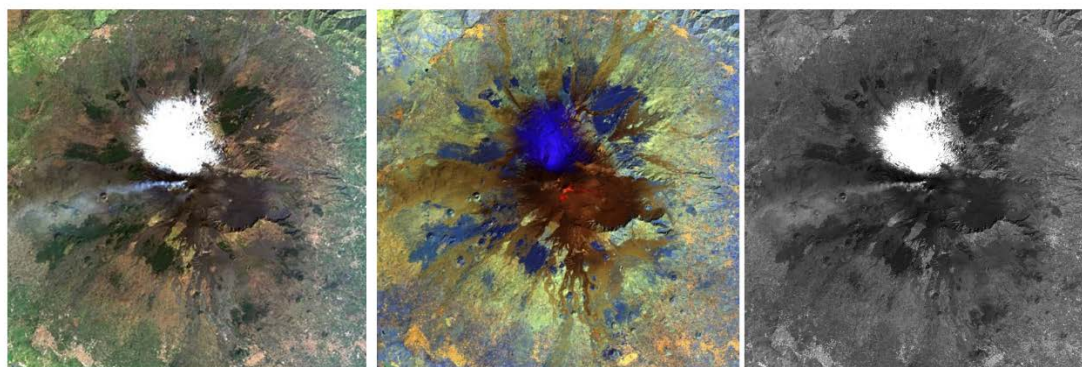
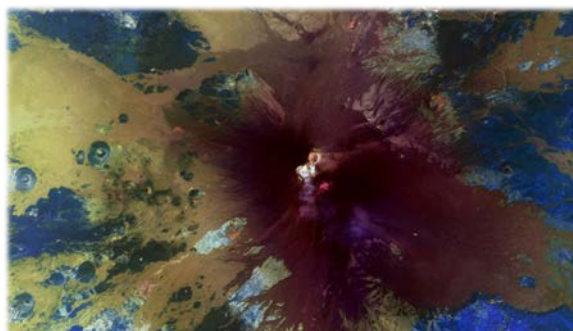




Agenzia Spaziale Italiana



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024



comprensivo del Piano
Triennale della
Performance



Guardate le stelle e non i vostri piedi. Provate a dare un senso a ciò che vedete, e chiedervi perché l'universo esiste. Siate curiosi.

Stephen Hawking

I think space is the essential future of humanity. We know very little about it, and we are like children in the first steps. Nobody knows what this baby's going to do when he grows up.

Luigi Broglio

Foto di copertina: Immagini del satellite PRISMA (PRecursore IperSpettrale della Missione Applicativa)



Sommario

1.	Presentazione del documento	3
2.	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ASI.....	4
2.1	<i>La Missione e la Governance.....</i>	5
3.	Valore Pubblico, Performance e Prevenzione della corruzione.....	5
3.1	<i>La creazione del Valore Pubblico.....</i>	5
3.3	<i>Gli stakeholder dell'Agenzia e gli strumenti per la rilevazione degli impatti.....</i>	8
3.4	<i>Performance.....</i>	13
3.4.1	<i>La cornice strategica di riferimento per la programmazione</i>	13
3.4.2	<i>Performance Organizzativa.....</i>	14
3.4.3	<i>Performance di struttura.....</i>	16
3.4.4	<i>La Performance individuale.....</i>	19
3.4.5	<i>Obiettivi del Direttore Generale e dei Dirigenti amministrativi.....</i>	20
3.5	<i>La Prevenzione della corruzione e la Trasparenza</i>	22
4.	L'organizzazione e il capitale umano.....	22
4.1	<i>La struttura organizzativa</i>	22
4.2	<i>Le risorse finanziarie</i>	23
4.3	<i>Le risorse umane</i>	24
4.3.1	<i>Pianta Organica.....</i>	24
4.3.2	<i>Personale in servizio al 31 dicembre 2021.....</i>	25
4.3.3	<i>Piano assunzionale (concorsi) e stabilizzazioni</i>	26
4.3.4	<i>Analisi quali-quantitativa delle risorse umane</i>	27
4.3.5	<i>Obiettivi di formazione del personale per il 2022.....</i>	28
4.4	<i>L'organizzazione del lavoro agile.....</i>	29
4.5	<i>Basi e Centri operativi.....</i>	30
4.6	<i>Le partecipazioni societarie</i>	30
4.7	<i>Piano delle azioni positive del CUG</i>	30
5.	Monitoraggio.....	31
5.1	<i>Il monitoraggio del PLAO e il sistema dei controlli interni</i>	31
5.2	<i>Ruoli e responsabilità nel Ciclo Integrato della Performance.....</i>	33
6.	Standard di qualità dei servizi.....	34
7.	Documenti di riferimento	34
8.	Lista degli acronimi delle strutture organizzative	35
9.	Allegati	36
10.	Indice delle Tabelle, Figure e Grafici	36

1. Presentazione del documento

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO) è lo strumento di programmazione integrata che, attraverso le strategie per la creazione di valore pubblico, la gestione delle Performance, l'attuazione delle misure di Prevenzione della corruzione e lo sviluppo della salute organizzativa e professionale, consente di perseguire in modo organico le politiche pubbliche dell'Amministrazione, superando la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione oggi in uso.

Il PIAO è stato introdotto con il D.L. n. 80/2021 e l'edizione 2022-2024 è pertanto la prima versione emessa; esso si articola in quattro dimensioni (figura 1) e ha la seguente struttura (figura 2).

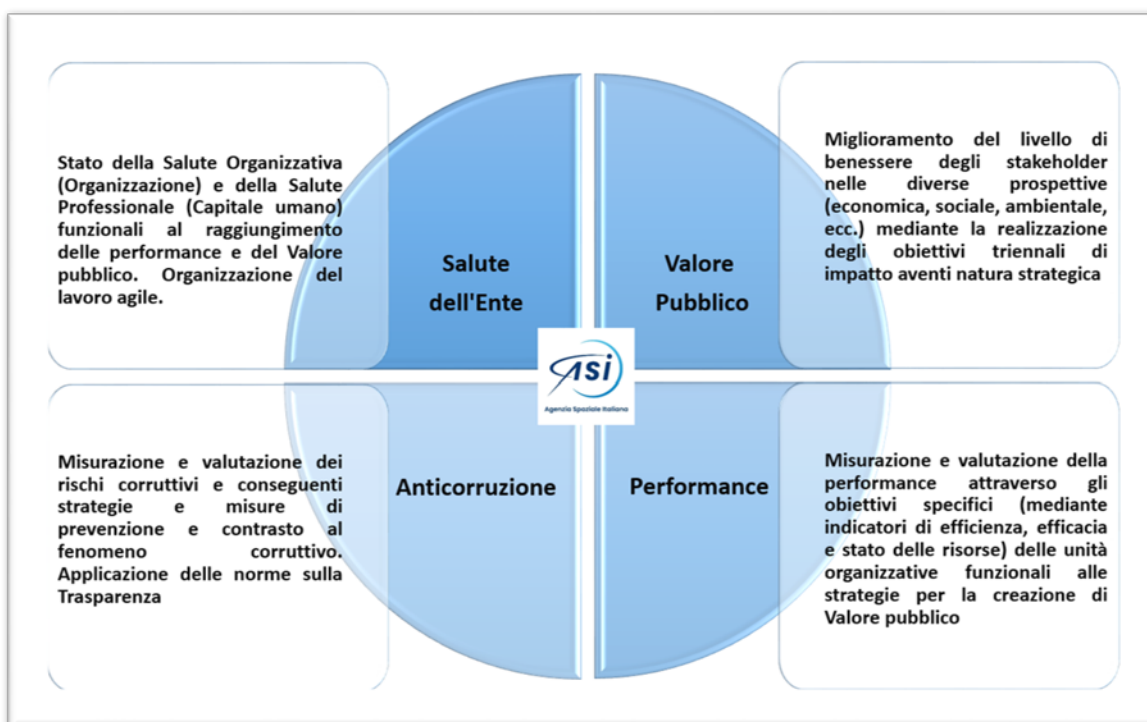


Figura 1 - Le dimensioni del PIAO



Figura 2 - La struttura del PIAO

2. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ASI

Tipologia di Ente	Ente Pubblico di Ricerca
Norme di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Decreto Legislativo 4 giugno 2003 n. 128 “<i>Riordino dell’Agenzia Spaziale Italiana</i>” ✚ Decreto Legislativo 31 dicembre 2009 n. 213 “Riordino degli enti di ricerca in attuazione dell'articolo 1 della legge 27 settembre 2007, n. 165” ✚ Legge 11 gennaio 2018 n. 7 “Misure per il coordinamento della politica spaziale e aerospaziale e disposizioni concernenti l'organizzazione e il funzionamento dell’Agenzia Spaziale Italiana”
Organismi di indirizzo e controllo	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Presidente (rappresentante legale dell’Ente) ✚ Consiglio di Amministrazione (funzione di indirizzo e programmazione strategica dell’attività dell’Agenzia) ✚ Consiglio tecnico-scientifico (funzione consultiva nei confronti del Consiglio di Amministrazione) ✚ Collegio dei revisori dei conti (funzione di controllo della regolarità amministrativa e contabile dell’Agenzia) ✚ Organismo Indipendente di Valutazione della Performance ✚ Magistrato della Corte dei Conti
Responsabile gestionale Ente	Direttore Generale
Sedi, Basi e Centri Operativi	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Sede centrale - Roma ✚ Sardinia Deep Space Antenna (SDSA) – Cagliari ✚ Centro Spaziale "Luigi Broglio", Malindi Kenya ✚ Centro Spaziale ASI di Matera - Matera ✚ Space Science Data Center (SSDC) - Roma
Partecipazioni societarie e Fondazioni	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Centro Italiano di Ricerche Aerospaziali (CIRA) - Controllata ✚ Spacelab S.p.A. - Partecipata ✚ ALTEC S.p.A. (Aerospace Logistics Technology Engineering Company) - Partecipata ✚ e-GEOS S.p.A. - Partecipata ✚ Fondazione E. Amaldi
Documenti Strategici e di programmazione tipici dell’Agenzia	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Documento Strategico di Politica Spaziale Nazionale (documento del COMINT) ✚ Documento di Visione Strategica per lo Spazio 2020-2029 ✚ Piano Triennale delle Attività
Risorse Finanziarie (entrate) 2022	€ 1.466.418.949
Dipendenti (dato al 31/12/2021)	311 tra personale di ruolo (288) e a tempo determinato (23)
Assegni di ricerca e borse di studio (dato al 31/12/2021)	14 (12 assegni di ricerca e 2 borse di studio)

Tabella 1 - Scheda anagrafica dell’ASI

Ai fini di una esaustiva e corretta comprensione dei contenuti del presente Piano di seguito sono cennati gli elementi salienti della *governance* dell’Agenzia.



2.1 La Missione e la Governance

L'Agenzia Spaziale Italiana ha il compito di promuovere, sviluppare e diffondere, attraverso attività di agenzia, la ricerca scientifica e tecnologica applicata al campo spaziale e aerospaziale perseguendo obiettivi di eccellenza, coordinando e gestendo i progetti nazionali e la partecipazione italiana a progetti europei ed internazionali, in conformità con gli indirizzi del Governo, per il tramite del Comitato interministeriale per le politiche relative allo spazio e alla ricerca aerospaziale (COMINT) e nel quadro del coordinamento delle relazioni internazionali assicurato dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI), avendo attenzione al mantenimento della competitività del comparto industriale italiano.¹

La *governance* dell'Agenzia è regolata dalla L. n. 7/2018 recante **“Misure per il coordinamento della politica spaziale e aerospaziale e disposizioni concernenti l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia spaziale italiana”**, che è intervenuta sul D. Lgs. n.128/2003 e sul D. Lgs. n. 213/2009.

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

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

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

3. Valore Pubblico, Performance e Prevenzione della corruzione

3.1 La creazione del Valore Pubblico

La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione di Valore Pubblico. Ma cosa si intende per Valore Pubblico? Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire con economicità le risorse a sua disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale².

In sintesi, si genera Valore Pubblico quando un Ente è in grado di migliorare il livello di benessere economico, sociale e ambientale di utenti e stakeholder di riferimento. Il concetto, tuttavia, non è assoluto, ovvero non esiste un Valore Pubblico di un Ente, ma esiste il Valore Pubblico che un Ente deve creare in quel preciso momento storico. La grande sfida diviene quella di capire che cosa è Valore Pubblico per i propri utenti e stakeholder in un dato contesto.

Recentemente abbiamo assistito a grandi cambiamenti nel settore con l'avvento dei privati e con la Space Economy e il contestuale avvento di nuovi protagonisti nello scenario mondiale. Lo Spazio, per la sua trasversale utilità, si afferma sempre più come una risorsa indispensabile, diventando l'ambiente ottimale per svolgere funzioni quali l'osservazione della Terra, le telecomunicazioni e la geo-localizzazione. Servizi e applicazioni forniti dalle attività spaziali si materializzano nel nostro quotidiano divenendo parte integrante dello scenario economico globale, offrendo soluzioni, tecnologie e applicazioni in grado di impattare

¹ Comma 1, art. 2, D. Lgs. n. 128/2013 e s.m.i.

² E. Deidda Gagliardo, 2015c: IX-XX



positivamente sulle diverse dimensioni del benessere (economico, sociale, ambientale, ecc) creando, appunto, Valore Pubblico.

L'Italia, attraverso l'Agenzia Spaziale Italiana, è chiamata a concepire, sia nel breve sia nel medio e lungo termine, programmi di ricerca in grado di coprire, in modo efficiente ed efficace, l'intera filiera cultura – ricerca e sviluppo – innovazione – generazione di valore sociale ed economico (derivante dalla conoscenza acquisita e dalle ricadute tecnologiche), generando in tale modo Valore Pubblico.

Il Valore Pubblico si progetta: non è il frutto di una contingenza fortunata o casuale, ma il risultato di un processo razionalmente e pragmaticamente progettato, governato e controllato. Questo significa adottare 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 diviene così 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 diventa la nuova frontiera della Performance, la “stella polare” consentendo a ogni PA di finalizzarla 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. Infine il Valore Pubblico creato deve essere funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite indicatori di Benessere Equo Sostenibile (BES) e funzionali al raggiungimento dei *Sustainable Development Goals* (SDGs).

La visione strategica di lungo termine, compendiata all'interno del DVSS, pone al centro dell'azione del Paese, attraverso il ruolo determinante dell'Agenzia, tre obiettivi strategici:

SOSTENERE LA RICERCA E L'INNOVAZIONE DEL PAESE ➔ [Innovare](#)

La ricerca scientifica e tecnologica è un fattore strategico e abilitante in grado di alimentare e contribuire, in modo diretto e indiretto, al progresso dell'umanità e allo sviluppo economico sostenibile del paese, accrescendo il suo posizionamento in ambito internazionale.

L'Italia dispone di un sistema di eccellenza nel settore della ricerca e dell'alta formazione che contribuisce in maniera significativa allo sviluppo e alla diffusione della conoscenza e della cultura, così come vanta una filiera industriale completa e competitiva, rappresentato prioritariamente dalle piccole e medie imprese (PMI).

Nell'attuale scenario l'ASI sponsorizza il concetto di “Prodotto Innovativo” nell'accezione più vasta del termine, incoraggiando e promuovendo la sinergia tra ricerca (scientifica e tecnologica) e il sistema industriale per sostenere l'innovazione.

Tali azioni si accompagnano a percorsi di alta formazione finalizzati alla diffusione della cultura del settore aerospaziale, nonché a concetti di sicurezza e sostenibilità, con l'obiettivo di formare le nuove generazioni e garantire il necessario ricambio generazionale.

PROMUOVERE LA CRESCITA ECONOMICA, LO SVILUPPO E L'USO DI SERVIZI E APPLICAZIONI SPAZIALI ➔ [Crescere](#)

Le attività spaziali sono parte integrante dello scenario economico globale e contribuiscono alle dinamiche di sviluppo socio-economico.

I servizi e le applicazioni forniti dalle attività spaziali si materializzano nel nostro quotidiano sotto diverse forme (telecomunicazioni, sistemi di navigazione, sicurezza, etc.), con un impatto diretto sia sul benessere sociale sia sulla crescita economica.

La valorizzazione delle tecnologie e delle applicazioni spaziali è in grado di creare opportunità di sviluppo imprenditoriale ed economico del paese.

L'ASI lavora per una maggiore integrazione e applicazione delle attività spaziali nella vita dei cittadini, anche collaborando con le altre amministrazioni, con l'intento di attivare strumenti in grado di facilitare i processi di ricaduta per renderli sostenibili nel tempo al fine di generare valore aggiunto.

RAFFORZARE IL RUOLO DEL PAESE A LIVELLO INTERNAZIONALE ➔ [Consolidare](#)

L'Italia nel settore Spazio ha sempre rivestito un ruolo di grande rilievo sulla scena internazionale anche grazie a collaborazioni e partecipazioni a progetti e ad organizzazioni internazionali.

L'efficacia dell'azione dell'Agenzia trova la sua sintesi nel consolidamento delle competenze tecnico scientifiche e nel rafforzamento delle capacità del comparto nazionale di riferimento, per ciascun settore programmatico (osservazione della terra, navigazione satellitare, telecomunicazioni, etc..), sia in termini di capacità di produrre innovazione sia in termini di crescita e di competitività.

La filiera industriale italiana e la rete di centri e degli enti di ricerca ha raggiunto nel tempo un ruolo importante sulla scena internazionale, ruolo che è necessario preservare onde agevolare l'ulteriore crescita della competitività. In tal senso l'ASI intende promuovere nuove collaborazioni internazionali e nuove politiche di alleanze che aprano eventuali sbocchi su nuovi mercati.

L'uso della diplomazia è quindi uno strumento per il dialogo su norme globalmente condivise, con l'obiettivo di regolamentare le attività spaziali, nel rispetto dell'appartenenza italiana all'Unione europea e alla NATO.

Le Sfide dell'ASI

Nella definizione dei tre obiettivi strategici il Governo ha posto in essere una serie di Sfide che abbracciano tutti gli aspetti dello sviluppo del Paese.

Spazio Cittadino: Inteso come supporto alle amministrazioni e ai soggetti pubblici competenti nell'uso e nello sviluppo di applicazioni e servizi, anche di pubblica responsabilità, nei settori delle infrastrutture e dei trasporti, dell'ambiente, della protezione civile, della sicurezza, della tutela, conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio, dell'agricoltura, del monitoraggio delle infrastrutture e dei trasporti e dei cambiamenti climatici.



Figura 3 - Le 4 sfide dell'ASI

Spazio Crescita: Inteso come promozione di applicazioni e servizi integrati sostenibili, rivolti a

utenti sia privati che istituzionali, che garantiscano la sostenibilità e l'affidabilità dei servizi in ambito smart city, gestione e monitoraggio di infrastrutture, connettività, mobilità e fruizione turistica e culturale.

Spazio Futuro: Per lo sviluppo e l'utilizzo di sistemi multi-missione dotati di strumentazione tecnologicamente avanzata, e per favorire il trasferimento tecnologico di nuove tecniche e procedure di elaborazione e trasmissione del dato in ottica "Data Economy". Inoltre per accrescere, mantenere e formare competenze scientifiche e tecnico-manageriali a garanzia di risultati nel medio e lungo periodo.

Spazio Sicuro: Inteso come promozione dell'uso duale dei servizi erogati dai sistemi della Difesa e dai sistemi duali, che garantiscono caratteristiche di continuità, disponibilità e robustezza, e che incrementano la qualità della connettività, la tempistica e la distribuzione dei dati specialmente in caso di crisi/calamità naturale. Analizzare le implicazioni sulla Sicurezza Nazionale e il relativo avvio della classificazione di tecnologie critiche, con particolare riferimento al lanciatore VEGA e alle sue evoluzioni.

Il perseguimento e il raggiungimento di ognuno questi tre obiettivi strategici, e delle sfide in essi contenute, permette all'ASI, adempiendo al suo mandato istituzionale e nell'alveo delle linee strategiche delineate dal Governo per il Paese, di generare quegli impatti positivi, di natura economica, sociale o ambientale, sugli utenti e gli stakeholder di riferimento connessi alla creazione del Valore Pubblico.

Nella figura è rappresentato lo schema logico per la misurazione e la valutazione della creazione del Valore Pubblico da parte dell'ASI.

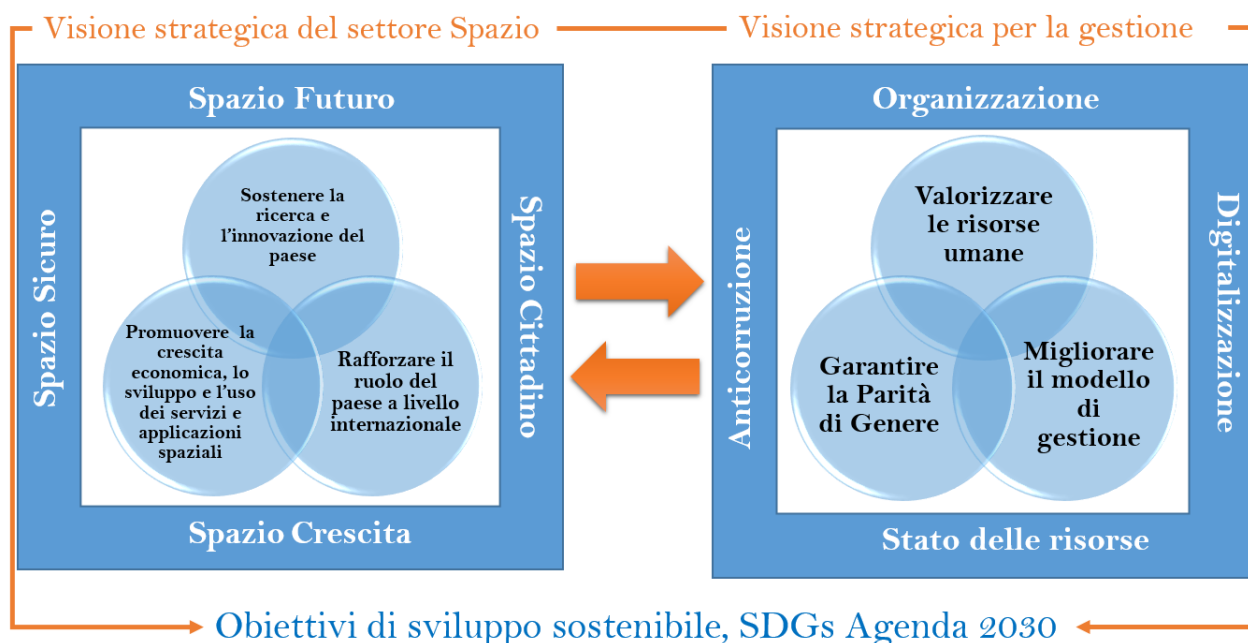


Figura 4 - La creazione di Valore Pubblico

Gli obiettivi di *mission*, gestionali e di prevenzione della corruzione (obiettivi di 1° livello) hanno natura trasversale e al loro perseguimento è dedicata l'intera struttura organizzativa; essi rappresentano, nella logica del Decreto Legislativo n. 150/2009, la Performance Organizzativa di Ente.

La realizzazione del Piano per la parità di genere (Gender Equality Plan - GEP) soddisfa le politiche dedicate a favorire l'uguaglianza di genere, articolando il proprio campo di azione in 5 aree di intervento:

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

Per ogni approfondimento si rinvia al seguente [link](#) dove è pubblicato il GEP 2022-2024.

Entrambi i Piani (PIAO e GEP) sono collegati ai 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile ovvero i Sustainable Development Goals (di seguito SDGs) dell'Agenda ONU 2030.

