



Ministero delle Imprese e del Made in Italy

**Piano Integrato
di Attività e Organizzazione (PIAO)**

2026 - 2028



CONTENUTO DEL DOCUMENTO

PRESENTAZIONE DEL PIAO 2026-2028		
Cornice di riferimento	Quadro normativo e istituzionale sulla programmazione integrata e sul Valore Pubblico	
Principi guida	Criteri di qualità del documento, dei soggetti e del processo	
Documento	Funzionalità al Valore Pubblico; Selettività; Adeguatezza; Integrazione; Semplificazione	
Soggetti	Partecipazione tramite il Gruppo di lavoro	
Processo	Chiarezza dei ruoli e dei tempi tramite il Cronoprogramma	
SEZIONE 1) SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
1.1 Chi siamo	Dati anagrafici	
1.2 Cosa facciamo	Missioni istituzionali, priorità politiche, Obiettivi di Valore Pubblico	
1.3 Per chi lo facciamo	Stakeholder	
SEZIONE 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE e TRASPARENZA		
	PARTE GENERALE	PARTE FUNZIONALE
2.1 Valore Pubblico	Analisi del contesto generale Valore Pubblico generale del MIMIT	Gli obiettivi di Valore Pubblico del MIMIT
2.2 Performance	a) gli obiettivi specifici e operativi del MIMIT b) gli indicatori trasversali di performance del MIMIT	Obiettivi operativi e performance funzionali agli obiettivi di VP
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza		
SEZIONE 3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		
	PARTE GENERALE	PARTE FUNZIONALE
3.1 Struttura organizzativa	Organizzazione generale del MIMIT Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa	Azioni di sviluppo organizzativo funzionali agli obiettivi di VP
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Organizzazione generale del lavoro agile del MIMIT	Azioni di organizzazione del lavoro agile funzionali agli obiettivi di VP
3.3 Fabbisogno del personale	Fabbisogno generale del personale del MIMIT	Azioni di reclutamento funzionali agli obiettivi di VP
3.4 Formazione del personale	Formazione generale del personale del MIMIT	Azioni di formazione funzionali agli obiettivi di VP
3.5 Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP)		
3.6 Programma triennale degli acquisti di beni e servizi		
SEZIONE 4) MONITORAGGIO		

Allegati	Allegato 1 - Schede degli Obiettivi Specifici triennali Allegato 2 - Schede degli obiettivi annuali dei Centri di Responsabilità Allegato 3 - Schede degli obiettivi annuali delle Direzioni Generali Allegato 4 - Schede degli Obiettivi annuali delle divisioni Allegato 5 - Schede di rischio dei Dipartimenti Allegato 6 - Direttiva in materia di rotazione Allegato 7 - Direttiva in materia di <i>pantouflage</i> Allegato 8 - Direttiva in materia di inconfiribilità, incompatibilità e conflitto di interessi Allegato 9 - Flusso attività Trasparenza Allegato 10 - Formazione Offerta Allegato 11 - Piano Triennale delle Azioni Positive
-----------------	---



Sommario

CONTENUTO DEL DOCUMENTO	
PRESENTAZIONE DEL PIAO MIMIT 2026-2028	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	7
1.1. Chi siamo: dati anagrafici	7
1.2. Cosa facciamo: <i>missioni istituzionali, priorità politiche e obiettivi di Valore Pubblico</i>	7
1.3. Per chi lo facciamo: <i>gli stakeholder</i>	8
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	10
2.1. Valore pubblico	10
2.1.1. Parte generale: analisi del contesto generale e Valore Pubblico generale del MIMIT	10
2.1.2. Parte funzionale: gli obiettivi di Valore Pubblico del MIMIT	16
2.2. PERFORMANCE	17
2.2.1.a Parte generale: gli obiettivi specifici e operativi del MIMIT	18
2.2.1.b Parte generale: Gli indicatori trasversali di performance del MIMIT	19
2.2.2 Parte funzionale: gli obiettivi operativi e le performance funzionali agli Obiettivi di VP	20
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	23
APPENDICE A Elenco dei Referenti per la prevenzione della corruzione	47
APPENDICE B Elenco dei Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, art. 10 d.lgs. 33/2013	49
APPENDICE C Elenco degli enti pubblici vigilati, degli enti di diritto privato controllati e delle società partecipate	51
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	52
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	52
3.1.1 Parte generale: l'organizzazione generale del MIMIT	52
3.1.1.1 Attuale organigramma e livelli di responsabilità organizzativa	57
3.1.2 Parte funzionale: le azioni di sviluppo organizzativo funzionali agli obiettivi di VP	60
3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	61
3.2.1. Parte generale: l'organizzazione generale lavoro agile del MIMIT	61
3.2.1.a LIVELLO DI ATTUAZIONE E DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE	62
3.2.1.b MODALITÀ ATTUATIVE	63
3.2.2. Parte funzionale: le azioni di organizzazione del lavoro agile funzionali agli obiettivi di VP	64
3.2.2.a Condizioni e fattori abilitanti.....	64
3.2.2.b Descrizione delle finalità, delle modalità realizzative e degli interventi organizzativi	66
3.3. FABBISOGNO DEL PERSONALE	70
3.3.1. Parte generale: il fabbisogno generale di personale del MIMIT	70
3.3.2. Parte funzionale: le azioni di reclutamento funzionali agli obiettivi di VP	75
3.4. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	81
3.4.1 Parte generale: la formazione generale del personale	81
3.4.2. Parte funzionale: le azioni di formazione funzionali ai 4 obiettivi di VP	90
3.5. IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PTAP).....	91
3.6. Il Programma triennale degli acquisti di beni e servizi	91
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	92



PRESENTAZIONE DEL PIAO MIMIT 2026-2028

Cornice di riferimento: quadro normativo e istituzionale sulla programmazione integrata e sul Valore Pubblico

Il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT) ha progettato e predisposto il PIAO (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione) 2026-2028, basandosi sull'esperienza dei precedenti PIAO e con l'intento di dare attuazione alle "nuove" LINEE GUIDA 2025 adottate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione in data 30 ottobre 2025.

Il PIAO è stato realizzato secondo una logica di integrazione programmatica funzionale ad abilitare, proteggere e creare Valore Pubblico, desumibile dalla ricomposizione organica del seguente quadro normativo ed istituzionale:

- le *Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) 2017-2020* hanno introdotto il concetto di Valore Pubblico come conseguimento equilibrato degli impatti sul benessere complessivo della comunità di riferimento, traendolo dalla letteratura scientifica internazionale e nazionale, e hanno concepito la performance come leva per la sua creazione;
- i *PNA (Piani Nazionale Anticorruzione)* dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) 2019, 2022, 2025 e successivi aggiornamenti hanno introdotto il concetto dell'anticorruzione come leva per la protezione e, quindi, per la creazione del Valore;
- le *Relazioni del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024* riprendendo le richiamate Linee Guida DFP, hanno focalizzato le dimensioni di salute amministrativa o delle risorse quali condizioni abilitanti del Valore Pubblico;
- infine, *l'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito dalla l. 113/2021*, il decreto attuativo d.P.R. 81/2022 (diretto a regolamentare la cessazione d'efficacia dei precedenti piani per le PA incluse nel perimetro del PIAO e l'assorbimento dei relativi adempimenti e contenuti) e il decreto attuativo d.m. 132/2022 (volto a regolamentare struttura e contenuti del PIAO, proponendo uno schema di piano tipo articolato in Sezioni e sottosezioni), nell'ambito della riforma della PA prevista dal PNRR, hanno messo a sistema i tre menzionati indirizzi istituzionali secondo un'innovativa logica di programmazione integrata delle dimensioni di salute delle risorse, delle misure anticorruzione, delle performance, delle strategie d'impatto al fine di abilitare, proteggere e creare Valore Pubblico.

Secondo la logica d'integrazione funzionale al Valore Pubblico, la salute amministrativa dell'Amministrazione favorisce il miglioramento delle sue performance individuali. Dirigenti e



dipendenti competenti e motivati consentono di incrementare le performance organizzative del Ministero, proteggendole dai rischi. Performance organizzative più mirate accrescono gli impatti sociali, economici, scientifici e istituzionali del Ministero. Migliori e più equilibrati impatti consentono di creare Valore Pubblico, ovvero di generare il benessere complessivo per la sua comunità di riferimento.

Il PIAO del MIMIT si pone come uno strumento di programmazione integrata dei seguenti contenuti, distribuiti tra le sottosezioni previste dal d.m. 132/2022:

- gli *Obiettivi di Valore Pubblico* (OVP) che il Ministero intende creare e proteggere e le strategie pluriennali d'impatto per attuarli. Sono stati individuati 4 Obiettivi di Valore Pubblico, ognuno dei quali è affidato ad uno specifico Dipartimento;
- gli *obiettivi operativi* di performance che le varie Strutture del MIMIT hanno programmato quali leve di creazione degli OVP pianificati;
- le misure di gestione del rischio corruttivo e di promozione della trasparenza che le varie Strutture del MIMIT hanno programmato quali leve di protezione degli OVP pianificati, tramite coordinamento del RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);
- le dimensioni di salute (organizzativa, professionale, digitale, infrastrutturale, di clima, di genere) delle risorse, sistematizzate nell'obiettivo di Valore Pubblico interno, che la Direzione generale dei servizi interni e finanziari ha programmato quali condizioni abilitanti per supportare tutte le Strutture del MIMIT nel perseguimento degli OVP.

Principi guida: criteri di qualità del documento, dei soggetti e del processo

La progettazione e la predisposizione del PIAO 2026-2028 del MIMIT è ispirata ai seguenti principi guida, al fine di mantenere elevati standard di **qualità** strutturale e contenutistica **del documento** ed elevati livelli di **qualità del processo** di predisposizione e del livello di partecipazione da parte **dei soggetti** coinvolti.

Il miglioramento della qualità del documento si è focalizzato sui seguenti Principi Guida¹:

Principi inerenti al documento:

- ✓ **Funzionalità** al valore pubblico: gli obiettivi strategici, gli obiettivi di performance e gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza nonché le relative misure, le azioni di miglioramento della

¹ Fonte: LINEE GUIDA 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO), adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione con d.m. del 30.10.2025.



salute amministrativa o delle risorse sono funzionali a generare Valore Pubblico.

- ✓ **Selettività:** gli Obiettivi di Valore Pubblico, gli obiettivi strategici, gli obiettivi di performance, e gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza e le relative misure, le azioni di miglioramento della salute amministrativa sono stati selezionati sulla base delle reali priorità dell'amministrazione.
- ✓ **Adeguatezza:** gli obiettivi di valore pubblico, gli obiettivi strategici, gli obiettivi di performance e gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza e le relative misure, le azioni di miglioramento della salute amministrativa sono stati programmati in modo sfidante e sono accompagnati da indicatori congrui.
- ✓ **Integrazione:** il MIMIT si è sforzato di comporre i propri obiettivi in modo da raggiungere l'integrazione verticale tra gli orizzonti programmatici (mandato, strategico, operativo) e orizzontale tra le diverse viste (performance, anticorruzione e trasparenza, bilancio)
- ✓ **Semplificazione:** l'architettura programmatica del documento, come conseguenza dell'applicazione dei criteri precedenti, è stata razionalizzata e predisposte distinguendo la parte generale dalla parte funzionale.

Principi inerenti i soggetti:

- ✓ **Partecipazione:** la composizione del documento è avvenuta mediante la partecipazione da parte dei responsabili funzionali delle varie sezioni e/o sottosezioni del PIAO.

Principi inerenti i processi:

- ✓ **Chiarezza dei ruoli e dei tempi:** le fasi del processo di predisposizione del PIAO seguito dall'amministrazione si sono svolte con la partecipazione dei responsabili tematici degli obiettivi di valore pubblico e delle relative strategie attuative.

Documento: Principio Guida 1) FUNZIONALITÀ al Valore Pubblico

Per il principio guida o criterio di qualità 1) *Funzionalità verso il Valore Pubblico*, gli Obiettivi di Valore Pubblico quantificano gli impatti dell'azione dell'amministrazione sul benessere dei propri utenti e stakeholder e i contenuti di ogni sottosezione devono essere programmati in modo funzionale ad abilitare, creare e proteggere ogni OVP:

- la sottosezione *Valore Pubblico* costituisce l'orizzonte della programmazione del MIMIT (o pianificazione alta).
- la sottosezione *Performance* consente di programmare le leve per la creazione del Valore Pubblico pianificato (o programmazione centrale) tramite i 4 obiettivi di VP.
- la sottosezione *Prevenzione corruzione e trasparenza* consente di programmare le leve per la



protezione dei 4 obiettivi di VP pianificati (o programmazione centrale).

- la sottosezione *Organizzazione* (o Salute Organizzativa) e la Sotto Sezione *Capitale Umano* (o Salute Professionale) costituiscono il presupposto per abilitare la riduzione dei rischi corruttivi, il miglioramento delle performance, la generazione di Valore Pubblico (o programmazione base)².

Documento: Principio Guida 2) SELETTIVITÀ

Per garantire la massima incisività dell'azione amministrativa, il PIAO del MIMIT è stato strutturato secondo criteri di **pertinenza strategica**. La selezione degli obiettivi e delle misure riflette una precisa volontà di orientare l'ente verso i traguardi politici e istituzionali prioritari, assicurando una narrazione chiara e focalizzata dei processi di innovazione e crescita.

Documento: Principio Guida 3) ADEGUATEZZA

Per il principio guida o criterio di qualità 3) *Adeguatezza*, nel PIAO del MIMIT sono stati inseriti obiettivi sfidanti e indicatori congrui rispetto agli obiettivi.

Documento: Principio Guida 4) INTEGRAZIONE

Per il principio guida o criterio di qualità 4) *Integrazione*, il PIAO del MIMIT è stato predisposto secondo una logica di programmazione verticale ed orizzontale, diretta a favorire la contestuale protezione e creazione del Valore Pubblico:

- per integrazione verticale s'intende la sequenzialità attuativa tra gli strumenti di programmazione riconducibili ai differenti livelli temporali (VP/strategico/operativo): nel PIAO, gli obiettivi di Valore Pubblico attuativi delle priorità politiche inserite nell'Atto d'Indirizzo del Ministro, a loro volta si attuano tramite strategie, che a loro volta si realizzano tramite obiettivi operativi di performance;
- l'integrazione orizzontale del PIAO assicura che il **Valore Pubblico** sia strategicamente sostenuto e protetto. Da un lato, gli obiettivi trasversali di **Anticorruzione e Trasparenza** creano una cornice di sicurezza e legalità che **consolida** la performance operativa; dall'altro, la piena integrazione con la **Nota integrativa al bilancio** garantisce la sostenibilità finanziaria di ogni iniziativa programmata.

² "Per creare Valore Pubblico esterno occorre, innanzitutto, creare Valore Pubblico interno, ovvero migliorare la salute delle risorse dell'ente". Fonte: LINEE GUIDA 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO), adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione con d.m. del 30.10.2025.



Documento: principio guida 5) SEMPLIFICAZIONE

Per il principio guida o criterio di qualità 5) *Semplificazione*, la struttura delle Sezioni e Sotto Sezioni programmatiche del PIAO è stata progettata nell'ottica di ridurre piani e adempimenti, doppioni, pagine, tempi e migliorare leggibilità e navigabilità del documento. A tale fine, si è scelto di articolare ogni sottosezione programmatica in due parti:

- una parte generale (destinata ad accogliere contenuti generali validi per l'intero Ministero e quindi indirettamente funzionali a generare VP)
- una parte funzionale (destinata ad accogliere gli obiettivi direttamente funzionali a generare Valore Pubblico, con riferimento alle priorità politiche indicate nell'Atto di Indirizzo, adottato annualmente dall'Organo di indirizzo politico amministrativo).

Inoltre, per quanto possibile, è stata facilitata la lettura mediante l'utilizzo di grafici/tabelle e di strumenti di navigazione ipertestuale.

Soggetti: principio guida 6) PARTECIPAZIONE dei responsabili PIAO, responsabili VP e Stakeholder

Per favorire una programmazione realmente integrata, il MIMIT ha costituito un Gruppo di lavoro, ovvero una *task force* composta dai Responsabili delle varie Sezioni, sottosezioni, contenuti del PIAO e dai Responsabili delle diverse tematiche oggetto di programmazione, collegate agli obiettivi di Valore Pubblico pianificati. Il PIAO è stato, dunque, costruito con la partecipazione dei Responsabili Funzionali (es. Resp. *Performance*, RPCT,) dei responsabili tematici (es. Referenti dei Direttori Generali responsabili degli OVP), e di altri stakeholder esterni e interni (es. informativa ai Sindacati).

Processo: Principio Guida 7) CHIAREZZA dei ruoli e dei tempi

Per la predisposizione ed approvazione del PIAO, il MIMIT ha seguito un preciso cronoprogramma dal mese di dicembre, con l'insediamento del Gruppo di lavoro. Il PIAO è stato costruito a partire dall'analisi di contesto e dalla pianificazione degli Obiettivi di Valore Pubblico e ha previsto *step* cadenzati e chiari, con la definizione dei ruoli dei soggetti che hanno partecipato ad ogni fase.



SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1. Chi siamo: dati anagrafici

ENTE	 Ministero delle Imprese e del Made in Italy
Denominazione	Ministero delle Imprese e del Made in Italy
Acronimo	MIMIT
Sede Legale	Via Veneto, 33 – 00187 Roma
Sito Internet Istituzionale	Ministero delle Imprese e del Made in Italy
Centralino	+39 06 47051 (Via Molise) +39 06.5444.1 (Viale America)
URP	urp@pec.mise.gov.it
Elenco Indirizzi PEC	Al link: https://www.mimit.gov.it/index.php/it/pec
Codice Fiscale	80230390587
Codice IPA	m_svec
Canali social	Il Ministero è anche presente su: Twitter, Facebook, YouTube, Instagram, LinkedIn

1.2. Cosa facciamo: *missioni istituzionali, priorità politiche e obiettivi di Valore Pubblico*

Il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT) è l'Amministrazione centrale che cura la politica industriale, il commercio e la politica per le comunicazioni. Ha il compito di supportare e sostenere le imprese, nonché promuovere e tutelare la qualità, l'innovazione e l'eccellenza del



Made in Italy.

A capo del Dicastero, a partire dal 14 novembre 2022, è stato nominato il Sen. Adolfo Urso. L'organizzazione vigente è stata definita dal DPCM 30 ottobre 2023, n. 173, per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro delle imprese e del made in Italy e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance e con DPCM 30 ottobre 2023, n. 174, per le strutture amministrative ai sensi del quale sono previsti 4 Dipartimenti e 9 Direzioni Generali.

Il Ministero è, poi, presente su tutto il territorio nazionale attraverso gli Ispettorati territoriali.

La dotazione organica del personale, dirigenziale e non dirigenziale, prevista dal citato DPCM 174/2023, ammonta a un totale di 2.748 unità.

La sede principale del MIMIT, sita a Roma, in Via Veneto n. 33, è lo storico "Palazzo Piacentini", progettato da due figure di spicco della scuola italiana di architettura: Marcello Piacentini e Giuseppe Vaccaro. Lo stabile è stato inaugurato nel 1932.

L'atto di indirizzo, adottato con DM del 30 dicembre 2025, ha individuato gli indirizzi strategici, che orienteranno nel corso del 2026 le attività del Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT), in coerenza con il Documento di finanza pubblica (DFP) 2025, approvato dal Consiglio dei Ministri il 9 aprile 2025; con il Piano Strutturale di Bilancio di Medio Termine 2025-2029; con il Documento programmatico di Bilancio 2026; con il Piano Nazionale Anticorruzione (e suoi aggiornamenti) e con gli altri documenti programmatici.

Sulla base dell'Atto di indirizzo è altresì stata definita la programmazione operativa per il 2026, nonché la conseguente azione amministrativa di ciascuna Struttura ministeriale.

Le priorità politiche per il triennio 2026-2028 si pongono in continuità con quanto posto in essere nel 2025, mirando all'ulteriore sviluppo delle azioni intraprese, alla loro implementazione e al potenziamento della loro efficacia ed efficienza, i cui obiettivi di performance e le cui attività saranno definiti e quindi monitorati anche tramite il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028.

Per il dettaglio degli obiettivi di performance, si rimanda agli allegati da 1 a 4

1.3. Per chi lo facciamo: *gli stakeholder*

Nel perseguimento del proprio obiettivo istituzionale, il Ministero interagisce con tutti i soggetti che partecipano alla creazione di un contesto più favorevole allo sviluppo economico e produttivo del Paese: Unione Europea ed altre istituzioni internazionali, Ministeri, Amministrazioni locali,



imprese, associazioni di categoria, parti sociali e consumatori. L'ampia varietà e numerosità dei portatori di interessi che interagiscono con il Ministero è correlata alla complessità delle materie trattate dal MIMIT. In tale contesto, il Ministero persegue la tutela e la promozione del Made in Italy, per riaffermare il valore del Nostro paese tra le potenze industriali. A tal fine, il MIMIT intende porre l'industria manifatturiera al centro del sistema economico e del sistema produttivo. Ciò implica potenziare lo sviluppo dell'industria italiana attorno al valore del Made in Italy, ai suoi caratteri distintivi e identitari e ai suoi punti di forza, mirando a colmare le debolezze del nostro modello industriale e creando dei campioni nazionali competitivi nel sistema globale.

Nella definizione delle iniziative attinenti a tematiche di rilievo per lo sviluppo del tessuto produttivo, nella convinzione che il coinvolgimento degli *stakeholder* rappresenti un'opportunità di collaborazione e di sviluppo di strategie comuni, viene valorizzata l'interazione con essi, al fine di migliorare la qualità, la trasparenza e l'efficacia del Ministero, attraverso apposite consultazioni pubbliche sugli obiettivi del Ministero³. Infatti, gli *stakeholder* sono considerati sia i soggetti che contribuiscono alla realizzazione della *mission* istituzionale, e che, perciò, sono in grado di collaborare al raggiungimento degli obiettivi del Ministero, sia i soggetti interessati alle attività dell'amministrazione pur senza poterle "influenzare" direttamente. Attraverso lo *stakeholder engagement*, il coinvolgimento dei portatori di interesse nella pianificazione del Valore Pubblico atteso, delle strategie e dei suoi indicatori, il MIMIT intende evolvere nei prossimi cicli il concetto di Valore Pubblico in Valore Pubblico condiviso.

L'elenco dei principali *stakeholder* del Ministero è reperibile all'indirizzo:

<https://portaledati.mimit.gov.it/registro-trasparenza>

³ <https://www.mimit.gov.it/it/notizie-stampa/al-via-la-consultazione-pubblica-sugli-obiettivi-del-ministero-2025>



SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

La sottosezione *Valore pubblico* è strutturata in due parti:

- una *parte generale*, destinata ad accogliere l'analisi del contesto generale in cui il MIMIT si trova ad operare ed il concetto generale di Valore Pubblico al quale si ispira;
- una *parte funzionale*, destinata ad accogliere gli obiettivi specifici funzionali a generare Valore Pubblico con riferimento alle priorità politiche indicate nell'Atto di indirizzo.

2.1.1. Parte generale: analisi del contesto generale e Valore Pubblico generale del MIMIT

L'analisi del contesto generale in cui si trova ad operare il Dicastero ha ad oggetto sia il contesto esterno che quello interno.

Analisi del contesto esterno

Lo scenario delineato nel Documento Programmatico di Finanza Pubblica (DPFP) tiene conto di un quadro economico incerto e rischioso. Tale dinamica è determinata da alcuni fattori, tra cui un complesso contesto geopolitico, in conseguenza del permanere dei conflitti in Ucraina e nell'area mediorientale, e l'elevata incertezza sulle politiche commerciali internazionali, sebbene sia stato raggiunto un accordo tra Commissione europea e l'amministrazione statunitense circa il sistema di dazi da applicare alle merci. Al contempo, la crescita dell'economia mondiale ha lievemente rallentato, pur beneficiando di una graduale normalizzazione della politica monetaria da parte di molte banche centrali.

Le stime rilasciate in ottobre prefigurano per il prossimo triennio un'espansione dell'economia italiana, accompagnata dagli strumenti ordinari di programmazione finanziaria e dalle risorse rese disponibili dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) integrate da quelle del piano REPowerEU.

Nel 2024, l'economia italiana ha registrato una crescita del prodotto interno lordo pari allo 0,7% in termini reali, tra le grandi economie europee segue Spagna (+3,2%) e Francia (+1,2%), mentre la Germania è in lieve recessione (-0,2%). Tale dinamica è riconducibile anche alle politiche



implementate dall'esecutivo al fine di sostenere le famiglie e le imprese.

Nel primo trimestre del 2025, l'economia italiana ha registrato un'espansione congiunturale dello 0,3%, spiegata dall'aumento della domanda interna e della domanda estera netta, mentre nel secondo trimestre si è registrata una lieve flessione (-0,1%), effetto di una diminuzione consistente della componente estera netta. Nel terzo trimestre la dinamica congiunturale dell'economia italiana è tornata lievemente positiva (+0,1%) per effetto della crescita di tutti i principali aggregati della domanda interna.

La crescita acquisita per l'anno in corso è pari al +0,5%, in linea con le stime elaborate nel Documento Programmatico di Finanza Pubblica che prevedono un incremento del PIL dello 0,5% per il 2025.

