

Ministero dello Sviluppo Economico



RIEPILOGO ANALISI CONTESTI INTERNI

DIREZIONE	<i>punti di forza</i>	<i>punti di debolezza</i>	<i>opportunità</i>	<i>minacce</i>
DGLC-UIBM	Know-how specialistico del personale	Insufficiente dotazione del personale	Normativa specifica di settore	Riduzione risorse finanziarie
	Esistenza di procedure informatizzate	Elevata età media del personale	Accresciuta importanza cultura proprietà industriale	Incremento adempimenti burocratici interni
	Collaborazione con organismi internazionali che si occupano di proprietà industriale e lotta alla contraffazione	Impossibilità di sostituzione delle risorse in via di pensionamento	Rapporti con gli stakeholders	Tempi lunghi per modifiche normative
	Autorevolezza dell'Ufficio brevetti e marchi	Mancanza di autonomia finanziaria (tipica degli uffici brevetti degli altri Paesi)	Evoluzione soluzioni tecnologiche	
	Detenzione dati e informazioni		Modifiche normativa comunitaria ed internazionale di riferimento	

	<p>Area 1 - attività istituzionale di carattere nazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importanza per l'obiettivo strategico relativamente allo sviluppo dei programmi operativi riguardanti le attività minerarie. • Trasparenza: aggiornamento periodico dati e informazioni. 	<p>Area 1 -attività istituzionale di carattere nazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Complessità nel coinvolgimento delle amministrazioni locali ai fini della regolazione della materia; • Elevato impegno della Direzione in termini di adeguamento delle competenze al progresso tecnologico; • Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; mancanza di programmazione; • Monopolio di competenze;mancata attuazione del principio di distinzione tra politica ed amministrazione. 	<p>Area 1-attività istituzionale di carattere nazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulso per lo sviluppo energetico del Paese attraverso la prosecuzione del programma per la metanizzazione del Mezzogiorno e la gestione delle istruttorie relative agli impianti geotermici pilota. • Informatizzazione dei processi al fine di ovviare all' inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi. 	<p>Area 1 -attività istituzionale di carattere nazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Complessità delle valutazioni tecniche richieste ai fini istruttori difficilmente fronteggiabile con la dotazione organica interna. • Conflitti di interesse.
	<p>Area 2 - attività internazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo delle politiche energetiche nazionali nel settore minerario nel quadro degli Organismi internazionali e dei rapporti con gli altri Stati. 	<p>Area 2 - attività internazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elevato impegno della Direzione in termini di formulazione di proposte e attività di rappresentanza in settori caratterizzati da elevato grado di specificità. 	<p>Area 2 - attività internazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuazione di nuove frontiere nel settore energetico ai fini di una efficace attività di programmazione. 	<p>Area 2 - attività internazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Complessità delle valutazioni tecniche richieste nei consessi internazionali difficilmente fronteggiabile con la dotazione organica interna. • Conflitti di interesse.

<p>Area 3 - attività ispettiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'attività ispettiva garantisce la salvaguardia dei livelli di sicurezza per lavoratori impianti e ambiente. • Le funzioni sono svolte dalla Direzione garantendo la terzietà e l'indipendenza nelle operazioni di rilevazione, analisi e certificazione. 	<p>Area 3 - attività ispettiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elevato impegno delle Sezioni e dei Laboratori in termini di adeguamento delle competenze al progresso tecnologico. • Difficoltà logistiche nello svolgimento delle attività ispettive spesso effettuate in condizioni di estremo disagio (vedi piattaforme in mare, condizioni climatiche, località difficilmente raggiungibili). • Mancanza programmazione; • mancanza di trasparenza; • monopolio di competenze; • carenze etiche. 	<p>Area 3 - attività ispettiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progressiva riduzione dei livelli di rischio, con efficiente prevenzione degli incidenti ed infortuni nell'ambito delle attività minerarie. 	<p>Area 3 - attività ispettiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Complessità delle valutazioni tecniche richieste nelle attività ispettive difficilmente fronteggiabile con la dotazione organica interna. • Non sono previsti ingressi di personale tecnico nonostante la grave carenza di organico. • Necessità di una specifica attività formativa in previsione di eventuali subentri. • Conflitti di interesse. • esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto
<p>Area 4 - attività di ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'attività di ricerca fornisce supporto essenziale per il miglioramento della performance della sicurezza attraverso la costruzione di un indicatore di sostenibilità e sicurezza ed il potenziamento del monitoraggio e dell'innovazione tecnologica. 	<p>Area 4 - attività di ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elevato impegno della Direzione in termini di adeguamento delle competenze al progresso tecnologico • Mancanza/genericità di programmazione; • mancanza di trasparenza; carenza di indirizzi. 	<p>Area 4 - attività di ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento della performance attraverso l'innovazione tecnologica sotto il profilo della sicurezza. 	<p>Area 4 - attività di ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crescente complessità nella valutazione e nella programmazione degli Accordi di collaborazione. • Conflitti di interesse.