Gli obiettivi di 1° livello sono strutturati per schede e nel loro insieme costituiscono l'**allegato 1** al presente Piano; la loro declinazione (obiettivi di 2° livello) rappresenta il contributo delle strutture organizzative alla loro realizzazione (vedi § 3.4.3).

Nelle schede sono riportati:

- o breve descrizione dell'obiettivo e degli impatti e dei risultati a medio termine attesi,
- o i principali stakeholder che beneficeranno nel tempo delle politiche dell'Amministrazione,
- o collegamento con gli obiettivi strategici di Ente, con i Sustainable Development Goals, SDGs,
- o gli elementi classici di misurazione (indicatori, target e pesi specifici).

3.3 Gli stakeholder dell'Agenzia e gli strumenti per la rilevazione degli impatti

La costruzione di una mappa degli stakeholder (portatori di interesse) fa parte di un qualunque processo di pianificazione strategica che riguarda l'amministrazione nel suo complesso. Si tratta di individuare tutti i soggetti (istituzionali e non) che sono interessati all'attività e agli obiettivi dell'Agenzia e/o che possono condizionarne il raggiungimento. L'ASI ha effettuato un primo esercizio attraverso analisi finalizzate alla rendicontazione sociale tra il 2019 e il 2020.

L'ASI ha operato a diversi livelli; dopo aver identificato e classificato i suoi stakeholder in macro categorie, ha successivamente raggiunto un livello di dettaglio molto minuzioso, correlando le sue linee di attività ai portatori di interesse, rilevando nel contempo per ogni linea di attività e di intervento il **grado di interesse** (quanto lo stakeholder è interessato all'attività e agli impatti – positivi o negativi – che può generare?) e il **grado di influenza** (quanto lo stakeholder può influenzare, contribuire o supportare la corretta ed efficace attuazione dell'attività?). Il frutto principale ne è risultato una matrice interesse/influenza con evidenza sugli stakeholder chiave dell'ASI (*stakeholder engagement*), che fornisce ai vertici dell'Ente – sulla base della propria prospettiva privilegiata e d'insieme – di sviluppare gli interventi e le valutazioni di tipo strategico-politico.

Nella figura 5 è rappresentata il panorama complessivo delle macro categorie di stakeholder dell'ASI con evidenza di ulteriori sotto insiemi.



Figura 5 - Stakeholder per macro categorie e relativo dettaglio

L'Agenzia è da sempre attiva sul fronte della collaborazione con gli stakeholder del mondo della Ricerca e del mondo produttivo, in una logica cooperativa che deve beneficiare 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). Significativo il fatto che nel 2023 si intende aggiungere un ulteriore e ugualmente significativo strumento di interazione e cooperazione che vedrà il coinvolgimento della comunità scientifica e industriale più orientata al campo della ricerca e che si sostanzierà con la costituzione di un tavolo Permanente della Ricerca (vedi obiettivi di 1° livello).

Le attività nell'ambito del TPI sono la punta di diamante di un dialogo tra soggetti istituzionale e privati al quale si aggiungono una serie di ulteriori attività e iniziative; nel corso del 2021 è stato avviato e ha operato, nell'ambito di tale organismo, un gruppo di lavoro per l'internazionalizzazione del nostro comparto industriale e produttivo che ha prodotto diverse eventi bilaterali di coinvolgimento industriale (Repubblica Ceca *Business Forum & B2B*-, Giappone - *Workshop on Space cooperation for emerging global challenges & B2B*



-, Lettonia, Australia, Norvegia, G20 Spazio-*Industrial session*, iniziativa congiunta ASI-IFC/*World Bank* e connesse presentazioni industriali).

Sul fronte dell'internazionalizzazione industriale si evidenziano anche le seguenti iniziative coordinate dall'ASI e in collaborazione con le Associazioni Industriali e l'ICE - Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane – in modo particolare l'emissione della quinta edizione del Catalogo *Italian Space Industry* e la creazione della piattaforma www.Italianspaceindustry.it realizzata con risorse MAECI per promuovere le eccellenze italiane nel settore scientifico, tecnologico e dell'innovazione.

Infine si è tenuta una riunione del tavolo di consultazione (23 novembre) per le attività spazio del programma quadro di ricerca ed innovazione della UE a cui partecipano le industrie, i centri di ricerca e le università.

Un'analitica individuazione degli stakeholder di riferimento e l'analisi del loro grado di interesse e di capacità di incidere sulle attività dell'Ente costituisce uno dei cardini per il corretto svolgimento dell'intero Ciclo della Performance. Ciò consente di indirizzare nel modo più adeguato quell'approccio partecipativo che il legislatore ha disegnato nel 2017 attraverso la modifica del D. Lgs. n. 150/2009 (vedi art. 19-bis) e sul quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha avuto modo di intervenire con le Linee Guida n. 4/2019.

Attraverso la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività dell'Ente e lo sviluppo, non solo quantitativo ma soprattutto qualitativo, delle relazioni con gli stakeholder di riferimento, intese anche come forme di partecipazione e collaborazione, è possibile operare adeguatamente sul percorso tracciato dal Dipartimento.

Per la valutazione degli impatti delle attività condotte, l'Agenzia si è dotata di alcuni strumenti tra di loro complementari.

1. Analisi e primo report sul Bilancio Sociale dell'Agenzia (prima edizione 2020) che attraverso la costruzione della catena di senso, ovvero la coerenza tra il dichiarato della missione istituzionale e i risultati prodotti e le attività realizzate, la puntuale identificazione degli stakeholder, con l'identificazione di quelli chiave, e la costruzione di un *dataset* di indicatori per ciascuna linea di intervento dell'Ente, ha consentito di leggere i risultati in modo organico e funzionale alla messa punto di strategie settoriali più tagliate sulle esigenze degli stakeholder.

2. Studio triennale dal titolo "*L'impatto socio-economico delle politiche pubbliche nel settore spaziale in Italia*" che ASI ha assegnato al Dipartimento di Economia, Management e Metodi (DEMM) quantitativi dell'Università Statale di Milano con lo scopo di valutare l'intervento pubblico sulla performance economica, sull'attività innovativa e sulla produttività scientifica del settore spaziale nazionale.

Gli impatti socio-economici derivanti dalle attività spaziali non sono sempre evidenti o immediati e sono spesso giustificati dalle capacità scientifiche, tecnologiche e industriali che apportano. I benefici derivanti da attività spaziali, infatti, possono manifestarsi sulla collettività sia in maniera diretta che indiretta e l'impatto delle collaborazioni con ASI si propaga lungo tutta la catena del valore. Gli studi di impatto socio-economici degli investimenti nel settore spaziale rivestono un importante parametro a sostegno delle scelte fatte dall'ASI per il perseguimento della propria missione istituzionale, in un'ottica, appunto, di creazione di Valore Pubblico.

Il gruppo di ricerca del DEMM, ha presentato i principali risultati del progetto triennale con ASI con focus in particolare su tre tipologie di stakeholder: (I) le imprese fornitrici del settore upstream (ricerca, sviluppo e realizzazione delle infrastrutture spaziali abilitanti) e il relativo indotto; (II) le imprese downstream (produzione di prodotti e servizi innovativi "abilitati": servizi di monitoraggio ambientale previsione meteo, etc.) dell'osservazione terrestre (OT) e i relativi utenti finali; (III) la comunità scientifica dei settori interessati alla ricerca in campo spaziale.

I risultati mostrano come le diverse tipologie di stakeholder interessate (solo utenti intermedi e non anche finali) abbiano beneficiato della collaborazione con ASI sia dal punto di vista dell'innovazione di processo, riscontrando un miglioramento del proprio know-how tecnico e una maggiore qualità dei prodotti e servizi offerti, sia dal punto di vista dell'innovazione di prodotto, riscontrando degli effetti positivi sulle capacità di sviluppare nuove tecnologie, seguito dall'introduzione di nuovi prodotti e servizi.



Ad una maggiore innovazione corrisponde, in genere, un miglioramento della performance economica delle imprese. Lo rileva il miglioramento diffuso del volume di affari e all'ingresso in nuovi mercati a seguito della collaborazione con l'Agenzia. In termini economici le imprese hanno dichiarato di aver aumentato il fatturato a medio-lungo termine, il numero dei clienti e dei profitti. Lo studio ha rilevato, inoltre, che ogni euro di spesa pubblica nel segmento downstream OT ha generato per il contribuente italiano 2,1€ di beneficio economico, senza considerare l'impatto generato sugli utenti finali.

Per ciò che riguarda gli impatti generati sulla ricerca scientifica la collaborazione con ASI ha dato luogo a effetti diretti e indiretti. Riguardo ai primi si è registrata la capacità di sviluppare nuove tecnologie e l'aumento del numero di prodotti formativi o curricula direttamente riconducibili all'oggetto della collaborazione, tra gli indiretti si collocano il miglioramento del proprio know-how tecnico e delle capacità di ricerca e sviluppo.

Nel complesso dei settori esaminati, imprese upstream e utenti intermedi downstream, il rapporto tra benefici socio-economici e costo per il contribuente appare positivo (superiore a 1), particolarmente elevato nel downstream OT. Nel rinvio allo studio dell'Università Statale di Milano ([link](#)), nella tabella a seguire sono riportati sinteticamente alcuni degli elementi salienti emersi.

	Innovazione di Processo	Innovazione di Prodotto	Effetti sulla Performance Economica
Tecnologie Upstream	<ul style="list-style-type: none">○ Creazione di Know-how Tecnico○ Maggiore qualità prodotti e servizi○ Miglioramento capacità R&D	<ul style="list-style-type: none">○ Nuove Tecnologie○ Nuovi Prodotto○ Nuovi Servizi	<ul style="list-style-type: none">○ Incremento del fatturato○ Incremento dei clienti○ Ingresso in nuovi mercati
Utenti intermedi OT	<ul style="list-style-type: none">○ Creazione di Know-how Tecnico○ Maggiore qualità del prodotto○ Maggiore capacità R&D	<ul style="list-style-type: none">○ Nuovi Servizi○ Nuovi Prodotti○ Nuovi Software	<ul style="list-style-type: none">○ Incremento del fatturato○ Incremento dei clienti○ Riduzione costi produzione
Benefici Attività OT per Enti di Ricerca	<ul style="list-style-type: none">○ Creazione di Know-how Tecnico○ Maggiore qualità prodotti e servizi○ Maggiore qualità pubblicazioni scientifiche	<ul style="list-style-type: none">○ Aumento delle pubblicazioni scientifiche realizzate○ Aumento pubblicazioni rilevanti○ Nuovi Servizi	<ul style="list-style-type: none">○ Aumento dei nuovi committenti○ Aumento dei ricavi○ Riduzione costi

Tabella 2 – Principali risultati dello studio

Entrambi gli strumenti rappresentati (Bilancio Sociale ASI e studi sugli impatti socio-economico delle politiche pubbliche nel settore spaziale in Italia) sono stati confermati dall'Agenzia anche per il futuro.

Ai fini del presente Piano, in un'ottica di prima applicazione, la misurazione e la valutazione della creazione del Valore Pubblico si sostanzierà nel perseguimento e nella realizzazione di obiettivi trasversali all'Amministrazione e di alto profilo (**obiettivi di 1° livello**), che nel loro insieme rappresenteranno la Performance Organizzativa di Ente (si rinvia al § 3.4.2 per la disamina di dettaglio).

Di seguito è riportato il rapporto tra gli obiettivi di 1° livello e le macro categorie di stakeholder rappresentati in figura 5. Ciò consentirà all'Agenzia di analizzare e valutare gli impatti anche sotto questo profilo.



Obiettivi di 1° livello	Macro categorie di Stakeholder						
	Associazioni di categoria e imprese nazionali	Collettività	Istituzioni internazionali	Istituzioni nazionali	Media	Settore della ricerca e formazione	Stakeholder interni
Gestire gli affari internazionali dell'ASI in linea con gli indirizzi di Governo (COMINT) e in stretto coordinamento con il MAECI	●		●	●		●	●
Rafforzare il coordinamento con organismi esterni (COMINT) e interni (Comitato esecutivo)				●			●
Promuovere ed attuare la Strategia Nazionale della Sicurezza per lo Spazio	●	●		●			
Progettare e realizzare il Piano di Comunicazione Esterna per soddisfare le diverse tipologie di stakeholder	●	●	●	●	●	●	
Assicurare l'attuazione degli accordi tra la PCM e l'ASI per la realizzazione di specifici progetti e programmi	●			●		●	
Ottimizzare i processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione	●			●		●	
Progettare e sviluppare strumenti per il lavoro agile		●					●
Realizzare il Piano delle Assunzioni ...	●	●				●	●
Realizzare il Piano Triennale per l'Informatica		●			●		●
Realizzare le misure del Piano di Prevenzione della Corruzione	●	●		●		●	●
Incrementare e agevolare il dialogo e l'interazione con gli stakeholder esterni ai fini della valutazione partecipativa	●	●		●		●	●
Attuare modalità di indagini su benessere organizzativo e adeguatezza strumenti di supporto		●					●

Tabella 3 - Raccordo Obiettivi di 1° livello e Stakeholder

Le modalità partecipative al processo di misurazione e valutazione della Performance di Ente avvengono attraverso l'analisi del grado di soddisfazione sulle attività e sui servizi svolti dall'ASI, secondo le modalità stabilite dall'OIV e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (vedi § 4.5 “*Valutazione partecipativa*” e allegato 1 al Sistema “*Modalità applicative per la misurazione e valutazione della Performance Organizzativa e Individuale*”). L'analisi consente di mettere a punto progetti di miglioramento sugli aspetti che dovessero emergere come migliorabili.

Da segnalare che nell'ambito della Performance Organizzativa, e in modo particolare nelle schede degli obiettivi di 1° livello (**vedi allegato 1**) sono ricompresi due specifici obiettivi legati alla valutazione partecipativa, uno inteso ad osservare le aspettative degli stakeholder esterni e uno che vede coinvolto il personale.

3.4 Performance

La Performance Organizzativa (o Performance di Ente) è l'elemento centrale della programmazione del presente Piano; nel suo bacino di indagine infatti sono ricondotti una pluralità di obiettivi di missione e di natura gestionale destinati a soddisfare i requisiti del Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i., della legge n. 190/2012 e del D. L. n. 80/2021³. Attraverso di essi è possibile misurare la multidimensionalità cui fa riferimento l'art. 8 del Decreto Legislativo n. 150/2009 con la concreta attuazione delle politiche atte a soddisfare i bisogni della società e di specifici stakeholder, di attuare piani e programmi evolutivi per l'Amministrazione, di migliorare l'efficacia nell'uso delle risorse disponibili, di promuovere le politiche di inclusività e di rilevare il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività dell'Ente.

3.4.1 La cornice strategica di riferimento per la programmazione

È noto che 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 dei premi per i risultati raggiunti, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il D. Lgs n. 150/2009 e s.m.i. dispone che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la propria performance attraverso il sistema di regole e processi delineato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La Pubblica Amministrazione mediante lo “strumento” Performance identifica e rende pubblici i propri indirizzi strategici (obiettivi generali), e la loro declinazione in attività (obiettivi specifici), funzionali ad intervenire nel breve e medio termine sul contesto di riferimento esterno e interno.

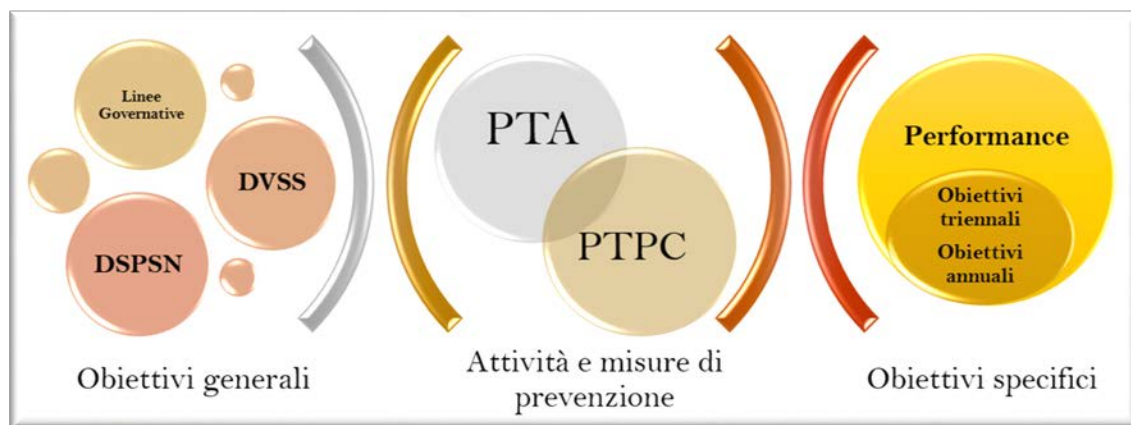


Figura 6 - Le logiche della programmazione (fonte Sistema di Misurazione e Valutazione Performance)

³ Rispettivamente: “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”.



Il processo così delineato nel contesto dell’Agenzia trova il suo filo logico nel Documento Strategico di Politica Spaziale Nazionale (DPSN), documento di livello governativo, e nel Documento di Visione Strategica per lo Spazio 2020-2029 (DVSS) che congiuntamente definiscono gli obiettivi generali che l’ASI è chiamata a realizzare. Il Piano Triennale di Attività (PTA) traduce gli obiettivi generali in attività di missione, a loro volta ulteriormente declinate in obiettivi operativi nella sezione Performance del presente Piano. Nell’articolato panorama programmatico si inseriscono, inoltre, le linee strategiche in tema di Prevenzione della corruzione emanate dall’ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione), che trovano puntuale applicazione nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC). Attraverso l’architettura disegnata si realizza una piena integrazione programmatica, sia istituzionale sia gestionale e di prevenzione, dell’attività dell’Ente.

Gli obiettivi specifici sono organizzati su due livelli: il primo con orizzonte triennale, il secondo con focus sull’anno di approvazione del Piano. Il 1° livello, come già precedentemente e ampiamente detto, si innesta nella misurazione e valutazione del Valore Pubblico generato, il 2° livello è funzionale a misurare il contributo delle strutture organizzative alla sua creazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha formalmente avviato le attività per la finalizzazione del Piano della Performance con la delibera n. 187 del 2 dicembre 2021 delineando gli indirizzi strategici che confermano l’impianto del precedente triennio, anche con riferimento all’integrazione tra performance istituzionale (*mission* ASI) e performance gestionale e di prevenzione della corruzione, e pongono l’accento sulla necessità di accelerare il percorso di digitalizzazione e innovazione dei processi dell’Agenzia per l’efficientamento e l’ottimizzazione dei processi gestionali e amministrativi.

3.4.2 Performance Organizzativa

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

Performance Istituzionale	Essa è direttamente collegata al perseguimento della strategia delineata dal Documento di Visione Strategica per lo Spazio 2020-2029 e dalla programmazione operativa del Piano Triennale delle Attività vigente.
Performance Gestionale e di Prevenzione della corruzione	Essa ingloba le strategie per: <ul style="list-style-type: none">+ l’ottimizzazione della gestione dell’Ente in un’ottica di sviluppo organizzativo e delle risorse umane e strumentali – Gestione Ente+ la corretta e metodica applicazione delle politiche di prevenzione della corruzione – Prevenzione della corruzione+ l’ottimizzazione delle relazioni con gli Stakeholder (esterni e interni) anche al fine di perfezionare le modalità di interazione e collaborazione per la programmazione – Valutazione partecipativa.

Tabella 4 - Contenuti della Performance Organizzativa

La scelta fatta dall’Amministrazione di includere nella misurazione e valutazione della Performance Organizzativa la parte più meramente amministrativo-gestionale e di prevenzione della corruzione nasce dalla ferma convinzione che l’intera “macchina” può mantenersi salda solo in presenza di strumenti gestionali e burocratici adeguati e in un contesto di trasparenza e legalità.

Nel Dominio “Performance Gestionale e di Prevenzione della corruzione” sono ricondotti tutti gli elementi programmatici legati alla capacità di conduzione, di efficacia, efficienza e miglioramento della macchina burocratica e gestionale; il Dominio è a sua volta distinto in tre ambiti: Gestionale, Prevenzione della corruzione e Valutazione partecipativa.

In una logica di continuo adeguamento e adesione al contesto interno ed esterno dato, la programmazione triennale si armonizza in modo formale e sostanziale alla nuova macro struttura organizzativa e con la

l'impianto disegnato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee Guida n. 1/2017, relativa ai contenuti del Piano della Performance⁴.

La programmazione triennale, che ha un orizzonte di medio – lungo termine, rappresenta il 1° livello di pianificazione e contempla gli obiettivi di alto profilo per l'Agenzia, assegnati trasversalmente alle Direzioni e alle Aree di Coordinamento strategico e gestionale. Siffatti obiettivi infatti sono caratterizzati dalla necessaria sinergia dei diversi centri di responsabilità di primo livello che rispondono alle principali e diverse funzioni di ASI.

In questo ambito trova naturale collocazione la realizzazione di specifiche attività, ulteriori rispetto alle normali di Ente, che sono rappresentati dalla realizzazione di specifici Piani di settore (Piano triennale dell'Informatica, POLA, Piano di Prevenzione della corruzione ed altro).

Gli obiettivi di 1° livello, di diretta derivazione degli obiettivi strategici di Ente, così come previsto dall'allegato 1 al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - “*Modalità applicative per la misurazione e valutazione della Performance Organizzativa e Individuale*” - sono raccordati e associati alla metodologia CAF con riferimento ai quattro criteri Risultato, nel dettaglio:

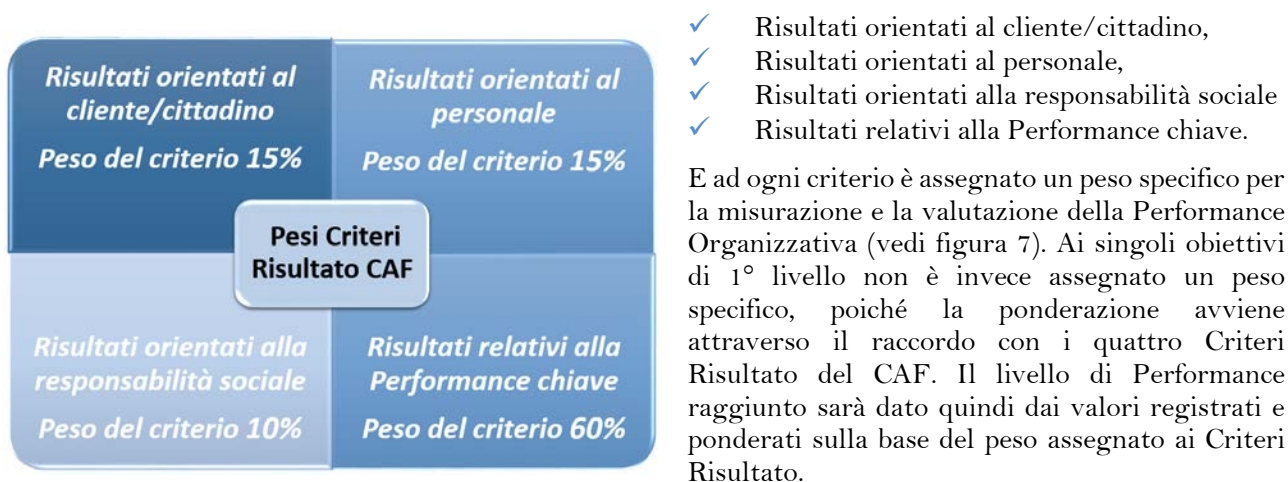


Figura 7 - Pesi assegnati ai Criteri Risultato del CAF

L'Agenzia si pone come obiettivo per il 2022 il raggiungimento di un **livello di Performance Organizzativa pari ad almeno il 75%**. Il contesto esterno complessivo, contraddistinto dalla crisi internazionale in atto (ci si riferisce in particolare al conflitto tra Federazione Russa e Ucraina), potrebbe richiedere un adeguamento dei valori attesi per il 2022, e la capacità adattiva dell'Agenzia dovrà saper rispondere con immediatezza.