Nel confronto con i livelli pre-pandemia, l'attività economica del nostro Paese si colloca al di sopra di 6,6 punti percentuali, in misura superiore a quanto registrato dalle economie di Germania e Francia, rispettivamente pari a +0,1% e +5,7%.

L'inflazione, dopo le tensioni nei mercati energetici, ha imboccato la strada di una progressiva riduzione per poi stabilizzarsi. A dicembre, l'indice dei prezzi al consumo registra un incremento dell'1,2% su base annua, in lieve flessione rispetto al tendenziale di gennaio (+1,5%). La sostanziale stabilità della crescita dei prezzi è evidenziata anche dall'inflazione di fondo che si attesta all'1,8% come a gennaio 2025.

Nei primi dieci mesi del 2025 il saldo commerciale è positivo, quasi in linea al valore dello stesso periodo dell'anno precedente (+39,6 miliardi euro rispetto a +39,8 miliardi dei primi dieci mesi del 2024). L'Italia è in valore divenuto il quarto paese esportatore del mondo con quasi 624 miliardi di euro nel 2024, superando Giappone e Corea del Sud e attestandosi subito dopo Stati Uniti, Cina e Germania.

Al fine di affrontare compiutamente gli scenari avversi e intraprendere una dinamica di espansione sostenuta, il Governo intende utilizzare gli strumenti a disposizione, tra cui gli investimenti previsti dal PNRR integrati dal REPowerEU.

L'espansione dell'economia passa attraverso l'attuazione del piano delle riforme previste nel PNRR e, in prima istanza, attraverso la semplificazione normativa, la riforma della Pubblica amministrazione, la riforma della giustizia e quella della concorrenza.

L'obiettivo è incrementare significativamente gli investimenti, soprattutto del settore privato, rafforzando gli incentivi alla ricerca, sviluppo e innovazione nell'ambito della duplice transizione digitale ed ecologica, nonché facilitare l'attrazione di investitori dall'estero.



Al fine di conseguire un'espansione economica robusta e sostenibile, è necessaria una politica industriale in grado di rispondere alle sfide poste dall'attuale scenario internazionale indirizzata verso l'efficace tutela del potenziale di competitività delle imprese.

Diverse sono le leve su cui si intende agire e che caratterizzano il tessuto economico del Paese, a partire dalla promozione e tutela del Made in Italy e ridisegno strategico degli incentivi delle imprese, impulso al settore dell'aerospazio, delle imprese ad alto tasso innovativo e delle telecomunicazioni, consolidamento dei settori strategici della politica industriale, monitoraggio dei prezzi, promozione della concorrenza e valorizzazione della proprietà industriale, nonché politiche integrate di buona amministrazione.

Al fine di recuperare il *gap* di competitività, occorre implementare interventi che agiscano su diverse componenti e che costituiscano un sistema integrato, anche a tutela delle esigenze delle piccole e medie imprese (PMI).

Tra le istanze prioritarie, si conferma la necessità di procedere a una riorganizzazione e razionalizzazione degli strumenti di incentivo e sostegno, in un'ottica di una configurazione più agile degli *iter* amministrativi. In tale contesto, diventa significativo anche il rafforzamento dei canali di informazione e di supporto indirizzati a guidare efficacemente gli utenti nel panorama dei sostegni disponibili.

Analisi del contesto interno

L'azione del Ministero resta orientata alla **salvaguardia e alla valorizzazione strategica del Made in Italy**, consolidando il posizionamento dell'Italia quale eccellenza industriale nel panorama internazionale. La visione programmatica pone il **comparto manifatturiero quale fulcro del sistema economico nazionale**, promuovendo un modello produttivo integrato e interconnesso con i settori dei servizi e dell'agricoltura.

Tale indirizzo presuppone il potenziamento del tessuto industriale attorno ai **tratti identitari e ai vantaggi competitivi** che caratterizzano il marchio Italia. L'obiettivo è il superamento delle criticità strutturali del sistema produttivo, favorendo l'emergere di **player nazionali di rilievo globale** capaci di competere efficacemente sui mercati internazionali e di agire quali volani di crescita per l'intera economia del Paese.

In quest'ottica, è inoltre necessario potenziare ulteriormente le politiche per l'attrazione di investimenti dall'estero, strumento strategico anche nella prospettiva di sostegno alla risoluzione delle crisi d'impresa e della transizione ecologica, digitale e geopolitica. Il rilancio delle imprese in crisi e in amministrazione straordinaria può, infatti, trarre notevole beneficio da investimenti di



aziende estere, che potrebbero immettere sia capitali sia specifico *know-how* tecnologico e manageriale, considerato anche il generale contesto positivo di *reshoring*, *nearshoring* e *friendshoring* in essere.

Al fine di supportare le condizioni per migliorare la competitività delle piccole e medie imprese, è stato presentato e approvato il primo disegno di legge sulle PMI, una svolta per la politica industriale del nostro Paese, che valorizza il ruolo delle piccole e medie imprese, cuore pulsante dell'economia nazionale e dell'identità produttiva del Made in Italy, attraverso un sistema normativo mirato all'innovazione, alla competitività e alla crescita.

Il Ddl rappresenta la prima attuazione dell'art. 18 della Legge 180 del 2011, che aveva previsto l'adozione di una legge annuale per la tutela e lo sviluppo delle micro, piccole e medie imprese, impegno che questo Ministero intende rispettare puntualmente ogni anno, come per la legge annuale sulla concorrenza, secondo una chiara visione strategica.

Tra gli assi strategici su cui le politiche del Ministero verranno concentrate figura sicuramente quello relativo alla difesa della sovranità tecnologica nazionale ed europea, al fine di ridurre le dipendenze estere in questo campo, specialmente da fornitori extra-UE.

Il Dicastero intende continuare nel lavoro di connessione tra il sistema imprenditoriale e il mondo della ricerca, con lo scopo di sostenere il trasferimento tecnologico, ed orientare a finalità produttive la ricerca finanziata con fonti nazionali ed europee.

L'obiettivo di incrementare la produttività delle imprese ed i legami tra la ricerca ed il sistema industriale attraverso azioni sinergiche tra i diversi centri impegnati nel trasferimento tecnologico alle imprese, in modo da sostenere le imprese nella transizione digitale e potenziarne le capacità di innovazione e di investimento, richiede un'azione di coordinamento e di indirizzo a livello nazionale per creare un ecosistema integrato. Lo scopo è quello di garantire un impatto più efficace e più sostenibile, all'interno di una più ampia strategia nazionale per la promozione, il rafforzamento ed il posizionamento del sistema produttivo ed industriale italiano.

La competitività beneficia della tutela della proprietà intellettuale finalizzata alla protezione di idee, opere e processi innovativi. Il Dicastero intende, perciò, potenziare la protezione e la valorizzazione della proprietà industriale, supportando da un lato le imprese attraverso agevolazioni, procedure semplificate e promozione della cultura della proprietà industriale, e dall'altro le università e gli enti di ricerca nazionali attraverso incentivi per il rafforzamento degli uffici di trasferimento tecnologico (UTT) e lo sviluppo del capitale umano (*capacity building*).

Resta prioritario garantire elementi di certezza amministrativa alle imprese in fase di



programmazione di attività e piani di investimento, in un contesto già reso incerto dalle emergenze globali. Con queste finalità, il Ministero prosegue l'adeguamento dei propri Uffici rispetto alle esigenze dei cittadini e delle imprese, connesse allo sviluppo delle attività produttive. In tale prospettiva, si conferma determinante il principio di prossimità su cui si fondano le Case del Made in Italy, con lo scopo di raccogliere le esigenze delle realtà locali e svolgere le azioni territoriali di supporto e valorizzazione delle imprese.

Il sostegno alla crescita beneficia degli interventi volti a favorire il corretto funzionamento del mercato, sia attraverso un'azione di regolazione dei settori, sia attraverso il potenziamento degli interventi volti a contrastare il commercio abusivo, la contraffazione, nonché il fenomeno delle false cooperative e delle false imprese.

Lo sviluppo del digitale, la trasformazione del sistema delle comunicazioni e la velocizzazione dei flussi informativi, ambiti derivati o comunque caratterizzati da una profonda, radicale innovazione tecnologica, rappresentano fattori estremamente significativi per la crescita globale, l'inclusione, la stabilità sociale. Risulta, pertanto, imprescindibile continuare il percorso avviato per il rafforzamento dell'autonomia strategica nel settore delle tecnologie abilitanti e per avvicinare le imprese alla conoscenza ed all'utilizzo delle tecnologie più innovative, come le tecnologie quantistiche e le soluzioni AI, al fine di garantirne la competitività sui mercati internazionali. Per ottenere questo traguardo, è necessario creare le migliori condizioni possibili, rafforzando le infrastrutture, incrementando la potenza di calcolo, assicurando il più ampio accesso alle reti e supportando lo sviluppo delle competenze professionali e l'attrazione di capitali e talenti.

Risulta altresì prioritario mantenere un posizionamento strategico del MIMIT all'interno dei principali consessi internazionali - tra cui G7, G20, UPU – Unione Postale Universale, ITU Unione Internazionale delle Telecomunicazioni e nei processi delle Nazioni Unite, al fine di consolidare un ruolo di leadership nelle politiche globali, nonché sviluppare le relazioni bilaterali in questi temi, in particolare con l'Africa nell'ambito del Piano Mattei, attraverso *l'AI Hub for Sustainable Development*. Tale presenza consente di garantire alle imprese italiane un accesso privilegiato a dati, tecnologie e risorse finanziarie, generando un vantaggio competitivo tangibile sui mercati internazionali. Inoltre, rafforza la capacità del sistema Paese di operare in un contesto economico più sicuro e trasparente, tutelando gli attori nazionali da comportamenti scorretti e pratiche discriminatorie.

Nel contesto della legge italiana sull'Intelligenza Artificiale, il MIMIT assume un ruolo strategico, fungendo da motore catalizzatore per il tessuto produttivo nazionale. Il Ministero orienta politiche



industriali, incentivi e infrastrutture per favorire un'adozione diffusa e responsabile dell'intelligenza artificiale, promuovendo la competitività, la scalabilità e l'innovazione sostenibile delle imprese italiane, in coerenza con gli obiettivi di autonomia tecnologica e di sviluppo inclusivo del Paese. L'accesso a internet costituisce fattore essenziale, quindi, non solo per l'inclusione sociale ma anche per lo sviluppo del sistema produttivo. In questo contesto risulta prioritaria, per quanto di competenza di questo Dicastero, la completa attuazione del piano contenente la Strategia Italiana per la Banda Ultralarga 2023–2026. Le infrastrutture digitali stanno attraversando un'evoluzione significativa che richiede un'attenzione strategica alle filiere emergenti e ad alto impatto, nonché al cambiamento strategico delle fonti e delle materie prime critiche e strategiche. In particolare, sono oggetto di specifiche azioni strategiche di rafforzamento i settori riconducibili ai data center, alle *AI gigafactory* per l'intelligenza artificiale, ai cavi sottomarini e alle imprese attive nella sicurezza informatica e nei semiconduttori. Tali interventi mirano a consolidare la sicurezza tecnologica nazionale e a promuovere lo sviluppo di ecosistemi innovativi, competitivi e sicuri. Il Ministero, in relazione alle competenze attribuitegli dal quadro normativo in vigore e in ragione del mandato definito dagli indirizzi finora specificati, dispone delle professionalità che consentono al Governo di implementare compiutamente politiche pubbliche in grado di sostenere la competitività del Paese.

Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2023, n. 174, è stato adottato il relativo Regolamento di organizzazione. Il nuovo assetto, con 4 Dipartimenti e 9 Direzioni Generali è entrato in vigore a partire dal 16 dicembre 2023.

Ogni dipartimento risponde a una determinata *mission* istituzionale del Ministero:

1. il Dipartimento per le politiche per le imprese si occupa di garantire gli strumenti necessari per realizzare gli investimenti;
2. il Dipartimento per il digitale, la connettività e le nuove tecnologie fornisce supporto con le tecnologie fondamentali per le transizioni digitale e *green*;
3. il Dipartimento del mercato e tutela si occupa degli strumenti di tutela e di dare regole certe nella competizione;
4. il Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza fornisce una presenza sul territorio con l'obiettivo di avvicinare quotidianamente alle imprese le opportunità e gli strumenti del Ministero.

Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2023, n. 173, è stato adottato, inoltre, il Regolamento di organizzazione degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e



dell'Organismo indipendente di valutazione della performance.

Nel quadro delle misure strumentali allo sblocco degli investimenti e quindi al rafforzamento della capacità competitiva del tessuto produttivo nazionale, si collocano i poteri sostitutivi a tutela dei diritti delle imprese riconosciuti in capo al Ministero per il cui esercizio si avvale dell'Unità di missione per lo sblocco degli investimenti (art. 14, comma 1, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74) che supporta, altresì, il Commissario straordinario eventualmente nominato dal Governo per il coordinamento e l'azione amministrativa necessari alla realizzazione di investimenti in settori riconosciuti di preminente interesse strategico nazionale, con l'obiettivo non solo di rendere l'Italia "più appetibile" per gli investitori stranieri, ma anche di riuscire a coniugare l'attrazione degli investimenti esteri con la tutela dell'autonomia strategica.

Il Valore Pubblico generale del MIMIT

Il Valore Pubblico generale del MIMIT è dato dal livello di benessere complessivamente generabile (in fase di pianificazione) e generato (in fase di monitoraggio e rendicontazione) dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy nei confronti dei propri utenti e stakeholder di riferimento (esterni ed interni).

Il Valore Pubblico del MIMIT viene pianificato e monitorato concretamente attraverso gli obiettivi specifici di Valore Pubblico che verranno illustrati nella Parte Funzionale.

2.1.2. Parte funzionale: gli obiettivi di Valore Pubblico del MIMIT

Nel **triennio 2026-2028**, il Ministero intende perseguire l'aumento della produttività e la ripresa degli investimenti, operando su quattro principali linee di attività (tali obiettivi, seppur nell'ottica dell'unitarietà della struttura ministeriale, sono sostanzialmente riferiti alle 4 strutture apicali (Dipartimenti dell'Amministrazione):

- politiche per le imprese
- digitale, connettività e nuove tecnologie
- mercato e tutela
- servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza

Gli obiettivi di VP son stati declinati in coerenza con l'attuale scenario interno ed esterno e con le



Priorità Politiche dell'**Atto di indirizzo 2026** (DM 30 dicembre 2025), che sono:

1. Sostegno alle imprese, attrazione degli investimenti, rafforzamento catene del valore strategiche, promozione Made in Italy;
2. Politiche per la crescita inclusiva attraverso la connettività e le tecnologie abilitanti;
3. Buon funzionamento del mercato, tutela e valorizzazione della proprietà industriale;
4. *Governance* integrata per la vigilanza e il buon funzionamento dell'amministrazione;

Per il dettaglio di come le priorità politiche siano state integrate negli obiettivi di performance, si rimanda all'allegato 1.

Coerenza economico-finanziaria degli obiettivi di Valore Pubblico – nota metodologica

Il bilancio costituisce il necessario presupposto del PIAO.

La sostenibilità economico-finanziaria degli obiettivi di Valore Pubblico è direttamente collegata alle risorse finanziarie nella disponibilità della singola Struttura responsabile del perseguimento dell'obiettivo. Per tale ragione, al fine di porre in risalto la concreta possibilità di realizzare gli obiettivi di Valore Pubblico pianificati, senza che gli stessi restino formulazioni generiche, non attuabili, si è inteso per ogni Struttura amministrativa responsabile di un obiettivo indicare la dotazione finanziaria complessiva da Legge Bilancio 2026-2028 del Centro di Responsabilità, grazie alla quale l'obiettivo può essere realizzato, dando contezza, qualora presenti, di eventuali risorse europee aggiuntive.

Negli stanziamenti riferiti ai singoli CdR sono previste, oltre alle somme dedicate al complesso delle attività specifiche delle singole Strutture amministrative, anche le spese di personale e per i servizi strumentali, quelle per le prestazioni dei servizi di assistenza tecnica, le consulenze e il funzionamento degli organi, risorse tutte che concorrono al pieno compimento delle attività delle Direzioni in generale, e dello specifico obiettivo, in particolare, in un'ottica di equilibrio gestionale complessivo.

2.2. PERFORMANCE

La sottosezione Performance è strutturata in due parti:

- una parte generale, destinata a descrivere gli obiettivi specifici e operativi del MIMIT, nonché gli obiettivi "trasversali" cioè quegli obiettivi che non riguardano una singola funzione o



ufficio, ma coinvolgono più aree, ruoli o livelli dell'organizzazione e contribuiscono al miglioramento complessivo delle prestazioni (sono, pertanto, obiettivi "orizzontali" che favoriscono collaborazione, coerenza e integrazione tra le diverse parti di un'organizzazione) e che sono indirettamente funzionali a generare il Valore Pubblico del Ministero;

- una parte funzionale, destinata a specificare come viene realizzato il Valore Pubblico pianificati nella relativa sottosezione.

2.2.1.a Parte generale: gli obiettivi specifici e operativi del MIMIT

Il decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 74, ha introdotto, a partire dal ciclo di gestione della performance 2018-2020, una nuova articolazione degli obiettivi prevedendo la definizione di **obiettivi specifici**, programmati dalle singole amministrazioni su base triennale, in coerenza con gli obiettivi generali determinati con apposite linee guida adottate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

Gli obiettivi specifici sono corredati da indicatori e target che ne garantiscano la misurabilità e sono definiti da ciascuna amministrazione nel proprio Piano, in base alle priorità politiche e al quadro di riferimento nel quale l'amministrazione è chiamata ad agire nel triennio e nell'annualità successiva.

Tali obiettivi rappresentano i traguardi che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare con successo la propria missione. In particolare, fanno riferimento a un orizzonte temporale pluriennale e presentano un elevato grado di rilevanza, richiedendo uno sforzo di pianificazione.

Nel **triennio 2026-2028**, il Ministero, in coerenza con le Note integrative e le Priorità politiche, intende perseguire l'aumento della produttività e la ripresa degli investimenti, operando su quattro principali linee di attività:

- ◆ Sostegno alle imprese, attrazione degli investimenti e promozione del Made in Italy;
- ◆ Crescita inclusiva attraverso connettività e tecnologie abilitanti;
- ◆ Buon funzionamento del mercato e tutela della proprietà industriale;
- ◆ *Governance* integrata, vigilanza e buon funzionamento dell'amministrazione.

Per il dettaglio sull'articolazione degli obiettivi specifici si rimanda all'allegato 1.



Gli obiettivi **operativi** rappresentano la declinazione degli obiettivi specifici triennali e costituiscono traguardi a breve termine che l'Amministrazione si propone di raggiungere per allinearsi con i suoi obiettivi strategici. Questi obiettivi sono sensibili al tempo e vengono monitorati regolarmente per garantire che il Ministero stia progredendo verso i suoi obiettivi a lungo termine.

La loro programmazione risulta un momento focale per misurare e valutare l'efficienza e l'efficacia delle attività, contribuendo a creare Valore pubblico, a migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini/utenti e le competenze professionali.

Per il dettaglio sull'articolazione degli obiettivi operativi si rimanda all'allegato 2, 3 e 4

2.2.1.b Parte generale: Gli indicatori trasversali di performance del MIMIT

Gli indicatori trasversali definiscono i parametri di valutazione condivisi da tutti gli uffici delle Strutture ministeriali. A tal proposito, il MIMIT ha definito le seguenti macro-aree di attività comuni all'intera Amministrazione, monitorate attraverso un sistema di indicatori dedicati:

- A) Anticorruzione e trasparenza;
- B) Formazione continua del personale;
- C) Gestione del bilancio e ottimizzazione nell'uso delle risorse finanziarie.

Tabella 1 - dettaglio degli indicatori trasversali

INDICATORI TRASVERSALI	
a) Anticorruzione e trasparenza	Rilievi in merito alla non corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione
	Grado di realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
b) Formazione del personale	Sviluppo delle conoscenze e delle competenze all'interno dell'unità organizzativa di appartenenza
	Grado di realizzazione delle misure volte al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica
c) Gestione del bilancio e ottimizzazione nell'uso delle risorse finanziarie	Tempestività nello svolgimento delle attività relative al ciclo delle performance
	Ritardo medio dei pagamenti
	Grado di realizzazione delle milestone e dei target relativi agli interventi di competenza del MIMIT



2.2.2 Parte funzionale: gli obiettivi operativi e le performance funzionali agli Obiettivi di VP

La misurazione del Valore Pubblico, effettuata dal MIMIT, si basa sulla misurazione degli impatti, ovvero degli effetti di ogni strategia attuativa degli obiettivi di Valore Pubblico pianificati. Infatti, misurare la performance significa misurare la causa dell'effetto della suddetta strategia o, in altri termini, la leva su cui agire per creare più Valore Pubblico.

Il miglioramento degli impatti settoriali (impatto sociale, impatto economico, impatto ambientale) del Valore Pubblico in senso stretto (impatto degli impatti), a maggiore ragione, del Valore Pubblico in senso ampio (impatto medio, efficacia media, efficienza media, salute media delle risorse), pianificato nella sottosezione Valore Pubblico del PIAO, è funzione del miglioramento dei livelli di performance organizzativa, programmati nella sottosezione Performance del PIAO:

- efficacia nelle sue varie dimensioni (quantità erogata e fruita; qualità erogata e percepita);
- efficienza nelle sue varie dimensioni (finanziaria, gestionale, produttiva, temporale).

Il miglioramento dei livelli di performance organizzativa, programmati nella sottosezione Performance del PIAO, è funzione del miglioramento dei livelli di performance individuale:

- dei dirigenti, nelle sue varie dimensioni (risultati / comportamenti manageriali);
- dei dipendenti, nelle sue varie dimensioni (risultati / comportamenti esecutivi).



Piramide del Valore Pubblico (2025)

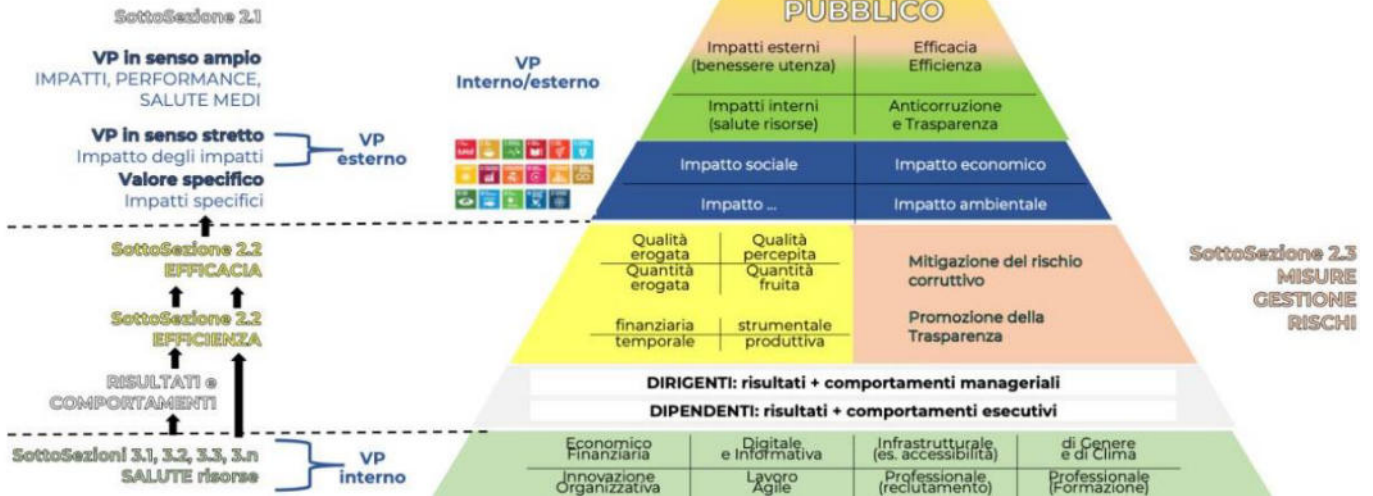


Figura 1 - gli indicatori della Piramide del Valore Pubblico (Fonte: MANUALE OPERATIVO 2025 sul PIAO e sul Report dei MINISTERI (e delle altre Amministrazioni centrali), adottato con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 ottobre 2025

La programmazione degli obiettivi è stata sviluppata in base alle previsioni del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance SMVP (adottato con DM del 30 dicembre 2024 e confermato con nota del Direttore DGSIF prot. 0266103 del 15 dicembre 2025). Il SMVP specifica, nel dettaglio, le fasi, i soggetti, le responsabilità, le modalità e i tempi della gestione della performance organizzativa e individuale, il raccordo con il ciclo di programmazione economico finanziaria e le procedure di conciliazione.

La pianificazione della performance **per il triennio 2026-2028** costituisce il fulcro operativo su cui poggia l'intera capacità del Ministero di generare valore pubblico, traducendo le risorse finanziarie e umane in benefici concreti e misurabili per l'intera collettività. Superando la logica della mera gestione ordinaria, gli obiettivi specifici individuati per il ciclo di programmazione assumono una valenza strutturale, imprimendo all'azione amministrativa una prospettiva pluriennale volta a garantire stabilità e consistenza all'impatto istituzionale sul sistema Paese. Tale direttrice di attuazione si sostanzia in una dinamica di trasformazione e cambiamento, indispensabile per rispondere con efficacia alle sfide poste dall'innovazione e dalle emergenti istanze sociali. In rigorosa coerenza con il quadro delle risorse assegnate per il triennio, il Ministero orienta il proprio mandato a sostegno dello sviluppo nazionale, identificando



nell'efficienza della propria azione il presupposto essenziale per una crescita equa, sostenibile e stabilmente preordinata al perseguimento del bene comune.

