generale facente funzioni
Presidenza	Decreto n. 3	16/06/2023	Conferimento dell'incarico di Direttore generale facente funzioni al Dott. Fabrizio Tosone, Dirigente tecnologo di ruolo dell’Agenzia Spaziale Italiana. Esecuzione della deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 110/2023 del 14 giugno 2023
Presidenza	Decreto n. 4	22/06/2023	Manifestazione di interesse interna ASI finalizzata alla individuazione di idonea candidatura per l'incarico di Direttore generale dell'Agenzia Spaziale Italiana
OIV	CI-OIV-2023-001	26/06/2023	Atto di validazione della Relazione sulla Performance anno 2022
CdA	Delibera n. 111	12/07/2023	Approvazione del Regolamento di funzionamento del Consiglio di amministrazione dell’Agenzia Spaziale Italiana
CdA	Delibera n. 120	25/07/2023	Assestamento (seconda variazione) al Bilancio preventivo Finanziario Decisionale 2023 e Triennale 2023-2025
UCG	RS-UGC-2023-015	31/07/2023	Report di monitoraggio al 30/06/2023 degli obiettivi di Performance
OIV	RS-OIV-2023-002	31/08/2023	Relazione dell’Organismo Indipendente di Valutazione sul monitoraggio intermedio delle Performance del PIAO 2023 di ASI (nei profili di competenza dell’OIV) con eventuale segnalazione “di interventi correttivi in corso di esercizio” all'Organo di indirizzo politico-amministrativo dell’Agenzia, ai sensi dell’art. 6 del D. lgs. 150/2009
CdA	Delibera n. 137	13/09/2023	Aggiornamento dello Statuto dell’Agenzia Spaziale Italiana

Soggetto	Provvedimento	Data	Oggetto
Direttore Generale	Decreto n. 929	29/09/2023	Telelavoro Avviso n. 18/2022 – proroga delle posizioni fino a nuova graduatoria
Direttore Generale	Decreto n. 945	04/10/2023	Nomina della nuova composizione del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni presso l'Agenzia Spaziale Italiana
CdA	Delibera n. 148	10/10/2023	Proroga dell'incarico di Direttore generale facente funzioni conferito al Dott. Fabrizio Tosone
Direttore Generale	Decreto n. 978	12/10/2023	Rimodulazione degli obiettivi individuali per l'anno 2023 attribuiti, con Decreto direttoriale n. 331/2023 del 27/03/2023, al Dott. Natale Monsurrò, responsabile dell'Ufficio dirigenziale di livello generale dell'Agenzia Spaziale Italiana denominato Direzione Amministrazione e Finanza
OIV	RS-OIV-2023-003	12/10/2023	Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni per l'anno 2022
CdA	Delibera n. 168	30/10/2023	Terza variazione al Bilancio preventivo finanziario decisionale 2023 in termini di competenza e di cassa ed al Bilancio preventivo decisionale triennale 2023-2025 in termini di competenza
Presidente	Decreto n. 18	14/11/2023	Decreto di nomina del Direttore generale dell'Agenzia Spaziale Italiana nella persona del dott. Luca Vincenzo Maria Salamone, ai sensi dell'art. 11, comma 2-bis, del Decreto legislativo 4 giugno 2003, n. 128 e s.m.i.
OIV	n.a.	01/12/2023	Parere positivo su aggiornamento 2023 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
Direttore Generale	Decreto n. 1162	06/12/2023	Attribuzione degli incarichi per la responsabilità delle Unità Organizzative «*Relazioni con UE*» e «*Relazioni internazionali e space diplomacy*» 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
CdA	Delibera n. 202	18/12/2023	Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASI, edizione 2023



2023

L'ASI in pillole

Performance Organizzativa

89,44%

1534 provvedimenti amministrativi

- **23** Presidente
- **218** CdA
- **1293** Dir. Gen.

suddivisi in:

- **861** Atti Istituzionali
- **655** Atti Gestionali
- **18** Vari

- **67,33%** personale
- **32,67%** generale

Risorse Finanziarie

+7,10% rispetto al Budget 2022

1.885.125.015,48 €

di cui impegnate

1.105.568.121,41 €



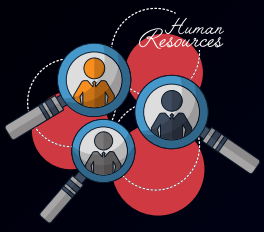
indicatore di tempestività dei pagamenti

-14,78

rispetto alla scadenza di pagamento delle fatture dei fornitori



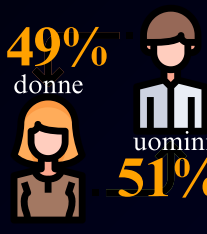
Il personale



433
dipendenti di ruolo

+18,63%
rispetto al 2022

distribuzione per genere del personale di ruolo



49%
donne

uomini
51%



190
lavoratori locali nella base di Malidi, Kenya

Progressioni e posizioni bandite

26,68%
ricercatori e tecnologi

30
posizioni aperte nel 2023



22
posizioni aperte nel 2023

16,20%
IV-VIII livelli

Formazione



208.896 €
investimento economico complessivo

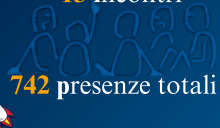
29.848
ore di formazione totali

93
corsi erogati

1.914
partecipanti totali

Space to knowledge management

13 incontri



742 presenze totali



gradimento
4,6 su 5

Luoghi di aggregazione

biblioteca

palestra



spazi esterni attrezzati

mensa e bar

asilo nido





Affari Internazionali

ASI in Europa

83 riunioni governance ESA



49% delegati donne

età dei delegati

11%	43%	49%
30-40 anni	40-50 anni	>50 anni

14 riunioni post CM22 con il comparto industriale

Accordi e relazioni ASI nel mondo



rapporti attivi al 31 dicembre 2023

Centro spaziale Luigi Broglio di Malindi

20 anni di gestione ASI

26 le missioni supportate, tra cui 8 lanci di SpaceX

9.156 passaggi di satelliti acquisiti

9 incontri istituzionali Italia-Kenya



Comparto produttivo

2 riunioni con il Tavolo Permanente Industria

9 incontri con Associazioni Industriali Nazionali, MAECI e ICE

209 le imprese registrate al Catalogo dell'industria Spaziale Nazionale



Innovazione



12 start-up attive negli ESA BIC Torino e ESA BIC Lazio

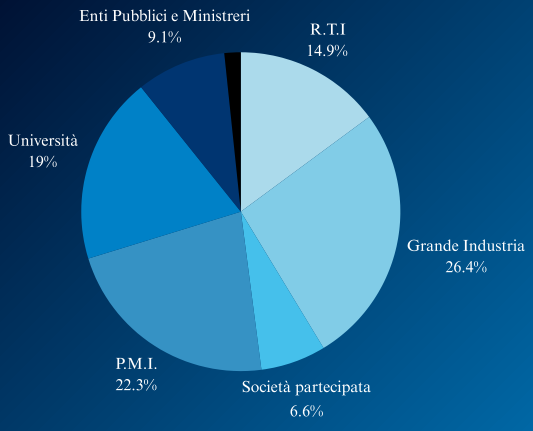


3 Nuovi ESA BIC

Contratti stipulati

121
atti contrattuali per un valore di
500.574.322 €

distribuzione % per numero atti stipulati



ripartiti equamente tra:

Direzione Scienza e Ricerca



Direzione Programmi





Ricerca

1.136.524 €
investiti nelle attività di Alta Formazione

11
workshop tematici



533
articoli pubblicati su SCOPUS

62%-38%



4
nuove roadmap tematiche

Divulgazione

- **9** eventi nazionali
- **9** eventi internazionali
- **3** mostre in collaborazione
- **1** mostra autoprodotta

391.831
follower totali



rassegna cinematografica tematica **5** proiezioni **1090** spettatori

1800
partecipanti all'Open House della sede di Roma e alla Notte Europea dei Ricercatori

3800
partecipanti alle visite guidate nella sede di Roma per scuole e privati