Il raggiungimento del livello di Performance Organizzativa consente la distribuzione delle risorse premiali di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., con i limiti previsti dal § 1.4 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e con le modalità indicate nell'allegato 1 al Sistema.

Nei grafici a seguire è riportata la distribuzione degli obiettivi di 1° livello per Dominio (grafico 1), l'incidenza percentuale degli obiettivi rispetto ai quattro Criteri Risultato del CAF (grafico 2) e come gli obiettivi si riverberano sugli SDGs dell'Agenza ONU 2030 (grafico 3).

⁴ Le Linee guida pur essendo rivolte ai Ministeri contengono indicazioni metodologiche di carattere generale, applicabili quindi anche ad altre amministrazioni dello Stato, nelle more di specifiche linee guida di comparto.

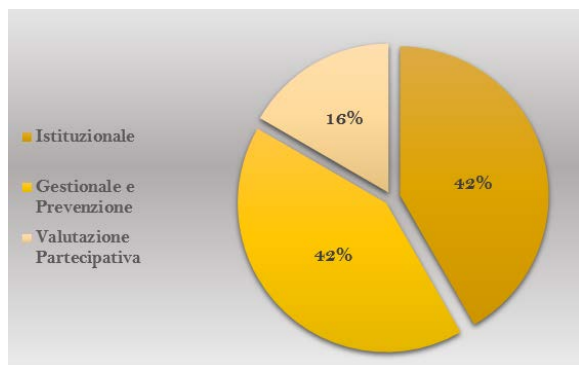


Grafico 1 - Incidenza percentuale degli obiettivi per Dominio con evidenza degli obiettivi di partecipazione valutativa (inglobati nel Dominio gestionale)

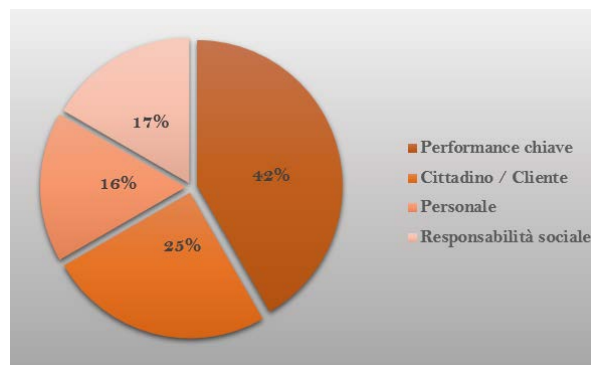


Grafico 2 - Incidenza percentuale degli obiettivi rispetto ai Criteri Risultato del CAF

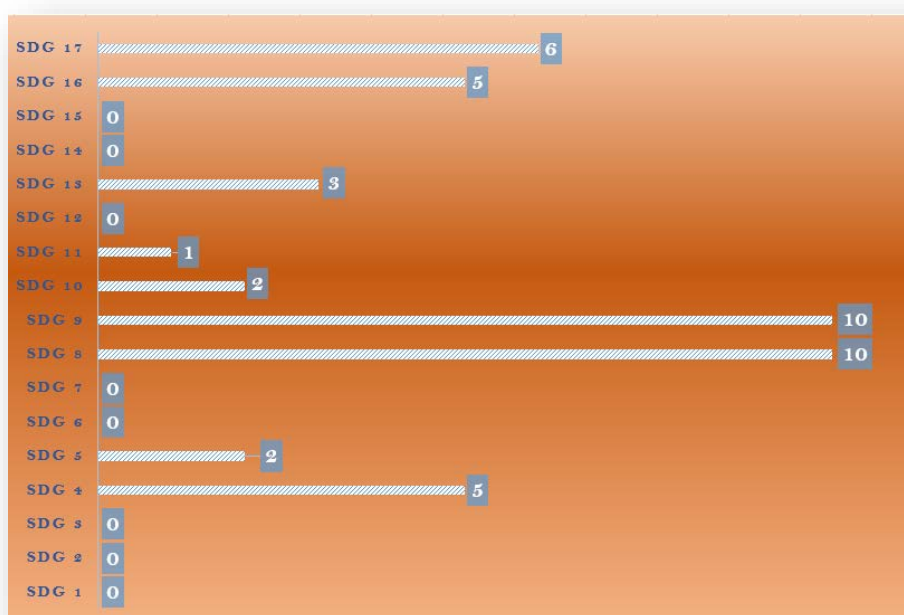


Grafico 3 - Obiettivi di 1° livello e obiettivi Agenda ONU 2030

Risultano coinvolti gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile afferenti alle aree:

- Imprese, Innovazione e Infrastrutture (SDG 9),
- Lavoro dignitoso e crescita economica (SDG 8),
- Partnership per gli obiettivi (SDG 17),
- Pace, Giustizia e Istituzioni solide (SDG 16),
- Istruzione di qualità (SDG 4).

3.4.3 Performance di struttura

La programmazione annuale, o pianificazione di 2° livello, traduce in un orizzonte di breve termine la programmazione triennale. La sua realizzazione è assegnata, di norma, alle Unità Organizzative afferenti alla Presidenza, alla Direzione Generale e alle Direzioni di secondo e terzo livello (vedi § 4.1 del PIAO).

La programmazione di 2° livello è organizzata sui Settori Programmatici e Abilitanti del DVSS, e sui loro Ambiti di intervento, Obiettivi di Settore del DVSS, Obiettivi Operativi, fino al livello di maggior dettaglio rappresentato dalle Azioni.

Settori Programmatici

- Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione
- Studio dell'Universo
- Accesso allo Spazio
- Volo sub-orbitale e piattaforme stratosferiche
- In-orbit servicing
- Esplorazione robotica
- Esplorazione umana dello spazio
- SSA/SST Space Situational Awareness



Settori Abilitanti

- Iniziative Nazionali, Relazioni e Cooperazione internazionale
- Ingegneria, Innovazione e Valorizzazione tecnologica
- Space Economy, Finanza e Partecipazioni societarie
- Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale
- Supporto tecnico e infrastrutture

Figura 8 - Articolazione in Settori Programmatici e Abilitanti (fonte DVSS)

Per ogni approfondimento sulla natura e il campo di azione dei Settori programmatici e Abilitanti, si rinvia al § 2.1 del DVSS ([link](#)), anche con riferimento alle ricadute sul sistema Paese per ognuna delle 4 Sfide (Spazio Cittadino, Spazio Crescita Spazio Futuro, Spazio Sicuro, vedi § 3.1 del Piano) che l'ASI è chiamata ad affrontare.

Gli obiettivi di 2° livello sono associati agli indicatori di efficacia, efficienza e stato delle risorse del catalogo degli indicatori di performance di Ente emesso nel 2021. Ogni obiettivo è misurato da un numero variabile di indicatori (da 1 a 4) e in relazione alla natura dell'indicatore risulta la seguente distribuzione:

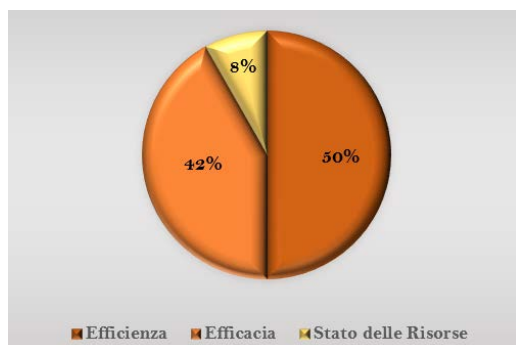


Grafico 4 - Incidenza percentuale degli indicatori per natura sugli obiettivi di 2° livello

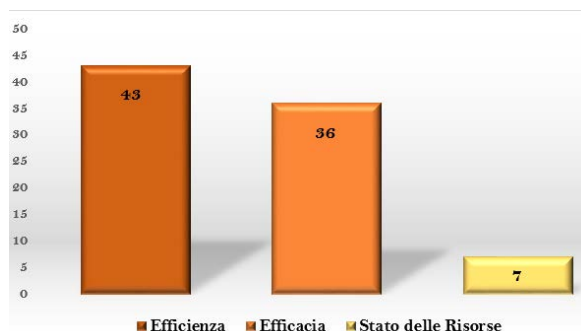


Grafico 5 - Numerosità degli indicatori per natura sugli obiettivi di 2° livello

Nella **Mappa degli Obiettivi di 2° livello** cui si rinvia per ogni dettaglio ed analisi (vedi allegato 2) sono pianificati gli obiettivi delle strutture organizzative dell'Agenzia per il 2022; nella tabella è rappresentato per area / direzione di afferenza il dettaglio degli obiettivi di 2° livello.

PRZ	Presidenza	Tot 4
USO	Supporto organi	1
UAL	Affari Legali e Societari	1
UIE	Innovazione e new space economy	1
URS	Rapporti Istituzionali e Stakeholders	1



DGN	Direzione Generale	Tot 12
UCG	Controllo di Gestione	1
UPD	Processi e Digitalizzazione	2
URM	Risk Management Struttura Tecnica OIV	1
UQT	Qualità	2
USL	RSPP Sicurezza Sul Lavoro	1
UCM	Capo Sito Malindi	2
UCS	Capo Sito Sardegna	1
UGS	Capo Sito Matera (Geodesia Spaziale)	2
DAF	Direzione Amministrazione, Finanza	Tot 3
UCF	Contabilità e Finanza	1
UCT	Contratti	1
UAC	Acquisti	1
DCI	Direzione Comunicazione Istituzionale	Tot 4
DCI	Direzione Comunicazione Istituzionale	1
UMU	Multimedia	1
UVC	Valorizzazione Immagine e Comunicazione	2
DSC	Direzione Sicurezza	Tot 2
USC	Sicurezza	2
DRU	Direzione Risorse Umane	Tot 5
DRU	Direzione Risorse Umane	1
UPS	Pianificazione Sviluppo e Reclutamento	1
UNW	Normative e Welfare	2
UGA	Gestione Amministrativa	1
DIT	Direzione IT Logistica e Transizione Digitale	Tot 3
UTD	Coordinamento della transizione digitale	1
USG	Servizi Logistici e Gestione e Manutenzione	1
UIS	Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica	1
DAI	Direzione Affari Internazionali	Tot 6
URE	Relazioni con ESA	2
URD	Relazioni Internazionali e Space Diplomacy	2
UUE	Relazioni con UE e Paesi UE	2
DSR	Direzione Scienza e Ricerca	Tot 7
UCO	Coordinamento Scientifico	2
URI	Ricerca Spaziale	1
UCR	Coordinamento Ricerca e Alta Formazione	2
UVS	Volo Umano e Sperimentazione Scientifica	2
DPG	Direzione Programmi	Tot 9
UIC	Ingegneria e Concezione Nuovi Sistemi Spaziali	1
UTC	Tecnologie	1
UDS	Downstream e Servizi Applicativi	1
UOM	Operazioni <i>Midstream</i> e Sicurezza dello Spazio	1
USS	Sviluppo di Micro e Nano Satelliti	1
UTS	Trasposto Spaziale Infrastrutture Orbitanti e di Superficie, In-Orbiting Servicing	1
UOT	Osservazione della Terra	1
UTN	Telecomunicazioni e Navigazione	1



USR	Satelliti Scientifici e per l'esplorazione Robotica	1
TOTALE OBIETTIVI 2° LIVELLO		55

Tabella 5 - Obiettivi di 2° livello per Area / Direzione di afferenza

3.4.4 La Performance individuale

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP) è l'insieme delle regole e delle metodologie finalizzate al corretto svolgimento del Ciclo annuale delle Performance di Ente. In esso sono quindi anche contenuti gli elementi funzionali alla misurazione e valutazione della Performance Individuale, intesa quale contributo del singolo dipendente al conseguimento della Performance organizzativa. Secondo quanto definito dal SMVP il "contributo" è misurato in termini di **risultati conseguiti** e **comportamenti agiti dal dipendente**. Nella valutazione della performance individuale, il peso della performance di risultato è direttamente proporzionale al livello organizzativo ricoperto: tanto più è elevato il livello gerarchico, tanto maggiore è l'incidenza del peso percentuale degli obiettivi di risultato. Per contro, il peso della performance di comportamento sarà maggiore per il personale non titolare di posizione organizzativa, per diminuire gradualmente fino quasi ad azzerarsi per le posizioni organizzative di vertice.

La metodologia scelta per la misurazione e la valutazione degli obiettivi di comportamento è frutto delle più moderne teorie dello sviluppo professionale, ed è stata elaborata sulla base del presupposto che la valutazione delle performance comportamentali debba effettuarsi nell'ottica di uno sviluppo di competenze, nell'interesse congiunto dell'Ente e della persona. Il SMVP è infatti corredato di un Dizionario delle Competenze articolato su tre famiglie di competenze (tecnico-realizzative, gestionali e relazionali) e sul presupposto che le competenze siano osservabili (dal responsabile e dai colleghi nell'agire quotidiano), misurabili e confrontabili (definite in scala di intensità espressa in livelli crescenti: base, medio, avanzato, esperto) e, infine, sviluppabili per valorizzare le professionalità nell'interesse comune della persona e dell'Amministrazione. L'obiettivo primario della metodologia adottata è quello di promuovere la centralità della comunicazione nel processo organizzativo della valutazione, quale strumento essenziale di gestione e di valorizzazione delle risorse umane, nonché di stimolare e promuovere la crescita delle soft *skills* tramite l'acquisizione di comportamenti organizzativi via via più specializzati, nel duplice interesse dell'ASI e del dipendente. Alle previsioni normative che hanno dato impulso alla redazione del documento, si è recentemente aggiunto l'utilizzo massivo del Lavoro agile.

Nel corso del 2021 l'Agenzia ha condotto un progetto sperimentale per l'assegnazione e la valutazione dei comportamenti organizzativi che ha avuto il pregio di testare concretamente e fattivamente, attraverso il coinvolgimento di alcune strutture organizzative, il dizionario delle competenze del personale di cui all'allegato 2 al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (vedi "Strumenti a supporto della misurazione e della valutazione della performance"). Il progetto ha seguito le dinamiche proprie del Sistema attraverso un primo momento che ha riguardato lo svolgimento dei colloqui di assegnazione dei comportamenti, uno successivo di monitoraggio, che ha consentito in alcuni casi la modifica dei comportamenti attesi, ed uno finale durante il quale è stata comunicata / discussa la valutazione finale, a partire dalla "auto percezione" dei valutati, rispetto al raggiungimento (o meno) dei livelli di competenza attesi. L'intero progetto è stato seguito da formatori esterni che hanno agevolato il fluire del progetto in termini di relazioni, crescita personale dei dipendenti e sviluppo organizzativo.

Per raccogliere dati necessari a valutare l'adeguatezza della metodologia, sono stati predisposti sei distinti questionari, uno per ogni tipologia di colloquio e diversificati in ragione del ruolo da ognuno ricoperto, che sono stati sottoposti ai partecipanti successivamente ai singoli colloqui, con la finalità verificare il grado di consapevolezza con la quale ogni colloquio è stato svolto, nonché di stimolare riflessioni sulle modalità di conduzione del colloquio, sulla condivisione dei contenuti, sulle modalità di scelta dei comportamenti organizzativi assegnati, sulle emozioni (positive, negative, neutre) provate e su quanto i comportamenti organizzativi che sono stati assegnati sono stati consapevolmente tenuti in conto dai valutati nel loro agire quotidiano, e osservati dai valutatori.

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.

Con riferimento a tale aspetto si segnala che in attesa che l'ANVUR individui (ai sensi del D.P.C.M 26/01/2011, adottato ai sensi dell'art. 74 del D. Lgs. n. 150/2009) gli specifici obiettivi, indicatori e standard, nonché le modalità di gestione della performance dei Ricercatori e dei Tecnologi, la performance individuale è applicata nel rispetto dei principi del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in relazione agli obiettivi di risultato. Ne consegue che gli accordi sulla Distribuzione Produttività individuale del personale dei livelli IV-VIII, di norma, prevedono la distribuzione dei premi collegati alla performance sulla base di scaglioni definiti dall'Amministrazione e le OO.SS. rappresentative.

Il Direttore Generale e i Dirigenti Amministrativi sono valutati su obiettivi di risultato fissati annualmente (vedi § 3.4.5).

3.4.5 Obiettivi del Direttore Generale e dei Dirigenti amministrativi

Annualmente il Consiglio di Amministrazione assegna gli obiettivi individuali al Direttore Generale⁵ affinché vengano inclusi nel Piano triennale della Performance. Il raggiungimento degli obiettivi determina la corresponsione della componente variabile del trattamento economico.

Con delibera n. 14 del 28 febbraio 2022 al Direttore Generale sono stati assegnati gli obiettivi riportati in tabella 6. Gli obiettivi pongono al centro del mandato direttoriale la realizzazione della Performance Organizzativa che si sviluppa sia sulla *mission* di Ente che sull'ottimizzazione della "macchina" burocratica e gestionale.

Obiettivo	Indicatore	Target	Peso
Realizzazione della Performance Organizzativa (obiettivi di I livello con programmazione triennale)	% di realizzazione	75%	70%
Realizzazione di due progetti di miglioramento per l'ottimizzazione dei controlli interni, dei processi, della semplificazione amministrativa e della digitalizzazione	% di realizzazione dei due progetti	100%	20%
Realizzazione di due iniziative finalizzate alla transizione ecologica dell'ASI mediante l'emissione di studi / analisi e progetti in materia di transizione ecologica e ambientale	% di realizzazione delle due iniziative	100%	10%

Tabella 6 - Obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2022 (fonte provvedimenti CdA)

Seguendo un percorso di declinazione il Direttore Generale ha assegnato ai Dirigenti amministrativi i seguenti obiettivi⁶.

⁵ Art. 9 del decreto legislativo n. 150 del 2009 s.m.i.

⁶ Decreti nn. 299 e 304 rispettivamente del 7 e dell'11 aprile 2022.

Obiettivo	Indicatore	Target	Peso
Garantire il coordinamento per l'ottimizzazione dei processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione	Data di emissione del piano di intervento per l'ottimizzazione del processo	Entro il 31 luglio 2022	50
	% di realizzazione del piano di intervento per l'ottimizzazione del processo	30%	
	% di copertura della funzione di certificazione e valutazione dei parametri industriali	100%	
Assicurare l'attuazione degli accordi tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Agenzia Spaziale Italiana	Data di emissione della rendicontazione tecnico finanziaria	Entro il 10 ottobre 2022	50

Tabella 7 - Obiettivi Dirigente Direzione Affari e Finanza, Natale Monsurrò (fonte provvedimenti Direttore Generale)

Obiettivo	Indicatore	Target	Peso
Armonizzare gli adempimenti in materia di transizione ecologica e ambientale	Data di emissione di un documento di analisi in materia di transizione ecologica con relative proposte di miglioramento	Entro il 31/12/2022	40
Monitorare l'attuazione del piano di razionalizzazione e di risparmio energetico dell'Agenzia	Data emissione del report di monitoraggio sullo stato di attuazione del piano di razionalizzazione	Entro il 31/12/2022	40
Contribuire alla realizzazione del bilancio sociale	data emissione di una prima stesura di un bilancio ecologico.	Entro il 31/12/2022	20

Tabella 8 - Obiettivi Dirigente Ufficio Transizione ecologica e bilancio ambientale, Daniela Scialdoni (fonte provvedimenti Direttore Generale)

3.5 La Prevenzione della corruzione e la Trasparenza

Nelle more dell'entrata in vigore delle norme attuative del D. L. n. 80/2021 con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione", l'ASI ha ritenuto di approvare, con deliberazione n. 1/2022 del 20 gennaio 2022 del Consiglio di Amministrazione, il nuovo Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2022-2024 (PTPCT) - [link](#).



Figura 9 - Gli obiettivi strategici del PTPCT 2022-2024

Il Piano è stato redatto sulla scorta degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza deliberati dallo stesso Consiglio il 2 dicembre 2021 (delibera n. 186/2021).

Il PTPCT con l'allegato 1 "Quadro sinottico delle misure di prevenzione" definisce, articolandoli per Misure di prevenzione, obiettivi auto consistenti strumentali per ulteriori acquisizioni: efficienza, integrità, accountability, prevenzione dei fenomeni corruttivi, partecipazione dei cittadini e tutela degli stessi.

Sin dalle prime edizioni del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione, l'Agenzia ha operato una stretta sinergia delle politiche anticorruzione con la misurazione e valutazione della Performance. La realizzazione delle misure di prevenzione infatti ha sempre inciso fortemente sui risultati della Performance Organizzativa di Ente.

La realizzazione degli obiettivi di Prevenzione della corruzione è annoverata tra gli obiettivi di 1° livello per presente Piano e come tale contribuisce alla creazione di Valore Pubblico da parte dell'Agenzia.

Si rinvia al PTPCT per la disamina puntuale dei suoi contenuti.

4. L'organizzazione e il capitale umano

4.1 La struttura organizzativa

Il vigente assetto organizzativo dell'ASI, la cui operatività è iniziata il 16 novembre 2020, risponde alle nuove esigenze dettate dall'attuale *governance* dell'Ente, ovvero agli stretti contatti e collegamenti funzionali con il COMINT, ed è frutto di un intenso studio metodologico e di una laboriosa analisi delle esigenze del contesto esterno e interno.

Mediante questa revisione organico e strutturale, ASI ha inteso migliorare struttura, processi e funzionamento attraverso:

- il decentramento delle deleghe e delle responsabilità, prima concentrate nella sola Direzione Generale (trasparenza e controllo);
- l'ottimizzazione delle risorse finanziarie e umane (efficacia);
- la semplificazione burocratica (efficienza);
- la massima integrazione di competenze manageriali e tecniche a tutti i livelli organizzativi(sistema).

L'organizzazione è caratterizzata dalla presenza di otto centri di responsabilità (Direzioni), articolate in Unità organizzative e Uffici. Alle Direzioni si affiancano altri due centri di responsabilità: la Presidenza per la parte di indirizzo politico e la Direzione Generale per la gestione dell'Ente, coadiuvate da due aree di coordinamento, una strategica e una di management office.

Le Direzioni hanno differenti livelli gestionali e gerarchici e sono classificate come Strutture di secondo livello (Direzione Amministrazione e Finanza, Direzione Programmi, Direzione Scienza e Ricerca, Direzione Affari Internazionali) e Strutture di Terzo livello (Direzione Comunicazione Istituzionale, Direzione Risorse Umane, Direzione IT Logistica e Transizione Digitale, Direzione Sicurezza).



A completamento, le Unità Organizzative sono classificate come strutture di terzo livello, mentre gli uffici come strutture di quarto livello.

La distribuzione rappresentata in tabella 9 mostra l'ampiezza delle strutture organizzative per Direzioni (compresa l'area afferente alla Presidenza e la Direzione Generale), rispetto al personale in servizio al 31/12/2021 (vdi §4.3.2).