Ai fini della creazione di valore pubblico, dall'analisi delle risorse finanziarie assegnate in termini di competenza per l'anno 2026 con la legge 30 dicembre 2025 n. 199, come mostrato dalla Tabella seguente, sul totale di competenza (€ 9.383.734.179) il **94,13%** delle risorse (**€ 8.833.188.069**) è costituito da **investimenti in favore del sistema produttivo**. Le risorse destinate, invece, al funzionamento della macchina amministrativa incidono solo per il 2,65% del totale (€ 249.026.748).

Tabella 2 - Risorse finanziarie assegnate in termini di competenza anno 2026 per macro aggregato di spesa (valori in euro)

MACROAGGREGATO	COMPETENZA	%
FUNZIONAMENTO	249.026.748	2,65
INTERVENTI	174.030.293	1,85
ONERI COMUNI DI PARTE CORRENTE	112.437.985	1,20
ONERI DEL DEBITO PUBBLICO	515.607	0,01
SPESE CORRENTI	535.495.026	5,71
ALTRE SPESE IN CONTO CAPITALE	1.901.704	0,02
INVESTIMENTI	8.833.188.069	94,13
ONERI COMUNI DI CONTO CAPITALE	0	0,00
SPESE IN CONTO CAPITALE	8.835.089.773	94,15
ONERI DEL DEBITO PUBBLICO	515.607	0,01
RIMBORSO DEL DEBITO PUBBLICO	12.633.773	0,13
Totale	9.383.734.179	100,00%

FONTE: Dati estratti dal sistema SICOGE a Legge di Bilancio



2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

Dal punto di vista delle attività di prevenzione dei rischi corruttivi, **il contesto esterno di riferimento del Ministero si caratterizza per la numerosità degli *stakeholders*** e per la rilevanza strategica dei settori di interesse e di intervento evidenziata nell'*incipit* del Piano.

La platea dei destinatari comprende le imprese, nazionali ed internazionali, di micro, piccole, medie e grandi dimensioni, e le loro associazioni, destinatarie di politiche di sostegno o di interventi di incentivazione, con particolare attenzione alle imprese in crisi o sottoposte ad amministrazione straordinaria e alle aziende del settore dello spazio, dell'aerospazio e della difesa nazionale. Rientrano nel perimetro di interesse anche le imprese e le relative società di consulenza operanti nel settore della proprietà industriale, i grandi, piccoli e medi operatori del settore delle comunicazioni, ivi compresi i soggetti sottoposti ad attività di vigilanza svolta su base territoriale (gestori di impianti di diffusione televisiva, call center, soggetti gestori di impianti di radiocomunicazioni a bordo di navi od aeromobili, istituti di vigilanza gestori di sistemi di comunicazione radio etc), le associazioni dei consumatori, gli organismi competenti in materia di sicurezza prodotti, le Camere di Commercio, le società cooperative (circa 100 mila sottoposte a vigilanza), le società fiduciarie e di revisione, passando per numerosi soggetti pubblici vigilati (vedi Appendice C).

Dal punto di vista territoriale, l'attività del Ministero si esplica su tutto il territorio nazionale, con una maggiore intensità nelle regioni ed aree con più bassi tassi di sviluppo. Si evidenzia, inoltre, che sono destinate ad incrementarsi le interrelazioni con soggetti esteri, pubblici e privati, sia EU che extra UE.

Un indice dell'ampiezza della platea degli stakeholder del Ministero, rilevante ai fini di prevenzione dei rischi corruttivi, è dato dai soggetti iscritti nel Registro Trasparenza (su cui cfr. più ampiamente di seguito), innovato e potenziato nel corso dell'anno 2024, entrato a regime nel 2025.

Si tratta nel complesso di soggetti che, dopo aver messo alle spalle gli effetti depressivi dell'emergenza pandemica, mentre la situazione sembrava conoscere un miglioramento grazie anche ai progetti finanziati con i fondi PNRR, sono ora esposti all'impatto della situazione internazionale, con particolare riferimento all'aumento dei prezzi di energia e materie prime e alle conseguenze sugli scambi e sui commerci dell'allargarsi al Medio



Oriente, e non soltanto, delle aree di crisi e instabilità.

Le risorse PNRR assegnate al MIMIT, a seguito dell'ultima revisione approvata il 27 novembre 2025 con Decisione di esecuzione del Consiglio dell'UE, ammontano a 29,977€ miliardi (€1,135 miliardi in più rispetto all'ultima versione del 17 giugno 2025). A tali risorse si sommano 7,68 miliardi previsti dal Fondo complementare (istituito dal decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, convertito con modificazioni dalla legge 1° luglio 2021, n. 101) per la realizzazione di misure strategiche per il potenziamento del sistema produttivo.

Con specifico riferimento al Piano, gli interventi del MIMIT sono ora articolati in un totale di 16 misure per rispondere in modo più efficace alla domanda reale del mercato italiano, mantenendo invariati gli impegni finanziari verso il sistema produttivo, sulla base delle dinamiche emergenti sui mercati internazionali, nonché delle contingenze relative al bilancio dello Stato.

Per completezza, serve evidenziare che negli ultimi anni risultano notevoli miglioramenti nella lotta alla corruzione nel sistema italiano, progressi registrati anche con riferimento all'anno appena concluso. Occorre, dunque, mantenere alta l'attenzione e proseguire nelle attività di controllo e prevenzione per acquisire una posizione più virtuosa, al livello degli altri grandi Paesi occidentali.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

Nel rinviare alla Sottosezione 3 per l'analisi più dettagliata dell'organizzazione del Ministero, ai fini della valutazione di impatto del contesto interno in termini di rischi corruttivi, si evidenzia quanto segue.

Ferma restando l'architettura dipartimentale, frutto del processo di riorganizzazione del Ministero, con l'adozione e l'entrata a regime degli atti organizzativi (dPCM 30 ottobre 2023, n.174, decreti ministeriali 11 gennaio 2024, 16 febbraio 2024, 13 marzo 2024 e 8 aprile 2024, concernenti l'individuazione e l'organizzazione degli uffici dirigenziali di livello non generale del Ministero delle imprese e del made in Italy), nel 2025 sono state apportate limitate innovazioni all'assetto organizzativo, che hanno interessato le strutture con competenze in materia di sblocco e attrazione degli investimenti: l'Unità di missione attrazione e sblocco investimenti e la Segreteria Tecnica a supporto del Comitato Attrazione Investimenti Esteri, di cui all'articolo 25 del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91.



Come più nel dettaglio evidenziato nelle schede di analisi del rischio di cui all'**allegato 5**, relativamente alle funzioni svolte, prioritari in termini di possibili rischi corruttivi sono in primo luogo i processi di competenza delle direzioni generali del Dipartimento per le imprese, che gestiscono, tra l'altro, i fondi per i 14 progetti del PNRR assegnati al Ministero nonché alla erogazione di contributi ed incentivi alle imprese, a valere sia su fondi nazionali che europei. Dunque, su tali processi va concentrata l'attività di prevenzione

Parimenti, sono di particolare rilievo quanto a possibili rischi di "*maladministration*" le molte e piuttosto variegate attività di vigilanza svolte dai diversi uffici dell'Amministrazione: si va dalla vigilanza sulle società cooperative e sulle società fiduciarie e di revisione ai vari ambiti di controllo nel settore delle comunicazioni alla sorveglianza in materia di sicurezza del mercato. Ai fini della valutazione del contesto interno in materia di rischi corruttivi è, inoltre, utile evidenziare che non risultano per l'anno 2025 – confermando anche l'identico andamento registrato nel biennio 2023/2024 – condanne penali o sanzioni disciplinari connesse a reati corruttivi.

Dall'ultimo monitoraggio, i cui esiti saranno riportati nel Referto annuale, emergono risultati soddisfacenti nell'attività di prevenzione della corruzione e nella estensione della trasparenza, anche oltre gli obblighi di legge. Serve, dunque, mantenere alta l'attenzione e, se possibile, migliorare e rafforzare, sempre nel rispetto principi di efficienza, efficacia ed economicità, le azioni di prevenzione e di trasparenza rispetto a quelle messe in atto in ossequio al precedente Piano.

Per fare ciò si può contare, all'interno del Ministero, su un consolidato sistema organizzativo di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza e dell'integrità amministrativa basato su un modello di "*governance* condivisa", che coinvolge tutti gli uffici dell'Amministrazione:

- rilevano, in primo luogo, il Vertice politico e amministrativo del Ministero, che formula indicazioni strategiche in materia di anticorruzione e trasparenza sulla scorta dei monitoraggi resi sull'attuazione dei piani approvati;
- oltre poi al RPCT, un ruolo di particolare rilievo nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza è svolto dall'Ufficio procedimenti disciplinari, al quale sono affidati, in particolare, compiti in materia di vigilanza sull'applicazione del Codice di cui al DPR 62/2013 e del Codice di comportamento dell'Amministrazione e relativamente ai procedimenti disciplinari di competenza, dall'Organismo Indipendente



- di Valutazione, che svolge tra le altre funzioni di controllo sugli obblighi di trasparenza e sugli obiettivi di anticorruzione, dal Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA), secondo quanto previsto dall'art. 33-ter del d.l. 179/2012 (su cui vedi Appendice B) ed il Responsabile della protezione dei dati (DPO);
- centrale, nell'attività di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza e dell'integrità amministrativa, è poi la "rete" dei Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, individuati con atto del rispettivo Direttore Generale in ogni Centro di Responsabilità. I Referenti svolgono, in costante raccordo con il RPCT (anche tramite riunioni periodiche di cadenza bimestrale), una continua attività di controllo e impulso rispetto agli uffici del singolo CdR. L'elenco dei Referenti è riportato nelle Appendici A e B alla presente Sezione ed è aggiornato tempestivamente in caso di variazioni di incarico;
 - partecipano, infine, al processo di gestione del rischio corruttivo i dirigenti generali, secondo anche quanto previsto dall'art. 16, commi da 1-bis a 1-quater, d.lgs. n. 165/2001, ed i dirigenti non generali, nonché tutti i dipendenti e collaboratori del Ministero, chiamati anche dal Codice di Comportamento di Amministrazione a fornire un contributo proattivo per le attività di anticorruzione e trasparenza.

STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA

L'Amministrazione è chiamata a rafforzare i presidi di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza "attraverso un metodo inclusivo e aperto" nei confronti delle imprese, dei cittadini, dei dipendenti del ministero e di tutti gli stakeholder che possano fornire un contributo di progressivo miglioramento al sistema di anticorruzione esistente.

Rilevano, inoltre, nella generale strategia di prevenzione della corruzione, le altre indicazioni contenute nell'Atto di Indirizzo in materia di semplificazioni dei procedimenti amministrativi, in quanto misura che riduce alla radice i possibili rischi corruttivi derivanti da stratificazione normativa, eccessiva regolamentazione, incertezza applicativa e conseguente eccesso di discrezionalità.

Continuerà l'opera di semplificazione procedurale e di facilitazione dell'accessibilità degli strumenti e dei servizi gestiti, anche attuando iniziative di coinvolgimento delle imprese e degli altri destinatari nella progettazione di tali interventi di semplificazione.



In attuazione di tali indicazioni, **la strategia per il triennio 2026-28 si baserà sulla “manutenzione” e sul rafforzamento del sistema in essere di prevenzione della corruzione, attraverso il sempre maggiore coinvolgimento di imprese, cittadini e personale del Ministero, con particolare riferimento alla semplificazione/digitalizzazione dei procedimenti di competenza dell’Amministrazione e all’estensione della trasparenza oltre gli obblighi di legge.**

L’attività di prevenzione sarà effettuata attraverso l’attuazione delle misure generali e la realizzazione delle azioni di contrasto illustrate nei seguenti paragrafi nonché con l’implementazione delle misure specifiche individuate per i processi a maggior rischio corruttivo nell’**allegato 5**.

MAPPATURA DEI PROCESSI, IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

La mappatura dei processi è stata realizzata, in attuazione della metodologia proposta nel PNA 2019-2021, confermata nel PNA 2022-24 e alle indicazioni per la definizione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, fornite dall’ANAC il 23 luglio 2025, provvedendo alla redazione da parte dei CdR di schede, richiedenti le seguenti informazioni:

- ✓ **descrizione del processo ed analisi delle singole fasi;**
- ✓ **identificazione di eventuali eventi rischiosi** riferiti alle fasi/attività di competenza;
- ✓ **valutazione degli interessi coinvolti** (considerando il livello “Basso” se l’attività è riferita a soggetti interni all’Amministrazione);
- ✓ **valutazione del grado di discrezionalità** (considerando il livello “Basso” se il processo è dettagliatamente disciplinato in specifici atti organizzativi);
- ✓ **valutazione del livello di trasparenza** del processo decisionale (considerando il livello “Basso” se il processo risulta completamente tracciato e trasparente);
- ✓ **individuazione del principale “fattore abilitante”**, vale a dire della causa degli eventi corruttivi che possono potenzialmente verificarsi nel processo;
- ✓ **descrizione delle misure generali adottate** e valutazione della loro capacità di incidere sui “fattori abilitanti”;
- ✓ **identificazione del livello di rischio complessivo**, derivante dalla ponderazione tra la valutazione del livello d’interesse, il grado di discrezionalità, il livello di trasparenza/opacità del processo e le misure di prevenzione esistenti;



- ✓ la **motivazione** della valutazione di rischio assunta;
- ✓ in tutti i casi in cui sia ritenuto utile, si è infine proceduto all'**individuazione di eventuali ulteriori misure specifiche**, correlate al “fattore abilitante” individuato, specificandone tempi, fasi e responsabilità dell’attuazione ed individuando gli indicatori di monitoraggio ed i valori attesi.

La riorganizzazione, con il radicale mutamento del modello organizzativo, ha imposto di rivedere la mappatura dei processi per calarla nella nuova struttura, come accennato nelle sezioni precedenti, ancora non definita per quanto riguarda gli uffici dirigenziali di livello non generale. Un’analisi di dettaglio è riportata nell'**Allegato 5**.

MISURE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

A fronte dell’attività di monitoraggio sull’attuazione ed efficacia delle misure adottate nel 2025, sono state previste le seguenti misure di carattere generale, da attuarsi secondo le indicazioni operative contenute negli **allegati da 5 a 9** alla presente sottosezione.

La trasparenza

La trasparenza ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione. È lo strumento principe del controllo democratico e dell’opinione pubblica sull’organizzazione e sull’impiego delle risorse pubbliche da parte delle pubbliche amministrazioni.

La sezione è impostata come un atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire all’interno dell’Amministrazione, centrale e periferica, l’individuazione, l’elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati al fine di consentire il controllo da parte degli utenti sullo svolgimento efficiente ed efficace dell’attività amministrativa posta in essere.

Perciò, per impulso del Vertice politico e amministrativo, dall’inizio della Legislatura e, in particolare, nell’ultimo triennio è stata estesa, oltre gli stretti obblighi di legge, l’ambito delle informazioni e degli atti prodotti dal Mimit accessibili ai cittadini sul sito istituzionale.

In particolare, nel 2024 è stata rinnovata e nel 2025 messa a regime la Piattaforma per la registrazione dei colloqui e degli incontri con i portatori d’interessi (cd. Registro Trasparenza). Al Registro della Trasparenza devono iscriversi le società di consulenza, gli studi legali, i liberi professionisti, le imprese e le associazioni di categoria nonché le organizzazioni non governative, i centri studi, gli istituti accademici e di ricerca, etc., che vogliano richiedere



incontri con gli Organi di vertice politico e amministrativo del Ministero.

Questi ultimi pubblicano con cadenza periodica la data, l'oggetto ed i soggetti incontrati al link <https://portaledati.mimit.gov.it/registro-trasparenza>.

Nel corso del 2026, il Registro Trasparenza sarà sottoposto a monitoraggio ai fini di eventuali modifiche migliorative.

Nel 2025 è stato avviato, altresì, un processo di ammodernamento delle banche dati – non più adeguate al volume dei dati trattati e non conformi alle vigenti prescrizioni in materia di sicurezza informatica (*cybersecurity*) – che supportano l'attività di trasparenza, *iter* di cui si è data notizia agli uffici con specificazione del relativo cronoprogramma nel corso di apposito incontro tenutosi il 17 giugno 2025.

Lo *switch*, tuttora in corso, ha avuto impatto sull'attività quotidiana di inserimento degli atti e delle informazioni da parte degli addetti designati dagli uffici, stante le necessarie sospensioni imposte dall'attività di manutenzione curata dalla Divisione dei sistemi informativi. Tali implementazioni, necessarie ed indispensabili per ottenere sistemi più sicuri ed efficienti, continueranno sino a tutto il 2026 e si prevede che potranno concludersi a metà del 2027.

Nel 2026, nonostante “i lavori in corso”, si interverrà sull'architettura della Sezione “Amministrazione trasparente” (AT), che dovrà essere riveduta alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC nella delibera ANAC n. 495 del 2024 e della Delibera n. 481 del 3 dicembre 2025, allorché gli schemi attualmente in sperimentazione saranno definitivamente approvati. Allo stato, difatti, gli schemi pubblicati insieme alla menzionata delibera non sono vincolanti – come ha avuto modo di precisare in più occasioni la stessa ANAC – fatta eccezione dei seguenti tre: artt. 4-bis sui pagamenti, 13 sull'organizzazione e 31 sui controlli.

Per quanto riguarda la sottosezione “Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici” ogni iniziativa è sospesa in attesa del parere richiesto all'ANAC sui procedimenti di attribuzione degli incentivi alle imprese, per i quali gli obblighi relativi alla trasparenza dovrebbero essere assolti con la pubblicazione delle informazioni relative sulla Piattaforma Incentivi.gov.it, di cui si parlerà a breve.

Difatti, gli obblighi di trasparenza sono assolti non soltanto attraverso la Sezione AT del sito istituzionale, ma anche attraverso altre piattaforme dedicate a settori di attività amministrative, previste da norme di legge: la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) presso l'ANAC, il Sistema informativo di rilevazione delle concessioni di beni pubblici (Siconbep) presso il MEF, la Piattaforma incentivi.gov (Registro Nazionale Aiuti – RNA e Open data)



presso questo Dicastero.

Sulla diffusione dell'informazione sul funzionamento di quest'ultima Piattaforma è stata dedicata, tra l'altro, la Giornata della trasparenza del 2025, tenutasi il 17 dicembre.

La stessa delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 ha altresì raccomandato alle amministrazioni di prestare attenzione, al fine di migliorare la qualità della trasparenza e assicurare il rispetto dei requisiti previsti dal testo unico sulla trasparenza, alla fase istruttoria precedente alla pubblicazione prevedendo l'attività di validazione del dato e dell'atto da inserire nella Sezione "Amministrazione trasparente e affidando tale compito ad un dipendente in possesso delle conoscenze necessarie allo svolgimento dell'incarico. Questa Amministrazione ha dato attuazione alla indicazione di ANAC, optando per la scelta di default, cioè individuando i validatori nei dirigenti degli uffici competenti: ciascun dirigente in carica svolge il compito di validatore delle informazioni e dei dati che produce e rispetto ai quali vige l'obbligo di pubblicazione ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Al riguardo, all'esito degli incontri con i referenti degli uffici tenutisi il 12 febbraio (con indicazioni agli uffici diramate da nota circolare del 21 febbraio 2025), il 7 maggio e il 3 dicembre 2025, è stata concordata la messa a regime, sin dalla fine del 2025, del circolo virtuoso di collaborazione tra validatore/referente/RPCT ai fini del miglioramento della qualità dei dati pubblicati sul sito istituzionale, come consigliato da ANAC nella più volte citata delibera.

Misure di monitoraggio e vigilanza

Il monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione è predisposto annualmente dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sia per l'amministrazione centrale che per quella periferica.

In particolare, le azioni consistono nel monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità, nel predisporre una Relazione annuale sullo stato del medesimo, nel promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza.

I risultati delle suddette attività vengono riferiti agli organi di indirizzo politico del Ministero che ne tengono conto ai fini dell'aggiornamento degli obiettivi strategici di trasparenza che confluiscono nel documento dell'anno successivo.

Per quanto riguarda la trasparenza oltre gli obblighi di legge, nel triennio 2026/2028,



compatibilmente con le risorse disponibili per investimenti nell'ammmodernamento sistemi informativi, sarà ampliata l'area delle informazioni a disposizione dei cittadini e migliorata la fruibilità di quelle già presenti sul sito *web*.

Whistleblowing

Già dalla fine del 2023 è in funzione sul portale del Ministero la nuova versione della piattaforma whistleblowing, raggiungibile al link: <https://whistleblowing.mimit.gov.it/#/>

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, difatti, sono state ampliate le categorie di soggetti tutelati per la segnalazione di possibili illeciti e le modalità di effettuazione di tali segnalazioni, sempre assicurando la massima riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Possono essere oggetto di segnalazione le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo ed in particolare:

- ✓ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- ✓ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- ✓ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, il mercato interno ovvero atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Possono accedere all'applicazione informatica "whistleblowing" per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, grazie all'utilizzo di specifiche tecnologie crittografiche, prima limitata ai dipendenti e altri lavoratori che svolgessero la propria attività presso l'Amministrazione, anche a consulenti a vario titolo,



tirocinanti, stagisti, pensionati e altri soggetti che non hanno più, o non hanno ancora un instaurato, un rapporto di lavoro con l'Amministrazione (cfr. art. 3, d.lgs. 24/2023).

Il d.lgs.24/2023 art. 2, comma1, lettera h), prevede che il segnalante può avvalersi del "facilitatore" definito come "una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata".

Si evidenziano, infine, le ampie misure di protezione previste dagli articoli 16 e seguenti del d.lgs. 24/2023 ed in particolare il divieto di azioni ritorsive previsto dall'art. 17 non solo nei confronti del segnalante, ma anche dei soggetti c.d. "facilitatori", delle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante ovvero ad esso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Gli articoli 19 e 21 prevedono, infine, la assoluta nullità degli atti ritorsivi posti in essere e attribuiscono rilevanti poteri istruttori e sanzionatori all'ANAC.

Nel corso del 2025 non vi sono state segnalazioni di illeciti attraverso la piattaforma dedicata. Il dato non preoccupa perché è in linea e non contraddice quanto risulta da altri fonti nonché dagli elementi conosciuti del contesto interno ed esterno.

Nel prossimo biennio e a partire dall'anno in corso, s'intende adeguare e aggiornare le disposizioni interne di attuazione della disciplina di protezione del *whistleblower* alle linee guida diramate da ANAC al termine dell'anno scorso, con la delibera del 26 novembre 2025 n. 478.

Rotazione

Nell'ambito della prevenzione della corruzione, la rotazione ordinaria del personale rappresenta una misura organizzativa di carattere generale e di utilizzo delle risorse umane applicabile a tutto il personale e finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie e inadeguate nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di personale nello stesso ruolo o funzione.

Con la riorganizzazione del 2024 e con gli ulteriori, più limitati, avvicendamenti effettuati nel 2025, la rotazione di dirigenti e personale delle aree ha interessato oltre l'ottanta per cento dei dipendenti di ruolo e in prestito.

Si prevedono ulteriori, seppure circoscritti, avvicendamenti nel 2026 e, complessivamente, nel triennio prossimo.



Restano ferme, al riguardo, le indicazioni per la rotazione del personale contenute nell'**allegato 6**. In particolare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi erogati:

- ✓ per gli incarichi dirigenziali, si invita ad una durata dell'incarico fissata al limite minimo legale e comunque al *turn-over* dopo un quinquennio;
- ✓ per i funzionari di livello più elevato (in special modo quelli ai quali sia stata attribuita una posizione organizzativa), si auspica una rotazione tendenzialmente completa del personale in servizio nell'ufficio al 1° gennaio 2020 in un quinquennio, compatibilmente con l'effettiva acquisizione di nuovo personale.

Formazione

Da diversi anni l'attività di formazione/sensibilizzazione del personale sulle tematiche della trasparenza e dell'anticorruzione costituisce un punto centrale dell'attività del Ministero.

La formazione è stata erogata prevalentemente a distanza. Generalmente, per ogni corso di formazione erogato, sono stati somministrati ai partecipanti dei questionari finalizzati a misurare il loro livello di gradimento.

Oltre tale formazione "frontale", svolta prevalentemente attraverso corsi SNA, si segnala l'ampia e continuata azione di formazione e sensibilizzazione svolta "*in house*" in occasione dei periodici incontri del RPCT con gli Uffici del Ministero, gli incontri su trasparenza e privacy tenuti anche con l'intervento del DPO, le giornate di formazione principalmente dedicate ai neoassunti, la Giornata annuale MIMIT dell'Anticorruzione svolta il 17 dicembre 2025.