	<p>Sistemi e mercati elettrici-Divisione II</p> <p>La profonda conoscenza del settore elettrico e la possibilità di analizzarne le varie componenti in maniera sinergica, dalla produzione fino alla vendita, costituisce il principale punto di forza della divisione.</p>	<p>Sistemi e mercati elettrici-Divisione II</p> <p>Non sempre il flusso delle informazioni raggiunge i livelli più efficaci. Ciò è maggiormente problematico nell'ambito delle attività che le divisioni sono chiamate a svolgere attraverso uno stretto coordinamento.</p>	<p>Sistemi e mercati elettrici-Divisione II</p> <p>L'adozione recente di una nuova strategia energetica nazionale, nonché le sfide a livello internazionale in materia di energia e clima, costituiscono grandi opportunità di crescita, in termini di conoscenza e competenza, per le risorse della divisione, chiamate costantemente ad aggiornarsi e a confrontarsi con quelle delle altre divisioni.</p>	<p>Sistemi e mercati elettrici-Divisione II</p> <p>Si rilevano potenziali criticità quando, in una logica di breve periodo, relativamente ad ambiti ristretti e sulla base di input politici legati a situazioni emergenziali, si è spinti ad adottare comportamenti non sempre coerenti con le strategie generali di medio e lungo periodo.</p>
	<p>Produzione Elettrica-Divisione III</p> <p>Elevata esperienza e conoscenza del settore di riferimento da parte del personale amministrativo e tecnico addetto all'espletamento delle istruttorie.</p>	<p>Produzione Elettrica-Divisione III</p> <p>Parziale indeterminazione normativa che lascia spazi interpretativi e a volte non consente al personale della Divisione una decisione univoca su specifiche attività procedurali.</p>	<p>Produzione Elettrica-Divisione III</p> <p>Possibilità di partecipazione all'elaborazione di nuove norme finalizzate alla valorizzazione degli impianti termoelettrici dismessi, sempre più numerosi a causa della crisi del settore.</p>	<p>Produzione Elettrica-Divisione III</p> <p>Difficoltà che potrebbero derivare al personale a causa del mancato coordinamento tra la normativa di riferimento e la normativa ambientale, nonché dal vuoto normativo conseguente al nuovo fenomeno delle modifiche/dismissioni degli impianti (o della loro riconversione in altre attività).</p>