Area / Direzione	Numero risorse	Incidenza %
Presidenza	26	8,36%
Direzione Generale	59	18,97%
Direzione Affari Internazionali	12	3,86%
Direzione Amministrazione e Finanza	29	9,32%
Direzione Comunicazione Istituzionale	9	2,89%
Direzione IT Logistica e Transizione Digitale	23	7,40%
Direzione Programmi	75	24,12%
Direzione Risorse Umane	25	8,0%
Direzione Scienza e Ricerca	48	15,43%
Direzione Sicurezza	5	1,61%

Tabella 9 - Ripartizione del personale per Area / Direzione e incidenza % (fonte dati Direzione Risorse Umane)

Si rinvia al seguente link per la visione d'insieme e per l'analisi di dettaglio <https://www.asi.it/lagenzia/struttura-organizzativa/organigramma/>.

4.2 Le risorse finanziarie

Per ciò che attiene più propriamente le risorse finanziarie le entrate previste per il triennio 2022-2024 sono riportate nella tabella seguente aggregate per macro voci:

Previsioni di entrata	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
FOE Assegnazione ordinaria	79.204.993,00	79.204.993,00	79.204.993,00
FOE Assegnazione per attività di ricerca a valenza internazionale	682.000.000,00	500.000.000,00	505.000.000,00
Art.1 comma 95 L. 30.12.2018 n. 145	30.000.000,00	26.000.000,00	12.000.000,00
Accordo PCM - ASI Fondi PTA	524.910.557,00	551.870.565,00	309.382.888,00
Entrate MISE per il Programma ItalGovSatCom	16.200.000,00	10.350.000,00	15.050.000,00
Entrate MISE per il Programma Mirror Copernicus	18.500.000,00	15.700.000,00	10.400.000,00
Entrate PCM per il Programma PLATINO	67.500.000,00	74.000.000,00	26.000.000,00
Fondi PNR	10.491.129,00	0,00	0,00
Entrate MISE per il Programma I_CIOS	5.230.000,00	2.210.000,00	0
Altre entrate	592.270	0	0
PdG	31.790.000,00	31.790.000,00	31.790.000,00
TOTALE	1.466.418.949	1.291.125.558	988.827.881

Tabella 10 - Entrate previste (Fonte dati Bilancio preventivo 2022 e Variazione di bilancio)



Principali spese	2022	2023	2024
Contribuzione ESA	€ 682.000.000	€ 500.000.000	€ 505.000.000
Contratti di ricerca e industriali ⁷	€ 942.849.525	€ 887.854.608	€ 471.670.824
Personale	€ 48.704.034	€ 42.660.090	€ 43.024.628

Tabella 11 - Aggregazione delle principali spese (Fonte dati Bilancio preventivo 2022)

Per ogni elemento di dettaglio si rinvia al Bilancio Preventivo 2022 e ai successivi (vedi [link](#)) e in modo particolare al documento “Dati relativi entrate e alle spese del bilancio preventivo”.

4.3 Le risorse umane

4.3.1 Pianta Organica

La consistenza organica dell’ASI è quella rimodulata in occasione del Piano Triennale di Attività 2022-2024 deliberato dal Consiglio di amministrazione nel corso del 2022, al quale si rinvia per ogni analisi di dettaglio. In questa sede si riporta lo schema sintetico della consistenza organica dell’ASI che risulta essere pari a complessive 600 unità suddivise per profili e livelli:

Livello	Profilo	Organico
I	Dirigente I fascia	2
II	Dirigente II fascia	2
totale profilo		4
I	Dirigente di Ricerca	2
II	Primo Ricercatore	8
III	Ricercatore	36
totale profilo		46
I	Dirigente Tecnologo	60
II	Primo Tecnologo	80
III	Tecnologo	141
totale profilo		281
IV	Funzionario Amm.ne	22
V	Funzionario Amm.ne	48
totale profilo		70
IV	Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	15
V	Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	20
VI	Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	55
totale profilo		90
V	Collaboratore di Amministrazione	10
VI	Collaboratore di Amministrazione	15
VII	Collaboratore di Amministrazione	60
totale profilo		85
VI	Operatore Tecnico	3
VII	Operatore Tecnico	3
VIII	Operatore Tecnico	13
totale profilo		19
VII	Operatore Amm.ne	2

⁷ I contratti di ricerca e industriali di rilevanza strategica nazionale ed internazionale si attestano su uno sviluppo pluriennale; gli stanziamenti di bilancio dunque rappresentano la coda dei contratti attualmente in corso finanziati con i fondi di cui alla Legge di Stabilità 2015. Nel 2020 è stato possibile avviare solo pochissime nuove iniziative.



Livello	Profilo	Organico
VIII	Operatore Amm.ne	3
totale profilo		5
Totale generale		600

Tabella 12 - Consistenza dell'organico PTA 2022 – 2024 a regime (fonte dati Direzione Risorse Umane)

4.3.2 Personale in servizio al 31 dicembre 2021

La consistenza del personale a tempo indeterminato (personale di ruolo) al 31/12/2021 è riportata nella tabella a seguire, dalla quale è inoltre possibile avere evidenza sullo scostamento tra il personale assunto a tempo indeterminato al 31/12/2021 e la consistenza dell'organico approvata con il PTA 2022-2024.

Profilo e livello	Numero dipendenti di ruolo	Scostamento dalla consistenza dell'organico
Dirigente 1 Fascia	-	-2
Dirigente 2 Fascia	2	0
Dirigenti	2	-2
Dirigente Tecnologo	26	-34
Primo Tecnologo	53	-27
Tecnologo	75	-66
Tecnologi	154	-127
Dirigente di Ricerca	-	-2
Primo Ricercatore	-	-8
Ricercatore	25	-11
Ricercatori	25	-21
Livello 4	12	-10
Livello 5	14	-34
Funzionari di Amministrazione	26	-44
Livello 4	10	-5
Livello 5	12	-8
Livello 6	16	-39
Collaboratori Tecnici Enti Ricerca	38	-52
Livello 5	2	-8
Livello 6	9	-6
Livello 7	16	-44
Collaboratori di Amministrazione	27	-58
Livello 7	0	-2
Livello 8	1	-2
Operatori di Amministrazione	1	-4
Livello 6	2	-1
Livello 7	2	-1
Livello 8	10	-3
Operatori Tecnici	14	-5
Totale generale	287	-313

Tabella 13 - Personale a tempo indeterminato al 31/12/2021 (fonte dati Direzione Risorse Umane)

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

Al 31/12/2021 risulta presente in Agenzia n. 1 unità di personale in posizione di comando da altra Pubblica Amministrazione.

Profilo	Totale	Ente
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca (Livello 4)	1	INAF

Tabella 14 - Personale in Comando presso l'ASI al 31/12/2021 (fonte dati Direzione Risorse Umane)



Pertanto il totale generale dei dipendenti in servizio al 31/12/2021 risulta essere di 288 unità di personale (Ruolo ASI + personale in comando).

La tabella 13 dà evidenza di una delle maggiori sfide che l’Agenzia dovrà affrontare nel prossimo triennio con l’attuazione del poderoso piano assunzionale⁸, che garantendo un numero di risorse umane adeguate alla complessità e molteplicità delle attività assegnata per mandato all’ASI, avrà risvolti positivi sull’intera gestione dell’Ente.

Personale a tempo determinato

Il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in servizio al 31/12/2021 risulta essere pari a n. 23 unità, delle quali n. 3 unità a carico del FOE e n. 20 unità a carico di finanziamenti esterni. La tabella che segue riporta la situazione alla data del 31/12/2021:

Profilo	Totale
Dirigente Tecnologo	2
Tecnologo	15
Ricercatore	1
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	1
Collaboratore Amministrazione Enti di Ricerca	4
Totale generale	23

Tabella 15 – Personale con contratto a tempo determinato al 31/12/2021 (fonte dati Direzione Risorse Umane)

Collaborazioni per attività di ricerca

Al 31/12/2021 sono in rapporto contrattuale con l’Agenzia n. 15 unità, tutte impegnate in attività di ricerca.

Tipologia contrattuale	Totale
Titolari di Assegno di Ricerca	12
Titolari di Borsa di Studio	2
Co.co.co e incarichi professionali	1
Totale generale	15

Tabella 16 - Collaborazioni per attività di ricerca al 31/12/2021 (fonte dati Direzione Risorse Umane)

4.3.3 Piano assunzionale (concorsi) e stabilizzazioni

Il piano di reclutamento del personale è realizzato in attuazione del Piano Triennale di Attività (PTA) 2022-2024, con particolare riferimento al par. 6.2.1 “Personale a tempo indeterminato – rideterminazione consistenza organica”,

Tale piano assunzionale è stimato in 210 unità di personale nel triennio 2022-2024 (comprehensive dei reclutamenti di cui al Decreto MUR del 29 ottobre 2020 n. 802). Per ogni analisi di dettaglio si rinvia al PTA 2022-2024, al paragrafo fabbisogno del personale. Nella tabella a seguire sono riportate sinteticamente le posizioni messe a concorso nel 2021.

Nel corso dell’anno 2021 sono state avviate le seguenti procedure selettive:

⁸ In tal senso vedi legge 30/12/2020, n. 178 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio”, art. 1 commi dal 895 al 898.



Profilo	Numero posizioni bandite nel 2021
Primo Tecnologo	2
Tecnologo	41
Funzionario Amministrazione	8
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	9
Collaboratore di Amministrazione	5

Tabella 17 - Profili e numero delle posizioni messe a concorso nel 2021 (fonte dati Direzione Risorse Umane)

Per quanto riguarda le stabilizzazioni, nel secondo semestre dell'anno 2021 l'ASI ha avviato ricognizione tesa ad individuare l'esistenza di potenziale casistica interna, al fine di attuare eventuali procedure di stabilizzazione in applicazione dell'art. 20, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, nei limiti del budget assunzionale dell'Agenzia [...] per la salvaguardia delle professionalità già presenti nell'ente.

Con la deliberazione n. 209/2021 del 2 dicembre 2021, il Consiglio di Amministrazione ha, fra le altre cose, approvato gli "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato". Sono quindi stati accertati i presupposti e le condizioni per l'avvio della stabilizzazione "competitiva" e definite le modalità di svolgimento.

Nel corso del 2022 l'Agenzia completerà la procedura con:

- o la sottomissione all'approvazione del Cda dei bandi per il reclutamento di n. 17 fra ricercatori e tecnologi del III livello;
- o l'emissione dei bandi di cd "stabilizzazione competitiva" ex art. 20, comma 2, D.lgs. 30/3/2001 n. 165 e la gestione delle relative procedure;
- o il reclutamento – entro il 31 dicembre 2022 – delle posizioni poste a concorso.

In definitiva, nel corso dell'anno 2022 l'applicazione dell'art. 20 del Decreto legislativo 25/5/2017 n. 75 consentirà all'Agenzia di riassorbire posizioni di precariato, tesaurizzando esperienze, ricerca e know how alimentate attraverso i contratti di lavoro flessibile e gli strumenti di alta formazione quali gli assegni di ricerca.

Si rinvia al Piano Triennale delle Attività vigente per ogni approfondimento sul piano di fabbisogno del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato così come previsto dalle norme di riferimento dell'ASI⁹.

4.3.4 Analisi quali-quantitativa delle risorse umane

Le analisi sulla qualità e quantità delle risorse umane in servizio presso l'Agenzia al 31/12/2021, sono i seguenti:

Indicatori	Valori 2021
Età media del personale (anni)	50,67
Età media dei dirigenti (anni)	48
Tasso di crescita unità di personale (differenza su anno)	4,18%
Tasso di turnover complessivo del personale (entrati + usciti)/media annua del personale)	15,43%
% di dipendenti in possesso di laurea	79,09%
% di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	43
Costi di formazione (in euro)	€ 195.646,00

Tabella 18 - Analisi caratteri qualitativi quantitativi (fonte dati Direzione Risorse Umane)

Indicatori	Valori 2021
Tasso di assenze	3,7%
Tasso di dimissioni premature	0%

⁹ Art. 14 del D. Lgs. 4 giugno 2003, n. 128 "Riordino dell'Agenzia spaziale italiana (A.S.I.)" aggiornato con la legge n. 7/2018.

Indicatori	Valori 2021
Tasso di richieste di trasferimento ad altro Ente	0%
Tasso di infortuni	0%
Stipendio medio annuo percepito dai dipendenti (in euro)	€ 61.535,97
% di personale a tempo indeterminato sul totale dei dipendenti	93%

Tabella 19 - Analisi benessere organizzativo (fonte dati Direzione Risorse Umane)

Indicatori	Valori 2021
% di donne rispetto al totale del personale	49,83%
% di donne responsabili di Direzione/Unità Organizzativa/Ufficio	37,34%
Stipendio medio annuo percepito dal personale donna (in euro)	€ 56.712,78
% di personale femminile con contratto a TI sul totale del personale femminile	96,12%
Età media del personale femminile (anni)	50,96%
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	77,40%
Ore di formazione femminile (media per dipendente donna)	82

Tabella 20 - Analisi di genere (fonte dati Direzione Risorse Umane)

4.3.5 Obiettivi di formazione del personale per il 2022

Con deliberazione n. 86 dell'11 giugno 2021 il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia che, come previsto dall'art.7, comma 2, lett. s dello Statuto "delibera la programmazione triennale e annuale del fabbisogno del personale, ivi incluse le relative azioni di formazione", ha approvato il "Piano Triennale di Formazione 2022-2024".

Nell'elaborazione di tale documento programmatico si è tenuto conto del processo di profondo cambiamento strutturale dell'Agenzia avviato con la nuova macro-organizzazione e soprattutto di quanto programmato nel Piano assunzionale 2021-2023 nel quale si prevede di incrementare il personale dell'Agenzia di 215 unità nell'arco del triennio.

La programmazione generale dell'attività formativa per il triennio 2022-2024 è stata impostata al fine di dotare tutto il personale dell'Agenzia di un adeguato bagaglio di conoscenze e competenze comuni, nell'ottica di favorire un maggior spirito di coesione e di appartenenza all'ente in questa fase di rilevante cambiamento.

In tale ambito, la pianificazione degli interventi formativi e, soprattutto, la scelta delle metodologie, delle competenze sulle quali focalizzarsi (sapere/saper fare/saper essere) rappresenta un aspetto cruciale ai fini della gestione dei processi.

Il Piano di Formazione 2022-2024 è impostato lungo tre direttrici principali, da attuare nel corso del periodo di riferimento.

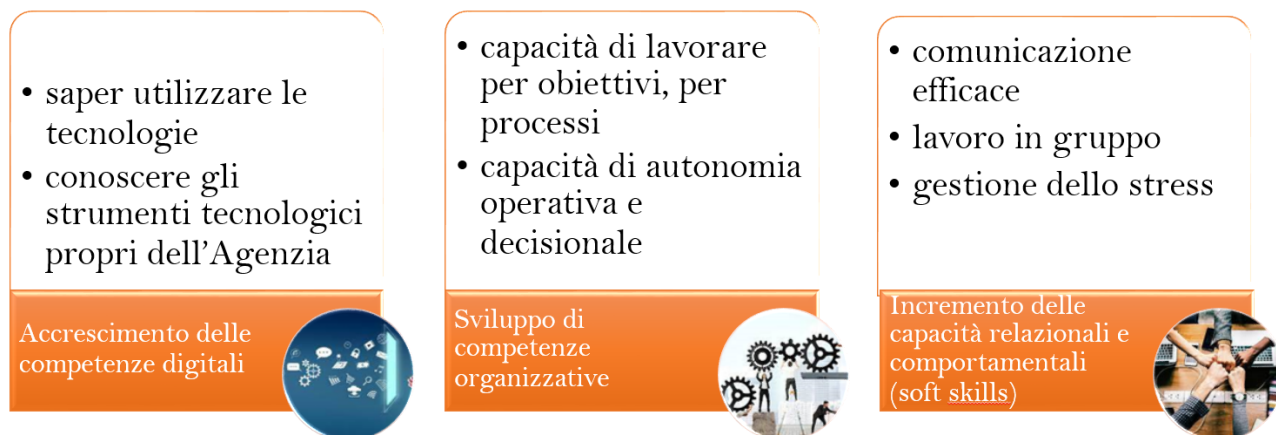


Figura 10 - Le strategie di formazione del personale

Per tali macroaree di intervento verranno destinate risorse prevedendo, in ogni ambito, alcune attività formative *in house* da destinare a tutto il personale.



La programmazione sopra descritta integra la programmazione, elaborata attraverso la rilevazione dei fabbisogni, di percorsi formativi atti ad acquisire, consolidare, approfondire competenze professionali. Sono state individuate sei aree di intervento:

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

4.4 L'organizzazione del lavoro agile

La legge n. 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 n. 81 del 22 maggio 2017 introduce il Lavoro Agile, definendolo “una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti”, dove “la 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”.

Il presente documento, in un'ottica di passaggio del Lavoro Agile dalla modalità straordinaria, resasi necessaria a seguito dell'emergenza sanitaria, a quella ordinaria:

rappresenta lo strumento di programmazione elaborato ai sensi dell'articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. “decreto rilancio”), convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77 e s.m.i;

è stato elaborato in coerenza con i contenuti della programmazione così come definiti dalle Linee Guida per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Indicatori di Performance, adottate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione il 9 dicembre 2020, e in coerenza con gli interventi normativi successivi;

definisce i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, nonché gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti ai fini di un miglioramento dei servizi verso l'utenza e del benessere organizzativo interno attraverso l'orientamento al risultato e allo sviluppo delle competenze trasversali e professionali,

ed è pertanto inteso come uno strumento a supporto di un processo di valorizzazione dell'esperienza maturata il cui obiettivo è garantire l'efficientamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente. Attraverso di esso, l'Agenzia persegue, con un approccio strutturato, una finalità di sviluppo organizzativo e culturale che collega l'introduzione del Lavoro Agile agli elementi che ne rendono efficace l'utilizzo: orientamento al risultato, maturità digitale, sviluppo delle competenze trasversali e professionali, evoluzione dei modelli organizzativi.

La realizzazione dei contenuti programmatici del POLA è elevata ad obiettivo di 1° livello (vedi allegato 1) a significare l'importanza strategica delle politiche messe in moto dalle norme richiamate, capaci di incidere sullo sviluppo organizzativo e gestionale dell'Agenzia, con conseguenti impatti per tutti gli stakeholder, sia interni, sia esterni.

Con riferimento alla programmazione del POLA si rinvia all'allegato 3 al presente Piano.

4.5 Basi e Centri operativi

Nel rinvia alla pagina del sito istituzionale dell'ASI dedicata (vedi [link](#)), a seguire si forniscono cenni sulle funzioni delle Basi e dei Centri operativi dell'Agenzia.



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 tracking 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.

Si tratta di 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.



4.6 Le partecipazioni societarie

L'ASI quale ente nazionale di riferimento del settore aerospaziale, nel perseguire le finalità indicate nel proprio Statuto, partecipa, come azionista di minoranza o di riferimento, in società di capitali, in partenariato con soggetti pubblici e privati, attuando, a seconda dei casi, diversificate politiche di *governance* e di gestione aziendale, perseguendo i propri scopi istituzionali anche attraverso tali strumenti.

In particolare, l'Agenzia detiene il controllo del CIRA S.C.p.A. e partecipazioni di minoranza in ALTEC S.p.A., in SpaceLab e in e-GEOS S.p.A. È inoltre partner cofondatore della Fondazione di partecipazione denominata "Fondazione E. Amaldi".

Per ogni informazione di dettaglio si rinvia al sito istituzionale dell'Agenzia ([link](#)) e alle informazioni contenute nel Piano Triennale delle Attività vigente.

4.7 Piano delle azioni positive del CUG

La legge 4 novembre 2010, n. 183, prevedendo l'istituzione dei 'Comitati unici di garanzia' (CUG), affida ad essi compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.



Il tema delle “Pari Opportunità”, esteso nella più ampia accezione del “Benessere Organizzativo”, emerge oramai come un caposaldo della gestione delle risorse umane nella PA, e risulta essere fattore prioritario per la sua efficienza e la sua performance. Le aree trasversali di attenzione riguardano, in analogia con le analoghe esperienze comunitarie e internazionali in tema di “*Diversity and Inclusiveness*”, oltre al genere, l’età, l’orientamento sessuale, la razza, l’origine etnica, la disabilità, la religione o la lingua, l’accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, la sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il benessere organizzativo, la valorizzazione, la definizione e la realizzazione di politiche inclusive sono oggetto di attenzione e di analisi da parte di ASI, in prima linea nell’individuazione e valutazione di interventi e attività innovative ed efficaci. A tal fine, l’ASI si avvale del supporto del Comitato Unico di Garanzia, i cui compiti si concretizzano in particolare nel Piano delle Azioni positive (D. Lgs. n. 198/2006, art. 48), preposto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La mancata adozione del Piano delle azioni positive comporta, per l’Amministrazione, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano delle Azioni Positive proposto dal CUG per il triennio 2022-2024 (**vedi allegato 4**), contiene un totale di 16 proposte inserite in 7 aree principali, tra le quali: “*Benessere organizzativo*”, “*Carriera e sviluppo professionale e meritocrazia*”, “*Conciliazione vita lavoro*”, “*Diversity e inclusiveness, diritti della persona e pari opportunità*”, “*Produttività, organizzazione e performance*”, “*Applicazioni Scienze comportamentali*”.

Le proposte inserite nel Piano delle Azioni Positive del CUG, che l’Amministrazione valuterà positivamente e che saranno ritenute sostenibili, saranno avviate nel triennio di riferimento e si concretizzeranno in progetti specifici, che saranno rendicontati nell’ambito della Relazione sulla Performance 2022.

5. Monitoraggio

5.1 Il monitoraggio del PIAO e il sistema dei controlli interni

L’attività di monitoraggio rientra tra quelle che maggiormente contribuiscono al miglioramento continuo della Performance, sia Organizzativa, sia di struttura, e al buon funzionamento dell’intero Sistema di misurazione e valutazione della performance e dei controlli interni (anche ai fini del suo aggiornamento annuale).

Le attività di monitoraggio, in base all’art. del D. Lgs. n. 150/2009, si innestano nel processo successivamente (i) alla definizione e all’assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, (ii) al collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse. Attraverso le attività di monitoraggio è possibile intervenire con correttivi in corso di esercizio¹⁰, prima di procedere, a conclusione del ciclo, alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione della performance e alla distribuzione del sistema premiante definito a livello locale.

¹⁰ A sensi dell’art. 6 del D. Lgs. n. 150/2009 “*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...*” della Relazione sulla Performance.

Con il PIAO il sistema dedicato al monitoraggio si sviluppa su più livelli, inevitabilmente tra di loro connessi; l'intero processo è a sua volta monitorato dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance



Figura 11 - Gli ambiti oggetto di monitoraggio

La pianificazione prevede di svolgere una verifica sullo stato di avanzamento degli obiettivi e delle attività a metà anno, anche con il fine di registrare eventuali criticità che possano interferire con la pianificazione e valutare, unitamente all'OIV, eventuali misure correttive da proporre al Consiglio di Amministrazione, soggetto ultimo del reporting.

Non è previsto che vengano svolti ulteriori monitoraggi, a meno di eventi ad oggi non prevedibili. Rimane ferma la possibilità di indagare nel corso dell'intero anno l'andamento di singoli obiettivi ed attività, così come la possibilità di segnalazione, da parte delle strutture, di elementi esogeni ed endogeni da considerare nella valutazione finale.

Le operazioni di monitoraggio sono svolte attraverso l'ausilio di un software gestionale, in uso in Agenzia da diversi anni e consiste:

- in incontri e interlocuzioni dirette con i responsabili delle strutture organizzative, anche per il tramite della Rete dei Referenti per la Performance;
- nella rilevazione dello stato avanzamento lavori e delle eventuali criticità o altre informazioni relative agli obiettivi e alle azioni;
- nell'analisi delle criticità e approfondimento delle informazioni rilasciate;
- reporting verso gli organi di indirizzo politico, l'OIV.