In particolare, nel corso del 2025, il Mimit, in collaborazione con la SNA, ha portato a termine un piano di formazione nazionale in materia di anticorruzione per tutto il personale in servizio sia presso l'amministrazione centrale sia presso gli uffici periferici, con l'obiettivo di fornire alle risorse umane un quadro complessivo e organico della strategia, degli strumenti e delle misure di prevenzione della corruzione.

Nell'anno 2025, difatti, sono stati erogati corsi di formazione per un totale di più di 6.600 ore.



Tabella 3 - ore di formazione erogate al personale MIMIT sulle tematiche della trasparenza e dell'anticorruzione nel 2025

Struttura		dipendenti partecipanti	Ore di formazione
DGCM	Direzione generale consumatori e mercato	57	352
DGIAI	Direzione generale per gli incentivi alle imprese	113	608,5
DGIND	Direzione generale per la politica industriale, la riconversione e la crisi industriale, l'innovazione, le PMI e il made in Italy	57	332
DGPI-UIBM	Direzione generale per la proprietà industriale – Ufficio italiano brevetti e marchi	52	293,5
DGSIF	Direzione generale dei servizi interni e finanziari	157	791,5
DGST	Direzione generale per i servizi territoriali	312	1854,5
DGTEC	Direzione generale per le nuove tecnologie abilitanti	11	51
DGTEL	Direzione generale per il digitale e le telecomunicazioni - Istituto superiore delle comunicazioni e delle tecnologie dell'informazione	131	834
DGV	Direzione generale servizi di vigilanza	86	499
DipDigitale	Dipartimento per il digitale, la connettività e le nuove tecnologie	23	160
DipImprese	Dipartimento per le politiche per le imprese	12	102
DipMercato	Dipartimento mercato e tutela	12	101,5
DipSTEV	Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza	12	126,5
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione	4	20
PNRR	Unità di missione per l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	15	163
UDCM	Uffici di diretta collaborazione del Ministro	41	295,5
UMASI	Unità di missione Attrazione e sblocco investimenti	9	46
UMGP	Unità di missione a supporto del Garante per la sorveglianza dei prezzi	9	44
Totale complessivo		1113 (su 1948)	6674,5

Per il triennio 2026-2028 si prevede di organizzare ulteriori corsi in presenza, come quelli



realizzati nel 2025, anche eventualmente con la collaborazione del DPO.

Nella parte relativa alla formazione “frontale”, oltre ai corsi SNA saranno disponibili per i dipendenti e per gli uffici richiedenti le offerte formative dedicate ai dipendenti del Ministero, tra l’altro sui temi che qui interessano, presso la piattaforma PA360. E dall’anno corrente anche accedendo alla piattaforma “*Fondazione Gazzetta Amministrativa*” nella quale è presente un corso in materia di Anticorruzione.

Data l’importanza della materia e al fine del raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, anche nel 2026 sarà **prioritaria la formazione dei nuovi assunti** e del personale interessato ai processi finanziati con il PNRR, che sarà realizzata – oltre che con corsi organizzati dalla SNA e da altri istituti di formazione – attraverso specifici incontri svolti (in modalità mista in presenza/da remoto) dal RPCT e altri esperti della materia sui singoli profili applicativi degli strumenti anticorruzione nel contesto di attività del Ministero delle Imprese e del *Made in Italy*. Avranno, inoltre, rilievo prioritario le attività formative, rivolte in primo luogo e per i diversi profili al personale impegnato in acquisti di beni, servizi e forniture, concernenti il **nuovo Codice dei contratti pubblici**.

Inconferibilità, incompatibilità e gestione del conflitto d’interesse

Anche nel 2025 il RPCT ha reso, a richiesta, pareri su casi dubbi riguardanti conflitti d’interesse anche potenziali, così svolgendo un’attività di prevenzione e svolto incontri con i referenti sul tema. Nello stesso anno, appena concluso, sono stati effettuati altresì i controlli sul campione selezionato ed hanno avuto esito negativo. Si è già provveduto alla scelta di un nuovo campione sul quale saranno effettuati i controlli di rito nell’anno corrente. Precisamente, l’attività di verifica e controllo a campione in materia di inconferibilità, incompatibilità e conflitti di interesse, si svolgerà secondo quanto stabilito nell’**allegato 8**.

In particolare, per le dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità, l’Ufficio che conferisce l’incarico dovrà:

- ✓ verificare le dichiarazioni ed i curricula sulla base dell’oggetto dell’incarico;
- ✓ controllare gli incarichi extraistituzionali attraverso la consultazione della sezione “Amministrazione Trasparente – Personale - Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti”;
- ✓ svolgere un’eventuale istruttoria integrativa – con le amministrazioni o enti presso cui il soggetto interessato ha svolto incarichi o attività – al fine di ottenere chiarimenti o



documentazione qualora sorgano fondati dubbi in seguito all'esame del *curriculum* e delle dichiarazioni.

La competente Divisione della Direzione generale per i servizi interni e finanziari svolgerà successivamente un'attività di verifica annuale su un campione estratto a sorte pari al 10% delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità presentate nell'anno precedente. Per le dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità, per le quali sussiste la necessità di acquisizione annuale delle relative dichiarazioni, l'Ufficio che ha conferito l'incarico dovrà:

- ✓ verificare la dichiarazione annuale di assenza di cause di incompatibilità;
- ✓ svolgere una eventuale istruttoria integrativa al fine di ottenere chiarimenti o documentazione qualora sorgano fondati dubbi in seguito all'esame della dichiarazione.

Anche in questo caso, la Direzione generale per i servizi interi e finanziari svolgerà successivamente un'attività di verifica annuale su un campione estratto a sorte pari al 5% delle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità presentate nell'anno precedente.

Per la fattispecie del conflitto di interesse, ora disciplinata dall'art. 11 del nuovo Codice di Comportamento, tutte le divisioni che gestiscono processi ad alto rischio corruttivo o comunque competenti in materia di stipulazione di contratti o autorizzazione, gestione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, curano l'acquisizione e relativa verifica, per tutto il personale dell'ufficio e per i consulenti o collaboratori esterni, con cadenza biennale, della dichiarazione di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi con eventuale indicazione dei casi in cui il soggetto si è astenuto.

Alla predetta normativa occorre aggiungere quanto previsto dal **nuovo Codice dei contratti pubblici** che, all'art. 16, ribadisce l'obbligo di comunicazione all'Amministrazione /stazione appaltante e di astensione per il personale che versa in situazioni di conflitto di interesse.

Una particolare attenzione viene riservata dall'ANAC alle misure volte a prevenire ed evitare situazioni di conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, in considerazione dello speciale rilievo che la gestione di tale tipologia di conflitto assume nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, individuato come uno dei settori a maggior rischio corruttivo.

Al riguardo, l'Autorità Anticorruzione ha ricordato che specifiche disposizioni sono state dettate sia a livello nazionale (cfr., al riguardo, il sopra citato art. 16 del Codice dei contratti pubblici), sia, in ambito europeo, dalla normativa emanata per l'attuazione del PNRR.



In ambito europeo, l'art. 22 del Regolamento UE 241/2021 (Regolamento relativo al dispositivo per la ripresa e la resilienza), al fine di prevenire situazioni di conflitto di interessi, stabilisce specifiche misure, imponendo, fra l'altro, agli Stati membri, l'obbligo di fornire alla Commissione i dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell'appaltatore "in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi".

Le misure fissate a livello europeo sono state recepite dallo Stato italiano oltre che in specifiche disposizioni normative, anche in alcuni atti adottati dal MEF, dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e dal Servizio centrale per il PNRR.

Tra le indicazioni fornite nelle Linee guida del MEF (circolare n. 30/2022), viene segnalata, in particolare, quella che prevede oltre all'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del titolare effettivo, anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione da parte dello stesso titolare effettivo di assenza di conflitto di interessi.

L'Autorità Anticorruzione indica, infatti, quale principale misura per la gestione del conflitto di interessi, il c.d. "sistema delle dichiarazioni" che devono essere rese da coloro che operano nell'ambito degli Uffici che gestiscono contratti pubblici e dai RUP.

Con la già citata delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 di aggiornamento al PNA 2022, l'Autorità ha confermato quanto già precedentemente indicato con riferimento ai soggetti cui spetta rilasciare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle stesse.

Nel richiamare, l'attenzione sugli ulteriori approfondimenti forniti in materia dall'ANAC, da ultimo nella parte speciale del PNA 2025 (vedi paragrafo 3), al momento in fase di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, dedicato al conflitto di interessi nei contratti pubblici, si evidenzia che l'attuazione della misura coinvolge tutti i Dirigenti degli Uffici che gestiscono i contratti pubblici, i quali dovranno acquisire le dichiarazioni e verificare la veridicità delle stesse.

Nel corso del 2026 si prevede, altresì, di aggiornare le indicazioni operative sull'attuazione della misura di prevenzione in parola alla luce del menzionato PNA 2025 nonché delle linee guida in materia da ultimo diramate da ANAC con le delibere n. 328 del 30 luglio 2025 e n. 464 del 26 novembre 2025.

A tal fine, a partire da febbraio e sino a dicembre 2026, saranno programmati incontri di approfondimento con i referenti degli uffici sugli aspetti dubbi e controversi della materia (vedi



anche sopra: Formazione).

A tal fine, secondo un programma definito all'inizio del 2026, si terranno appositi incontri con i referenti di tutti gli uffici allo scopo di approfondire tutti gli aspetti pratici e concreti relativi all'applicazione della misura generale di prevenzione in parola.

Gli esiti dei monitoraggi che sono programmati per l'anno corrente permetteranno di effettuare eventuali modifiche, miglioramenti e integrazioni ai fini della entrata a regime delle disposizioni interne entro l'anno 2027.

Gestione del pantouflage

Relativamente alla fattispecie del c.d. "*pantouflage*", di cui art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 (inserito dall'art. 1, comma 42, lettera l), della legge n. 190/2012), vale a dire il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano "*esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni*", di prestare, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri, ferme restando le indicazioni contenute nell'**allegato 7** alla presente Sezione, si aggiungono le seguenti ulteriori indicazioni operative in merito alle verifiche sul rispetto del divieto alla luce delle linee guida n.1 adottate dall'ANAC con la delibera n. 493 del 25 settembre 2024.

In tale allegato, conformemente anche a quanto previsto dal PNA 2022-24 (approfondimento *pantouflage*) nonché dalla delibera ANAC n.493 del 25 settembre 2024, recante "*linee guida n° 1 in tema di divieto di pantouflage*", si prevedono i seguenti obblighi:

- 1) inserire nei bandi di gara, anche mediante procedura negoziata, nonché negli atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, contributo, sussidio, vantaggio economico di qualunque genere a persone, ad enti pubblici e privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulate dall'Amministrazione, la previsione relativa all'assenza di incarichi a qualsiasi titolo attribuiti in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001;
- 2) inserire nei medesimi atti un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerga il mancato rispetto della norma in commento;
- 3) inserire nei contratti di assunzione di personale stipulati dall'Amministrazione ovvero negli atti di conferimento a qualsiasi titolo di incarico la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa, a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, per i tre



- anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- 4) l'obbligo di inserire negli atti di cessazione del rapporto di lavoro una specifica clausola informativa sul divieto, per il soggetto cessando, di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con il Ministero delle Imprese e del *Made in Italy*, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati nei confronti dei quali abbia esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione;
 - 5) ove emerga nell'espletamento di un bando di gara o negli atti prodromici all'affidamento di un contratto il mancato rispetto della norma in commento, il dovere per il titolare dell'azione amministrativa di disporre l'immediata esclusione del soggetto interessato, dandone tempestiva comunicazione all'RPCT;
 - 6) ove emerga nella conduzione di un contratto il mancato rispetto della norma in commento, il dovere per il titolare dell'azione amministrativa interessata di disporre l'immediata sospensione dello stesso, dandone tempestiva comunicazione all'RPCT;
 - 7) la necessità che i diversi Centri di Responsabilità forniscano all'RPCT, in occasione del monitoraggio di fine anno, apposita dichiarazione che attesti il pieno adempimento delle indicazioni sopra riportate.

Ciascun ufficio, dopo aver acquisito le dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di *pantouflage*, provvede ad effettuare annualmente le verifiche a campione sugli ex dipendenti con le modalità e nel rispetto delle priorità di seguito illustrate.

- a) Il campione è scelto in misura non inferiore al 5 per cento dei dipendenti che nei tre anni precedenti hanno esercitato effettivamente poteri autoritativi e negoziali all'interno dell'ufficio procedente. Detta percentuale può essere rimodulata, nel triennio, secondo il principio di gradualità, tenendo conto della dotazione organica, dei flussi pensionistici e del grado di perfezionamento degli strumenti di controllo. Ricordiamo a noi stessi che l'invito ad effettuare l'impegno e la dichiarazione è rivolto ai dipendenti che hanno esercitato i già menzionati poteri nel triennio precedente alla cessazione.

Se la verifica è effettuata nella misura minima, la percentuale del 5 per cento è così distribuita:

- 2 per cento campione ex dipendenti entro un anno dalla cessazione;
- 2 per cento campione ex dipendenti entro due anni dalla cessazione;
- 1 per cento campione ex dipendenti entro tre anni dalla cessazione.



Le percentuali possono essere aumentate a discrezione degli uffici procedenti secondo valutazioni di opportunità e rimodulate annualmente secondo i criteri sopra esplicitati.

b) Nella determinazione del campione si osservano le seguenti priorità:

- ex dipendenti rientranti nel novero dei soggetti sottoposti al divieto e che non hanno reso la dichiarazione d'impegno;
- dirigenti con incarichi di funzione dirigenziale con esercizio in via esclusiva di poteri autoritativi e negoziali in settori ad alto rischio corruttivo secondo la mappatura del PIAO del pertinente triennio;
- soggetti che hanno rivestito ruoli apicali, anche se non hanno esercitato in via esclusiva poteri autoritativi e negoziali.

Va da sé che per tutte le categorie sopraindicate, la verifica avrà comunque ad oggetto l'accertamento del rispetto del divieto avuto riguardo agli elementi costitutivi della fattispecie: cioè avuto riguardo agli elementi soggettivi (privati nei cui confronti sono stati esercitati poteri autoritativi e negoziali) oggettivi (esercizio effettivo di poteri autoritativi e negoziali) e alle coordinate temporali di valenza del divieto (l'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali rilevante è quello avvenuto nei tre anni anteriori alla cessazione; il divieto viene meno trascorsi tre anni dalla cessazione).

L'esito delle verifiche viene comunicato al RPCT per le conseguenti iniziative presso l'ANAC, che esercita i poteri di vigilanza e sanzionatoria in materia di violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165 del 2001 in ossequio al Regolamento approvato con la delibera 493-bis del 25 settembre 2024, come modificato dalla delibera n. 329 del 30 luglio 2025.

Il RPCT, inoltre, promuove la verifica d'ufficio, avvalendosi eventualmente della collaborazione degli uffici e, in particolare, dei competenti uffici della Direzione generale dei servizi interni e finanziari, nel caso in cui:

- 1) pervengano segnalazioni circa la violazione del divieto di *pantouflage*, anche di whistleblower sulla piattaforma dedicata (vedi sopra: Whistleblowing. Piattaforma dedicata e adeguamento alle nuove linee guida);

Per essere presa in esame, la segnalazione deve contenere informazioni non generiche ma circostanziate, tali da permettere l'avvio dell'azione di accertamento. Dunque, deve contenere informazioni minime per l'avvio dell'istruttoria: l'identità del soggetto inadempiente e il privato con il quale è stato instaurato il rapporto di lavoro o professionale, ambito temporale, pure approssimato, del rapporto lavorativo.



2) apprenda, anche da fonti aperte, di violazioni imputabili a soggetti tenuti all'osservanza del divieto. Anche in tale evenienza, è indispensabile che la fonte riporti tutti gli elementi necessari e sufficienti per l'avvio dell'istruttoria.

Il RPCT, ancora, previene ed evita il verificarsi della violazione in parola fornendo, con la collaborazione eventuale di ANAC, pareri sui casi dubbi nonché avvalendosi della collaborazione dei portatori di interessi registrati nella apposita Piattaforma MIMIT, come previsto nella direttiva del Ministro (vedi sopra: Trasparenza).

La verifica, sia ad iniziativa degli uffici sia ad iniziativa del RPCT, è effettuata utilizzando le banche dati disponibili e, se del caso, chiedendo la collaborazione delle Amministrazioni in possesso di informazioni utili all'accertamento de quo, come, a titolo d'esempio, l'Agenzia delle entrate, la Guardia di finanza, anche avvalendosi del protocollo d'intesa in vigore, l'INAIL, etc.

Per assicurare economie di scala e un'azione coordinata e applicazione uniforme dei criteri sopra illustrati, nel 2026, le verifiche saranno programmate ed effettuate dagli uffici in stretta collaborazione con il RPCT e con i competenti uffici della Direzione generale dei servizi interni e finanziari.

Il Codice di Comportamento

In attuazione della Delibera ANAC 19 febbraio 2020, n. 177, recante "*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*", con decreto del Ministro dello Sviluppo Economico 26 aprile 2022 è stato adottato il nuovo Codice di Comportamento del Ministero, che integra e specifica il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR 62/2013, ed è in particolare finalizzato a:

- ✓ estendere l'ambito soggettivo di applicazione a tutti i soggetti esterni all'Amministrazione che operino a qualsiasi titolo al suo interno, ponendo in capo a questi alcuni obblighi specifici;
- ✓ ricondurre l'apparato sanzionatorio alle sedi legislativa e della contrattazione collettiva;
- ✓ evidenziare gli obblighi di tutti i destinatari in materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza;
- ✓ aggiornare e specificare alcune previsioni in materia di utilizzazione delle dotazioni strumentali, in particolare informatiche, assicurando risparmio energetico e riciclo, comportamento in servizio, regali, compensi ed altre utilità;



- ✓ porre alcune specifiche previsioni in materia di incarichi aggiuntivi conferiti dall'Amministrazione.

Trascorso oltre un triennio dall'adozione, si ritiene opportuno avviare, tra l'altro, una consultazione interna ai fini di un suo aggiornamento, a partire dal 2026 e da completare entro il 2027.

Strategia antifrode per l'attuazione del PNRR

Nel 2025 l'Unità di missione per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e resilienza (PNRR), istituita presso il MIMIT ai sensi dell'art. 8, comma 1, del decreto-legge 21 maggio 2021, n. 77, convertito dalla legge 29 luglio 2021, n.108, ha approvato un nuovo Regolamento del Gruppo di Autovalutazione del Rischio di frode e provveduto ad adeguare la strategia antifrode alle indicazioni di strategia generale impartite dal Ragioniere generale dello Stato. Nel corso della riunione del Gruppo del 12 dicembre 2025 è stato presentato l'esito della autovalutazione.

La Strategia antifrode – elaborata d'intesa con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del MIMIT, in costante raccordo con la Guardia di Finanza, e in ottemperanza alle previsioni del vigente Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione, nonché del Codice di comportamento dei dipendenti del MIMIT - adotta un approccio dinamico e mirato per la gestione dei rischi di frode, basato sui seguenti cinque pilastri:

- 1) prevenzione;
- 2) individuazione;
- 3) segnalazione delle frodi e registro dei controlli;
- 4) recupero delle somme indebitamente corrisposte/percepite e azioni correttive;
- 5) autovalutazione del rischio frode.

Rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti esterni

L'Amministrazione anche per il periodo di riferimento provvederà al monitoraggio dei rapporti con i soggetti esterni che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti entro il secondo grado tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti



e i dirigenti e dipendenti dell'amministrazione.

A tal fine, i dirigenti degli uffici che svolgono attività contrattuale o curano i procedimenti indicati nella citata disposizione verificheranno eventuali relazioni intercorrenti tra i dipendenti che curano tali procedure negoziali o amministrative e i suddetti soggetti mediante acquisizione della dichiarazione di cui all'**allegato 8**.

Il RPCT potrà richiedere al riguardo dati e informazioni e potrà procedere a controlli anche a campione, con particolare riferimento alle procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture.

Vigilanza in materia di trasparenza e anticorruzione nei confronti dei soggetti controllati, vigilati e partecipati

L'attività di vigilanza sull'adozione delle misure volte alla prevenzione amministrativa della corruzione, da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni, nonché degli enti pubblici economici, assume un ruolo di particolare rilievo nell'ambito del sistema di prevenzione e lotta ai fenomeni corruttivi.

Pertanto, le Direzioni competenti (vedi Appendice C) continueranno ad assicurare e a garantire che gli enti in questione provvedano a curare gli adempimenti di legge in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza.

Le Strutture interessate, in occasione dei monitoraggi, con cadenza annuale o comunque ogni qualvolta se ne ravvisi l'esigenza, avranno cura di riferire sull'esito delle verifiche effettuate e sulle relative direttive impartite, segnalando, in ogni caso, inosservanze o irregolarità eventualmente rilevate.

Prospetto sintetico delle principali azioni previste per il triennio

Per il triennio 2026-2028 saranno prioritariamente implementate le seguenti azioni riferite a misure di carattere generale, trasversali a tutti i processi di competenza del Ministero.

Le azioni saranno poste in essere, con la supervisione ed il coordinamento del RPCT, dalle strutture dell'Amministrazione competenti per materia.

Come per la programmazione e attuazione delle misure specifiche, saranno progressivamente rafforzati gli strumenti di confronto con imprese e cittadini, al fine di rilevare le esigenze prioritarie da parte degli *stakeholders* dell'Amministrazione, raccoglierne utili suggerimenti e migliorare continuamente le azioni del Ministero di contrasto alla corruzione e promozione dell'integrità amministrativa.



Di seguito, alcuni dei punti prioritari del Piano nel triennio:

Anno 2026:

- ✓ messa a regime della nuova mappatura dei processi e della conseguente valutazione dei rischi;
- ✓ verifica dello stato e dei miglioramenti della Sezione “*Amministrazione trasparente*” del sito istituzionale e della interoperabilità con le altre piattaforme pro Trasparenza, BNCP, SICONBEP, Piattaforma incentivi.gov, etc.;
- ✓ programma di incontri di approfondimento, a partire da febbraio e sino a dicembre 2026, con i referenti degli uffici sull’applicazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità, incompatibilità e conflitto d’interessi, anche ai fini dell’aggiornamento delle disposizioni operative alla luce delle delibere ANAC n. 328 del 30 luglio 2025 e n. 464 del 26 novembre 2025.
- ✓ studio e avvio della consultazione degli uffici ai fini dell’aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti MIMIT;
- ✓ in continuità con il triennio precedente, proseguiranno le iniziative di formazione sul vigente Codice dei contratti pubblici e sulle disposizioni in materia di anticorruzione, trasparenza e integrità amministrativa, con accesso prioritario ai neoassunti ed ai dipendenti uffici coinvolti nella gestione dell’attività contrattuale e delle risorse PNRR;
- ✓ controlli a campione sulle procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture, sulle dichiarazioni relative all’assenza di cause di inconfiribilità, incompatibilità e conflitto d’interessi, sugli impegni relativi all’osservanza del divieto di pantouflage;
- ✓ prosecuzione dell’attività di verifica presso gli uffici impegnati nella gestione di risorse PNRR, in coordinamento con le strutture del competente Dipartimento e dell’Unità di Missione PNRR, in ossequio alle disposizioni del nuovo Regolamento del Gruppo di autovalutazione del rischio antifrode;
- ✓ realizzazione Giornata annuale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Anno 2027:

- ✓ all’esito dello studio e degli approfondimenti dell’anno 2026, riforma delle direttive in materia di incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi e in materia di whistleblowing;
- ✓ conclusione dell’iter di aggiornamento del Codice di comportamento Mimit;



- ✓ eventuali ulteriori iniziative per il miglioramento del sistema di trasparenza, oltre gli obblighi di legge, compatibilmente con le possibilità di sviluppo dei sistemi informativi in essere;
- ✓ iniziative di formazione/sensibilizzazione sul nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, del Codice di comportamento dei dipendenti MIMIT, del nuovo Codice dei contratti pubblici e delle ulteriori disposizioni in materia di anticorruzione, trasparenza e integrità amministrativa, con accesso prioritario a favore dei neoassunti e dei dipendenti assegnati per la prima volta ad uffici ad alto rischio di corruzione;
- ✓ controlli a campione sulle procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture;
- ✓ prosecuzione attività di informazione/formazione, in particolare per i neoassunti e per gli uffici che gestiscono risorse economiche, e dei controlli a campione in materia di inconfiribilità, incompatibilità e conflitti di interesse;
- ✓ prosecuzione controlli a campione in materia di *pantouflage*;
- ✓ realizzazione Giornata annuale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Anno 2028:

- ✓ all'esito dei monitoraggi, diramazione di ulteriori indicazioni agli uffici in merito alla più efficace applicazione delle misure generali di prevenzione;
- ✓ in particolare, con riferimento alla trasparenza, eventuali ulteriori iniziative per il miglioramento del sistema di pubblicità degli atti, oltre gli obblighi di legge, compatibilmente con le possibilità di sviluppo degli strumenti informativi in uso;
- ✓ iniziative di formazione/sensibilizzazione sul nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, del Codice di comportamento dei dipendenti MIMIT, del nuovo Codice dei contratti pubblici e delle ulteriori disposizioni in materia di anticorruzione, trasparenza e integrità amministrativa, con accesso prioritario a favore dei neoassunti e dei dipendenti assegnati per la prima volta ad uffici ad alto rischio di corruzione;
- ✓ controlli a campione sulle procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture, sulle dichiarazioni relative all'assenza di cause di inconfiribilità, incompatibilità e conflitto d'interessi, sugli impegni relativi all'osservanza del divieto di *pantouflage*;
- ✓ prosecuzione attività di informazione/formazione, in particolare per i neoassunti e per gli uffici che gestiscono risorse economiche, e dei controlli a campione in materia di inconfiribilità, incompatibilità e conflitti di interesse;



- ✓ realizzazione Giornata annuale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

MONITORAGGIO SULL'IDONEITA' E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE

L'attività di monitoraggio delle misure generali e specifiche sarà svolta a cura del RPCT attraverso, da un lato, la costante interlocuzione con i Centri di Responsabilità (in particolare in occasione delle riunioni periodiche che si svolgono con cadenza bimestrale con la "rete dei referenti") e, dall'altro, con la sottoscrizione finale della scheda di monitoraggio da parte del vertice del CdR, secondo il modello oramai consolidato da anni presso il Ministero e progressivamente affinato.