<p>Infrastrutture e sistemi di rete-Divisione IV (Attività istruttoria finalizzata al rilascio delle autorizzazioni alla realizzazione di infrastrutture della RTN)</p> <p>Il procedimento autorizzativo è fortemente strutturato, con elevata specializzazione del personale amministrativo e tecnico addetto all'espletamento delle istruttorie.</p>	<p>Infrastrutture e sistemi di rete-Divisione IV (Attività istruttoria finalizzata al rilascio delle autorizzazioni alla realizzazione di infrastrutture della RTN)</p> <p>La numerosità delle istanze e la peculiarità di ogni procedimento autorizzativo (basata sulla complessità del territorio italiano) comportano uno sforzo enorme del personale nel perseguire l'obiettivo della conclusione del procedimento nei tempi fissati dalla normativa.</p> <p>Esistenza di asimmetria informativa rispetto al gestore Terna, riguardante sia la rete che il territorio.</p>	<p>Infrastrutture e sistemi di rete-Divisione IV (Attività istruttoria finalizzata al rilascio delle autorizzazioni alla realizzazione di infrastrutture della RTN)</p> <p>Lo sviluppo delle infrastrutture della RTN con il rafforzamento della magliatura della stessa e lo sviluppo delle interconnessioni con l'estero, comportano grandi opportunità per il sistema paese, favorendo anche lo sviluppo delle fonti rinnovabili, obiettivo strategico a livello europeo.</p>	<p>Infrastrutture e sistemi di rete-Divisione IV (Attività istruttoria finalizzata al rilascio delle autorizzazioni alla realizzazione di infrastrutture della RTN)</p> <p>Le realtà territoriali sono spesso contrarie a tali interventi (oltre ai privati espropriati, anche molte associazioni fanno opposizione per motivi ambientali o soltanto perché apoditticamente contrarie). Tale contrarietà emerge nella fase di autorizzazione (anche tramite un uso spesso distorto dello strumento giuridico dell'accesso), e nella fase realizzativa delle infrastrutture RTN, tramite un forte ricorso al contenzioso.</p>
<p>Infrastrutture e sistemi di rete-Divisione IV (Attività di monitoraggio sugli obblighi derivanti dalla concessione per il servizio di distribuzione)</p> <p>L'attività di monitoraggio consente una maggiore specializzazione del personale amministrativo addetto e l'apertura di un canale di confronto con le società distributrici.</p>	<p>Infrastrutture e sistemi di rete-Divisione IV (Attività di monitoraggio sugli obblighi derivanti dalla concessione per il servizio di distribuzione)</p> <p>L'esiguità del personale assegnato all'attività di monitoraggio rispetto al notevole lavoro di verifica e controllo che la concessione ministeriale prevede rende difficoltosa l'attività istruttoria.</p>	<p>Infrastrutture e sistemi di rete-Divisione IV (Attività di monitoraggio sugli obblighi derivanti dalla concessione per il servizio di distribuzione)</p> <p>Il monitoraggio annuale stimola le aziende ad un continuo confronto con il Ministero concedente con l'obiettivo comune di migliorare il servizio elettrico</p>	<p>Infrastrutture e sistemi di rete-Divisione IV (Attività di monitoraggio sugli obblighi derivanti dalla concessione per il servizio di distribuzione)</p> <p>L'esiguità del personale assegnato e la difficoltà di un turn over dello stesso può comportare un danno nel futuro all'attività di monitoraggio che, svolta da personale non ancora formato, potrebbe non garantire gli standard raggiunti dall'attività ad oggi.</p>

<p>DGMEREEN</p>	<p>Energia nucleare - Divisione V Elevata esperienza professionale del personale della Divisione addetto alla gestione dell'attività istruttoria finalizzata al rilascio di autorizzazioni. Il personale, composto da professionalità diverse, opera assieme in maniera coordinata. La Divisione si avvale anche della collaborazione di un esperto della Segreteria tecnica della DGMEEREN.</p>	<p>Energia nucleare - Divisione V Esiguo numero di personale assegnato in rapporto all'elevato e complesso carico di lavoro. Tempi troppo stringenti dettati dalla normativa vigente.</p>	<p>Energia nucleare - Divisione V Continua crescita professionale in un settore altamente specializzato, anche per procedure e confronti su accordi internazionali.</p>	<p>Energia nucleare - Divisione V L'eccessivo carico di lavoro e l'impossibilità di un incremento dell'organico, potrebbero portare alla demoralizzazione del personale. Il rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente, per l'espletamento delle necessarie verifiche tecniche, potrebbe portare alla conclusione del procedimento senza le complete garanzie sulla sicurezza nucleare</p>
	<p>Fonti rinnovabili di energia- Divisione VI - Riunioni periodiche con i collaboratori della Divisione al fine di garantire la necessaria circolazione delle informazioni sulle attività svolte dalla Divisione stessa e di programmare il lavoro, e per costanti monitoraggi e supervisioni su tutte le fasi dei processi istruttori. - Informatizzazione di tali processi al fine di favorire la trasparenza e l'uniformità di valutazione nelle istruttorie - Sistematico confronto con la Segreteria Tecnica, organo esterno all'unità organizzativa, ma incardinato presso la DG MEREEN, per condividere le fasi dell'istruttoria e il relativo esito.</p>	<p>Fonti rinnovabili di energia- Divisione VI L'eventualità di istruttorie giuridico-amministrative da parte del personale della Divisione senza interfacciarsi con la struttura amministrativa di riferimento e senza tenere conto dei precedenti orientamenti sulla materia viene scongiurata tramite l'informatizzazione dei processi e tramite lo sviluppo di un confronto orizzontale teso ad una valutazione armonizzata e condivisa, con massima trasparenza e tracciabilità dei processi decisionali.</p>	<p>Fonti rinnovabili di energia- Divisione VI Il confronto con i soggetti esterni ed interni (altre Divisioni e Segreteria Tecnica) che la Divisione tende a perseguire è ritenuto un fattore positivo per dare completezza alle istruttorie.</p>	<p>Fonti rinnovabili di energia- Divisione VI Nessuna minaccia rilevata</p>