Le attività di monitoraggio sono inoltre strettamente interconnesse con quelle dei controlli interni finalizzati a:

- verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa,
- salvaguardare le risorse dell'agenzia,
- ottenere informazioni contabili e gestionali attendibili,
- garantire la conformità alle Leggi e ai regolamenti.

L'*internal audit* assicura il supporto metodologico, il monitoraggio e la verifica del buon funzionamento del Sistema e dei controlli interni. La responsabilità della funzione è assegnata, ai sensi dell'art. 10 dello Statuto dell'ASI, all'OIV con il supporto della Struttura Tecnica Permanente della Performance.

Risk management a supporto dell'attività di pianificazione e di monitoraggio

L'Agenzia, con l'ultima revisione organizzativa e nell'ambito dell'area di coordinamento management office, si è dotata della funzione *risk management*, le cui attività sono state avviate nel corso del 2021 con l'adozione del primo piano dei rischi.



In questa prima fase di implementazione del *risk management*, le attività di analisi e valutazione dei rischi attengono prevalentemente agli obiettivi operativi, di conformità e di prevenzione della corruzione, per identificare i fattori abilitanti che potenzialmente possono comprometterne la realizzazione; da ciò ne consegue l'identificazione di specifiche misure di mitigazione, atte ad aumentare le probabilità di successo nel perseguire gli obiettivi di performance pianificati.

Per questo ciclo della performance, in particolare, la funzione di *risk management* punta ad identificare azioni di mitigazione di rischi relativi ad un campione di obiettivi, che possano a loro volta diventare obiettivi di performance.

A regime l'attività di analisi e valutazione dei rischi ha la finalità:

- o di rafforzare l'efficacia dell'attività di pianificazione (per esempio contribuendo alla definizione di obiettivi funzionali alla realizzazione di altri obiettivi),
- o di rafforzare l'efficacia dell'attività di monitoraggio (concentrando ad esempio l'attenzione sugli obiettivi con rischio considerato critico),
- o di creare un collegamento tra il livello di rischio degli obiettivi, il processo di definizione dei target e l'incidenza con la quale la realizzazione degli obiettivi contribuisce alla performance delle strutture e dell'ente.

Per ogni approfondimento sul sistema dei controlli interni si rinvia al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ([link](#)).

5.2 Ruoli e responsabilità nel Ciclo Integrato della Performance

Il sistema che governa il Ciclo di gestione della Performance è per sua natura complesso e come tale si avvale delle funzioni, dei ruoli e delle competenze di numerosi attori, che intervengono nel processo con un diverso e preciso grado di responsabilità.

Nel rinviare nuovamente al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente ogni elemento di dettaglio (Vedi § 3 "Soggetti, ruoli e funzioni"), per completezza e approfondimento di seguito si riportano i soggetti coinvolti nel Ciclo della Performance e le norme e i documenti di riferimento:

Soggetto	Norme e documenti di riferimento
Presidente e Consiglio di Amministrazione in qualità di organi di indirizzo politico-amministrativo	D. Lgs. n. 128 del 4 giugno 2003, "Riordino dell'Agenzia spaziale italiana (ASI)" così modificata dalla successiva Legge n. 7 del 2018, Statuto dell'Agenzia vigente e D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", con particolare riferimento all'art. 12.
Organismo Indipendente di Valutazione della Performance	D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e D.M. 2 dicembre 2016 recante "Istituzione dell'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance".
Direttore Generale	Statuto ASI vigente e D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", con particolare riferimento all'art. 12.
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Legge n. 190 del 6 novembre 2012, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", D. Lgs. 14/03/2013, n. 33 di "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico



Soggetto	Norme e documenti di riferimento
	e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” e s.m.i. e Piano Triennale di Prevenzione della corruzione vigente.
Dirigenti, personale responsabile di unità organizzativa e dipendenti	D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i., D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, con particolare riferimento all’art. 45, Contratti Collettivi di riferimento e Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.
Gli Stakeholders dell’ASI	D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i. e Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, con particolare riferimento all’art. 19-bis.

Tabella 21 - I soggetti del ciclo della performance e le norme: norme e documenti di riferimento

6. Standard di qualità dei servizi

Per far conoscere agli utenti i servizi erogati dall’ASI e la qualità che intende perseguire nella loro erogazione, avendo come punto di riferimento il miglioramento dei servizi in funzione delle esigenze degli utenti, ASI ha elaborato gli Standard di qualità, seguendo le indicazioni degli organismi preposti (CiVIT, Commissione Indipendente per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni Pubbliche).

La misurazione della qualità dei servizi erogati serve a rilevare e controllare in modo oggettivo e quantitativo la rispondenza, delle prestazioni afferenti a singoli servizi, ai requisiti prestabiliti.

Gli indicatori per monitorare la qualità effettiva dei servizi erogati sono:

- accessibilità, declinata in accessibilità multicanale;
- tempestività, definita dalle tempistiche di risposta;
- trasparenza, con l’indicazione del responsabile del servizio, delle procedure di contatto, delle modalità di diffusione di informazioni e di frequenza degli aggiornamenti, della pubblicazione dei dati relativi al rispetto degli standard;
- efficacia, qualificata in termini di conformità, affidabilità e completezza.

Per ogni indicatore è stata elaborata una breve descrizione ed esplicitata la formula di calcolo indicando il valore programmato, e gli elementi sono stati riepilogati schematicamente all’interno delle tabelle costituite conformemente a quanto allegato alla Delibera n. 88/2010 della CiVIT.

Rapporti con i cittadini

L’ASI ha la missione “di promuovere, sviluppare e diffondere, con il ruolo di agenzia, la ricerca scientifica e tecnologica applicata al campo spaziale e aerospaziale e lo sviluppo di servizi innovativi, perseguendo obiettivi di eccellenza”; pertanto l’ASI, deve garantire un’adeguata informazione e il coinvolgimento degli *stakeholder*.

A tal fine l’Agenzia attraverso il servizio URP provvede a:

- pubblicare l’aggiornamento delle informazioni sulle proprie attività nel sito istituzionale,
- attivare l’interazione con i cittadini attraverso l’invio agli organi di stampa di newsletter bisettimanali,
- divulgare i video sulla propria web tv,
- mettere a disposizione degli utenti indirizzi di posta elettronica certificata e numeri di telefono attraverso i quali i cittadini possano esprimere direttamente i loro *feedback*.

Si rinvia alla scheda URP allegata al presente Piano (allegato 5) per i dettagli sul servizio riferiti al 2021.

7. Documenti di riferimento

- a) Documento strategico di politica spaziale nazionale approvato dal COMINT il 18/12/2019;
- b) Documento di Visione Strategica per lo Spazio 2020-2029 approvato con delibera n. 26/2020 il 20 febbraio 2020;
- c) Piano Triennale delle Attività vigente;



- d) Preventivo finanziario decisionale e gestionale 2022 in termini di competenza e di cassa e del preventivo decisionale triennale 2022-2024 in termini di competenza approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 212 il 17/12/2021;
- e) Direttiva generale contenente gli indirizzi strategici per la predisposizione del "Piano Triennale della Performance 2022-2024" approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 187 del 02/12/2020;
- f) Piano di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 1 del 20/01/2022;
- g) Assegnazione degli obiettivi individuali per l'anno 2022 al Direttore Generale da parte del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 14/2022;
- h) Assegnazione degli obiettivi individuali per l'anno 2022 ai Dirigenti Amministrativi da parte del Direttore Generale, avvenuta con Decreti nn. 299 del 7 aprile 2022 (Daniela Scialdoni) e 304 dell'11 aprile 2022 (Natale Monsurrò).

8. Lista degli acronimi delle strutture organizzative

Acronimo	Struttura
PRZ	Presidenza
USO	Supporto organi
UAL	Affari Legali e Societari
UAS	Coordinamento area strategica
UIG	Ispettore Generale
UIE	Innovazione e <i>new space economy</i>
URS	Rapporti Istituzionali e Stakeholders
DGN	Direzione Generale
UTE	Transizione ecologica e bilancio ambientale (Struttura Dirigenziale 2° livello)
UCG	Controllo di Gestione - Area di Coordinamento Management Office
UPD	Processi e Digitalizzazione - Area di Coordinamento Management Office
UQT	Qualità
URM	Risk Management e Struttura Tecnica OIV - Area di Coordinamento Management Office
USL	RSPP Sicurezza Sul Lavoro
UCM	Capo Sito Malindi
UCS	Capo Sito Sardegna
UGS	Capo Sito Matera (Geodesia Spaziale)
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
DRU	Direzione Risorse Umane
UPS	Pianificazione Sviluppo e Reclutamento
UNW	Normative e Welfare
UGA	Gestione Amministrativa
DIT	Direzione IT Logistica e Transizione Digitale
UTD	Coordinamento della transizione digitale
USG	Servizi Logistici e Gestione e Manutenzione
UIS	Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica
DAI	Direzione Affari Internazionali
URE	Relazioni con ESA



Acronimo	Struttura
URD	Relazioni Internazionali e Space Diplomacy
UUE	Relazioni con UE e Paesi UE
DSR	Direzione Scienza e Ricerca
UCO	Coordinamento Scientifico
URI	Ricerca Spaziale
UCR	Coordinamento Ricerca e Alta Formazione
UVS	Volo Umano e Sperimentazione Scientifica
DPG	Direzione Programmi
UIC	Ingegneria e Concezione Nuovi Sistemi Spaziali
UTC	Tecnologie
UDS	Downstream e Servizi Applicativi
UOM	Operazioni <i>Midstream</i> e Sicurezza dello Spazio
USS	Sviluppo di Micro e Nano Satelliti
UTS	Trasposto Spaziale Infrastrutture Orbitanti e di Superficie, In-Orbiting Servicing
UOT	Osservazione della Terra
UTN	Telecomunicazioni e Navigazione
USR	Satelliti Scientifici e per l'esplorazione Robotica

Tabella 22 – Lista degli acronimi

9. Allegati

Al Presente Piano sono allegati:

- 1) Schede obiettivi triennali di 1° livello (Valore Pubblico – Performance Organizzativa),
- 2) Mappa Obiettivi di 2° livello (Performance di struttura),
- 3) Programmazione POLA 2022-2024
- 4) Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 del Comitato Unico di Garanzia approvato l'11 febbraio 2022,
- 5) Scheda servizio URP.

10. Indice delle Tabelle, Figure e Grafici

Indice Tabelle

Tabella 1 - Scheda anagrafica dell'ASI	4
Tabella 2 – Principali risultati dello studio.....	11
Tabella 3 - Raccordo Obiettivi di 1° livello e Stakeholder	12
Tabella 4 - Contenuti della Performance Organizzativa	14
Tabella 5 - Obiettivi di 2° livello per Area / Direzione di afferenza	19
Tabella 6 - Obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2022 (fonte provvedimenti CdA).....	20
Tabella 7 - Obiettivi Dirigente Direzione Affari e Finanza, Natale Monsurrò (fonte provvedimenti Direttore Generale).....	21
Tabella 8 - Obiettivi Dirigente Ufficio Transizione ecologica e bilancio ambientale, Daniela Scialdoni (fonte provvedimenti Direttore Generale).....	21
Tabella 9 - Ripartizione del personale per Area / Direzione e incidenza % (fonte dati Direzione Risorse Umane).....	23
Tabella 10 - Entrate previste (Fonte dati Bilancio preventivo 2022 e Variazione di bilancio).....	23
Tabella 11 - Aggregazione delle principali spese (Fonte dati Bilancio preventivo 2022).....	24



Tabella 12 - Consistenza dell'organico PTA 2022 – 2024 a regime (fonte dati Direzione Risorse Umane).	25
Tabella 13 - Personale a tempo indeterminato al 31/12/2021 (fonte dati Direzione Risorse Umane).....	25
Tabella 14 - Personale in Comando presso l'ASI al 31/12/2021 (fonte dati Direzione Risorse Umane).....	25
Tabella 15 – Personale con contratto a tempo determinato al 31/12/2021 (fonte dati Direzione Risorse Umane).....	26
Tabella 16 - Collaborazioni per attività di ricerca al 31/12/2021 (fonte dati Direzione Risorse Umane)	26
Tabella 17 - Profili e numero delle posizioni messe a concorso nel 2021 (fonte dati Direzione Risorse Umane)	27
Tabella 18 - Analisi caratteri qualitativi quantitativi (fonte dati Direzione Risorse Umane)	27
Tabella 19 - Analisi benessere organizzativo (fonte dati Direzione Risorse Umane)	28
Tabella 20 - Analisi di genere (fonte dati Direzione Risorse Umane).....	28
Tabella 21 - I soggetti del ciclo della performance e le norme: norme e documenti di riferimento.....	34
Tabella 22 – Lista degli acronimi.....	36

Indice Figure

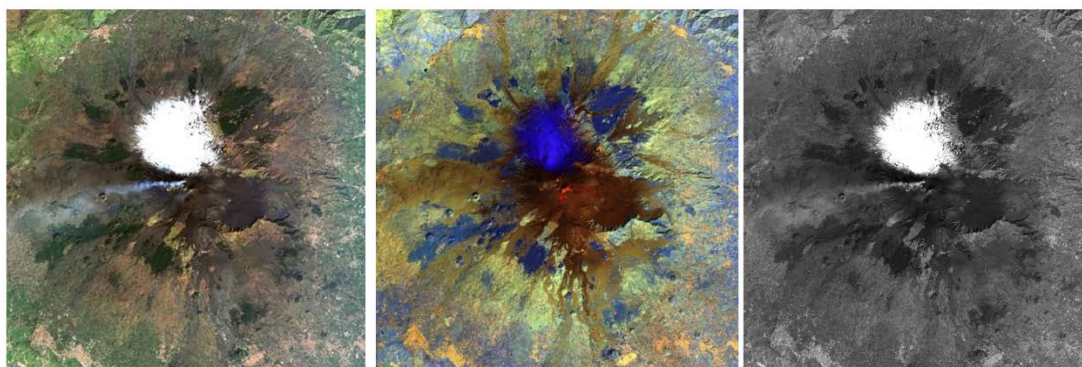
Figura 1 - Le dimensioni del PIAO.....	3
Figura 2 - La struttura del PIAO	3
Figura 3 - Le 4 sfide dell'ASI.....	7
Figura 4 - La creazione di Valore Pubblico.....	8
Figura 5 - Stakeholder per macro categorie e relativo dettaglio.....	9
Figura 6 - Le logiche della programmazione (fonte Sistema di Misurazione e Valutazione Performance)...	13
Figura 7 - Pesi assegnati ai Criteri Risultato del CAF.....	15
Figura 8 - Articolazione in Settori Programmatici e Abilitanti (fonte DVSS).....	17
Figura 9 - Gli obiettivi strategici del PTPCT 2022-2024	22
Figura 10 - Le strategie di formazione del personale.....	28
Figura 11 - Gli ambiti oggetto di monitoraggio.....	32

Indice Grafici

Grafico 1 - Incidenza percentuale degli obiettivi per Dominio con evidenza degli obiettivi di partecipazione valutativa (inglobati nel Dominio gestionale)	16
Grafico 2 - Incidenza percentuale degli obiettivi rispetto ai Criteri Risultato del CAF	16
Grafico 3 - Obiettivi di 1° livello e obiettivi Agenda ONU 2030	16
Grafico 4 - Incidenza percentuale degli indicatori per natura sugli obiettivi di 2° livello	17
Grafico 5 – Numerosità degli indicatori per natura sugli obiettivi di 2° livello	17



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PN-UCG-2022-001)



Allegato 1
Schede Obiettivi di 1° livello
(programmazione triennio 2022-2024)

PO01-IST	Gestire gli affari internazionali dell’Agenzia in linea con gli indirizzi del governo (COMINT) e in stretto coordinamento con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale		
Descrizione	<p>La gestione degli affari internazionali dell’Agenzia è operata dalla Direzione Affari Internazionali su indicazione del Presidente e in stretto coordinamento con gli indirizzi del Governo e il MAECI.</p> <p>Da anni ASI lavora all’interno della comunità spaziale internazionale attivando gradualmente un numero crescente di relazioni e cooperazioni bilaterali e multilaterali. Il rafforzamento della cooperazione internazionale e il presidio nazionale in tutte le organizzazioni spaziali internazionali sono guidate da azioni di coordinamento nazionale interministeriale, implementazione delle risoluzioni o di altri atti istituzionali, promozione delle attività e dei programmi internazionali ad essi riferiti, sostegno al posizionamento internazionale delle imprese italiane con particolare attenzione alla valorizzazione delle competenze spazio nazionali, nonché alla loro propedeutica formazione.</p> <p>Tutto ciò è regolarmente accompagnato da una serie di attività istruttorie preparatorie, interne ed esterne, atte a facilitare l’esercizio del necessario coordinamento nazionale.</p>		
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.		
Destinatari dell’obiettivo	Sono destinatari: gli stakeholder nazionali, politici, istituzionali, industriali, nonché la collettività sociale nel suo insieme che godrà di un posizionamento nazionale di leadership a livello internazionale.		
Indicatore	<p>a) % di copertura di azioni valorizzanti a valenza esterna e interna</p> <p>b) % di realizzazione delle iniziative collegate all’internazionalizzazione delle imprese di settore italiane</p> <p>c) % di realizzazione delle iniziative per la promozione internazionale dell’Agenzia e per la formazione di competenze internazionali nel settore spazio</p>		
Target	2022	2023	2024
	100% con riferimento a tutti gli indicatori	100% con riferimento a tutti gli indicatori	100% con riferimento a tutti gli indicatori
Baseline	n.a		
Strutture coinvolte	Presidenza, Direzione Generale – Direzione Sicurezza – Direzione Scienza e Ricerca – Direzione Programmi – Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne – Direzione Risorse Umane – UO Affari Legali e Societarie Amministrazione e Finanza – UO Coordinamento Area Strategica		
Referente per la misurazione	Direzione Affari Internazionali		
Note	<p>L’indicatore a) riguarda le attività che l’Agenzia svolge nel quadro dei rapporti internazionali in ambito UE, ESA e con i Paesi extraeuropei in attuazione di politiche legate alla Space Diplomacy.</p> <p>L’indicatore b) traccia il percorso dell’Agenzia a favore del mondo produttivo italiano di settore, che ha come fine quello di rendere maggiormente competitivo il comparto a livello internazionale.</p> <p>L’indicatore c) focalizza l’attenzione al contributo che l’Agenzia sta fornendo in termini di professionalizzazione nel settore Spazio con la creazione di nuove figure e esperti.</p>		
Dominio	Istituzionale		
Collegamento con gli SDG’s Agenda 2030	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 10 – Ridurre le disuguaglianze SDG 16 – Pace, Giustizia e Istituzioni forti SDG 17 - Partnership Globale		

PO01-IST	Gestire gli affari internazionali dell’Agenzia in linea con gli indirizzi del governo (COMINT) e in stretto coordinamento con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale
Obiettivo Strategico	Consolidare e rafforzare il ruolo del paese a livello internazionale
Criterio Risultato CAF di riferimento	Performance chiave

PO02-IST	Rafforzare il coordinamento con organismi esterni (COMINT) e interni all'Agenzia (Comitato esecutivo)		
Descrizione	La Legge n. 7/2018 ha risegnato la governance dell'Agenzia istituendo il Comitato interministeriale per le politiche relative allo spazio e alla ricerca aerospaziale; è quindi necessario il rafforzamento e il coordinamento con tale Organismo. A tal fine ASI ha impostato costanti e strutturate relazioni con la Segreteria del COMINT e con la autorità politica delegata per consentire la adeguata preparazione delle riunioni del Comitato, fornendo gli elementi tecnici a supporto degli indirizzi e delle conseguenti decisioni del COMINT.		
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, 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	Tutta la filiera nazionale del settore spazio (industria, centri di ricerca, università).		
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	2022	2023	2024
	100%	100%	100%
Baseline	100%		
Strutture coinvolte	Uo Coord. Area Strategica – Unità rapporti con gli Stakeholder (coordinamento) - Direzione Scienza e Ricerca - Direzione Programmi - Direzione Affari Internazionali - Direzione Sicurezza - Direzione Amministrazione e Finanza - Direzione Comunicazione istituzionale		
Referente per la misurazione	Uo Coord. Area Strategica		
Note	Ai fini del tracciamento è istituito un registro degli interventi richiesti all'Agenzia, ciò al fine di garantire certezza dei dati in fase di monitoraggio e consuntivazione.		
Dominio	Istituzionale		
Obiettivo Strategico	Consolidare e rafforzare il ruolo del paese a livello internazionale Promuovere la crescita economica, lo sviluppo e l'uso di servizi e applicazioni spaziali		
Collegamento con gli SDG's Agenda 2030	SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture SDG 16 – Pace, Giustizia e Istituzioni forti SDG 17 - Partnership Globale		
Criterio Risultato CAF di riferimento	Performance chiave		

PO03-IST		Promuovere ed attuare la Strategia Nazionale della Sicurezza per lo Spazio		
Descrizione	<p>La Strategia nazionale di sicurezza per lo spazio è tesa all'accrescimento e rafforzamento del comparto spaziale italiano, al fine di tutelare la sicurezza nazionale, individua 5 linee di intervento: (i) potenziamento e protezione delle capacità nazionali nel settore spaziale, (ii) prevenzione, dissuasione e difesa dalle aggressioni contro le infrastrutture spaziali, (iii) tutela e supervisione sullo sviluppo di attività industriali e scientifiche e tutela delle informazioni classificate, (iv) cooperazione internazionale e promozione dell'uso responsabile, pacifico, sicuro e sostenibile dello spazio, (v) gestione e sviluppo delle iniziative commerciali nel rispetto degli impegni assunti dall'Italia in politica estera e delle esigenze di sicurezza nazionale, con particolare riferimento agli aspetti legati alla sicurezza del telerilevamento satellitare.</p> <p>Tenendo conto delle previsioni della Strategia nazionale di sicurezza per lo spazio, l'Agenzia, per mezzo della Direzione Sicurezza, assicura l'adozione di adeguate misure per salvaguardare il patrimonio informativo dell'Ente e per la gestione dei programmi spaziali, vigilando sulla loro applicazione.</p>			
Impatti / Risultati attesi	Attraverso la Direzione Sicurezza l'ASI intende incrementare le proprie capacità di sicurezza promuovendo l'adozione di misure di sicurezza, anche cibernetica, adeguate ai livelli di criticità rilevati dall'analisi del contesto nonché la definizione di accordi di riservatezza, attraverso la collaborazione e il coordinamento con le altre Direzioni dell'Agenzia.			
Destinatari dell'obiettivo	<p>Destinatari diretti: tutte le istituzioni (Nazionali ed internazionali), le Società partecipate dell'ASI, le Università e gli Enti di ricerca, l'Industria e più genericamente il mondo dell'impresa i Dipendenti dell'ASI.</p> <p>Destinatari indiretti: Cittadini, fornitori dell'ASI ed in generale tutte le categorie di soggetti su cui ricadono le attività di sicurezza dello spazio che rappresenta un crocevia tra ricerca scientifica, tecnologica, politica estera e di sicurezza nazionale e internazionale.</p>			
Indicatore	% di completamento delle attività richieste			
Target	2022	2023	2024	
	100%	100%	100%	
Baseline	Baseline: 100%			
Strutture coinvolte	<p>Direzione Sicurezza - Direzione Affari Internazionali - Direzione Programmi Direzione Scienza e Ricerca – Direzione Risorse umane- Direzione finanze- Direzione comunicazione istituzionale - Uo Coord. Area Strategica</p>			
Referente per la misurazione	Direzione Sicurezza			
Note	Nessuna			
Dominio	Istituzionale			
Obiettivo Strategico	<p>Consolidare e rafforzare il ruolo del paese a livello internazionale Promuovere la crescita economica, lo sviluppo e l'uso di servizi e applicazioni spaziali</p>			
Collegamento con gli SDG's Agenda 2030	<p>SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture SDG 16 – Pace, Giustizia e Istituzioni forti SDG 17 - Partnership Globale</p>			
Criterio Risultato CAF di riferimento	Performance chiave			