In particolare, la scheda concerne i seguenti ambiti:

- ✓ adempimenti in materia di "Trasparenza", con riferimento alla puntuale verifica degli adempimenti previsti dalla normativa vigente e analiticamente riportati nell'allegato 9 - Flusso Attività Trasparenza alla presente sottosezione;
- ✓ monitoraggio delle misure di "Formazione" in materia di prevenzione della corruzione;
- ✓ adempimenti in materia di "Rotazione", con riferimento alle misure intraprese ai sensi di quanto previsto dal relativo allegato n. 5 in materia di rotazione del personale dirigenziale e di quello non dirigenziale;
- ✓ adempimenti in materia di c.d. "*Pantouflage*", con riferimento alle misure intraprese ai sensi di quanto previsto dal relativo allegato n. 7;
- ✓ vigilanza in materia di Trasparenza e Anticorruzione rispetto ai soggetti vigilati;
- ✓ monitoraggio dell'attuazione delle "Misure specifiche", previste per ogni Centro di Responsabilità, allegando ovvero comunque fornendo i riferimenti degli atti adottati al fine di facilitarne il controllo da parte del RPCT.

In linea con le indicazioni dell'ANAC, si prevedono, per ciascuno degli anni del triennio e a partire dal 2026, due monitoraggi sull'attuazione del presente Piano: uno al 30 giugno e l'altro al 30 novembre. Gli esiti saranno tenuti presenti per una valutazione dell'andamento e per adottare eventuali opportuni correttivi e per la programmazione seguente. Allo scopo sarà utilizzata l'accennata scheda di monitoraggio, sottoscritta dai vertici dei CdR e previa interlocuzione preliminare con il RPCT, che potrà effettuare specifici controlli e verifiche.



APPENDICE A

Elenco dei Referenti per la prevenzione della corruzione

- Dott. SORDONI Rodolfo - Ufficio di Gabinetto
- Dott. MORGIA Francesco – Dipartimento per le politiche per le imprese
- Dott.ssa CLEMENTI Barbara - Direzione generale per la politica industriale, la riconversione e la crisi industriale, l'innovazione, le PMI e il *made in Italy*;
- Dott. MAROLDA Gianluca – Direzione generale per gli incentivi alle imprese
- Dott.ssa CIOFFI Sabrina - UDM – PNRR
- Dott. SCARPULLA Riccardo – UMASI
- Dott. REGGIANI Augusto - STCAIE
- Dott.ssa PROIETTI Lucia- Dipartimento per il digitale, la connettività e le nuove tecnologie
- Dott. PADOVANI Giacinto - Direzione generale per il digitale e le telecomunicazioni - Istituto superiore delle comunicazioni e delle tecnologie dell'informazione
- Dott. SCARPONI Gianluca- Direzione generale per le nuove tecnologie abilitanti
- Dott.ssa BECHELLI Fabiola- Dipartimento mercato e tutela
- Dott.ssa FERRI Paola - Direzione generale consumatori e mercato
- Dott. FILIPPETTI Francesco - Direzione generale per la proprietà industriale- Ufficio italiano brevetti e marchi
- Dott.ssa CONCETTI Alessandra – Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza
- Dott. FILIPPETTI Francesco- Direzione generale dei servizi interni e finanziari
- In attesa di nomina – UMGP

Per la Direzione Generale Servizi di Vigilanza (DGV), i dirigenti delle divisioni sono Responsabili degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, fermo restando la competenza della div I (Affari giuridici, normativi e amministrativi) di supportare il Direttore Generale per le attività connesse:

- Dott. QUAGLIANA Giuseppe - Divisione II. Albi, contributi degli enti cooperativi, studi e analisi del sistema cooperativo.
- Dott. RISI Federico – Divisione III. Vigilanza sul sistema cooperativo.
- Dott. SPINAPOLICE Walter – Divisione IV. Liquidazione coatta amministrativa degli enti cooperativi
- Dott. GIOIA Antonio Fabio – Divisione V. Scioglimenti, gestioni commissariali ed altri provvedimenti ad effetto sanzionatorio degli enti cooperativi.
- Dott. TARRO BOIRO Paolo – Divisione VI. Sistema Camerale.
- Dott. MACERONI Marco – Divisione VII. Vigilanza sulle società fiduciarie e di revisione.
- Dott. ZACCAGNINO Alessandro – Divisione VIII. Vigilanza sugli enti strumentali, fondazioni, società partecipate e vigilate dal ministero.

La Direzione generale per i servizi territoriali (DGST), ai sensi del DM 10 gennaio 2024, è articolata in



uffici dirigenziali di livello non generale, di cui due divisioni con sede a Roma di coordinamento ed undici Ispettorati territoriali (Case del made in Italy). Alla Dott.ssa SMARGIASSI Carmela, Divisione I (Affari giuridici, normativi e amministrativi. Coordinamento dei servizi di Comunicazione), resta il compito di coordinare gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione della Direzione generale, ferma restando la responsabilità dei singoli Dirigenti di Divisione:

- Dott.ssa GALLO Fabiola - Divisione II. Coordinamento Case del made in Italy ed innovazione delle imprese
- Dott. SPLENDORI Amerigo, direttore generale della DGST, avoca a sé la direzione della Divisione III. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) del Trentino Alto-Adige nelle more del conferimento dell'incarico ad un dirigente di II fascia;
- Ing. ZEZZA Vincenzo - Divisione IV. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) del Piemonte, della Liguria e della Valle d'Aosta;
- Dott. CLERMONT Fabrizio - Divisione V. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) della Lombardia;
- Dott.ssa FRANZOSO Federica - Divisione VI. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) del Friuli-Venezia Giulia e del Veneto;
- Ing. SOFIA Giuseppe Antonio (ad interim) - Divisione VII. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) della Sardegna;
- Dott.ssa SMARGIASSI Carmela (ad interim) - Divisione VIII. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) della Toscana;
- Dott.ssa GALLO Fabiola (ad interim) - Divisione IX. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) dell'Emilia-Romagna, dell'Umbria e della Marche;
- Dott. SPINAPOLICE Walter - Divisione X. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) del Lazio e dell'Abruzzo;
- Dott. FABOZZI Nicola Marco - Divisione XI. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) della Campania;
- Dott. SPLENDORI Amerigo, direttore generale della DGST, avoca a sé la direzione della Divisione XII. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) della Puglia, Basilicata e Molise nelle more del conferimento dell'incarico ad un dirigente di II fascia;
- Ing. SOFIA Giuseppe Antonio - Divisione XIII. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) della Calabria e della Sicilia



APPENDICE B

Elenco dei Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, art. 10 d.lgs. 33/2013

- Dott. SORDONI Rodolfo - Ufficio di Gabinetto
- Dott. MORGIA Francesco – Dipartimento per le politiche per le imprese
- Dott.ssa CLEMENTI Barbara- Direzione generale per la politica industriale, la riconversione e la crisi industriale, l'innovazione, le PMI e il *made in Italy*;
- Dott. NOBILE Giuseppe- Direzione generale per gli incentivi alle imprese
- Dott.ssa CIOFFI Sabrina - UDM – PNRR
- Dott. SCARPULLA Riccardo – UMASI
- Dott. REGGIANI Augusto - STCAIE
- Dott.ssa PROIETTI Lucia- Dipartimento per il digitale, la connettività e le nuove tecnologie
- Sig.ra CAULI Paola- Direzione generale per il digitale e le telecomunicazioni - Istituto superiore delle comunicazioni e delle tecnologie dell'informazione
- Dott. SCARPONI Gianluca- Direzione generale per le nuove tecnologie abilitanti
- Dott.ssa BECHELLI Fabiola- Dipartimento mercato e tutela
- Dott.ssa FERRI Paola - Direzione generale consumatori e mercato
- Dott. FILIPPETTI Francesco - Direzione generale per la proprietà industriale- Ufficio italiano brevetti e marchi
- Dott.ssa CONCETTI Alessandra – Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza
- Dott. FILIPPETTI Francesco- Direzione generale dei servizi interni e finanziari
- In attesa di nomina– UMGP

Per la **Direzione Generale Servizi di Vigilanza (DGV)**, i dirigenti delle divisioni sono Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dati, art. 10 d.lgs. 33/2013, fermo restando la competenza della div I (Affari giuridici, normativi e amministrativi) di supportare il Direttore generale per le attività connesse alla prevenzione della corruzione:

- Dott. QUAGLIANA Giuseppe - Divisione II. Albi, contributi degli enti cooperativi, studi e analisi del sistema cooperativo.
- Dott. RISI Federico – Divisione III. Vigilanza sul sistema cooperativo.
- Dott. SPINAPOLICE Walter – Divisione IV. Liquidazione coatta amministrativa degli enti cooperativi
- Dott. GIOIA Antonio Fabio – Divisione V. Scioglimenti, gestioni commissariali ed altri provvedimenti ad effetto sanzionatorio degli enti cooperativi.
- Dott. TARRO BOIRO Paolo – Divisione VI. Sistema Camerale.
- Dott. MACERONI Marco – Divisione VII. Vigilanza sulle società fiduciarie e di revisione.
- Dott. ZACCAGNINO Alessandro – Divisione VIII. Vigilanza sugli enti strumentali, fondazioni, società partecipate e vigilate dal ministero.



Per la Direzione generale per i servizi territoriali (DGST), i dirigenti degli undici Ispettorati territoriali (Case del made in Italy) sono Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dati, art. 10 d.lgs. 33/2013, fermo restando che il compito di coordinare i dati connessi alla trasparenza della Direzione generale resta affidato alla dott.ssa SMARGIASSI Carmela, Divisione I (Affari giuridici, normativi e amministrativi. Coordinamento dei servizi di Comunicazione):

- Dott.ssa GALLO Fabiola - Divisione II. Coordinamento Case del made in Italy ed innovazione delle imprese
- Dott. SPENDORI Amerigo, direttore generale della DGST, avoca a sé la direzione della Divisione III. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) del Trentino Alto-Adige nelle more del conferimento dell'incarico ad un dirigente di II fascia;
- Ing. ZEZZA Vincenzo - Divisione IV. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) del Piemonte, della Liguria e della Valle d'Aosta;
- Dott. CLERMONT Fabrizio - Divisione V. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) della Lombardia;
- Dott.ssa FRANZOSO Federica - Divisione VI. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) del Friuli-Venezia Giulia e del Veneto;
- Ing. SOFIA Giuseppe Antonio (*ad interim*) - Divisione VII. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) della Sardegna;
- Dott.ssa SMARGIASSI Carmela (*ad interim*) - Divisione VIII. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) della Toscana;
- Dott.ssa GALLO Fabiola (*ad interim*) - Divisione IX. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) dell'Emilia-Romagna, dell'Umbria e della Marche;
- Dott. SPINAPOLICE Walter - Divisione X. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) del Lazio e dell'Abruzzo;
- Dott. FABOZZI Nicola Marco - Divisione XI. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) della Campania;
- Dott. SPENDORI Amerigo, direttore generale della DGST, avoca a sé la direzione della Divisione XII. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) della Puglia, Basilicata e Molise nelle more del conferimento dell'incarico ad un dirigente di II fascia;
- Ing. SOFIA Giuseppe Antonio - Divisione XIII. Ispettorato territoriale (Casa del made in Italy) della Calabria e della Sicilia.

È possibile visionare un elenco dettagliato dei singoli responsabili ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 per ogni singolo obbligo di trasparenza all'interno dell'Allegato 9 – “Flusso attività trasparenza”



APPENDICE C

Elenco degli enti pubblici vigilati, degli enti di diritto privato controllati e delle società partecipate

ENTI VIGILATI, CONTROLLATI E PARTECIPATI		
DIREZIONE GENERALE	ENTE	
	DENOMINAZIONE	TIPO
Direzione generale servizi di vigilanza	Ente Nazionale per il Microcredito (ENM)	Ente pubblico vigilato
Direzione generale servizi di vigilanza	Banco Nazionale di prova per le armi da fuoco portatili e le munizioni commerciali	Ente pubblico vigilato
Direzione generale servizi di vigilanza	UNIONCAMERE	Ente pubblico vigilato
Direzione generale servizi di vigilanza	C.F.I.S.c.p.A. - COOPERAZIONE FINANZA IMPRESA	Società partecipata
Direzione generale servizi di vigilanza	<u>FONDAZIONE ENEA TECH E BIOMEDICAL</u>	Ente di diritto privato controllati
Direzione generale servizi di vigilanza	Fondazione Ugo Bordoni (FUB)	Ente di diritto privato controllati
Direzione generale servizi di vigilanza	FONDAZIONE CHIPS-IT – Centro Italiano per il Design dei circuiti integrati a semiconduttore	Ente di diritto privato controllati
Direzione generale servizi di vigilanza	<u>FONDAZIONE AI4I – Istituto Italiano di ricerca sull'intelligenza artificiale per l'industria</u>	Ente di diritto privato controllati
Direzione generale servizi di vigilanza	Invitalia S.p.a.	Ente di diritto privato controllati
Direzione generale servizi di vigilanza	Fondazione Imprese e Competenze per il Made in Italy	Ente di diritto privato controllato
Direzione generale servizi di vigilanza	Fondazione Biotecnologo di Siena	Ente di diritto privato controllato



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La sottosezione Struttura organizzativa è articolata in due parti:

- una parte generale, destinata ad accogliere la fotografia organizzativa del MIMIT e le eventuali azioni di innovazione e/o sviluppo organizzativo generali per l'intera Amministrazione e quindi indirettamente funzionali ad abilitare il Valore Pubblico generale del Ministero;
- una parte funzionale, destinata ad accogliere le azioni di innovazione e/o sviluppo organizzativo (e relativi indicatori di salute organizzativa) specifiche, ovvero le condizioni abilitanti direttamente funzionali a favorire la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico specifici pianificati nella relativa sottosezione.

3.1.1 Parte generale: l'organizzazione generale del MIMIT

Struttura organizzativa e livelli organizzativi al 31.12.2025

Il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT), persegue le finalità ed esercita le attribuzioni di cui gli articoli 27 e 28 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 16 maggio 2008, n. 85, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2008, n. 121.

Il Ministero, per il perseguimento delle finalità e l'esercizio delle attribuzioni, è articolato in quattro Dipartimenti che assicurano l'esercizio organico e integrato delle funzioni del Ministero e ciascun Dipartimento è articolato in Uffici di livello dirigenziale generale (DPCM 30 ottobre 2023, n. 174).

Per il coordinamento delle attività dipartimentali, anche al fine di prevenire conflitti di competenza e di consentire un'ordinata programmazione delle attività amministrative nell'ottica della piena attuazione degli indirizzi del Ministro, è istituita la Conferenza dei Capi di Dipartimento con compiti di programmazione, indirizzo e controllo.

Articolazione dei Dipartimenti:



a) Dipartimento per le politiche per le imprese (DiplImprese):

Il Dipartimento per le politiche per le imprese esercita le competenze del Ministero in materia di studio, ricerca, indagine statistica, elaborazione e attuazione delle politiche e degli interventi a sostegno del tessuto produttivo ed economico nazionale; elaborazione di politiche per la tutela e la promozione del made in Italy; strategie e programmi di riconversione industriale, di gestione delle crisi e amministrazione straordinaria di impresa, di attrazione e sblocco degli investimenti nazionali ed esteri.

Presso il Dipartimento operano:

- la **Segreteria Tecnica a supporto del Comitato Attrazione Investimenti Esteri (STCAIE)**, di cui all'articolo 25 del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91. Si articola in un ufficio di livello dirigenziale non generale (Decreto ministeriale dell'11 settembre 2025);
- l'**Unità di missione Attrazione e sblocco investimenti (UMASI)** di cui all'articolo 30 del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, come modificato da ultimo dall'articolo 14 del decreto-legge 22 aprile 2023 n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74. Si articola in un ufficio di livello dirigenziale generale ed in un ufficio di livello dirigenziale non generale (Decreto ministeriale dell'11 settembre 2025).
- l'**Unità di missione per l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, istituita ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 21 maggio 2021, n. 77, convertito dalla legge 29 luglio 2021, n. 108.

Il Dipartimento per le politiche per le imprese si articola in due uffici di livello dirigenziale generale, in tre uffici di livello dirigenziale non generale e svolge le funzioni previste all'art. 3, co. 1 del DPCM 30 ottobre 2023, n. 174.

- ✓ **Direzione generale per la politica industriale, la riconversione e la crisi industriale, l'innovazione, le PMI e il made in Italy (DGIND)**

La Direzione generale per la politica industriale, la riconversione e la crisi industriale, l'innovazione, le PMI e il made in Italy si articola in quattordici uffici di livello dirigenziale non generale e svolge le funzioni previste all'art. 3, co. 3, lett. a) del DPCM 30 ottobre 2023, n. 174.

- ✓ **Direzione generale per gli incentivi alle imprese (DGIAI)**

La Direzione generale per gli incentivi alle imprese si articola in dieci uffici di livello dirigenziale



non generale e svolge le funzioni previste all'art. 3, co. 3, lett. b) del DPCM 30 ottobre 2023, n. 174.

b) Dipartimento per il digitale, la connettività e le nuove tecnologie (DipDigitale):

Il Dipartimento per il digitale, la connettività e le nuove tecnologie - in raccordo con le altre Amministrazioni competenti, e ferme restando le competenze attribuite alla Presidenza del Consiglio dei ministri e all'Agenzia per la cybersicurezza nazionale (ACN) - esercita le competenze del Ministero in materia di studio, ricerca, indagine statistica, normativa, regolamentazione, sperimentazione, azioni di sostegno allo sviluppo della domanda e dell'offerta e coordinamento strategico dei servizi territoriali, nei settori delle comunicazioni elettroniche, a banda ultralarga, della radio, della televisione e delle tecnologie dell'informazione; affidamento dei servizi postali; elaborazione e attuazione delle politiche relative alle nuove tecnologie abilitanti.

Il Dipartimento per il digitale, la connettività e le nuove tecnologie si articola in due uffici di livello dirigenziale generale, in due uffici di livello dirigenziale non generale e svolge le funzioni previste all'art. 4, co. 1 del DPCM 30 ottobre 2023, n. 174.

✓ **Direzione generale per il digitale e le telecomunicazioni -Istituto superiore delle comunicazioni e delle tecnologie dell'informazione (DGTEL)**

La Direzione generale per il digitale e le telecomunicazioni - Istituto superiore delle comunicazioni e delle tecnologie dell'informazione si articola in undici uffici di livello dirigenziale non generale e svolge le funzioni previste all'art. 4, co. 2, lett. a) del DPCM 30 ottobre 2023 n. 174.

✓ **Direzione generale per le nuove tecnologie abilitanti (DGTEC)**

La Direzione generale per le nuove tecnologie abilitanti si articola in cinque uffici di livello dirigenziale non generale e svolge le funzioni previste all'art. 4, co. 2, lett. b) del DPCM 30 ottobre 2023 n. 174.

c) Dipartimento mercato e tutela (DipMercato):

Il Dipartimento mercato e tutela esercita le competenze del Ministero in materia di studio, ricerca, indagine statistica, elaborazione di politiche, normativa e vigilanza a tutela del mercato, della concorrenza e dei consumatori; tutela e promozione della proprietà industriale.



Il Dipartimento mercato e tutela si articola in due uffici di livello dirigenziale generale, in due uffici di livello dirigenziale non generale e svolge le funzioni previste all'art. 5, co. 1 del DPCM 30 ottobre 2023, n. 174.

✓ **Direzione generale consumatori e mercato (DGCM)**

La Direzione generale consumatori e mercato si articola in sette uffici di livello dirigenziale non generale e svolge le funzioni previste all'art. 5, co. 2, lett. a) del DPCM 30 ottobre 2023, n. 174.

✓ **Direzione generale per la proprietà industriale – Ufficio italiano brevetti e marchi (DGPI-UIBM)**

La Direzione generale per la proprietà industriale – Ufficio italiano brevetti e marchi si articola in sette uffici di livello dirigenziale non generale e svolge le funzioni previste all'art. 5, co. 2, lett. b) del DPCM 30 ottobre 2023, n. 174.

d) Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza (DipSTEV):

Il Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza esercita le competenze del Ministero in materia di coordinamento della programmazione e controllo dell'azione amministrativa, bilancio, personale, ICT; controllo interno, vigilanza sugli enti e società partecipati e vigilati dal Ministero, sul sistema camerale, cooperativo; coordinamento operativo degli Ispettorati territoriali (Case del made in Italy); gestione finanziaria, ove prevista da leggi o regolamenti, di enti terzi.

Presso il Dipartimento opera:

- **l'Unità di missione a supporto del Garante per la sorveglianza dei prezzi (UMGP)**, istituita dall'articolo 7 del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 52.

Il Dipartimento è articolato nei seguenti uffici di livello dirigenziale generale:

✓ **Direzione generale dei servizi interni e finanziari (DGSIF)**

La Direzione generale dei servizi interni e finanziari si articola in nove uffici di livello dirigenziale non generale e svolge le funzioni previste all'art. 6, co. 3, lett. a) del DPCM 30 ottobre 2023, n. 174.

✓ **Direzione generale per i servizi territoriali (DGST)**

La Direzione generale per i servizi territoriali si articola in tredici uffici di livello dirigenziale non generale e svolge le funzioni previste all'art. 6, co. 3, lett. b) del DPCM 30 ottobre 2023, n. 174.

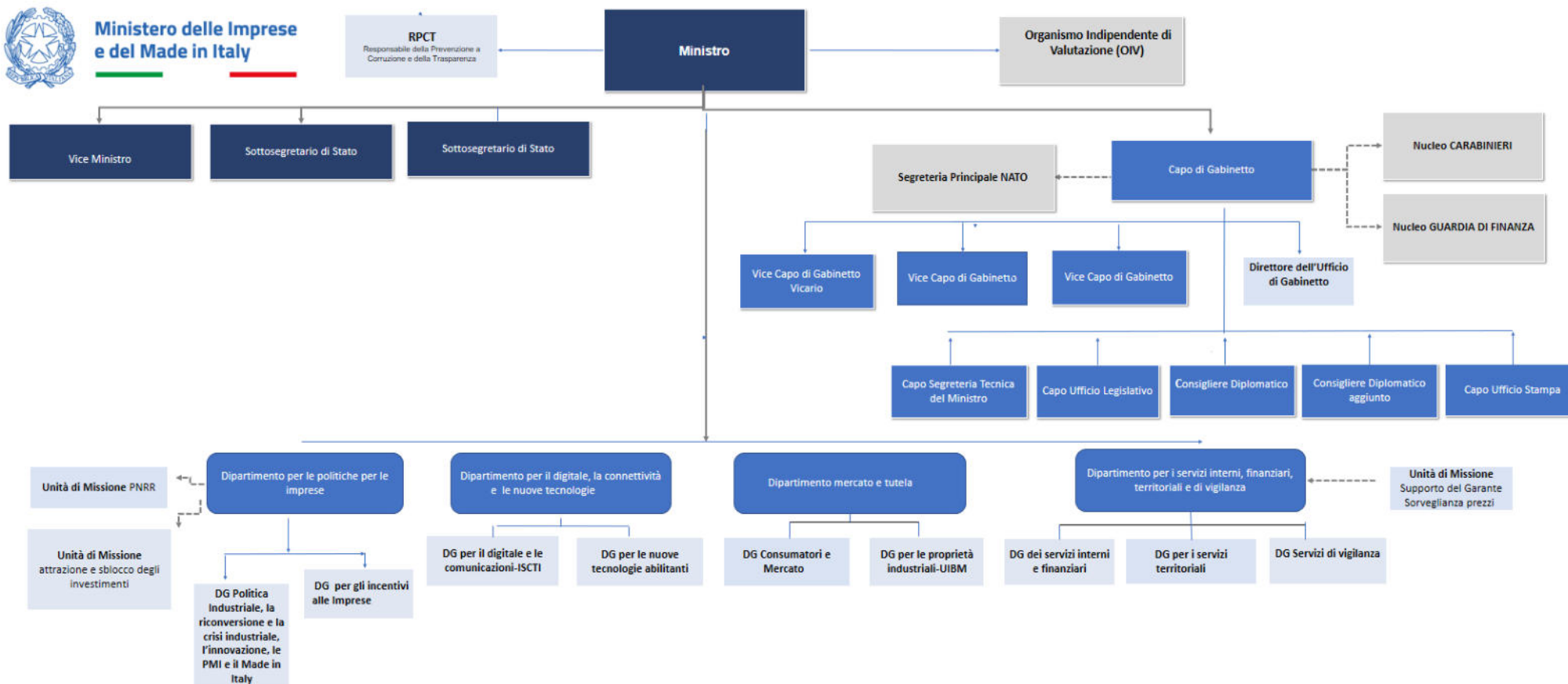


✓ **Direzione generale servizi di vigilanza (DGV)**

La Direzione generale servizi di vigilanza si articola in otto uffici di livello dirigenziale non generale e svolge le funzioni previste all'art. 6, co. 3, lett. c) del DPCM 30 ottobre 2023, n. 174.



3.1.1.1 Attuale organigramma e livelli di responsabilità organizzativa





Ampiezza organizzativa al 31.12.2025

Premesso quanto sopra, si riporta il dettaglio delle dotazioni organiche del personale, dirigenziale e non dirigenziale - previste nell'allegato del DPCM 30 ottobre 2023, n. 174 - del MIMIT sono individuate nella seguente Tabella.

Tabella 4 - dotazioni organiche MIMIT. FONTE: DPCM 30 ottobre 2023, n. 174

Dotazione organica complessiva del personale	
<i>Qualifiche dirigenziali e aree</i>	<i>Dotazione organica</i>
Dirigenti prima fascia	18
Dirigenti seconda fascia	107
Totale dirigenti	125
Terza area	1.357
Seconda area	1.189
Prima area	77
Totale aree	2.623
Totale complessivo	2.748

NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI ALLE DIREZIONI

Il grafico e la tabella che seguono riportano la distribuzione del personale per struttura di appartenenza giuridica prevista da organigramma e qualifica (31/12/2025).

Tabella 5 - distribuzione del personale per struttura di appartenenza

	Area Operatori	Area Assistenti	Area Funzionari
DiplImprese		1	14
PNRR		1	19
UMASI			10
DGIND		9	82



	Area Operatori	Area Assistenti	Area Funzionari
DGIAI		41	96
DipDigitale		6	15
DGTEL	7	72	136
DGTEC			25
DipMercato			4
DGCM		20	52
DGPI-UIBM		15	53
DipSTEV			10
UMGP			6
DGSIF	5	76	128
DGST	4	145	385
DGV		27	83
UDCM	1	40	60
OIV		2	5

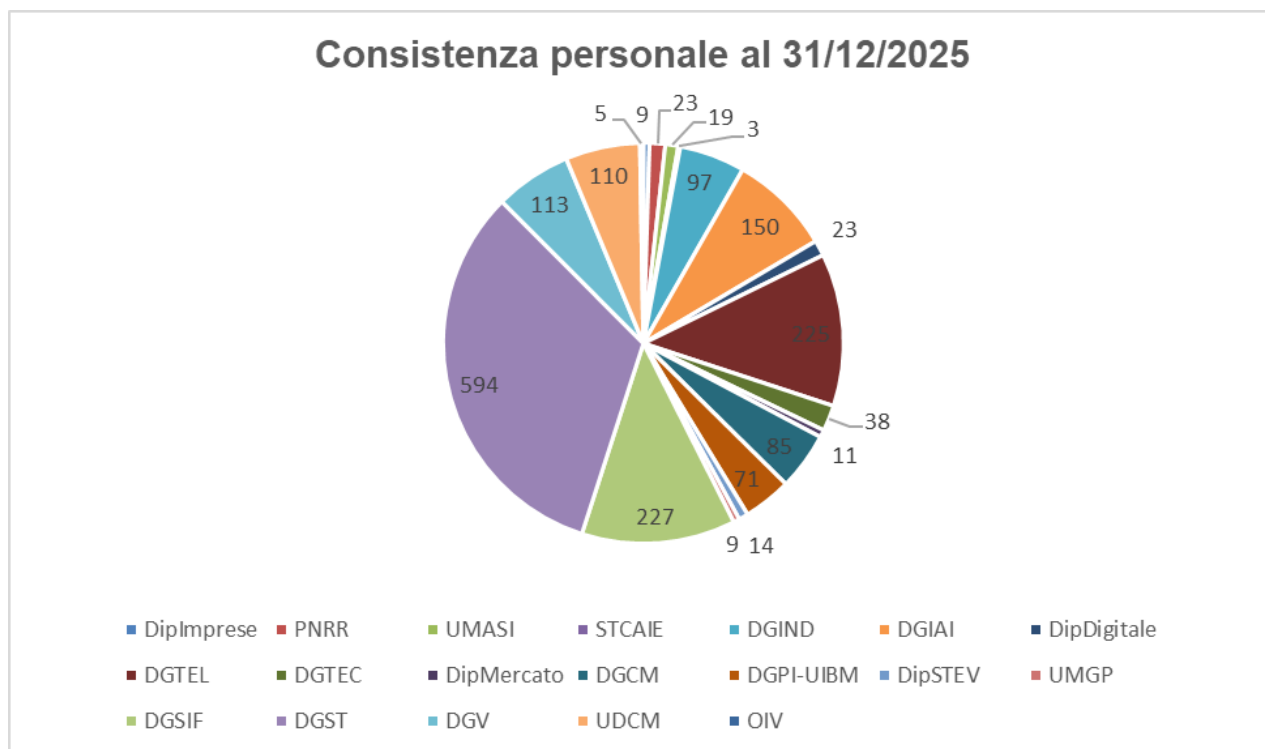


Figura 2 - distribuzione del personale per struttura di appartenenza



3.1.2 Parte funzionale: le azioni di sviluppo organizzativo funzionali agli obiettivi di VP

La programmazione in tema di innovazione e sviluppo organizzativo, come meglio articolata di seguito e nell'intero PIAO, è finalizzata ad abilitare gli obiettivi di Valore Pubblico pianificati.

Infatti, la programmazione è volta a mettere pienamente a regime il complesso dei processi gestionali finora avviati, in particolar modo intervenendo sulle aree di attività obbligatorie ancora scoperte e monitorando lo stato dell'arte in ogni settore anche in un'ottica di innovazione e di completa digitalizzazione. Particolare attenzione sarà data agli interventi orientati al potenziamento della dotazione di risorse umane (da un punto di vista sia quantitativo che qualitativo), indispensabili per adempiere adeguatamente alla *mission* istituzionale e dare concreta attuazione alle priorità definite per il 2026.

In tal senso potrà perfezionarsi il processo di consolidamento organizzativo e potenziamento dell'efficacia e l'efficienza delle azioni ministeriali. Al fine di garantire, altresì, un ambiente lavorativo sempre più sensibile alle specifiche esigenze dei dipendenti, particolare attenzione verrà data alle misure di welfare per i dipendenti del Ministero, nell'ambito delle disponibilità di bilancio.



3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La sottosezione Lavoro Agile organizzativa è articolata in due parti:

- una **parte generale**, destinata ad accogliere la fotografia generale del Lavoro Agile del MIMIT al 31.12.2025 e le eventuali azioni per l'intero MIMIT e quindi indirettamente funzionali ad abilitare il Valore Pubblico generale del Ministero;
- una **parte funzionale**, destinata ad accogliere le azioni organizzative agili (e relativi indicatori di salute organizzativa agile), ovvero le condizioni abilitanti, direttamente funzionali a favorire la realizzazione dei 4 obiettivi di Valore Pubblico specifici pianificati.

3.2.1. Parte generale: l'organizzazione generale lavoro agile del MIMIT

La presente parte generale della sottosezione "Organizzazione del Lavoro Agile" risponde alla **finalità di fotografare il livello di attuazione e sviluppo del Lavoro Agile al 31.12.2024** e di **programmare le azioni di organizzazione del Lavoro Agile 2025-2027**, con riferimento al MIMIT, complessivamente considerato.

Dal punto di vista metodologico, la parte generale è strutturata, in coerenza con quanto indicato nelle "*Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Indicatori di performance*" del 9 dicembre 2020, nei seguenti paragrafi:

- **Livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile:** rappresentazione delle principali informazioni relative allo stato di attuazione del lavoro agile nel MIMIT;
- **Soggetti, strutture, processi, strumenti:** rappresentazione di soggetti e principali responsabilità nella gestione del lavoro agile in termini regolamentari e organizzativi;
- **Modalità attuative:** descrizione, in considerazione delle condizioni rappresentate nella sezione precedente, della strategia e degli obiettivi legati allo sviluppo dei modelli innovativi di organizzazione del lavoro che il Ministero intende perseguire;
- **Programma di sviluppo e monitoraggio del lavoro agile:** definizione degli elementi che caratterizzano il programma che il MIMIT intende realizzare nel triennio per favorire lo sviluppo dei modelli innovativi di organizzazione del lavoro.

I contenuti di tale parte generale potranno essere soggetti a successive modifiche ed integrazioni, sulla base dell'evoluzione della normativa vigente e a seguito di ulteriori confronti che verranno effettuati dopo l'approvazione con i diversi attori coinvolti nella redazione dello stesso.



3.2.1.a LIVELLO DI ATTUAZIONE E DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Il livello di attuazione del lavoro agile nel Ministero delle Imprese e del Made in Italy

Nel corso del 2024, coerentemente agli anni precedenti, il MIMIT ha programmato il lavoro agile con una rotazione del personale su base settimanale e secondo il criterio della prevalenza del lavoro in presenza tenendo comunque conto delle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di lavoro agile per le categorie di lavoratori c.d. fragili.

Da una rilevazione effettuata nel mese di dicembre 2025 è emerso che, 1343 unità di personale hanno usufruito del lavoro agile nel corso del 2025, 248 unità di personale hanno usufruito del lavoro da remoto (telelavoro) e 43 unità di personale hanno usufruito del lavoro decentrato.

Le attività che possono essere svolte in modalità agile

La Direzione generale dei servizi interni e finanziari svolge una periodica ricognizione interna preordinata ad individuare le prestazioni che, ricorrendo i presupposti e le condizioni indicate dalla regolamentazione vigente possono essere espletate in modalità agile.

Al riguardo, occorre precisare che, nel 2024, la predetta Direzione generale del MIMIT ha avviato una mappatura del processo atto alla stipula degli accordi di lavoro agile al fine di individuare, oltre le attività che non possono essere svolte in questa modalità, le fasi da semplificare tramite un'efficace digitalizzazione delle stesse.

In via generale, il vigente Regolamento sul lavoro agile si rivolge a tutto il personale, dirigente e non, presente a qualsiasi titolo presso l'Amministrazione, ad esclusione dei casi in cui:

- non è possibile delocalizzare neanche in parte i compiti assegnati al dipendente poiché, in base a una valutazione sistematica, è necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- lo svolgimento della prestazione in modalità agile pregiudica la qualità e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza;
- l'ufficio al quale il dipendente è assegnato non ha definito un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- il dipendente non gode di autonomia operativa e, pertanto, non ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;



- non è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

A seguito dell'individuazione delle attività suscettibili di essere svolte in modalità agile, si sviluppa il processo lavorativo vero e proprio, che vede coinvolti la struttura, il dirigente e il personale, secondo le modalità descritte di seguito.

3.2.1.b MODALITÀ ATTUATIVE

I principali obiettivi legati alle nuove modalità di organizzazione del lavoro

Di seguito si illustrano i principali obiettivi legati allo sviluppo dei modelli innovativi di organizzazione del lavoro che il Ministero intende perseguire:

- **promuovere** una cultura gestionale orientata al risultato e favorire una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- **garantire** il benessere organizzativo, rafforzando il work-life balance e favorendo l'inclusione lavorativa delle persone che si trovano in condizione di fragilità;
- **riprogettare** gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione, nel rispetto dei principi di benessere organizzativo e delle normative vigenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori;
- **accelerare** il percorso di transizione digitale, attraverso la reingegnerizzazione e l'integrazione dei processi e favorendo la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- **rafforzare** le iniziative di transizione ecologica orientate a promuovere una crescita sostenibile, anche riducendo gli spostamenti casa-lavoro-casa e gli impatti ambientali.

Condizionalità e fattori abilitanti

Di seguito vengono fornite informazioni di dettaglio sulle modalità attuative delle condizioni abilitanti del Lavoro Agile.

Salute organizzativa

Baseline: nel 2023 si è proceduto alla redazione, previo confronto con le Organizzazioni sindacali coinvolte, di un nuovo Regolamento sul Lavoro a distanza, volto a migliorare il benessere dei lavoratori e ad incentivare l'utilizzo al lavoro da remoto per i dipendenti del Ministero.

Per il prossimo triennio, in primo luogo sarà necessario adeguare l'organizzazione del MIMIT



rispetto alla regolamentazione ed allo sviluppo del lavoro agile, anche implementando appositi strumenti di programmazione e rendicontazione delle attività per obiettivi. Le ulteriori iniziative che il Ministero intende attivare in ambito organizzativo riguarderanno la semplificazione dei processi amministrativi gestionali e l'evoluzione dei sistemi di gestione e sviluppo delle risorse umane, inclusi i sistemi di gestione del Lavoro Agile.

Con riferimento al benessere organizzativo, sarà assicurata ai dipendenti la possibilità di conciliare il tempo da dedicare al lavoro con le esigenze legate alla vita privata, garantendo flessibilità lavorativa e promuovendo il benessere fisico e psicosociale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Salute digitale

Baseline: *nel 2023 il Ministero ha sviluppato un sistema digitale per la gestione del processo del Lavoro Agile, dalla richiesta alla stipula del contratto alla sua gestione.*

In particolare, le iniziative in ambito digitale riguarderanno prevalentemente l'evoluzione dei sistemi di protezione dei dati e delle procedure software a seguito delle revisioni normative e della semplificazione/ottimizzazione dei processi operativi e delle procedure.

3.2.2. Parte funzionale: le azioni di organizzazione del lavoro agile funzionali agli obiettivi di VP

Nel PIAO 2026 non sono previste azioni di organizzazione del Lavoro Agile specificamente funzionali ai 4 obiettivi di Valore Pubblico pianificati.

3.2.2.a Condizioni e fattori abilitanti

L'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa, in modalità agile, è avvenuto a seguito di sottoscrizione di accordi individuali con i singoli lavoratori, in cui sono stati definiti:

- gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché, le eventuali fasce di contattabilità;
- le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima.

Per quanto concerne l'approccio metodologico, il primo passo è stato quello di effettuare la



mappatura delle linee di attività di ogni singolo ufficio del Ministero (cfr. **all. n. 10** “Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile”) che ha consentito l’individuazione delle macro-attività, sulla base di una valutazione che ha tenuto conto degli orari e dei ritmi di lavoro necessari per una determinata attività, le competenze necessarie, il tipo di prestazione richiesta, lo spazio fisico utile per svolgerla.

È stata così operata una distinzione tra:

- attività che possono essere svolte totalmente in modalità agile;
- attività che, allo stato attuale, devono essere svolte esclusivamente in sede;
- attività che, per la diversificazione delle fasi del procedimento, devono essere svolte in parte in sede e in parte in modalità agile.

Per ogni singola macro-attività ciascun Ufficio, laddove possibile per la natura stessa dell’attività censita, ha indicato:

- i risultati da raggiungere;
- la struttura amministrativa e il personale coinvolto;
- i requisiti tecnologici;
- le competenze, digitali e non, necessarie per svolgere quella determinata macro-attività;
- gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Inoltre, dalla mappatura è emerso che la maggior parte delle attività del Ministero può essere svolta in modalità agile.

A livello di dotazione informatica, sono stati messi a disposizione software per l’assistenza informatica a distanza, piattaforme per il lavoro collaborativo e, in taluni casi, dotazioni hardware. Questa nuova modalità lavorativa ha trovato terreno fertile nel contesto di un ambiente già predisposto ad utilizzare strumenti informatici nonché a lavorare a distanza, anche sulla scorta dell’esperienza derivata dalla gestione dello *smart working* di tipo emergenziale, destinato alla quasi totalità dei dipendenti.

Inoltre, non è stato necessario procedere a formazione mirata riguardante l’alfabetizzazione digitale, in virtù delle già elevate competenze in possesso del personale del Ministero, da sempre impegnata sul fronte della formazione informatica. Si è proceduto, tuttavia, a coinvolgere personale proveniente da diverse aree in iniziative formative trasversali, tese da un lato, all’approfondimento degli aspetti tecnico-applicativi del lavoro agile, anche alla luce delle



evoluzioni normative e dall'altro, allo sviluppo di competenze digitali evolute.

In base agli ultimi dati aggiornati al 31.12.2025, il personale che accede al lavoro a distanza, è così distribuito:

al 31 dicembre 2025, su un totale di 1.935 dipendenti in servizio (personale con incarichi dirigenziali e non), 1343 dipendenti, circa il 69,41% del personale in servizio, svolgono l'attività lavorativa in Smart working. Mentre, su un totale di 1.821 dipendenti (personale con incarichi non dirigenziali), 248 dipendenti, circa il 13,62% del personale in servizio, svolgono l'attività lavorativa in telelavoro e 48 dipendenti, circa il 2,64% svolgono l'attività lavorativa in decentrato.

3.2.2.b Descrizione delle finalità, delle modalità realizzative e degli interventi organizzativi

Partendo dalla situazione attuale appena descritta, il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT) si propone di proseguire nella definizione del modello di lavoro agile a regime, in coerenza con le più recenti disposizioni normative e contrattuali.

Infatti, il 16 giugno 2023 è entrato in vigore il nuovo regolamento contenente la disciplina del lavoro a distanza nelle forme del lavoro agile, del telelavoro domiciliare e del lavoro decentrato.

Il nuovo regolamento, in continuità con l'esperienza maturata negli anni pregressi, consente di delineare e sviluppare dei modelli di organizzazione del lavoro, non più basati esclusivamente, sulla presenza fisica negli uffici, ma, fondati sull'utilizzo delle tecnologie digitali, volte a garantire una maggiore efficienza ed efficacia delle attività svolte ed un maggiore benessere, legato alle formule di autonomia di organizzazione del proprio lavoro ("work-life balance") e, quindi, di miglioramento in termini di performance.

Plurime sono le finalità che il Ministero intende perseguire nell'attuazione dello *Smart Working* a sistema:

- l'incremento della produttività del lavoro mediante un approccio orientato ai risultati;
- la crescita in termini qualitativi dei servizi resi all'utenza;
- la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, facendo leva sul concetto di flessibilità e responsabilità e favorendo, al contempo, il benessere organizzativo ed individuale;
- la razionalizzazione delle risorse umane e strumentali;
- una maggiore digitalizzazione dei processi.

Inoltre, una sempre maggiore capacità di lavorare a distanza comporta positive ricadute



organizzative, dando nuovo valore al lavoro in presenza: l'interazione diretta sarebbe, in tal modo, ricondotta a momenti di condivisione e coordinamento.

Si continua a garantire l'equilibrio, per ciascun dipendente, tra la prestazione resa in presenza e quella resa da remoto, adottando un modello misto (presenza/remoto). Il driver organizzativo è rappresentato dal concetto di flessibilità nella configurazione del lavoro agile, intesa quale possibilità per il Ministero di equilibrare il rapporto "lavoro in presenza/lavoro agile" secondo le modalità organizzative più rispondenti ai bisogni contingenti.

Elemento portante rimane l'accordo individuale con il dipendente, che continuerà ad avere il compito di definire:

- i modi e i tempi di esecuzione della prestazione lavorativa in *Smart Working*;
- gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
- le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima.

I soggetti che prendono parte al processo di pianificazione, implementazione e monitoraggio del lavoro agile sono molteplici, ciascuno in funzione del proprio ruolo ed in accordo con gli atti organizzativi. In primo luogo, vi è la dirigenza che ha il ruolo di individuare la mappatura dei processi, promuovere e valutare le proposte dei dipendenti, effettuare la verifica sul raggiungimento ottimale dei risultati. Altri attori sono, poi, rappresentati: dalla DGSIF Div. V, che fornisce contributi relativi allo sviluppo dei servizi informatici a supporto dello *Smart Working*; dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), sentito, nell'ambito della sua funzione propositiva, quale interlocutore deputato a indicare elementi funzionali all'incremento del benessere organizzativo, anche prevenendo o rimuovendo qualsiasi forma di discriminazione e/o di disagio, in chiave di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico; dal *Mobility manager*, consultabile in merito all'aspetto della riduzione degli spostamenti casa-lavoro e ai relativi risparmi energetici; dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), che prenderà parte al processo di misurazione e valutazione della *performance* declinata nelle diverse dimensioni, organizzativa ed individuale, anche individuando gli indicatori, utilizzati dall'Amministrazione per misurare i risultati della prestazione lavorativa; dalla DGSIF Div. II, che sulla base delle competenze proprie di coordinamento, cura dei rapporti con l'OIV, verifica l'andamento degli indicatori di performance e il raccordo con la dirigenza.

In sintesi, il piano programmatico del Ministero mira a:

- garantire, a tutti i dipendenti interessati a prestare il lavoro in modalità agile, l'accesso ad



una equilibrata alternanza dell'attività in lavoro agile ed in presenza, mediante l'adozione di una periodica rotazione del personale senza alcuna discriminazione; in questo contesto, svolge un ruolo fondamentale il CUG, chiamato a collaborare nell'attuazione del lavoro agile per garantire la parità di genere e il rispetto della conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata;

- tutelare i lavoratori fragili mediante l'adozione di misure *ad hoc*;
- prevedere nell'ambito del piano della formazione, specifici percorsi formativi sia per i dirigenti che per il personale;
- potenziare, nel limite delle risorse finanziarie disponibili, le dotazioni informatiche per i dipendenti al fine di garantire, nel prossimo futuro, al personale dipendente la fornitura di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- implementare le misure informatiche per consentire l'accesso a banche dati, a cartelle condivise e a piattaforme per videoconferenze; dall'ultimo monitoraggio effettuato è emerso che circa l'80 per cento dei servizi e dei processi sono stati digitalizzati e che circa il 90 per cento delle banche dati e degli applicativi sono consultabili in lavoro agile. Inoltre, sono disponibili per la maggior parte dei dipendenti: sistema VPN; accesso alla Intranet; sistemi di *collaboration*; sistemi di videoconferenza; banche dati.

Infine, si fa presente che è in corso la redazione del Piano triennale dell'informatica, strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese che, nel contesto del Ministero, è stato redatto dal Responsabile della Transizione digitale. Il Responsabile della Transizione digitale ha il compito di agevolare lo svolgimento del lavoro agile - con particolare attenzione alle possibilità di accesso agli strumenti informatici da parte dei soggetti disabili - attraverso lo sviluppo dei sistemi informativi, di telecomunicazione e fonia, garantendo nel contempo la gestione e il monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture. In particolare, è stato previsto un aumento del livello di sicurezza informatica del collegamento da remoto, un aumento della fornitura di strumenti di lavoro per gli *Smart worker*, un'implementazione della digitalizzazione dei procedimenti, l'acquisto di firme digitali, il rifacimento software per controllo di gestione e misurazione performance, un'implementazione dell'help desk che già ricomprende 94 servizi e l'acquisto di licenze di applicativi di gestione per *incident, change, patching, problem management*;

- adottare tutte le misure necessarie per dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, ad ogni modo, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello



svolgimento della prestazione in modalità agile;

- assicurare un costante e periodico monitoraggio da parte dei dirigenti mediante l'individuazione, concordata, delle fasce di rintracciabilità ed operatività giornaliere nel rispetto del diritto alla disconnessione e l'elaborazione da parte del dipendente di un report delle attività svolte, a cadenza trimestrale;
- assicurare che la diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non pregiudichi le prospettive di sviluppo professionale del dipendente previste dalla legge e dalle disposizioni contrattuali.



3.3. FABBISOGNO DEL PERSONALE

La sottosezione Fabbisogno del personale è articolata in due parti:

- una parte generale, destinata ad accogliere le azioni professionali di reclutamento, progressione, mobilità, ecc., generali per l'intero MIMIT e quindi indirettamente funzionali ad abilitare il Valore Pubblico generale del Ministero;
- una parte funzionale, destinata ad accogliere le azioni professionali di reclutamento, progressione, mobilità, ecc. (e relativi indicatori di salute professionale), ovvero le condizioni abilitanti, direttamente funzionali a favorire la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

3.3.1. Parte generale: il fabbisogno generale di personale del MIMIT

Dotazione organica del MIMIT

Con riferimento alla composizione della dotazione organica, si fa presente che, in applicazione del comma 833 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante il "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*", per effetto della riduzione del turn-over⁴, questo Ministero aveva provveduto, in sede di redazione del PTFP 2025-2027 – v. Allegato 12 ("[PTFP 2025-2027. Integrazione](#)"), all'adeguamento della propria dotazione organica come di seguito indicato:

- 18 Dirigenti I fascia
- 107 Dirigenti II fascia
- 1540 Area Funzionari
- 973 Area Assistenti
- 18 Area Operatori

Ciò premesso, alla luce di nuove esigenze organizzative del Ministero, nonché di specifiche disposizioni normative che ne hanno ampliato la dotazione organica⁵, il Ministero ha ritenuto di rimodulare la propria dotazione organica, che ora è composta come segue:

- **19 Dirigenti I fascia**
- **107 Dirigenti II fascia**
- **1571 Area Funzionari**
- **961 Area Assistenti**

⁴ Di cui alla Legge di Bilancio 2025 articolo 1, commi 822 e 823.