PO04-IST Progettare e realizzare il Piano di Comunicazione Esterna per soddisfare le diverse tipologie di stakeholder			
Descrizione	<p>Il Piano di comunicazione esterna è un documento dinamico che viene redatto annualmente dalla Direzione Comunicazione Istituzionale sulla base delle esigenze di comunicazione e interazione espresse dagli stakeholder di riferimento e verso i cittadini e la società. I contenuti resi disponibili agli Stakeholder esterni sono redatti con il contributo di tutte le strutture organizzative dell'Agenzia, con particolare riferimento alla Direzione Scienza e Ricerca e la Direzione Programmi. Il Piano di comunicazione base le proprie fondamenta su tre pilastri.</p> <p><u>Spazio ai Cittadini e alle Istituzioni</u>: in questa categoria rientrano tutte le iniziative di comunicazione rivolte al cittadino e alle istituzioni. In particolare, le iniziative che rispondono alle domande: cosa lo spazio fa per i cittadini? Quali sono le ricadute del settore spaziale nella vita quotidiana? In che modo lo spazio può essere utile per favorire l'attuazione delle politiche nazionali e per rispondere alle necessità delle istituzioni nel nostro Paese?</p> <p><u>Spazio Crescita</u>: in questa categoria rientrano le iniziative di comunicazione utili per favorire e diffondere i risultati e i ritorni economici del sistema aerospaziale italiano.</p> <p><u>Spazio Futuro</u>: in questa categoria rientrano le iniziative di education e outreach dedicate ai giovani, realizzate al fine di ispirare le nuove generazioni e di indirizzare il loro interesse verso lo studio di materie scientifiche (STEM).</p>		
Impatti / Risultati attesi	Il piano di comunicazione è uno strumento con cui l'ASI attua una serie di iniziative che hanno rilevanza esterna e che hanno come obiettivo quello di informare e comunicare le attività e il ruolo dell'ente. I risultati attesi sono relativi all'aumento di consapevolezza che i stakeholder hanno dell'Agenzia, di come vengono impiegati i fondi pubblici e il ritorno dell'attività spaziale in termini di benefici per i cittadini.		
Destinatari dell'obiettivo	La comunità scientifica, industriale, i media, i cittadini e i giovani, sono i destinatari di tutte le azioni di comunicazione e di informazione dell'ASI. Con particolare riguardo ai giovani, per i quali sono poste in essere specifiche attività tese ad incrementare le iscrizioni alle materie STEM.		
Indicatore	% di realizzazione del Piano di Comunicazione Esterna		
Target	2022	2023	2024
	100%	100%	100%
Baseline	100%		
Strutture coinvolte	Direzione Comunicazione Istituzionale – Direzione Programmi – Direzione Scienza e Ricerca – Direzione Affari Internazionali		
Referente per la misurazione	Direzione Comunicazione Istituzionale		
Note	La percentuale di realizzazione è riferita alla programmazione dell'anno interessato.		
Dominio	Istituzionale		
Obiettivo Strategico	Promuovere la crescita economica, lo sviluppo e l'uso di servizi e applicazioni spaziali Sostenere la ricerca e l'innovazione del paese		
Collegamento con gli SDG's Agenda 2030	SDG 4 – Istruzione di Qualità SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture SDG 17 – Partnership Globale		
Criterio Risultato CAF di riferimento	Cittadino / Cliente		

PO06-IST	Assicurare l'attuazione degli accordi tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Agenzia Spaziale Italiana per la realizzazione di specifici progetti e programmi		
Descrizione	Tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'ASI intercorrono Accordi finalizzati alla programmazione delle attività spaziale di competenza dell'Agenzia che definiscono obiettivi e programmi di lavoro riferiti ad archi temporali di medio e lungo termine. Il fine ultimo, a fronte di stanziamenti economici rilevanti è quello di monitorare nel tempo lo sviluppo dei programmi e dei relativi risultati (outcome). Per la realizzazione dei progetti e dei programmi sono assegnati all'Agenzia fondi ad hoc che saranno utilizzati, nel rispetto di quanto convenuto negli Accordi di specie, per la contrattualizzazione delle attività. Tutto ciò a beneficio dell'intera filiera nazionale.		
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	Mondo dell'impresa (industria, piccole e medie imprese), Università, Enti Pubblici di Ricerca, Fondazioni e Centri di ricerca, Istituzioni pubbliche, Società partecipate ASI.		
Indicatore	% di realizzazione della programmazione		
Target	2022	2023	2024
	100%	100%	100%
Baseline	L'attuazione degli Accordi vedrà la realizzazione dal 2022		
Strutture coinvolte	Direzione Scienza e Ricerca - Direzione Programmi - UO Capo Sito Matera – UO Capo Sito Malindi – UO 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 – Unità Coordinamento Area Strategica		
Referente per la misurazione	Coordinamento Management Office		
Note	L'indicatore per il 2022 si riferisce agli obiettivi negoziati e riportati nella tabella "Programma di lavoro" allegata all'Accordo ASI-PCM del 27/12/2021.		
Dominio	Istituzionale		
Obiettivo Strategico	Promuovere la crescita economica, lo sviluppo e l'uso di servizi e applicazioni spaziali Sostenere la ricerca e l'innovazione del paese		
Collegamento con gli SDG's Agenda 2030	SDG 4 – Istruzione di Qualità SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture SDG 13 – Azione per il Clima SDG 16 – Pace, Giustizia e Istituzioni forti SDG 17 – Partnership Globale		
Criterio Risultato CAF di riferimento	Performance chiave		

PO14-GP	Ottimizzare i processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione		
Descrizione	<p>L'Agenzia, nell'ottica di costante razionalizzazione ed efficientamento dei propri processi, si pone l'obiettivo di ottimizzare i processi di gestione e di sviluppo funzionali alla contrattualizzazione e all'affidamento di forniture di beni e servizi che vedono coinvolti quali attori principali, in maniera trasversale, le Unità Organizzative componenti la Direzione e che investono, in via indiretta, numerose strutture organizzative all'interno dell'organigramma dell'Agenzia.</p> <p>L'obiettivo in oggetto dunque si compone di una prima fase volta all'emissione di un report di analisi dello stato dell'arte dei processi di gestione delle attività legate alla contrattualizzazione finalizzato all'individuazione delle aree di criticità e potenziale miglioramento, di una seconda fase volta alla definizione di schemi di pianificazione per la predisposizione di piani di intervento contenenti oggetto, tempistiche e modalità di azione sulle suddette aree e, in terza e ultima fase la realizzazione di tali piani mediante l'effettivo intervento sulle aree, seguita da una misurazione dell'impatto ottenuto.</p> <p>In questo contesto risulteranno particolarmente significative tutte le attività e le azioni finalizzate allo snellimento dei processi amministrativi anche attraverso il potenziamento della digitalizzazione dei flussi informatici, in ottica di razionalizzazione delle risorse.</p>		
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	Management, stakeholder interni ASI (in particolare i soggetti coinvolti nel Ciclo Integrato della Performance), strutture organizzative interne interessate dai processi di contrattualizzazione e affidamento, e stakeholder esterni, con particolare riferimento ai destinatari dei processi di contrattualizzazione e affidamento.		
Indicatore	<p>a) Emissione di un report di analisi dello stato dell'arte dei tempi di contrattualizzazione e relativo piano di intervento</p> <p>b) % di realizzazione del piano di intervento</p> <p>c) % di riduzione dei tempi di contrattualizzazione</p>		
Target	<p>2022</p> <p>a) Entro il 31/07/2022</p> <p>b) 30%</p>	<p>2023</p> <p>b) 100% entro il 30/06/2023</p> <p>c) - 10% sui tempi di contrattualizzazione</p>	<p>2024</p> <p>c) -15% sui tempi di contrattualizzazione</p>
Baseline	n.a.		
Strutture coinvolte	<p>Direzione Affari Internazionali - Direzione Scienza e Ricerca - Direzione Programmi - Direzione Comunicazione - Direzione Risorse Umane - Direzione Amministrazione e Finanza - UO Coordinamento Area Strategica - UO Capo Sito Malindi - UO Capo Sito Sardegna - UO Capo Sito Matera - Coordinamento Management Office</p>		
Referente per la misurazione	Direzione Amministrazione e Finanza		
Note	L'emissione di un report di analisi dello stato dell'arte dei processi di gestione delle attività legate alla contrattualizzazione è finalizzato all'individuazione delle aree di criticità e potenziale miglioramento.		
Dominio	Gestionale e di prevenzione della corruzione		
Collegamento con gli SDG's Agenda 2030	<p>SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica</p> <p>SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture</p>		
Obiettivo Strategico	Garantire l'efficientamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente		

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

PO07-GP		Progettare e sviluppare strumenti di programmazione del lavoro agile		
Descrizione	La modalità di lavoro agile, di natura emergenziale, dovrà divenire modalità ordinaria di esecuzione della prestazione lavorativa. Ciò determina un ripensamento complessivo dell'approccio al lavoro non solo da parte dei dipendenti (siano essi dirigenti o collaboratori) ma anche, e soprattutto, da parte dell'Amministrazione che deve sviluppare strumenti innovativi per garantire e, laddove possibile, migliorare l'efficienza della propria azione. Il POLA quindi rappresenta lo strumento principe di programmazione e rappresenterà una sfida globale ai metodi tradizionali di lavoro.			
Impatti / Risultati attesi	conciliazione tempi vita lavoro (maggior benessere organizzativo); riprogettazione e ottimizzazione spazi di lavoro (valore economico), accrescimento del livello di digitalizzazione (valore evolutivo) e delle competenze del personale tutto in termini di capacità di programmazione, di autonomia e di orientamento ai risultati (valore umano); riduzione della circolazione di autovetture (valore ambientale); riduzione degli incidenti in itinere - <i>safety</i> (valore economico).			
Destinatari dell'obiettivo	il personale dell'ASI in termini di benessere organizzativo e di accrescimento delle competenze; le Industrie e PMI stakeholder di ASI, che beneficeranno di una maggiore efficienza nella gestione da parte di ASI; i cittadini, in termini di riduzione del traffico e delle emissioni di CO ₂ , nonché di una maggiore efficienza nella gestione delle risorse economiche da parte di ASI.			
Indicatore	% di realizzazione del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile)			
Target	2022	2023	2024	
	100%	100%	100%	
Baseline	La baseline è rappresentata dalle azioni realizzate nella fase di avvio (2021) e non ancora consuntivate			
Strutture coinvolte	Direzione Risorse Umane - Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale			
Referente per la misurazione	Direzione Risorse Umane			
Note	La percentuale di realizzazione è riferita alla programmazione dell'anno interessato.			
Dominio	Gestionale e di prevenzione della corruzione			
Obiettivo Strategico	Garantire l'efficientamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente			
Collegamento con gli SDG's Agenda 2030	SDG 5 – Parità di genere SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture SDG 13 – Azione per il Clima			
Criterio Risultato CAF di riferimento	Personale			

PO08-GP		Realizzare il Piano delle Assunzioni per garantire la realizzazione della mission dell'ASI		
Descrizione	<p>Il Piano Triennale delle Attività 2020-2021 prevede un organico a regime (31/12/2026) pari a 600 unità di personale. L'attuale personale di ruolo è pari a 288 unità (a cui si aggiungono 23 unità con contratto a tempo determinato), per un totale di 311. La realizzazione del piano delle assunzioni pertanto assume un ruolo strategico imprescindibile per la realizzazione della missione dell'Ente. Il processo di assunzione di nuovo personale è un processo complesso che vede il coinvolgimento di attori diversi, non solo interni all'agenzia. Il ruolo primario è svolto dalla direzione risorse umane che coordina le principali fasi di preparazione degli atti approvativi (per il CdA e per il DG). Il Piano di Fabbisogno del Personale inserito nel PTA definisce la pianificazione nel triennio di riferimento, che tuttavia necessita di un'ulteriore valutazione nel corso dell'anno di realizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione attraverso l'adozione di provvedimenti (determine a bandire) da parte dello stesso Organo di indirizzo. L'obiettivo intende misurare questo aspetto specifico che risulta essere più dinamico e attuale rispetto alla programmazione triennale.</p>			
Impatti / Risultati attesi	<p>Maggiore efficienza nell'assolvere ai compiti assegnati ad ASI dal PTA, ivi comprese le attività discendenti dal PNRR nel quadro della nuova <i>governance</i> definita dalla c.d. Legge Spazio e in coerenza con la nuova Macro organizzazione (valore economico e strutturale); redistribuzione dei carichi di lavoro (valore strutturale); maggiore efficienza ed efficacia dell'ASI (valore relazionale).</p>			
Destinatari dell'obiettivo	<p>Il personale dell'ASI, in termini di benefici derivanti da una migliore distribuzione dei carichi di lavoro (benessere organizzativo); le Industrie e PMI stakeholder di ASI in termini una maggiore efficienza ed efficacia da parte di ASI nella gestione delle relazioni e delle pratiche (contratti, progetti, ecc.); i cittadini, in termini di una maggiore efficienza nella gestione delle risorse economiche, nonché di opportunità di occupazione.</p>			
Indicatore	% di realizzazione del Piano operativo assunzionale deliberato dal CdA per l'anno di riferimento			
Target	2022	2023	2024	
	100%	100%	100%	
Baseline	Dato non disponibile			
Strutture coinvolte	<p>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 UO Coordinamento Area Strategica - Coordinamento Management Office</p>			
Referente per la misurazione	Direzione Risorse Umane			
Note	<p>Il Piano di fabbisogno del Personale del Piano Triennale di Attività deliberato dal CdA, si porta in esecuzione mediante le delibere di indicazione dei bandi di concorso. Queste deliberazioni rappresentano il Piano operativo sulla scorta del quale l'Agenzia opera per l'assunzione del personale.</p> <p>Per il 2022 è previsto il reclutamento di n. 74 unità di personale. Tale numero quindi costituisce il target per l'anno indicato che verrà aggiornato con lo scorrimento annuale della programmazione. Il dato presunto di assunzioni per l'anno 2022 è stato fornito dalla Direzione Risorse Umane sulla scorta di quanto disposto dalla L. 30/12/2020 n. 128, con particolare riferimento all'art. 1, comma 895, che prevede che l'Agenzia può incrementare il costo del personale, rispetto all'ultimo bilancio approvato, sino ad un massimo del 25% (pari a € 7.195.421,30), dai quali sono stati detratti i valori connessi agli sviluppi professionali riservati al personale (pari a € 625.000,00).</p> <p>Per la misurazione del target fissato il riferimento è costituito dal Decreto di stipula del contratto, che deve avvenire entro 180 giorni dall'emissione del bando di concorso.</p>			

PO08-GP		Realizzare il Piano delle Assunzioni per garantire la realizzazione della mission dell'ASI
Dominio	Gestionale e di prevenzione della corruzione	
Obiettivo Strategico	Garantire l'efficientamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente	
Collegamento con gli SDG's Agenda 2030	SDG 5 – Parità di genere SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica	
Criterio Risultato CAF di riferimento	Cittadino/Cliente	

PO10-GP Realizzare il Piano Triennale per l'Informatica (Piano vigente)							
Descrizione	Con il DPCM 17 luglio 2020 il Ministro per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, ai sensi dell'articolo 14- bis, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ha approvato il "Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2020-2022" che ha l'obiettivo generale di promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione italiana. Il Piano affida alle Pubbliche Amministrazioni la realizzazione degli obiettivi ivi elencati, obiettivi spesso "ambiziosi" così come dichiarati dalla stessa AGID, che sono contenuti a livello programmatico all'interno del Piano triennale dell'Informatica dell'Agenzia.						
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	I destinatari sono i cittadini, le comunità, i territori, le imprese.						
Indicatore	% di realizzazione del Piano Triennale dell'informatica						
Target	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	2022	2023	2024	100%	100%	100%
2022	2023	2024					
100%	100%	100%					
Baseline	44% sulla programmazione complessiva, 100% rispetto alla programmazione del 2021.						
Strutture coinvolte	Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale - Coordinamento Management Office – Direzione Sicurezza - Direzione Comunicazione - Direzione Amministrazione e Finanza						
Referente per la misurazione	Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale						
Note	La percentuale di realizzazione è riferita alla programmazione dell'anno di riferimento. Lo sviluppo triennale del Piano prevede per il 2022 la realizzazione del 60% sul totale della programmazione, il 70% nel corso del 2023, l'80% nel 2024. A livello nazionale gli indicatori sono contenuti nelle pagine web dedicate del sito di AgID.						
Dominio	Gestionale						
Obiettivo Strategico	Garantire l'efficiamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente						
Collegamento con gli SDG's Agenda 2030	SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture SDG 10 – Ridurre le diseguaglianze SDG 11 – Città e Comunità Sostenibili SDG 13 – Azione per il Clima						
Criterio Risultato CAF di riferimento	Cittadino / Cliente						

PO11-GP		Realizzare le misure del Piano di Prevenzione della Corruzione		
Descrizione	La realizzazione delle misure di prevenzione investe tutta l'organizzazione non soltanto attraverso la realizzazione di attività specifiche, ma anche con un percorso formativo volto alla crescita costante della cultura dell'integrità e della promozione della legalità e della trasparenza in ASI. L'obiettivo di Ente di 1° per il triennio di riferimento si sostanzia con la realizzazione delle azioni di prevenzione della corruzione e della trasparenza contenute nell'allegato 1 – Quadro sinottico delle misure di prevenzione - del Piano 2022-2024. Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 prevederà il contributo per quanto di competenza delle singole Direzioni e Unità.			
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. La formazione, la gestione del rischio e le altre misure di prevenzione pianificate nell'allegato 1 al PTCT 2022 - 2024, intervengono sulla struttura interna e al contempo producono effetti positivi in misura esponenziale sugli stakeholder esterni, sulla società civile e sugli attori economici. La trasparenza, a sua volta, è un obiettivo auto consistente, ma è anche uno strumento necessario per conseguire ulteriori acquisizioni: efficienza, integrità, <i>accountability</i> , prevenzione dei fenomeni corruttivi, partecipazione dei cittadini e tutela degli stessi.			
Destinatari dell'obiettivo	Destinatari diretti sono le Unità e Direzioni dell'ASI; i destinatari indiretti sono gli stakeholder dell'ASI poiché dalla realizzazione delle misure di prevenzione strutturate conseguono efficienza, integrità, <i>accountability</i> , prevenzione dei fenomeni corruttivi, partecipazione dei cittadini e tutela degli stessi.			
Indicatore	% di realizzazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza vigente e % di realizzazione di attività e adempimenti per la <i>compliance</i> in ambito trasparenza			
Target	2022	2023	2024	
	100%	100%	100%	
Baseline	n.a.			
Strutture coinvolte	Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Direzione Risorse Umane Direzione Amministrazione e Finanza - Direzione Programmi - Direzione Scienza e Ricerca - Coordinamento Management Office - UO Affari Legali e Societari			
Referente per la misurazione	Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza			
Note	Nel 2022 è prevista l'implementazione del nuovo portale della Trasparenza			
Dominio	Gestionale			
Obiettivo Strategico	Garantire l'efficiamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente			
Collegamento con gli SDG's Agenda 2030	SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica SDG 9 – Imprese, Innovazione e Infrastrutture SDG 16 – Pace, Giustizia e Istituzioni forti			
Criterio Risultato CAF di riferimento	Responsabilità sociale			

PO12-GP		Ai fini della valutazione partecipativa incrementare e agevolare il dialogo e l'interazione con gli stakeholder esterni		
Descrizione	<p>Ai sensi dell'art. 19-bis "Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali" del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi. Su tale fronte l'Amministrazione, già prima dell'entrata in vigore della norma specifica, ha adottato una serie di strumenti di dialogo e di interazione con gli Stakeholder di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del mondo produttivo (industria, piccole e medie imprese) mediante il tavolo permanente con le imprese, • dell'Università e della Ricerca mediante la stipula di accordi di collaborazione, e relazioni consolidate su attività specifiche di interesse comune. <p>Lo sviluppo di ulteriori modalità di interazione rappresenta una evoluzione del già consolidato sistema di dialogo.</p>			
Impatti / Risultati attesi	<p>L'obiettivo di lungo termine è quello di 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.</p> <p>Inoltre l'istituzione di un tavolo permanente per la ricerca consentirà di consolidare e strutturare ulteriormente i rapporti con gli stakeholders di riferimento. Esso rappresenterà il tavolo di consultazione e di raccordo delle istanze degli stakeholders, anche attraverso l'analisi dei bisogni espressi dal mondo della ricerca e dal mondo industriale.</p>			
Destinatari dell'obiettivo	Industria, piccole e medie imprese, Università, Enti Pubblici di Ricerca, altre istituzioni di ricerca.			
Indicatore	<p>a) Organizzazione e svolgimento di workshop / giornate tematiche con stakeholder appartenenti alla comunità scientifica e al comparto industriale</p> <p>b) Istituzione e operatività del Tavolo Permanente per la Ricerca</p>			
Target	2022	2023	2024	
	a) 5	a) 5 b) istituzione del Tavolo entro il 31/12/2023	b) operatività del Tavolo: sì	
Baseline	n.a.			
Strutture coinvolte	UO Coordinamento Area Strategica (Unità rapporti istituzionali) - Direzione Scienza e Ricerca - Direzione comunicazione istituzionale			
Referente per la misurazione	Direzione Scienza e Ricerca con il contributo di UO Coordinamento Area Strategica (Unità rapporti istituzionali)			
Note	Nessuna			
Dominio	Gestionale			
Obiettivo Strategico	Garantire l'efficiamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente			
Collegamento con gli SDG's Agenda 2030	<p>SDG 4 – Istruzione di Qualità</p> <p>SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica</p> <p>SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture</p>			

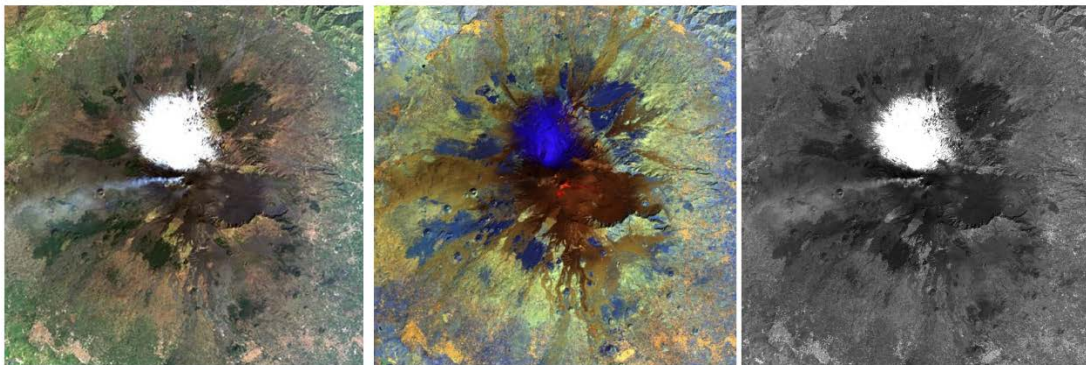
PO12-GP	Ai fini della valutazione partecipativa incrementare e agevolare il dialogo e l'interazione con gli stakeholder esterni
	SDG 16 – Pace, Giustizia e Istituzioni forti SDG 17 – Partnership Globale
Criterio Risultato CAF di riferimento	Responsabilità sociale