⁵ In particolare: legge 29 dicembre 2022, n. 197, "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*", art. 1, commi 891, 892 e 893, come modificato dall'art. 18 del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 maggio 2025, n. 69; il decreto legislativo 4 settembre 2024, n. 134, art. 5, comma 1; il decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50 convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91 "*Misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina*", articolo 30, comma 1-bis come modificato dall'art. 12, comma 10-quater lett. b), del citato decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25.



- **30 Area Operatori**

Per un limite di spesa complessivo pari a **euro 100.792.552,63**.

Personale di ruolo e personale in servizio

Il **personale di ruolo MIMIT** al 31 dicembre 2025 è pari a 1989 unità (di cui 1902 unità di personale non dirigenziale e 87 unità di personale dirigenziale), come illustrato nella sottostante tabella (Tabella 1), che mostra tale dato in relazione alla dotazione organica.

Il personale indicato nella tabella sottostante comprende:

- il personale di ruolo ed effettivamente in servizio;
- il personale di ruolo non in servizio al MIMIT che presta servizio presso altre Pubbliche amministrazioni per comando/distacco/assegnazione temporanea/fuori ruolo OUT o in posizione di aspettativa e, per la qualifica dirigenziale, i dirigenti di seconda fascia con incarico di prima fascia.

Operando un raffronto tra il personale di ruolo e la dotazione organica emerge un'importante scoperta che riguarda sia il personale dirigenziale che quello delle Aree:

Tabella 6 - Personale di ruolo

Qualifica	Dotazione organica	In ruolo (presenti in servizio)	In ruolo (non in servizio – comando/distacco/assegnazione temporanea/fuori ruolo OUT/aspettativa/altro)	Gap n.
Dirigenti I fascia	19	6	2	11
Dirigenti II fascia	107	65	14*	28
Totale dirigenti	126	71	16	39
Area funzionari	1571	1152	111	308
Area assistenti	961	605	20	336
Area operatori	30	13	1	16
Totale Aree	2562	1670	132	760

* di cui n. 9 unità di dirigenti di seconda fascia con incarico di prima fascia (art. 19 comma 4 d.lgs. 165/2001).

Il **personale in servizio** (Tabella seguente), che comprende: il personale di ruolo del MIMIT - ad eccezione di chi presta servizio presso altre Amministrazioni e del personale che ad altro titolo non è in servizio - nonché il personale non di ruolo che svolge servizio presso il MIMIT in posizione di comando/distacco/assegnazione temporanea/fuori ruolo IN, e, per la qualifica dirigenziale, il personale con incarico ai sensi dell'art. 19, comma 5-bis e comma 6, del d. lgs. n. 165/2001, è invece pari a **1935**



unità (di cui 103 unità di qualifica dirigenziale e 1832 di qualifica non dirigenziale).

Tabella 7 - Personale in servizio

Qualifica	Dotazione organica	In servizio (di ruolo)	In servizio (non di ruolo)
Dirigenti I fascia	19	6	2
Dirigenti II fascia	107	65	26*
Totale dirigenti	125	71	28
Area funzionari	1571	1152	49
Area assistenti	961	605	10
Area operatori	30	13	3
Totale Aree	2562	1770	62

* di cui n. 13 con incarico ex art. 19, c.5-bis, e n. 13 con incarico ex art. 19, c.6, d.lgs. n. 165/2001 (di cui n. 2 in deroga ex art. 1, c. 446, L. 197/2022). Non sono inseriti nel computo i dirigenti PNRR con incarico ex art. 19, c.6, d.lgs. n. 165/2001.

Autorizzazioni ad assumere

Budget ordinari

Con **DPCM 07 agosto 2025** (art. 11 – Tabella 18) il Ministero è stato autorizzato ad indire procedure di reclutamento per l'assunzione di personale a tempo indeterminato a valere sul budget assunzionale relativo al risparmio da cessazioni per l'anno 2024 (budget 2025).

I budget assunzionali pregressi, autorizzati con DPCM 4 aprile 2017, DPCM 10 ottobre 2017, DPCM 21 aprile 2018, DPCM 15 novembre 2018, DPCM 20 agosto 2019, DPCM 22 luglio 2022 e DPCM 29 gennaio 2025, sono giunti a scadenza alla data del 31 dicembre 2025⁶.

Budget derivante da normativa speciale

Oltre al budget ordinario derivante dai risparmi da cessazioni, il Ministero è stato autorizzato da specifiche previsioni di legge, di seguito indicate, ad ulteriori assunzioni, in deroga alle facoltà assunzionali ordinarie:

- **Legge 30 dicembre 2018, n. 145** “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*”, in materia di reclutamento di personale, come modificato dal decreto-legge 29 dicembre 2022, articolo 1, commi 300, 303, 304, 344, 360;
- **Legge 27 dicembre 2019, n. 160** “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022*”, articolo 1, comma 328;

⁶ Si ricorda che, come stabilito dal DPCM 7 agosto 2025, “*nell’ottica di garantire l’efficacia dell’azione amministrativa in relazione alla disciplina transitoria introdotta dal citato articolo 1, comma 1, del citato decreto-legge n. 202 del 2024, convertito, con modificazioni dalla legge 21 febbraio 2025, n. 15, ai fini dell’effettivo esercizio delle “facoltà assunzionali [...] relative ad annualità pregresse all’anno 2025 [...] che giungono a scadenza alla data del 31 dicembre 2024”, si deve “tener conto della data di pubblicazione del bando per il reclutamento del personale”*. Pertanto, il Ministero ha provveduto a bandire, a valere sui budget in scadenza, come dettagliato più avanti nel presente documento.



- **Decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21**, *“Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina”*, convertito con modificazioni dalla legge 20 maggio 2022, n. 51, art. 7 - come da ultimo modificato dall’art. 10 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, convertito con modificazioni dalla legge 21 settembre 2022, n. 142;
- **Decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50** convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91 *“Misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina”*, art. 30, comma 1-bis come modificato dall’art. 12, comma 10-quater lett. b), del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 maggio 2025, n. 69, recante *“Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni”* ;
- **Legge 29 dicembre 2022, n. 197**, *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”*, art. 1, comma 446 come modificato dall’art. 12 del citato decreto-legge 25 marzo 2025, n. 25 e art. 1, commi 891, 892 e 893 come modificato dall’art. 18 del medesimo decreto-legge n. 25/2025;
- **Decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73**, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122, come modificato dal D.L. 23 settembre 2022, n. 144 convertito, con modificazioni, dalla legge 17 novembre 2022, n. 175, recante *“Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali”*, art. 23, commi 6, 7 e 8;
- **Decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115**, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 settembre 2022, n. 142, art. 35 bis, comma 1;
- **Decreto-legge 25 giugno 2024, n. 84** - *Disposizioni urgenti sulle materie prime critiche di interesse strategico*, art. 6, comma 1;
- **Decreto legislativo 4 settembre 2024, n. 134** - *Attuazione della direttiva (UE) 2022/2557 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2022, relativa alla resilienza dei soggetti critici e che abroga la direttiva 2008/114/CE del Consiglio. (24G00150)*, art. 5, comma 1;
- **Decreto legislativo 4 settembre 2024, n. 138** - *Recepimento della direttiva (UE) 2022/2555, relativa a misure per un livello comune elevato di cibersicurezza nell'Unione, recante modifica del regolamento (UE) n. 910/2014 e della direttiva (UE)2018/1972 e che abroga la direttiva (UE) 2016/1148. (24G00155)*, art. 11, comma 2, lett. c) ;
- **Legge 13 giugno 2025, n. 91** - *Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2024*, art. 25;
- **Legge di delegazione europea 2025**, all’art. 3, lett. e.

Procedure di reclutamento

Di seguito si dettagliano le procedure per il reclutamento del personale effettuate nell’anno 2025 e in corso



al 31 dicembre 2025.

Personale di qualifica dirigenziale

Corso-concorso SNA

Per quanto riguarda il reclutamento di personale di qualifica dirigenziale da assumere tramite Corso-concorso SNA, nel 2025 sono stati assunti, a valere sul budget 2020, tramite il **IX Corso-concorso SNA, n. 4 dirigenti non generali** che hanno preso servizio in data 1° ottobre 2025.

Personale di qualifica non dirigenziale

Concorso pubblico

Per quanto riguarda l'**Area dei Funzionari** nel corso del 2025 sono state assunte complessivamente **n. 23 unità** di Funzionari, in esito alle procedure concorsuali e di scorrimento di graduatorie.

Delle suddette 23 unità, sono state assunte:

- n. 7 unità tramite lo scorrimento della graduatoria del concorso pubblico per 296 posti del Ministero dell'economia e delle finanze;
- n. 11 unità tramite scorrimento della graduatoria del comune di Caivano;
- n. 5 unità sulla base di quanto previsto dalla legge n. 197/2022, art. 1, commi 891, 892, 893, tramite lo scorrimento della graduatoria del concorso per 225 funzionari tecnici bandito dal Ministero.

Per quanto riguarda l'**Area degli Assistenti**, nel 2025 si è conclusa la procedura concorsuale per il reclutamento di 338 unità secondo la seguente ripartizione: n. 90 assistenti amministrativi; n. 90 assistenti amministrativi contabili; n. 60 assistenti tecnici delle telecomunicazioni; n. 40 assistenti informatici; n. 38 assistenti tecnici; n. 10 assistenti specializzati delle telecomunicazioni; n. 10 assistenti tecnici specializzati.

Al 31 dicembre 2025 sono state assunte **n. 205 unità e ulteriori n. 72 unità prenderanno servizio nei primi mesi del 2026**. Sono in corso le relative procedure di scorrimento che proseguiranno nel 2026 per la copertura dei posti messi a bando.

Inoltre, **n. 2 unità** sono state assunte tramite la procedura concorsuale bandita con decreto n. 51510/PR/I del 24 dicembre 2024 riservata alla sede di Bolzano presso dell'Ispettorato territoriale (Casa del *made in Italy*) del Trentino Alto-Adige.

Procedure di mobilità

A fine 2024 è stata avviata una procedura di mobilità volontaria aperta, destinata a personale proveniente da altre Amministrazioni, per l'assunzione di n. 47 unità di Funzionari, sia presso gli Uffici centrali di Roma (32 unità), sia presso gli Ispettorati territoriali/case del *made in Italy* (15 unità).

Con riferimento alla suddetta procedura nel 2025 è stato disposto un ampliamento del numero dei posti a bando di n. 20 unità per gli Ispettorati territoriali/case del *made in Italy* e di n. 7 unità per gli Uffici centrali di Roma.



Al 31 dicembre 2025 risultano assunte **n. 85 unità di Funzionari** di cui 11 in attesa di presa di servizio assegnati e da assegnare presso gli Uffici centrali di Roma (n. 3) e presso gli Ispettorati/case del *made in Italy* (n. 8) tramite la suddetta procedura.

Procedura speciale di stabilizzazione PNRR

Nel 2025 è stata stabilizzata ai sensi dell'art. 35-bis, comma 1, del decreto-legge 9 agosto 2022, n.115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, come modificato dall'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, n. **1 unità** di personale a tempo determinato, che ha maturato i necessari requisiti nel corso dell'anno.

Quote d'obbligo

Come previsto dall'art. 9, comma 6, della **legge 12 marzo 1999 n. 68** recante "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti, entro il 31 gennaio di ogni anno, a trasmettere, esclusivamente in via telematica, agli uffici competenti il prospetto informativo della propria situazione occupazionale, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente, costituente la base di computo relativa alla quota di riserva rispetto agli obblighi di assunzione di personale con disabilità e/o appartenente alle categorie protette ai fini dei successivi adempimenti di legge.

Questo Ministero sta elaborando e trasmetterà sull'apposita piattaforma del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il suddetto prospetto informativo al 31 dicembre 2025 entro il termine indicato.

3.3.2. Parte funzionale: le azioni di reclutamento funzionali agli obiettivi di VP

Programmazione strategica del reclutamento delle risorse umane

La programmazione strategica del reclutamento delle risorse umane del Ministero è volta a perseguire gli obiettivi di valore pubblico dello stesso.

In particolare - vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale pubblicata con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 (adottato con DM 31 gennaio 2025, registrato dalla Corte dei conti il 27 febbraio 2025 al n. 217) unitamente all'integrazione (Allegato 12) di cui alla nota prot. MIMIT n. 2668 del 15 settembre 2025 e tenuto conto delle assunzioni già intervenute nel corso del 2025, dei budget disponibili dati dalle cessazioni degli anni precedenti nonché da specifiche disposizioni normative, delle cessazioni di personale del 2025 e delle vacanze in organico - si illustra di seguito il **Piano triennale del fabbisogno di personale 2026-2028**, che tiene in considerazione i seguenti dati:

- il "*potenziale limite finanziario massimo*" della dotazione organica di diritto, di cui all'art. 6, comma 3, decreto legislativo 30 marzo 2001, n 165 (c.d. "*spesa potenziale massima sostenibile*");



- la spesa del personale in ruolo a tempo indeterminato – comprensiva di quello comandato presso altre PA o altro istituto analogo, con separata evidenza dei comandi out, al fine di valutarne gli effetti di spesa in caso di rientro;
- la quantificazione delle risorse derivanti dalle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato per ciascuno degli anni considerati (2025, 2026 e 2027) e gli oneri derivanti dalle assunzioni programmate, nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili.

La situazione delle previsioni del fabbisogno di personale, delle assunzioni e delle modalità di reclutamento del presente Piano è stata predisposta sulla dotazione organica rimodulata (vedi *Parte generale - Dotazione organica del MIMIT*).

Di conseguenza, si deducono le seguenti vacanze in organico, per ciascuna qualifica, alla data del 31 dicembre 2025:

- **308 unità in Area Funzionari**
- **336 unità in Area Assistenti**
- **16 unità in Area Operatori**

Facoltà assunzionali disponibili

Il Ministero, come sopra illustrato, dispone di budget autorizzati o stanziati da norme di legge in deroga alle ordinarie facoltà assunzionali, dei quali si avvale nell'attuazione del piano di reclutamento di seguito rappresentato, comunque entro i limiti costituiti dalla dotazione organica e dal valore finanziario della spesa potenziale massima, di cui alla sezione precedente.

Con riferimento alle facoltà assunzionali disponibili, si riportano di seguito, in termini di unità, i **budget ordinari residui**⁷ e i **budget non ancora autorizzati**.

Tabella 8 - Facoltà assunzionali disponibili

			Dirigenti I fascia	Dirigenti II fascia	Area Funzionari	Area Assistenti	Area Operatori
Budget autorizzati							
Residuo pregressi*	cumulo	budget	0	0	58	0	0
BUDGET assunzionale 2020 (cessazioni 2019)			0	0	0	62	0
BUDGET assunzionale 2021 (cessazioni 2020)			0	4	50	80	0
BUDGET assunzionale 2022- 23-24 (cessazioni 2021-22-23)			0	8	72	20	3
BUDGET assunzionale 2025 (cessazioni 2024)**			0	1	32	0	2
Totale			0	13	212	162	5
Budget non autorizzati							

⁷ Con riferimento ai budget residui si indicano le unità da assumere a valere sulle facoltà assunzionali pregresse non scadute in quanto le relative procedure di reclutamento sono state bandite o avviate in applicazione di quanto indicato alla nota n. 3.



BUDGET assunzionale 2026 (cessazioni 2025)	0	2	63	36	2
BUDGET assunzionale 2027 (cessazioni 2026)	0	1	46	36	3
BUDGET assunzionale 2028 (cessazioni 2027)	1	1	52	39	1
Totale	1	4	161	109	6
Totale complessivo	1	17	373	271	11

* Residuo del cumulo budget autorizzati con DPCM 4 aprile 2017, DPCM 10 ottobre 2017, DPCM 21 aprile 2018, DPCM 15 novembre 2018 e DPCM 20 agosto 2019 come da rimodulazione aut. MEF 170481 del 18-06-2025 e DFP-0051110-P.03/07/2025.

** Per tale budget, originariamente pari a euro € 4.273.127,20 è stata richiesta autorizzazione alla rimodulazione con nota prot. MIMIT n. 266507 del 16 dicembre 2025, autorizzata da MEF RGS prot. n. 876 del 5 gennaio 2026, in esito della quale la disponibilità residua è pari a euro 2.915.926,12

Richiesta autorizzazione a bandire/assumere su budget 2026

Questo Ministero richiederà al Dipartimento della Funzione pubblica e al Ministero dell'Economia e delle finanze **l'autorizzazione a bandire e ad assumere a valere sul budget assunzionale 2026 (risparmi da cessazioni 2025) pari a euro 3.757.605,88, con le modalità che saranno dettagliate nelle apposite tabelle riepilogative PTFP 2026-2028.**

Inoltre il Ministero intende avvalersi dell'istituto del **trattenimento in servizio** di cui all'articolo 1, comma 165, della sopra menzionata legge di bilancio per il 2025, che ha introdotto la possibilità di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite **massimo del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente** il personale di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

Strategia di copertura dei fabbisogni 2026-2028

Personale di qualifica dirigenziale

Con riferimento al personale di qualifica dirigenziale si prevedono le seguenti assunzioni di dirigenti di II fascia tramite corso-concorso SNA:

- **n. 7 unità** su budget 2022, 2023 e 2024 autorizzati con il DPCM 29 gennaio 2025 da assumere tramite **X corso-concorso SNA** la cui procedura è in corso e che verranno assunte nel 2026;
- **n. 6 unità** di cui n. 4 su budget 2021 autorizzato con DPCM 22 luglio 2022, n. 1 su budget 2022, 2023 e 2024 autorizzati con il DPCM 29 gennaio 2025 e n. 1 su budget 2025 autorizzato con DPCM 7 agosto 2025 (cfr. rimodulazione autorizzata da MEF-IGOP con prot. 202711 dell'8 settembre 2025 e DFP-0089383-P-16/12/2025) da assumere tramite **XI corso-concorso SNA** il cui bando è stato pubblicato in data 20 maggio 2025 e che verranno assunte presumibilmente nel 2027;



- **n. 2 unità** su budget da autorizzare derivanti dalle cessazioni nel triennio 2025-2027 tramite XII corso-concorso SNA.

Personale di qualifica non dirigenziale

Per quanto riguarda l'assunzione di personale non dirigenziale, si riportano di seguito le procedure già bandite/in corso di svolgimento:

- In data 9 dicembre 2025 è stato bandito il **Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di un contingente complessivo di n. 327 unità di personale non dirigenziale a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nell'Area dei funzionari dei ruoli del Ministero delle imprese e del *made in Italy*, del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, di cui, per il MIMIT n. **161 unità di funzionario con competenze in ambito amministrativo/giuridico/economico (famiglia professionale amministrativo giuridico/economico)** di cui n. 10 da destinare alla Direzione generale per la proprietà industriale – Ufficio italiano brevetti e marchi e **n. 6 unità di funzionario con competenze in ambito statistico (famiglia professionale informatico/statistico)** da assumere presso gli Uffici centrali di Roma;
- Con Avviso n. 4157 del 18 dicembre 2025 è stato pubblicato il bando di mobilità riservata al personale in posizione di comando presso il Ministero, tramite procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 30, comma 2 bis, del decreto legislativo n. 165/2001, per l'immissione nel ruolo del Ministero delle imprese e del *made in Italy* di **n. 2 unità appartenenti all'Area degli operatori, n. 5 unità appartenenti all'Area degli assistenti e n. 31 unità appartenenti all'Area dei funzionari**, provenienti da pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, in servizio in posizione di comando, distacco ovvero in assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 42 bis del decreto legislativo n. 151/2001 presso gli Uffici centrali e territoriali del Ministero delle imprese e del *made in Italy* per diverse famiglie professionali.
- Con Avviso n. 4228 del 29 dicembre 2025 è stato pubblicato il bando di mobilità volontaria esterna, ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 165/2001, per passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni per la copertura a tempo pieno e indeterminato di **n. 80 posti per l'Area dei funzionari (di cui n. 40 Famiglia professionale amministrativo giuridico/economico e n. 40 funzionari Famiglia professionale tecnico) e n. 157 posti per l'Area degli assistenti (Famiglia professionale amministrativo giuridico/economico)** – appartenenti a pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001.
- Il 30 dicembre 2025 è stato pubblicato il bando del **Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di un contingente complessivo di n. 294 unità di personale non dirigenziale**, a tempo indeterminato, con competenze in materia di analisi, valutazione delle politiche pubbliche e revisione della spesa, di cui n. 33 unità da inquadrare nell'Area delle elevate professionalità e n. 261



unità da inquadrare nell'Area dei funzionari, di cui **n. 22 Funzionari nei ruoli del Ministero delle imprese e del *made in Italy*** (presso gli Uffici centrali di Roma).

Sono state inoltre avanzate dal Ministero le seguenti richieste di condivisione di graduatorie di altre Amministrazioni per le quali è pervenuta la relativa autorizzazione:

- **14 unità Area funzionari** mediante scorrimento della graduatoria del Concorso pubblico, su base territoriale, per esami, per il reclutamento a tempo indeterminato di 2.200 unità di personale non dirigenziale, Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud Codice A.1 - profilo di specialista giuridico legale finanziario;
- **3 unità Area funzionari** mediante scorrimento della graduatoria del concorso pubblico per esami per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 funzionario amministrativo - area dei funzionari e dell'elevata qualificazione CCNL 2019-2021 funzioni locali indetto dal Comune di Ciampino;
- **3 unità Area operatori** mediante scorrimento della graduatoria del Concorso pubblico, per esami, per il reclutamento di un contingente complessivo di n. 19 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nei ruoli del Comune di Caivano, di cui n. 3 dell'Area degli Operatori esperti, n. 14 nell'Area Istruttori e n. 2 nell'Area dei Funzionari e della elevata qualificazione – profilo di Operaio specializzato tecnico manutentivo (cod. OST/O).

Ancora con riferimento alle assunzioni del personale delle Aree si riportano di seguito i piani assunzionali relativi al triennio cui si riferisce la presente programmazione:

Tabella 9 - Piano assunzionale 2026

Piano assunzioni 2026			
	mobilità (art. 30 d.lgs. 165/2001)	concorso pubblico (bandito o da bandire) / Scorrimento graduatorie (MIMIT o altre PA)	Totale
Area Funzionari	152*	156**	308 ⁸
Area Assistenti	213***	123	336
Area Operatori	9****	7*****	16

* di cui n. 31 con mobilità riservata ai comandati e n. 80 mobilità esterna, già bandite (Avvisi n. 4157 del 18 dicembre 2025 e n. 4228 del 29 dicembre 2025).

** di cui n. 117 unità con concorso Ripam pubblicato il 9 dicembre 2025, n. 22 unità con concorso Ripam pubblicato il 30 dicembre

⁸ Ai 308 si devono aggiungere 50 unità da assumere con concorso anche a superamento della dotazione organica (l. n. 160/2019) per un totale di 358 unità di Funzionari.



2025, n. 14 unità con scorrimento graduatoria Coesione sud e n. 3 unità graduatoria comune di Ciampino
*** di cui n. 5 con mobilità riservata ai comandi e n. 157 mobilità esterna, già bandite (Avvisi n. 4157 del 18 dicembre 2025 e n. 4228 del 29 dicembre 2025).
**** di cui 2 con mobilità riservata ai comandi già bandita (avviso n. 4157 del 18 dicembre 2025).
***** di cui 3 da assumere con scorrimento graduatoria Caivano.

Tabella 10 - Piano assunzionale 2027

Piano assunzioni 2027				
	mobilità (art. 30 d.lgs. 165/2001)	concorso pubblico (da bandire / scorrimento graduatorie vigenti)	progressioni verticali (art. 52, c1-bis, quarto per. d.lgs. 165/2001)	Totale
Area Funzionari	12	11	23	46
Area Assistenti	12	12	12	36
Area Operatori	3	0	0	3

Tabella 11 - Piano assunzionale 2028

Piano assunzioni 2028			
	mobilità (art. 30 d.lgs. 165/2001)	concorso pubblico (da bandire / scorrimento graduatorie vigenti)	Totale
Area Funzionari	26	26	52
Area Assistenti	20	19	39
Area Operatori	0	1	1

Il Ministero predispone il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP), atto tipico e ciclico di programmazione, nel quale sono rappresentate le unità di personale che si prevede di assumere - sulla base delle cessazioni maturate negli anni precedenti o previste nel triennio di programmazione, nonché degli stanziamenti destinati alle assunzioni in conformità a specifiche disposizioni di legge - e nel quale vengono indicati i dati relativi ai costi e alle risorse finanziarie.



3.4. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il piano della formazione del personale

La Sottosezione Formazione del personale è articolata in due parti:

- una parte generale, destinata ad accogliere le azioni professionali di formazione generali per l'intero Ministero e quindi indirettamente funzionali ad abilitare il Valore Pubblico generale del Ministero;
- una parte funzionale, destinata ad accogliere le azioni professionali di formazione direttamente funzionali a favorire la realizzazione di Valore Pubblico.

3.4.1 Parte generale: la formazione generale del personale

Le attività di formazione

La gestione delle attività di formazione per il personale del MIMIT e la gestione degli stage e dei tirocini presso le strutture del Ministero sono di competenza della DIV. VIII – Reclutamento e formazione del personale della Direzione generale dei servizi interni e finanziari con il supporto dei Referenti della Formazione delle singole strutture.