PO13-GP	Attuare modalità di indagini sui temi del benessere organizzativo del personale e sull'adeguatezza degli strumenti di supporto forniti ai fini della valutazione partecipativa		
Descrizione	<p>Ai sensi dell'art. 19-bis "Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali" del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione. Gli utenti interni, ovvero le risorse umane, e gli strumenti messi a disposizione dall'amministrazione per il regolare ed efficace svolgimento delle attività lavorative rappresentano un tassello fondamentale per efficientare l'azione dell'Ente. In questo contesto risulta pertanto fondamentale la rilevazione costante e periodica del livello di gradimento che riguarderà non soltanto i beni strumentali fisici, ma anche la formazione erogata, il livello di benessere organizzativo, la capacità di garantire efficaci percorsi di valorizzazione ed altro. Tale modalità consente di mettere "a sistema" le indagini sul benessere organizzativo svolte negli anni.</p>		
Impatti / Risultati attesi	<p>L'attività di valutazione partecipativa consente così 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.</p> <p>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).</p>		
Destinatari dell'obiettivo	Dipendenti ASI e più in generale l'utenza interna dell'Agenzia, in termini di una maggiore partecipazione e di possibilità di contribuire attivamente all'aumento di efficienza e di efficacia degli uffici; in generale gli stakeholder di ASI che beneficeranno di una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione dell'ASI.		
Indicatore	a) % di gradimento con riferimento a 5 ambiti di indagine: formazione erogata al personale, assistenza in tema di benefici assistenziali, assistenza in tema di previdenza, INTRANET e Piattaforma unica dei servizi informatici e logistici		
Target	2022	2023	2024
	Valore atteso $\geq 75\%$ per ciascun ambito di indagine	+ 2% rispetto ai dati registrati nel 2022	+ 2% rispetto ai dati registrati nel 2023
Baseline	La baseline è rappresentata dai risultati delle precedenti analisi svolte		
Strutture coinvolte	Direzione Risorse Umane - Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale - Direzione Comunicazione Istituzionale		
Referente per la misurazione	Direzione Risorse Umane / Direzione IT, Logistica e Transizione Digitale per gli ambiti di diversa pertinenza		
Note	<p>Per ciascun ambito di indagine le Direzioni competenti individueranno un set di domande scegliendo in modo autonomo la modalità di erogazione.</p> <p>Per ciò che riguarda la valutazione sul servizio INTRANET e Piattaforma unica dei servizi informatici e logistici, i valori saranno confrontati con le precedenti indagini. L'individuazione del portale Intranet e della piattaforma Service Desk consente di rilevare: (i) la completezza e la semplicità dell'accesso ai servizi utente, (ii) l'adeguatezza del livello di formazione nell'utilizzo degli strumenti digitali e (iii) la tempestività e chiarezza della informazione diffusa in Intranet.</p>		

	I valori attesi per gli anni 2023 e 2024 saranno aggiornati con le programmazioni future.
Dominio	Gestionale e di prevenzione della corruzione
Obiettivo Strategico	Garantire l'efficiamento e l'ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell'Ente
Collegamento con gli SDG's Agenda 2030	SDG 4 – Istruzione di Qualità SDG 8 – Lavoro Dignitoso e Crescita Economica SDG 9 – Industria, Innovazione e infrastrutture SDG 16 – Pace, Giustizia e Istituzioni forti
Criterio Risultato CAF di riferimento	Personale



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PN-UCG-2022-001)



Allegato 2
Mappa degli obiettivi di 2° livello
(programmazione annuale 2022)

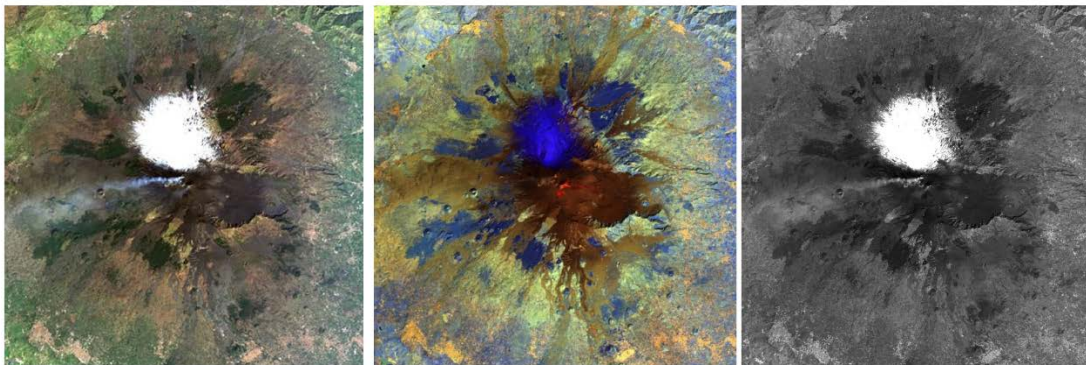
Dominio	Settore Programmatico/Abilitante	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Obiettivo operativo II° livello	Azione	Direzione / Area afferenza	Responsabile Azione	Indicatore	Tipologia indicatore	Target 2022
Istituzionale	S1 Telecomunicazioni, Osservazione della Terra e Navigazione	Upstream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

Dominio	Settore Programmatico/Abilitante	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Obiettivo operativo II° livello	Azione	Direzione / Area afferenza	Responsabile Azione	Indicatore	Tipologia indicatore	Target 2022
Istituzionale	S10 Ingegneria, Innovazione e Valorizzazione tecnologica	Ingegneria, Innovazione e Valorizzazione tecnologica	S10.4 Promuovere lo sviluppo di tecniche innovative di Ingegneria, la condivisione delle competenze anche verso settori non spaziali e lo sviluppo di strumenti e infrastrutture a supporto delle fasi di realizzazione e verifica.	Supportare il mantenimento della capacità industriale e di ricerca in Italia attraverso l'effettuazione di attività di studio e fattibilità per la concezione di nuove architetture e sistemi spaziali in tutti i settori programmatici e applicativi.	Avviare e gestire contratti di Fase 0/A/B1 e/o di accordi con Enti di Ricerca ed Università, e conduzione di studi interni di pre-fattibilità relativi ad architetture innovative di missione/strumenti/sistemi.	DPG	Ingegneria e Concezione nuovi Sistemi Spaziali	Numero di eventi contrattuali gestiti dei contratti in corso	% su target	4
Istituzionale	S11 Space Economy, Finanza e Partecipazioni societarie	Space Economy	S11.1 Definire un Piano Strategico nazionale per la Space Economy	Sviluppare una iniziativa tesa alla misurazione del perimetro della space economy nazionale	Avviare collaborazioni con altre PPAA per la misurazione del perimetro della space economy nazionale	PRES.	Innovazione e new space economy	a) Data di costituzione di un gruppo di lavoro misto (interno/esterno) per la definizione di un piano pluriennale di attività b) Data di predisposizione dell'istruttoria per l'avvio di collaborazioni con altre PA per la misurazione del perimetro della space economy nazionale	% su target	a) entro il 30/06/2022 b) entro il 31/12/2022
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.1 Sviluppare e valorizzare la ricerca	Sviluppare e coordinare le attività di ricerca scientifica nei settori afferenti allo spazio in sinergia con le comunità scientifiche nazionale ed internazionale, perseguendo obiettivi di eccellenza, al fine di costruire le strategie di agenzia e perseguirle tramite la promozione e lo sviluppo di missioni spaziali	Supportare il coordinamento della comunità scientifica nazionale attraverso la gestione di studi sinergici e l'organizzazione di workshop e/o giornate tematiche nei diversi settori scientifici dell'esplorazione e dello studio dello spazio	DSR	Coordinamento Scientifico	a) Numero dei SAL effettuati per i contratti in corso b) Numero di workshop e giornate tematiche organizzate e svolte	% su target	a) 3 b) 1
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.1 Sviluppare e valorizzare la ricerca	Consolidare e valorizzare le attività dei Centri Operativi italiani migliorando infrastrutture a servizio di missioni e attività di ricerca e sviluppo, anche attraverso l'implementazione e la gestione di accordi bilaterali ed internazionali	Acquisire i dati dei satelliti operativi supportati da SSDC e garantire che i dati storici acquisiti nel passato rimangano disponibili e fruibili dalla comunità scientifica per gli anni successivi	DSR	Ricerca Spaziale	a) % dati acquisiti su quelli disponibili per tutti i satelliti supportati dal SSDC b) % dati conservati e resi disponibili dalla SSDC	% su target	a) 95% b) 100%
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.1 Sviluppare e valorizzare la ricerca	Sviluppare e pubblicare le attività di ricerca scientifica nel settore spaziale in collaborazione e sinergia con la comunità scientifica nazionale ed internazionale, perseguendo obiettivi di eccellenza, consolidandone e valorizzandone i risultati per la ricerca di base ed applicata	Comunicare le attività di ricerca di base e applicata di interesse per l'Agenzia attraverso pubblicazioni scientifiche nella forma di libri o parti di libri, articoli su riviste scientifiche, contributi in atti di conferenza e report scientifici o tecnici depositati	DSR	Coordinamento Ricerca e Alta Formazione	a) Numero di pubblicazioni scientifiche b) Numero di eventi scientifici divulgativi (MORE-ASI)	% su target	a) 20 b) 8
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.1 Sviluppare e valorizzare la ricerca	Sviluppare uno studio per l'upgrade della strumentazione scientifica esistente di nuova strumentazione avanzata e innovativa per missioni scientifiche	Costruire tramite il coordinamento della comunità scientifica linee di ricerca nazionali nel settore spazio e supportare la comunità tramite il finanziamento dei progetti più meritevoli	DSR	Coordinamento Scientifico	a) Costituzione di gruppi di lavoro in altrettante aree di ricerca spaziale b) Emissione del secondo bando research day c) Approvazione da parte del CdA del bando analisi dati missioni scientifiche/esperimenti	a) % su target	a) 2 b) entro il 31/12/2022 c) entro il 31/12/2022
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della ricerca	S12.2 Sviluppare le attività di formazione e di alta formazione	Contribuire all'avanzamento della conoscenza e della formazione	Assicurare qualitativamente e quantitativamente le collaborazioni con istituzioni accademiche al fine di favorire la crescita della cultura nel settore aerospaziale a livello universitario e post universitario	DSR	Coordinamento Ricerca e Alta Formazione	Numero di borse di studio finanziate per master nell'ambito degli accordi sottoscritti	% su target	6
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della conoscenza spaziale	S12.3 Attuare la divulgazione, la diffusione e la comunicazione	Comunicare ai cittadini i progressi scientifici e tecnologici e le loro ricadute sull'economia e la vita quotidiana	Realizzare attività di comunicazione a mezzo stampa, tradizionale per la diffusione dell'informazione scientifica e tecnologica con particolare riferimento alle ricadute sociali, civili e economiche delle attività spaziali	DCI	Direzione Comunicazione Istituzionale (Ufficio Stampa)	a) Numero di articoli pubblicati 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	% su target	a), b) e c) + 5% rispetto ai valori registrati nel 2021
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della conoscenza spaziale	S12.3 Attuare la divulgazione, la diffusione e la comunicazione	Comunicare ai cittadini i progressi scientifici e tecnologici e le loro ricadute sull'economia e la vita quotidiana	Realizzare attività di comunicazione modello 2.0 per la diffusione dell'informazione scientifica e tecnologica con particolare riferimento alle ricadute sociali, civili e economiche delle attività spaziali	DCI	Multimedia	a) % di incremento accesso utenti al sito istituzionale b) % di incremento accesso utenti al periodico online Global Science c) % di incremento dei followers Facebook, Twitter, Instagram d) Numero dei followers al social professionale LinkedIn	a) % su target	a) + 10% rispetto ai dati del 2021 b) + 10% rispetto ai dati del 2021 c) Facebook + 5% - Twitter + 5% - Instagram + 5% rispetto ai dati del 2021 d) + 10% rispetto ai dati del 2021
Istituzionale	S12 Sviluppo e valorizzazione della ricerca e della conoscenza spaziale	Sviluppo e valorizzazione della conoscenza spaziale	S12.3 Attuare la divulgazione, la diffusione e la comunicazione	Consolidare l'immagine e la visibilità dell'Agenzia e del sistema aerospaziale nazionale a livello nazionale e internazionale	Organizzare, realizzare e garantire la partecipazione ASI a iniziative, manifestazioni ed eventi, anche con finalità educative, di rilevanza nazionale e internazionale (Saloni europei dell'aerospazio, IAC, festival scienza, ESERO Italia)	DCI	Valorizzazione Immagine e Comunicazione	a) Numero di partecipazioni ad eventi internazionali e nazionali b) Data di emissione del report delle attività svolte (completamento attività, impatto con il pubblico) c) Data di avvio del nuovo contratto per il programma educativo di esperimenti nello spazio	% su target	a) 10 (5 internazionali + 5 nazionali) b) entro il 31/12/2022 c) entro il 31/12/2022
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	Valorizzare il ruolo del Centro Spaziale "G. Colombo" di Matera	Mantenere lo stato di Core Station GGOS del CGS-ASI di Matera	DIR. GEN.	Capo Sito Matera (Geodesia Spaziale)	Mantenimento dello stato di core station GGOS	on/off	sì
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	Consolidare e valorizzare le attività dei Centri Operativi italiani migliorando infrastrutture a servizio di missioni e attività di ricerca e sviluppo, anche attraverso l'implementazione e la gestione di accordi bilaterali ed internazionali.	Garantire i servizi operativi utilizzando le stazioni TT&C e di tele rilevamento per ESA, NASA, CNES, CLTC, Space X (per valorizzare il ruolo del Centro Spaziale "Luigi Broglio" a Malindi)	DIR. GEN.	Capo Sito Malindi	a) % dello stato di avanzamento dei contratti / progetti / accordi stipulati b) Operatività delle licenze di radio frequenza satellitari attivate	% su target	a) 100% b) + 4 rispetto al 2021
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	Rafforzare l'azione dell'ASI per l'evoluzione delle competenze e la divulgazione della cultura Qualità di aziende, Enti Pubblici ed Università operanti nel settore spaziale, anche al fine della migliore gestione e coordinamento dei programmi europei e della necessaria salvaguardia dei settori di interesse strategico nazionale.	Realizzare progetti di ricerca e di formazione nell'ambito della Collaborazione Italia - Kenia (per valorizzare il ruolo del Centro Spaziale "Luigi Broglio" a Malindi)	DIR. GEN.	Capo Sito Malindi	a) Numero dei progetti / accordi avviati b) Numero percorsi formativi erogati c) Numero di pubblicazioni scientifiche legate a progetti con il Kenya nell'ambito dell'accordo bilaterale (al fine di valutare l'impatto della collaborazione scientifica tra i due Paesi)	% su target	a) 4 b) 2 c) 2
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	Rafforzare l'azione dell'ASI per l'evoluzione delle competenze e la divulgazione della cultura Qualità di aziende, Enti Pubblici ed Università operanti nel settore spaziale, anche al fine della migliore gestione e coordinamento dei programmi europei e della necessaria salvaguardia dei settori di interesse strategico nazionale.	Aprire la sede del SDSA Research Center	DIR. GEN.	Capo Sito Sardegna	Data inaugurazione del centro	on/off	31/12/2022
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Infrastrutture	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	Rafforzare l'azione dell'ASI per l'evoluzione delle competenze e la divulgazione della cultura Qualità di aziende, Enti Pubblici ed Università operanti nel settore spaziale, anche al fine della migliore gestione e coordinamento dei programmi europei e della necessaria salvaguardia dei settori di interesse strategico nazionale.	Accrescere l'intervento su attività di normazione del settore Spazio in ambito nazionale e internazionale	DIR. GEN.	Qualità	Numero di partecipazioni ad associazioni o comitati di normazione di natura tecnico specialistico	on/off	+ 1 rispetto al 2021
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Infrastrutture	S13.2 Incrementare l'impegno dell'Agenzia per far evolvere competenze e divulgare la cultura della Qualità per le aziende, gli Enti Pubblici e le Università operanti nel settore spaziale	Rafforzare l'azione dell'ASI per l'evoluzione delle competenze e la divulgazione della cultura Qualità di aziende, Enti Pubblici ed Università operanti nel settore spaziale, anche al fine della migliore gestione e coordinamento dei programmi europei e della necessaria salvaguardia dei settori di interesse strategico nazionale.	Avviare nuove iniziative di divulgazione della cultura della Qualità in ambito accademico mediante la creazione di un gruppo specialistico ASI/Università	DIR. GEN.	Qualità	Data di definizione della roadmap per la cooperazione	% su target	entro il 31/12/2022
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Supporto tecnico	S13.3 Supportare il Presidente ASI nell'attuazione della Strategia Nazionale di Sicurezza per lo Spazio	Potenziare (a) lo sviluppo di applicazioni e Servizi Pubblici Regolamentati di TLC/NAV/TLR ad alto valore aggiunto, (b) il coinvolgimento dell'industria e della comunità scientifica nazionale nel ciclo di vita ed di utilizzo delle infrastrutture, (c) la cooperazione internazionale e la promozione dell'uso responsabile, pacifico, sicuro e sostenibile dello spazio.	Predisporre le istruttorie relative alle infrastrutture spaziali	DSC	Sicurezza	% di istruttorie emesse su numero di istruttorie richieste	% su target	1

Dominio	Settore Programmatico/Abilitante	Ambito di intervento	Obiettivo di Settore (DVSS)	Obiettivo operativo II° livello	Azione	Direzione / Area afferenza	Responsabile Azione	Indicatore	Tipologia indicatore	Target 2022
Istituzionale	S13 Supporto tecnico e infrastrutture	Supporto tecnico	S13.4 Garantire gli adempimenti istituzionali dell'Organo Centrale di Sicurezza (DPCM n. 5 /2015)	Garantire l'adeguata diffusione della cultura della sicurezza e degli adempimenti connessi alla Strategia Nazionale di Sicurezza per lo Spazio	Realizzare la formazione periodica attraverso eventi e corsi al personale ASI e a soggetti esterni	DSC	Sicurezza	Numero di eventi e corsi organizzati e svolti	% su target	4
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Emissione modello sperimentale del PIRA (Piano degli Indicatori di Risultati Attesi di bilancio) e definizione delle azioni successive	DAF	Contabilità e Finanza	Data di emissione	on/off	In concomitanza con il bilancio consuntivo 2021
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Contributo all'identificazione degli indicatori del PIRA (Piano degli Indicatori di Risultati Attesi di bilancio)	DAF	Contratti	% di copertura delle attività di pertinenza dell'unità	% su target	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Progettare e realizzare iniziative volte alla razionalizzazione dei servizi amministrativi	DAF	Acquisti	Data di emissione del nuovo modello di RdA	% su target	30/10/2022
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Migliorare la consapevolezza dei dipendenti ASI in materia di salute e sicurezza nella vita lavorativa ed extra lavorativa	DIR. GEN.	RSPP Sicurezza Sul Lavoro	a) % di realizzazione della programmazione formativa (corsi erogati) b) % del grado di percezione della cultura della prevenzione e protezione	% su target	a) 100% b) mantenimento dei valori % raccolti nel 2021
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Garantire il regolare svolgimento delle funzioni dell'Organo di indirizzo politico - amministrativo	PRES.	Supporto organi	a) % di documentazione messa a disposizione degli Organi b) % di standard aggiornati emessi	% su target	a) 100% b) 100%
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Garantire il riscontro, tramite rilascio di parere, a richieste specifiche da parte degli uffici	PRES.	Affari Legali e Societari	% di rilascio dei pareri entro 15 gg. lavorativi	% su target	0,85
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Migliorare il sistema dei controlli interni	DIR. GEN.	Risk Management e Struttura Tecnica OIV	Numero delle proposte di progetti di miglioramento / report di audit emessi	% su target	2
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Ottimizzare i processi collegati alla gestione della documentazione e delle informazioni	DIT	Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica	a) % di informatizzazione del processo relativo all'archiviazione dei documenti b) % di riduzione dei tempi di smistamento (ed eventuale approvazione) delle richieste di intervento ricevute tramite portale dedicato	% su target	a) 30% b) -20% rispetto ai dati 2021
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Aumentare la percentuale dei servizi full digital erogati	DIT	Coordinamento della transizione digitale	% dei servizi che siano interamente online, integrati e full digital	% su target	50%
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Razionalizzare i costi ordinari per la gestione e manutenzione delle sedi	DIT	Servizi Logistici e Gestione e Manutenzione	% di realizzazione del Piano triennale per il risparmio energetico	% su target	20%
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Contribuire all'ottimizzazione della gestione dell'Ente attraverso la definizione di un modello di controllo di gestione coerente con l'evoluzione dei sistemi	DIR. GEN.	Controllo di Gestione	Data della prima emissione del nuovo Modello operativo del controllo di gestione	% su target	31/12/2022
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S13.1 Incrementare la capacità dei propri Centri operativi	Efficientare la gestione operativa delle base dell'ASI	Ottimizzare i processi primari del BSC Luigi Broglio	DIR. GEN.	Processi e Digitalizzazione	a) Data di emissione del report di analisi dei processi primari b) Data di emissione del piano di digitalizzazione	% su target	a) entro il 30/09/2022 b) entro il 31/12/2022
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Contribuire attraverso il supporto normativo alla predisposizione schema contrattuale relativo all'accordo individuale del lavoro agile	DRU	Normative e Welfare	a) Data di emissione dell'aggiornamento dello schema contrattuale individuale di lavoro agile e predisposizione del form della Scheda di progetto individuale (contenuti minimi) b) Data di emissione del documento che individua modalità e criteri per il monitoraggio della prestazione	on/off	a) entro il 31/5/2022 b) entro il 31/5/2022
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Prevenzione della corruzione	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione	Garantire l'efficace gestione dell'anagrafe delle competenze del personale	DRU	Normative e Welfare	Data di avvio dell'analisi preliminare	% su target	entro il 31/12/2022
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Assicurare l'apertura della posizione amministrativa, della partita stipendiale, del rapporto previdenziale del personale immesso in servizio sulla base del piano assunzionale e di reclutamento	DRU	Gestione Amministrativa	% di emissione dei flussi retributivi e contributivi per i nuovi assunti	% su target	100% sui contratti stipulati
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Mantenere il livello di qualità del servizio URP	DCI	Valorizzazione Immagine e Comunicazione	% di raggiungimento	% su target	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Gestionale	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Migliorare la performance gestionale e l'azione amministrativa	Garantire l'erogazione della formazione con riferimento all'acquisizione e sviluppo di soft skill	DRU	Pianificazione Sviluppo e Reclutamento	% di responsabili di ufficio formati su acquisizione e sviluppo soft skill	% su target	1
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Prevenzione della corruzione	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione	Realizzare la revisione e l'integrazione della mappatura dei processi inerenti la propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio, secondo le specifiche del RPCT, e proposizione di misure di mitigazione	DRU	Direzione Risorse Umane	Data di emissione della proposta aggiornata e revisionata del piano di trattamento del rischio	% su target	entro il 31/10/2021
Gestionale e di prevenzione della corruzione	S14 Gestionale e di prevenzione della corruzione	Prevenzione della corruzione	S14.1 Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza	Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione	Informatizzare il processo relativo alle selezioni del personale	DIR. GEN.	Processi e Digitalizzazione	Operatività della piattaforma	on/off	entro il 31/12/2022