L'offerta formativa

Il personale del Ministero può accedere ad una vasta offerta formativa erogata sia in aula che da remoto, in modalità sia sincrona (partecipazione a webinar) che asincrona.

Si segnala in particolare:

L'offerta formativa della SNA

Il programma dei corsi erogati gratuitamente dalla Scuola Nazionale di Amministrazione è disponibile on-line sul sito della SNA ed è rivolta a dirigenti e funzionari della PA, i quali si possono candidare per prendere parte a corsi erogati in presenza e da remoto, in modalità sincrona e asincrona.

La piattaforma "Syllabus"

Il Dipartimento della funzione pubblica mette a disposizione di tutte le amministrazioni la piattaforma Syllabus che consente ai dipendenti abilitati dalle singole amministrazioni di accedere all'autovalutazione delle proprie competenze e a percorsi di formazione erogati da remoto su molteplici tematiche (competenze amministrative, competenze digitali, transizione digitale).



In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma propone ai dipendenti i moduli formativi utili a colmare i gap di conoscenza rilevati. Alla fine di ogni percorso formativo, la piattaforma rilascia un attestato individuale.

L'offerta formativa del FORMEZ

Il personale può aderire anche all'offerta formativa del Formez, un ente *in house* della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica che eroga corsi di formazione gratuiti finalizzati alla promozione dell'innovazione ed al rafforzamento della capacità amministrativa.

I corsi "Valore PA" gestiti dall'INPS

L'INPS pubblica annualmente e su base regionale dei bandi per raccogliere le manifestazioni di interesse verso specifiche aree tematiche di potenziale interesse per il personale della PA.

In funzione delle manifestazioni raccolte, l'INPS, in collaborazione con Università ed altri enti formativi, organizza dei corsi di formazione di differente durata e complessità, erogati in presenza o da remoto, ai quali i dipendenti pubblici possono partecipare gratuitamente.

La formazione da remoto

Il personale del Ministero può inoltre accedere ad una vasta offerta formativa presente su diverse piattaforme on-line esterne:

- ***Piattaforma "Academy" del MIMIT*** all'interno della quale sono disponibili dei percorsi di formazione su tematiche di interesse sia trasversale che specialistico aperti a tutto il personale. All'interno della piattaforma è inoltre possibile consultare il materiale didattico (filmati, documentazione) relativo a corsi di formazione interni ed esterni ed accedere ad alcuni test di valutazione delle competenze.
- ***Piattaforma "PA360"***, riservata in particolare ad Assistenti ed Operatori all'interno della quale sono disponibili molteplici corsi relativi a competenze tecnico specialistiche ed a soft skills
- ***Piattaforma "DPO"***, una piattaforma per la formazione specialistica in materia di protezione dei dati personali messa a disposizione dal Data Protection Officer del Ministero.
- ***Piattaforma "Fondazione Gazzetta Amministrativa"*** aperta a tutto il personale, nella quale sono presenti corsi di formazione su tematiche di carattere tecnico specialistico.
- ***Piattaforma di formazione linguistica "GoFluent"*** aperta a tutto il personale, all'interno della quale sono disponibili test di autovalutazione, percorsi di formazione linguistica ed aule



di conversazione.

Accesso all'offerta formativa e monitoraggio delle attività di formazione

Le procedure adottate dal Ministero prevedono che, per poter proporre la propria candidatura a qualsiasi attività formativa interna o esterna, il personale debba ottenere l'autorizzazione preventiva del proprio responsabile facendone richiesta attraverso uno specifico modulo disponibile nella Intranet. Concluso il corso di formazione, i partecipanti devono compilare un questionario di valutazione delle competenze funzionale al rilascio dell'attestato e, ove disponibile, un questionario di gradimento.

Il monitoraggio delle attività di formazione avviene attraverso la registrazione degli attestati di partecipazione prodotti internamente o ricevuti da strutture di formazione pubbliche e private che abbiano organizzato e gestito interventi formativi rivolti al personale.

Sulla base degli attestati raccolti attraverso i referenti o prodotti internamente, l'Ufficio formazione:

- **aggiorna quotidianamente** i fascicoli personali digitali dei dipendenti;
 - aggiorna, **con cadenza mensile**, il prospetto contenente lo "storico" della formazione fruita da ciascun dipendente ed accessibile attraverso la piattaforma e-learning del MIMIT;
 - produce, **con cadenza bimestrale**, un report di monitoraggio inviato ai referenti della formazione nel quale sono riportate le ore di formazione fruita dai singoli dipendenti;
- produce, **con cadenza quadrimestrale**, una nota di monitoraggio, inoltrata all'attenzione del Capo Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza, relativa alle attività di formazione svolte ed al livello di raggiungimento degli obiettivi trasversali inerenti all'aggiornamento del personale.

La formazione nel 2025

Nel corso dell'anno l'Ufficio formazione ha organizzato incontri di coordinamento nell'ambito dei quali i referenti delle strutture hanno avuto la possibilità di richiedere interventi di formazione specialistica, parte dei quali erano già stati segnalati nell'ambito della **raccolta delle esigenze formative** avviata ad inizio anno.

Anche a seguito di tali incontri, l'offerta formativa del Ministero è stata ampliata ed integrata attraverso la realizzazione di ulteriori attività formative, tra le quali si segnalano:



Attività di carattere trasversale

Trasferimento della piattaforma e-learning del MIMIT

È stato completato il trasferimento dei corsi nella nuova piattaforma e-learning del MIMIT. La piattaforma è stata integrata con nuove funzionalità (ad es.: prospetto relativo allo storico della formazione fruita da ciascun dipendente)

Formazione linguistica

Si è concluso il primo ciclo di formazione linguistica da remoto per n. 200 dipendenti realizzato attraverso la piattaforma GoFluent. Nel corso del 2026 l'accesso alla piattaforma verrà esteso a tutto il personale.

Formazione in materia di utilizzo dell'IA

Si è concluso il corso pilota "Introduzione al corretto utilizzo dell'IA" realizzato in collaborazione con il DIPDIGITALE al quale hanno preso parte circa 30 funzionari e dirigenti. Si è provveduto ad importare all'interno della piattaforma e-learning del MIMIT il corso in materia di IA reso disponibile a titolo gratuito da Microsoft.

Progetto Performa PA

Il Ministero ha partecipato al bando "Performa PA" ottenendo il finanziamento per la realizzazione di n. 2 corsi di formazione. Il primo corso sulla tematica: "Sviluppo delle soft skills del personale della PA" si è concluso nel mese di dicembre 2025, mentre la realizzazione del corso "Il CCNL del MIMIT" è prevista per la seconda metà del mese di gennaio 2026.

Progetto INPS – Valore PA

Si è conclusa la fase di raccolta delle candidature per i corsi di formazione realizzati su base regionale nell'ambito del Progetto INPS valore PA (circa 150 dipendenti MIMIT iscritti). I corsi verranno realizzati a partire dal mese di gennaio del 2026.



Incontri info/formativi in tema di prevenzione delle discriminazioni e promozione delle pari opportunità

L'Ufficio formazione ha supportato il CUG nella realizzazione di incontri di sensibilizzazione sia in presenza che da remoto.

Piattaforma Syllabus

L'Ufficio formazione provvede all'aggiornamento delle utenze ed all'abilitazione alla fruizione dei corsi offerti in piattaforma. Al 31 dicembre il numero degli iscritti MIMIT supera le 2000 unità.

Formazione del personale di più recente assunzione

Si è conclusa la realizzazione del ciclo di incontri rivolti al personale di più recente assunzione per la presentazione delle attività e strutture del MIMIT. Anche in questo caso, si è provveduto a creare un corso on-line disponibile all'interno della piattaforma e-learning del Ministero.

È stato inoltre definito il programma degli incontri di prima formazione che verranno realizzati con il supporto della Fondazione Gazzetta Amministrativa nel corso del 2026

Iscrizione a corsi di formazione acquistati sul mercato

L'Ufficio formazione, con il supporto della Divisione IV Acquisti e contratti della DGSIF, ha provveduto ad individuare ed iscrivere il personale a corsi di formazione specialistici presenti sul mercato della formazione.

Si riportano di seguito le attività formative di **carattere "specialistico"** effettuate nel 2025 direttamente funzionali al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico del MIMIT:

- Ciclo di formazione per la Case del *made in Italy*

È stato completato l'inserimento nella nuova piattaforma dei corsi on-line relativi agli incontri formativi rivolti al personale assegnato alle Case del Made in Italy.

Tra gli altri corsi specialistici, si segnalano:

- Corso abilitazione revisori cooperative
- Le opposizioni alle registrazioni dei marchi
- Aggiornamento formativo "PON I&C e PNRR PN RIC"

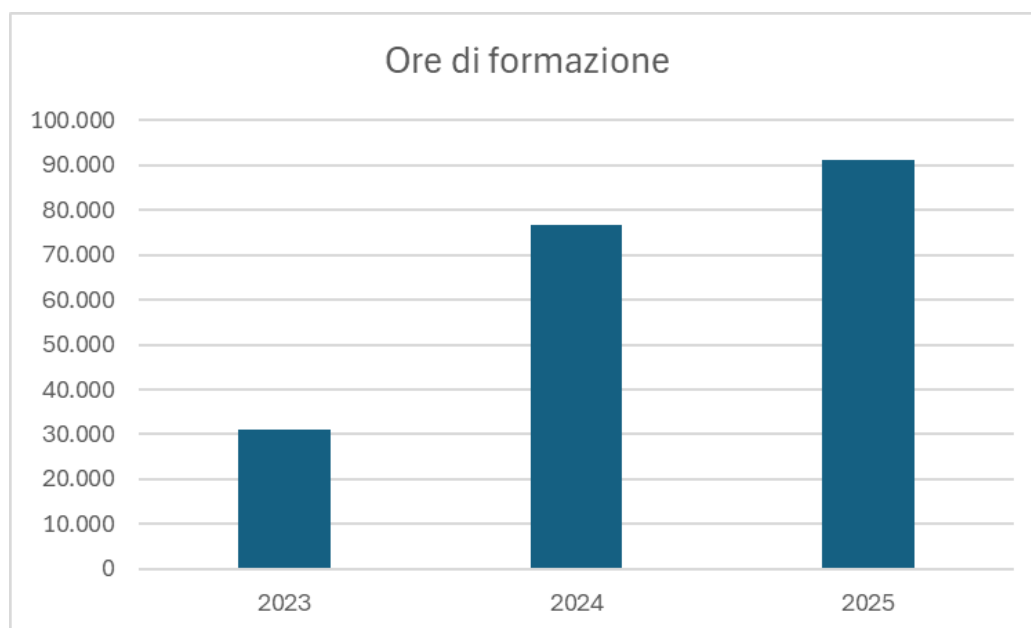


- I cavi sottomarini e la rilevanza strategica delle infrastrutture critiche di connettività
- Misure di campo inquinamento e telefonia mobile
- Sessione di abilitazione revisori BCC-CR

La formazione erogata

Nel corso del 2025 le **ore di formazione** complessivamente fruite dal personale del Ministero sono state **più di 91.000**, con un forte incremento rispetto alle **76.642 ore** della passata annualità ed una **media di circa 47 ore per dipendente**.

Figura 3 - Ore di formazione erogate per annualità



Il numero di dipendenti che ha preso parte ad almeno **una attività di formazione** è stato pari a **1890 unità, il 97% del personale del Ministero**.

Tabella 12 - Ore e partecipanti per periodo di riferimento

Periodo	Ore di formazione erogate	Partecipanti ad almeno un corso
Primo quadrimestre 2025	22.057,50	1404
Secondo quadrimestre 2025	37.646,50	1690
Terzo quadrimestre 2025	31.318,50	1890
Totale	91.022,50	



Tabella 13 - Partecipanti ad almeno un corso di formazione per livello di inquadramento

Livello	Partecipanti	% totale per livello
Dirigenti	95	94,1%
Area funzionari	1193	98,2%
Area Assistenti	590	95,6%
Area Operatori	12	75,0%
Totale	1890	

Le tabelle seguenti ci permettono di apprezzare l'incremento del numero di partecipanti registrato nelle ultime tre annualità e la distribuzione delle ore di formazione fruite per struttura di appartenenza dei discenti ed area tematica

Tabella 14 - Partecipanti ad almeno un corso di formazione per livello di inquadramento per annualità

Livello	Annualità		
	2023	2024	2025
Dirigenti	43	100	95
Area funzionari	716	1081	1193
Area Assistenti	202	481	590
Area Operatori	6	19	12
Totale	967	1681	1890

Tabella 15 - Distribuzione delle ore di formazione per area tematica

Area Tematica	%
Specialistici (Incarico, funzione)	20,3%
Informatica	19,0%
Amministrazione	12,9%
Specialistici (Settore)	10,8%
Anticorruzione, trasparenza, etica e codice di comportamento	7,6%
Benessere lavorativo e parità di genere	6,5%
Lingue	5,2%
Codice degli appalti	5,1%
Protezione dei dati personali	3,7%
Gestione RU	3,6%
Sicurezza lavoratori	2,4%
Sicurezza informatica	1,8%



Comunicazione	1,0%
	100%

Il grafico seguente permette di apprezzare la percentuale delle ore di formazione riferite a corsi di carattere “**specialistico**”, direttamente funzionali al raggiungimento degli **obiettivi di valore pubblico** del MIMIT, rispetto al totale delle ore erogate.

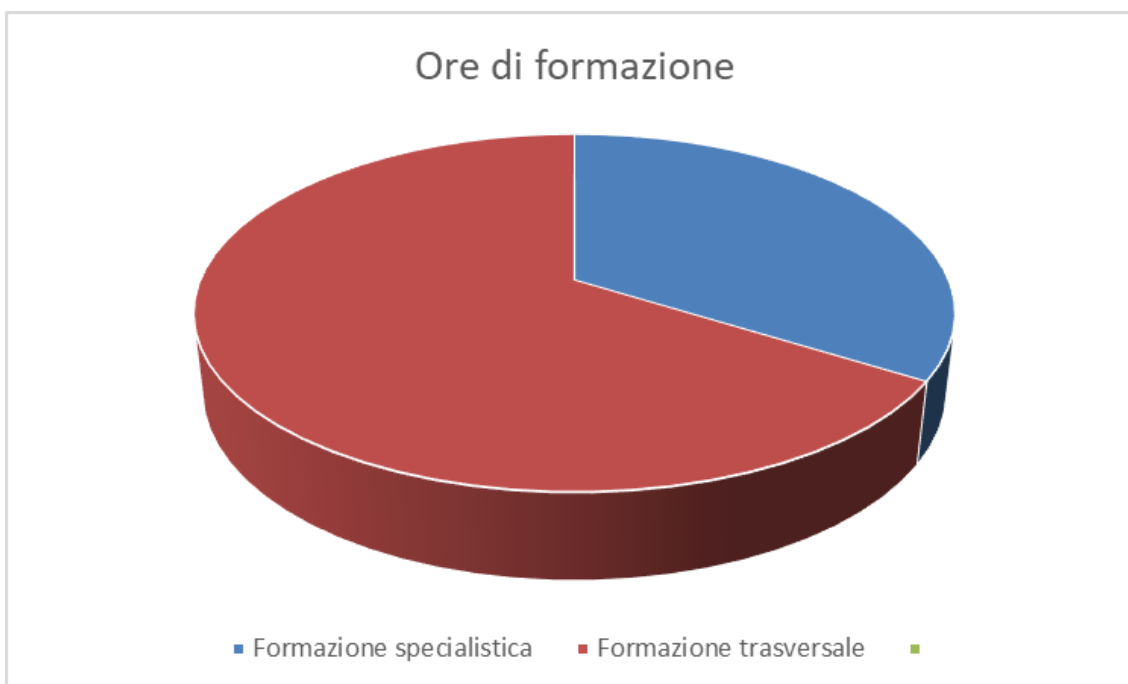


Figura 4 - Distribuzione percentuale delle ore di formazione

La valutazione qualitativa

L'apertura della nuova piattaforma ha permesso di effettuare una rilevazione più puntuale relativa al gradimento delle attività formative erogate ed alle eventuali problematiche.

Nella piattaforma sono attualmente presenti circa **60 percorsi formativi**, dei quali circa un terzo di **carattere specialistico**.

Da una prima analisi dei dati raccolti nei questionari di gradimento presenti alla fine di tutti i corsi è emerso che:

- La piattaforma tecnologica risulta molto apprezzata dagli utenti, in quanto permette di accedere a percorsi di formazione senza vincoli spaziali e temporali
- I contenuti dei corsi sono in larga parte coerenti con le aspettative iniziali.



- Il materiale didattico fornito è giudicato adeguato e utile all'apprendimento. Dai questionari emergono tuttavia differenze significative di gradimento tra i vari corsi proposti. I corsi operativi e applicativi ottengono infatti valutazioni mediamente più alte.

Le attività formative programmate per il 2026

Le risorse disponibili

Allo stato attuale, le risorse assegnate alla competente struttura per la realizzazione degli interventi di formazione ed aggiornamento rivolti al personale sono le seguenti.

Tabella 16 - risorse assegnate per la realizzazione degli interventi di formazione e di aggiornamento

Tipologia	Importi
Formazione professionale generica	59.978
Formazione professionale specialistica	28.692
Totale	88.670

La **raccolta delle esigenze formative** verrà avviata entro la prima metà del mese di febbraio, al fine di integrare l'offerta già disponibile (in allegato) con le ulteriori esigenze segnalate dalle strutture del Ministero.

Nell'ambito delle attività programmate per il 2026 si prevede lo svolgimento delle seguenti attività di carattere trasversale:

- Promozione e sviluppo dell'offerta formativa della **"Fondazione Gazzetta Amministrativa"** che, a seguito dell'adesione del Ministero in qualità di socio istituzionale, è disponibile per tutto il personale del MIMIT.
- Inserimento nella piattaforma del MIMIT di **nuovi percorsi di formazione** in modalità e-learning relativi alle seguenti tematiche:
 - o Corso **"Il lavoro da remoto"** (il pacchetto formativo è stato messo a disposizione dall'istituto Zooprofilattico Sperimentale Del Lazio E Della Toscana "M. Aleandri" nell'ambito di uno specifico Accordo di collaborazione).
 - o Corso **"Processi di motivazione del personale"**; Corso **"Comunicare efficacemente tramite email"**; Corso **"Comunicazione interpersonale e gruppi di lavoro"**; Corso **"Tecniche di comunicazione e psicologia del conflitto"**; Corso **"Come comportarsi in videoconferenza"**; **"Corso base Microsoft 365"**.



3.4.2. Parte funzionale: le azioni di formazione funzionali ai 4 obiettivi di VP

Si indicano di seguito le attività formative di tipo specialistico programmate per il 2026 funzionali al perseguimento degli obiettivi **di valore pubblico** del MIMIT:

- Avvio del progetto sperimentale per la **valorizzazione delle competenze interne** all'amministrazione e relativo alla realizzazione di corsi di formazione specialistici realizzati con **docenti interni** selezionati attraverso il **Registro dei formatori** del MIMIT.
- Supporto alla competente struttura per la realizzazione di percorsi di formazione finalizzati all'aggiornamento ed alla formazione del personale impegnato nelle attività di revisione delle **società cooperative**.
- Ulteriori attività di formazione in tema di "**Utilizzo dell'IA da parte del personale della PA**" da realizzare in collaborazione con il DIPDIGITALE
- Supporto alla competente struttura per la realizzazione di seminari ed eventi formativi in tema di **telecomunicazioni, controllo delle frequenze e cybersicurezza**.



3.5. II PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PTAP)

Le azioni positive sono lo strumento fondamentale per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale e piena parità nel mondo del lavoro ed attuare così le leggi sulle pari opportunità.

L'art.42 del decreto legislativo 198/2006 definisce le azioni positive misure temporanee speciali mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne, in applicazione al principio di uguaglianza. Si definiscono "temporanee", in quanto necessarie sino a che si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini e "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Le Azioni Positive vengono sistematizzate nel *Piano di Azioni Positive triennale*, il documento programmatico di cui la P.A. si deve dotare per attuare quelle azioni che possono riequilibrare all'interno del contesto organizzativo le disuguaglianze e prevenire le discriminazioni.

Con il Piano triennale 2026-2028 l'Amministrazione conferma la priorità rispetto all'obiettivo delle pari opportunità di genere individuato dal D.lgs. n. 198/2006, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2025–2027, confermando l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per ulteriori elementi di dettaglio su obiettivi e azioni vedasi il **PTAP 2026-2028** in allegato al presente PIAO (Allegato 11).

3.6. Il Programma triennale degli acquisti di beni e servizi

Il Programma triennale degli acquisti di beni e servizi, adottato ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. 31 marzo 2023 n. 36, sarà reso disponibile dall'Amministrazione mediante pubblicazione nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.



SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO, previsto dall'art. 5 del DM 132/2022, si pone come una fase necessaria del ciclo di pianificazione, programmazione e controllo volta a fornire, nel corso dell'esercizio, un flusso informativo adeguato a verificare la congruità dei percorsi gestionali e strategici intrapresi rispetto agli obiettivi fissati e consentire la realizzazione di eventuali interventi correttivi.

Secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione vigente, in accordo con quanto previsto dal decreto legislativo n. 150 del 2009, attualmente gli obiettivi specifici e, più in particolare, gli obiettivi operativi, vengono monitorati in corso d'anno (al 30 aprile e al 31 agosto) e alla fine dello stesso (31 dicembre). La misurazione (monitoraggio e consuntivo) viene eseguita mediante compilazione di apposite schede sulla piattaforma informatica in uso presso il MIMIT, denominata "*Performance*".

L'OIV presenta al Ministro gli esiti del monitoraggio. Ove necessario, l'OIV può svolgere specifiche analisi attraverso l'accesso a tutti gli atti, documenti e sistemi informativi dell'Amministrazione, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. I CdR collaborano attivamente al processo di misurazione e valutazione fornendo i dati e le informazioni richiesti dall'OIV e dagli altri soggetti con funzioni di coordinamento del ciclo di gestione della performance.

Il monitoraggio delle singole Sezioni e sottosezioni del PIAO avviene tramite diversi attori, processi, strumenti e tempi, come stabilito da norme e linee guida specifiche.

In particolare:

- **Monitoraggio sottosezione 2.1) Valore Pubblico**

L'attività consiste nell'effettuare un'analisi dello stato di avanzamento, e finale, delle strategie volte alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico, del loro grado di realizzazione e delle eventuali cause ostative. I dirigenti, responsabili delle unità organizzative assegnatarie degli obiettivi di Valore Pubblico, svolgono un'attività di monitoraggio continuo degli stessi obiettivi, al fine di poter indirizzare efficacemente le proprie scelte gestionali.

- **Monitoraggio sottosezione 2.2) Performance**

Il monitoraggio della sottosezione "Performance" è svolto per verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e segnalare la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso d'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. I dirigenti, responsabili delle unità organizzative assegnatarie degli obiettivi di performance, svolgono un'attività di monitoraggio continuo degli stessi obiettivi, al fine di indirizzare efficacemente le proprie scelte gestionali.

- **Monitoraggio sottosezione 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza**

Il monitoraggio della sottosezione "Prevenzione della corruzione e trasparenza" avviene secondo quanto previsto nell'apposito paragrafo cui si rinvia.

- **Monitoraggio sottosezioni 3.1) e 3.2) Organizzazione e 3.3) e 3.4) Capitale Umano**

In particolare, il monitoraggio attiene:

- il livello di Salute organizzativa in relazione:
 - o allo stato di realizzazione delle eventuali azioni di sviluppo organizzativo generali per l'intero MIMIT (parte generale della sottosezione "Struttura organizzativa") e le azioni di sviluppo organizzativo specifiche come misurate attraverso i relativi indicatori di salute organizzativa, ovvero le condizioni abilitanti direttamente funzionali a favorire la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico (parte funzionale della sottosezione "Struttura organizzativa").
 - o allo stato di realizzazione delle eventuali azioni di sviluppo del Lavoro Agile generali per l'intero MIMIT (parte generale della sottosezione "Lavoro Agile") e le azioni di sviluppo del Lavoro Agile specifiche come misurate attraverso i relativi indicatori di salute organizzativa agile, ovvero le condizioni abilitanti direttamente funzionali a favorire la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico (parte funzionale della sottosezione "Struttura organizzativa").
- il livello di Salute professionale in relazione:
 - o allo stato di realizzazione di azioni professionali di reclutamento, progressione, mobilità, ecc., generali per l'intero MIMIT (parte generale della sottosezione "Fabbisogno del personale") e le azioni professionali di reclutamento, progressione, mobilità, ecc. come misurate attraverso i relativi indicatori di salute professionale, ovvero le condizioni abilitanti, direttamente funzionali a favorire la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico (parte funzionale della sottosezione "Fabbisogno del personale").
 - o allo stato di realizzazione di azioni professionali di formazione generali per l'intero MIMIT (parte generale della sottosezione "Formazione del personale") e le azioni



professionali di formazione come misurate attraverso i relativi indicatori di salute professionale, ovvero le condizioni abilitanti, direttamente funzionali a favorire la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico (parte funzionale della sottosezione “Formazione del personale”).