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PN-UCG-2022-001)



Allegato 3
Programmazione POLA

PN-UCG-2022-001 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

ALL. 3, Programmazione POLA

Dimensione	Obiettivo	Struttura Responsabile / Referente	Tipologia di indicatori	Indicatore	2022	2023	2024
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	Garantire la corretta applicazione della modalità del Lavoro Agile	Direzione Risorse Umane	Salute organizzativa	a) Data di emissione del Report di Monitoraggio sulla corretta applicazione della disciplina interna b) Data di emissione del Disciplinare aggiornato	b) Entro il 31/12/2022	a) Entro il 30/06/2023 per il periodo di osservazione 01/04/2022-31/03/2023	a) Entro il 30/06/2024 per il periodo di osservazione 01/04/2023-31/03/2024
	Rafforzare la metodologia collegata alla programmazione per obiettivi e progetti	Unità Controllo di Gestione	Salute organizzativa	Data di emissione dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	30/11/2022	31/11/2023	30/11/2024
	Garantire l'operatività di un helpdesk funzionale al Lavoro Agile	Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica	Salute organizzativa	Operatività helpdesk funzionale al Lavoro Agile	SI	SI	SI
	Assolvere agli obblighi informativi sulla sicurezza del lavoro (modalità Lavoro Agile)	RSPP Sicurezza Sul Lavoro	Salute organizzativa	Somministrazione formazione al personale con percorsi specifici (% di personale coperto da formazione specifica)	100%	100%	100%
	Formazione periodica sulla sicurezza del lavoro ai sensi art. 37 D.Lgs. 81/2008 (comprensiva della modalità Lavoro Agile)	RSPP Sicurezza Sul Lavoro	Salute organizzativa	Somministrazione formazione al personale con percorsi specifici (% di personale coperto da formazione specifica)	100%	100%	100%
	Accrescere le competenze direzionali in materia di Lavoro Agile	Direzione Risorse Umane	Salute professionale	% di Responsabili di struttura organizzativa (Direttori e Responsabili di Unità) formati sulle competenze direzionali connesse al Lavoro Agile	90%	100%	100%
	Accrescere le competenze organizzative necessarie Lavoro Agile	Direzione Risorse Umane	Salute professionale	% di dipendenti formati sulle competenze organizzative connesse al Lavoro Agile	60%	100%	100%
	Accrescere le competenze digitali del personale	Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica	Salute professionale	% di lavoratori formati sulle competenze digitali (introduzione nuovi device, nuove procedure operative, adeguamenti tecnologici)	100%	100%	100%
	Aumentare la dotazione di firma digitale per il personale	Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica	Salute digitale	% lavoratori agili dotati di firma digitale (qualora funzionale alle attività)	100%	100%	100%
	Aumentare i processi e le procedure digitalizzate	Processi e Digitalizzazione	Salute digitale	a) % di incremento di analisi, revisione ed ottimizzazione dei processi e delle procedure non ancora digitalizzate o digitalizzate parzialmente b) % di nuovi processi digitalizzati rilasciati rispetto alle richieste sottoposte	a) +10% rispetto al 2021 b) 80%	a) +10% rispetto al 2022 b) 80%	a) +10% rispetto al 2023 b) 80%
	Garantire una adeguata dotazione di strumenti informatici per lo svolgimento del Lavoro Agile	Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica	Salute digitale	a) % di dipendenti dotati di PC portatili b) % di copertura delle richieste di dotazione di dispositivi di rete e traffico dati	a) 100% b) 100%	a) 100% b) 100%	a) 100% b) 100%
	Garantire adeguati canali di comunicazione	Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica	Salute digitale	Operatività di sistemi informatici di video conferenza, collaborazione e condivisione delle informazioni (Teams, Skype)	SI	SI	SI
	Garantire adeguati canali di comunicazione interna	Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica	Salute digitale	Operatività della INTRANET	SI	SI	SI
	Garantire il funzionale accesso alle informazioni da remoto	Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica	Salute digitale	a) % degli applicativi SW consultabili da remoto b) % delle banche dati accessibili da remoto	a) 100% b) 100%	a) 100% b) 100%	a) 100% b) 100%
	Assicurare la mitigazione rischi informatici	Direzione Sicurezza / Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica	Salute digitale	a) % individuazione rischi informatici attraverso analisi del rischio b) % definizione ed implementazione del piano di trattamento del rischio cyber c) % definizione ed implementazione delle politiche di utilizzo e gestione degli assetti informatici d) % definizione ed implementazione del piano di formazione sulla sicurezza informatica	a) 80% entro il 31/12/2022 b) 60% entro il 31/12/2022 c) 80% entro il 31/12/2022 d) 80% entro il 31/12/2022	a) 100% entro il 31/12/2023 b) 100% entro il 31/12/2023 c) 100% entro il 31/12/2023 d) 100% entro il 31/12/2023	a) 100% entro il 31/12/2024 b) 100% entro il 31/12/2024 c) 100% entro il 31/12/2024 d) 100% entro il 31/12/2024

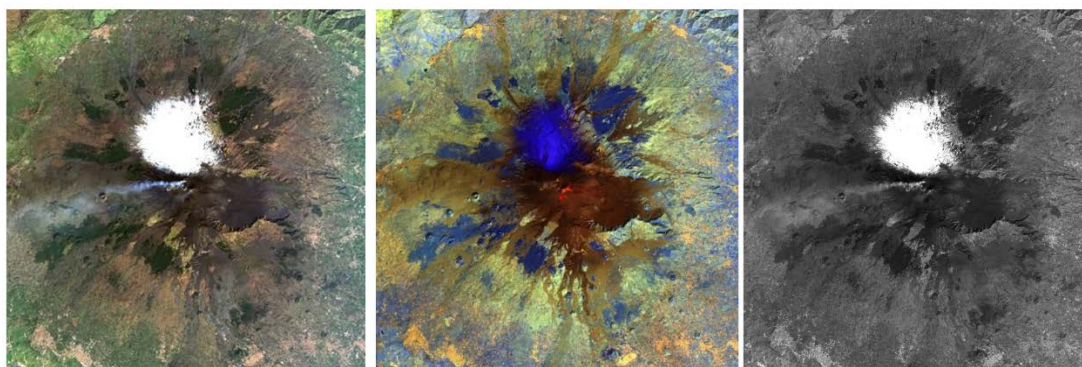
PN-UCG-2022-001 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

All. 3, Programmazione POLA

Dimensione	Obiettivo	Struttura Responsabile / Referente	Tipologia di indicatori	Indicatore	2022	2023	2024
	Organizzare gli spazi di lavoro attraverso la condivisione delle stanze	Servizi Logistici e Gestione e Manutenzione	Salute organizzativa	a) completamento della fornitura e del montaggio elettromaniglie b) numero telefonico ufficio su app c) unificazione modelli docking station d) definizione e sperimentazione App condivisione stanze e) sperimentazione f) utilizzo a regime	a) entro il 31/12/2022	b) entro il 31/12/2023 c) entro il 31/12/2023 d) entro il 31/12/2023	e) fino al 30/06/2024 f) dal 01/07/2024
IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE	Monitorare il grado di soddisfazione del personale Responsabile di struttura organizzativa (Direzione e Unità) con riferimento alla modalità di Lavoro Agile	Direzione Risorse Umane per il tramite del COLA	Qualitativo	a) Data di emissione del Report di analisi dal 1/01/2021 al 31/03/2022 (emergenza sanitaria) b) Data di emissione del Report di analisi dal 1/04/2022 al 31/12/2022 (normale svolgimento dell'attività lavorativa) c) Data di emissione del Report di analisi dal 1/01/2023 al 31/12/2023	a) entro 30/06/2022	b) entro 31/03/2023	c) entro 31/03/2024
	Monitorare il grado di soddisfazione del personale non responsabile di struttura organizzativa con riferimento alla modalità di Lavoro Agile	Direzione Risorse Umane per il tramite del COLA	Qualitativo	a) Data di emissione del Report di analisi dal 1/01/2021 al 31/03/2022 (emergenza sanitaria) b) Data di emissione del Report di analisi dal 1/04/2022 al 31/12/2022 (normale svolgimento dell'attività lavorativa) c) Data di emissione del Report di analisi dal 1/01/2023 al 31/12/2023	a) entro 30/06/2022	b) entro 31/03/2023	c) entro 31/03/2024
	Monitorare il grado di ricorso al Lavoro Agile del personale Responsabile di struttura organizzativa (Direzione e Unità)	Direzione Risorse Umane per il tramite del COLA	Quantitativo	a) Data di emissione del Report di analisi dal 1.01.2021 al 31.03.2022 (emergenza sanitaria) b) Data di emissione del Report di analisi dal 1.04.2022 al 31.12.2022 (normale svolgimento dell'attività lavorativa) c) Data di emissione del Report di analisi dal 1.01.2023 al 31.12.2023	a) entro 30/06/2022	b) entro 31/03/2023	c) entro 31/03/2024
	Monitorare il grado di ricorso al Lavoro Agile del personale non responsabile di struttura organizzativa	Direzione Risorse Umane per il tramite del COLA	Quantitativo	a) Data di emissione del Report di analisi dal 1.01.2021 al 31.03.2022 (emergenza sanitaria) b) Data di emissione del Report di analisi dal 1.04.2022 al 31.12.2022 (normale svolgimento dell'attività lavorativa) c) Data di emissione del Report di analisi dal 1.01.2023 al 31.12.2023	a) entro 30/06/2022	b) entro 31/03/2023	c) entro 31/03/2024
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Garantire la qualità dell' helpdesk funzionale al Lavoro Agile	Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica	Efficacia	% di grado di soddisfazione da rilevare con indagine	>75%	>85%	>85%
	Garantire adeguati tempi di risoluzione di problemi di natura informatica	Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica	Efficienza	Giorni massimi di intervento dei ticket aperti per problemi di natura informatica	2	2	2
IMPATTI	Ridurre i costi di gestione	Sistemi Informativi, Conservazione Digitale e Statistica	Impatti esterni	% di riduzione dei costi di consumabili di natura informatica (quali ad esempio carta stampante, toner, ecc.)	- 5% sul dato 2021	- 2% sul dato 2022	- 2% sul dato 2023
	Ridurre i costi di gestione	Servizi Logistici e Gestione e Manutenzione	Impatti esterni	% di riduzione dei costi energetici	- 5% sul dato 2021	- 2% sul dato 2022	- 2% sul dato 2022



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PN-UCG-2022-001)



Allegato 4
Piano triennale delle azioni positive 2022-2024

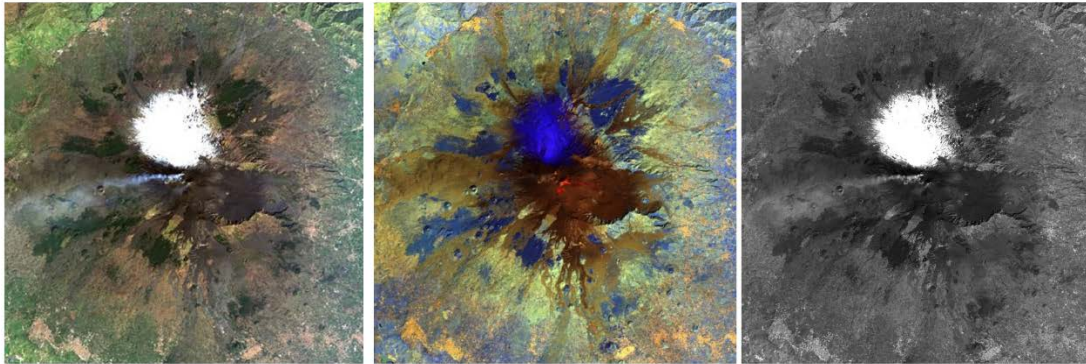
Tematica	Azioni	Risultati attesi	Progetti
A) Tematiche trasversali	1) Attuazione del Gender Equality Plan (GEP)	Miglioramento delle aree di interesse oggetto del GEP	Attivazione dei progetti in linea con il GEP con il coinvolgimento del CUG (laddove previsto e per quanto di competenza del Comitato)
B) Benessere organizzativo	2) Conduzione di un'indagine sul benessere organizzativo con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia e Direzione Risorse Umane	Miglioramento del benessere organizzativo e valorizzazione del personale. Utilizzo congiunto da parte del CUG e della Direzione Risorse Umane dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo per quanto di loro competenza	Analisi dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo e Pianificazione di adeguati progetti per il miglioramento del benessere nell'ambito delle eventuali aree di criticità che dovessero emergere dall'indagine
C) Carriera e sviluppo professionale	<p>3) Assicurare la partecipazione del personale ASI (ricercatori, tecnici, amministrativi) a programmi di mobilità temporanea in partnership con altre istituzioni di ricerca</p> <p>4) Interventi volti a migliorare il progetto di mappatura delle competenze: individuazione dei criteri per assicurarne la corretta compilazione e la conseguente rilevazione di informazioni che siano pertinenti e comparabili ai fini dello sviluppo professionale (ad es. assegnazione di incarichi, mobilità interne, distacchi) e delle progressioni di carriera</p> <p>5) Definire criteri chiari e trasparenti per l'assegnazione degli incarichi relativi alla partecipazione ad eventi (congressi, conferenze, workshop, etc..)</p> <p>6) Interventi per assicurare al personale cadenze certe per lo svolgimento delle procedure di avanzamento e di sviluppo di carriera, così come previsto dalla contrattazione nazionale Interventi mirati alla formulazione di bandi di selezione che prevedano criteri di valutazione dell'attività svolta dai dipendenti che diano valore effettivo alla professionalità, alla formazione e alle competenze sviluppate dai concorrenti e che</p>	<p>Favorire l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze di livello internazionale per lo sviluppo professionale del personale ASI. Migliorare le capacità di networking con altre istituzioni scientifiche europee</p> <p>Sviluppo delle competenze e delle pari opportunità di progressioni di carriera</p> <p>Miglioramento della percezione di benessere organizzativo legata all'ambito "carriera e sviluppo professionale e valorizzazione del personale</p>	<p>Elaborazione di un progetto ASI per la partecipazione dei lavoratori ai programmi di mobilità finanziati dall'Unione Europea nell'ambito della ricerca (come, per esempio, le Marie Skłodowska-Curie Actions Staff Exchanges)</p> <p>Individuazione dei criteri per assicurare la corretta compilazione della mappa delle competenze e la conseguente rilevazione di informazioni che siano pertinenti e comparabili ai fini dello sviluppo professionale (Direzione Risorse Umane)</p> <p>Continuazione delle progressioni interne di carriera previste nel PTA 2021-2023 (Direzione Risorse Umane) per assicurare continuità e regolarità del processo di valorizzazione</p>

Tematica	Azioni	Risultati attesi	Progetti
	<p>tengano conto del raggiungimento di obiettivi annuali oggettivamente misurabili (performance)</p> <p>7) Interventi mirati a garantire ai ricercatori dell'ASI la valutazione delle progressioni di carriera mediante criteri che riflettano gli indicatori di <i>performance</i> tipici della figura del ricercatore.</p>		<p>Definizione di una procedura che individui i requisiti professionali e il profilo per l'assegnazione di incarichi (delegazioni, gruppi di lavoro, commissioni, partecipazione eventi, etc..)</p>
<p>D) Diversity e inclusiveness, diritti della persona e pari opportunità”</p>	<p>9) Azione rivolta all'utilizzo dei canali di comunicazione (sito, canale web tv, social network) per la realizzazione di interviste, servizi e video finalizzati alla valorizzazione della professionalità femminile</p> <p>10) Partecipazione a bandi europei, nazionali e regionali per finanziare e realizzare progetti legati alle questioni di genere, con particolare riguardo alla valorizzazione delle competenze professionali delle donne</p> <p>11) Realizzazione del Bilancio di Genere in ASI</p> <p>12) Organizzazione di corsi di formazione obbligatori rivolti ai Responsabili di Unità, da effettuarsi nel triennio, focalizzati sulla valorizzazione delle risorse umane e sul rispetto delle pari opportunità di genere</p> <p>13) Organizzazione di eventi legati alle problematiche di genere, pari opportunità, prevenzione della violenza e sul benessere organizzativo</p>	<p>Orientare la produzione e la gestione dell'informazione in chiave di genere, dando equo risalto alla componente lavorativa femminile.</p> <p>Realizzare strumenti di comunicazione e reportistica volti a rendere trasparenti e noti gli effetti prodotti sulle pari opportunità dalle politiche dell'Agenzia</p> <p>Realizzazioni di piani formativi sulle tematiche delle pari opportunità di genere e del benessere organizzativo</p>	<p>Valorizzazione della professionalità femminile attraverso il canale di comunicazione ASI (Direzione Comunicazione Istituzionale).</p> <p>Monitoraggio di bandi europei, nazionali e regionali sulle questioni di genere (Direzione Scienza e Ricerca) e pianificazione proposte da parte delle unità di competenza.</p> <p>Indagine, realizzazione e pubblicazione del Bilancio di Genere (Direzione Risorse Umane, Direzione Amministrazione e Finanza).</p> <p>Organizzazione di corsi di formazione ed eventi di cui ai punti (Direzione Risorse Umane).</p>
<p>E) Conciliazione vita-lavoro</p>	<p>14) Proseguire con il telelavoro e con lo smart working.</p>	<p>Migliorare la gestione e la conciliazione vita-lavoro</p>	<p>Emissione bandi telelavoro e regolamentazione dello smart working prevedendo strumenti adeguati per la sua realizzazione. Proseguire con il telelavoro e con lo smart working con una percentuale non inferiore al 49% previsto dalla normativa anche al termine dell'emergenza sanitaria.</p>

Tematica	Azioni	Risultati attesi	Progetti
			Prevedere e rendere noti gli strumenti per i casi di assenza dal lavoro dovuti a provvedimenti delle autorità in materia di salute pubblica (quarantene per il contenimento del contagio da COVID per figli minori di 14 anni)
F) Produttività, organizzazione e performance, Benessere organizzativo	15) Organizzazione di eventi in ASI, con il coinvolgimento del CUG e del personale dell'ASI, volti alla valorizzazione e allo scambio e condivisione di informazioni ed esperienze professionali tra colleghi (e.g. colleghi che presentano ad altri colleghi un progetto, una esperienza professionale o la mission delle loro attività)	Aumentare il senso di appartenenza e di coinvolgimento nella <i>missione</i> dell'Ente per valorizzare il personale con significativo riflesso sulle <i>performance</i> .	Organizzazione di eventi in ASI finalizzati alla condivisione delle esperienze professionali del personale e dei risultati dei programmi istituzionali dell'ente (Direzione Comunicazione Istituzionale).
G) Clima organizzativo	16) Interventi di supporto al personale (sia per dirigenti/responsabili di UO sia per dipendenti non dirigenti/responsabili di UO) quali il <i>counseling</i> , finalizzati: a) a favorire la conciliazione e la risoluzione di criticità relazionali tra colleghi e/o per mettere a disposizione dei colleghi uno spazio per un confronto (con una persona terza e specializzata per esperienza e per preparazione professionale/accademica) sulle situazioni di conflitto che possono incidere sul loro benessere organizzativo o sul loro contributo professionale alle attività dell'Ente; b) ad agevolare il rientro nell'ente di colleghi che hanno difficoltà nel processo reinserimento dopo un periodo lungo di assenza dovuto a motivi di salute c) a supportare colleghi con stati di disagio dovuto a scelte organizzative e/o gestionali dell'Ente.	Migliorare il clima organizzativo. Diminuire o prevenire l'eventuale contenzioso interno o la tensione organizzativa e favorire il benessere e un buon clima organizzativo	Azioni atte a migliorare l'attività di <i>counseling</i> (Direzione Risorse Umane).



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PN-UCG-2022-001)



Allegato 5
Scheda Servizio URP

Servizio erogato: orientamento dell'utenza sull'organizzazione, le norme, le attività e le modalità di erogazione dei servizi in linea con la normativa vigente in tema di accessibilità e trasparenza dell'azione amministrativa; attuare i processi di verifica della qualità dei servizi e di gradimento degli stessi da parte degli utenti.

Modalità di erogazione: web, e-mail, posta, telefono.

Utenza che usufruisce del servizio: Cittadini, studenti, docenti, professionisti, imprese, enti, associazioni, pubbliche amministrazioni.

Dimensioni	Sottodimensioni	Descrizione indicatore	Formula indicatore	Valore programmato 2021	Consuntivo 31/12/2021	Valore programmato 2022
Accessibilità	Accessibilità multicanale	Informazioni su web dei servizi erogati e delle modalità di fruizione degli stessi	Ore giorno di funzionamento attivo/24h	98%	100%	98%
		Informazioni, tramite e-mail, posta, fax, telefono, messaggistica tramite sociale sui servizi erogati e sulle modalità di fruizione degli stessi.	Numero informazioni erogate/ Totale numero informazioni richieste	100%	100%	100%
Tempestività	Tempestività	Tempo massimo tra la formalizzazione della richiesta di accesso ai sensi della Legge 241 da parte dell'utente e la comunicazione di riscontro dell'amministrazione al richiedente con l'indicazione della data di trasmissione a ufficio competente e del nominativo del responsabile del procedimento (*)	2 g.g.	95%	95%	95%
		Tempo massimo tra la formalizzazione della richiesta di informazioni da parte dell'utente e la formalizzazione della risposta al richiedente (**)	30 g.g.	95%	95%	95%

Trasparenza	Responsabili	Pubblicazione su web delle informazioni che riguardano il responsabile del servizio	Numero pubblicazioni corrette/ Totale pubblicazioni	100%	100%	100%
	Procedura di contatto	Pubblicazione su web delle informazioni che riguardano le modalità di contatto	Numero pubblicazioni corrette/ Totale pubblicazioni	100%	100%	100%
	Tempistica di risposta	Pubblicazione su web della tempistica garantita	Numero pubblicazioni corrette/ Totale pubblicazioni	100%	100%	100%
	Eventuali spese a carico dell'utente	Pubblicazione su web delle eventuali spese a carico dell'utente e delle relative modalità di pagamento	Numero pubblicazioni corrette/ Totale pubblicazioni	100%	100%	100%
	Diffusione	Realizzazione di servizi televisivi, prodotti cartacei e multimediali per comunicare il ruolo e l'immagine dell'Agenzia	Numero servizi televisivi, prodotti realizzati ad evento, programmi	20 servizi televisivi al mese e 1 prodotto per taluni eventi	20 + 2	20 servizi televisivi al mese e 1 prodotto ad evento
	Aggiornamenti	Miglioramento del tempo di pubblicazione degli aggiornamenti richiesti nel sito istituzionale dell'Agenzia.	Tempo di pubblicazione rispetto alla richiesta degli utenti	≤ 1 giorno	≤ 1 giorno	≤ 1 giorno
Efficacia	Conformità	Regolarità della prestazione erogata	Numero servizi erogati secondo gli standard/ Totale servizi erogati	98%	100%	98%
	Affidabilità	Pertinenza della prestazione erogata	Numero dei riscontri negativi sui servizi erogati/Totale servizi erogati	2%	0,2%	2%

	Compiutezza	Esaustività della prestazione erogata	Numero servizi evasi senza ulteriori adempimenti dell'utenza / Totale di servizi evasi	98%	98%	98%
<p>(*) la durata del procedimento di accesso agli atti viene riportata nel sito web sezione URP - Accesso ai documenti amministrativi.</p> <p>(**) qualora URP non sia in grado di fornire direttamente l'informazione richiesta, comunica all'utente l'avvenuta trasmissione all'ufficio competente o la necessità di ulteriore tempo per l'individuazione del referente.</p>						