	<p>Efficienza energetica – Divisione VII (Parte dell’attività relativa alla verifica della regolarità amministrativa degli operatori aventi diritto viene svolta in sinergia con la Divisione I)</p> <p>L’alta professionalità, la coesione e la complementarietà tecnico-economica e giuridica del team, rappresentano un elemento di forza dell’Ufficio.</p>	<p>Efficienza energetica – Divisione VII (Parte dell’attività relativa alla verifica della regolarità amministrativa degli operatori aventi diritto viene svolta in sinergia con la Divisione I)</p> <p>La continua e corposa evoluzione normativa comunitaria in materia di efficienza energetica e decarbonizzazione richiede un impegno difficile da sostenere con le risorse professionali attualmente disponibili.</p>	<p>Efficienza energetica – Divisione VII (Parte dell’attività relativa alla verifica della regolarità amministrativa degli operatori aventi diritto viene svolta in sinergia con la Divisione I)</p> <p>L’accresciuta interazione tra Uffici diversi nell’ambito della Direzione costituisce una valida opportunità per garantire maggiore trasparenza nelle procedure e nei provvedimenti adottati.</p>	<p>Efficienza energetica – Divisione VII</p> <p>Nessuna minaccia rilevata</p>
	<p>PROGRAMMI DI INCENTIVAZIONE-Divisione VIII (L’attività relativa ai Controlli di primo livello viene svolta dalla Divisione I)</p> <p>Elevata esperienza professionale del personale della divisione addetto alla gestione, attuazione e controllo delle linee di attività.</p> <p>La modalità di lavoro prevalente è costituita dal team working.</p>	<p>PROGRAMMI DI INCENTIVAZIONE-Divisione VIII (L’attività relativa ai Controlli di primo livello viene svolta dalla Divisione I)</p> <p>Difficoltà di rispettare la complessa normativa di riferimento, in particolare i Regolamenti CE ed il Codice degli appalti, nonché le numerose e vincolanti scadenze stabilite dalla CE.</p>	<p>PROGRAMMI DI INCENTIVAZIONE-Divisione VIII (L’attività relativa ai Controlli di primo livello viene svolta dalla Divisione I)</p> <p>Continua crescita, motivazione e formazione del personale, chiamato a risolvere svariate problematiche, che si presentano nel lavoro quotidiano.</p> <p>Il personale è coinvolto in continui confronti, utili sia dal punto di vista professionale, sia per rendere coeso il gruppo di lavoro.</p>	<p>PROGRAMMI DI INCENTIVAZIONE-Divisione VIII (L’attività relativa ai Controlli di primo livello viene svolta dalla Divisione I)</p> <p>Nessuna minaccia rilevata</p>
<p>Consolidata competenza interna in materia di incentivi alle imprese</p>		<p>Basso ricambio generazionale di personale</p>	<p>Accelerata dinamica di cambiamenti socio economici in cui operano le imprese</p>	<p>Attuazione di misure poco rispondenti alle dinamiche in cui operano le aziende</p>

DGIAI	Rete istituzionale di partnership operativa con sistema bancario e soggetti istituzionali operanti nell'ambito dello sviluppo di impresa	Perdita di competenze del personale a fine carriera	Necessità di semplificazione e velocità amministrativa	Lentezza e farraginosità dell'apparato burocratico/amministrativo
	Competenza regolamentare e normativa di riferimento a livello nazionale	Oneri per smaltimento di vecchi interventi agevolativi	Informazione e comunicazione sui risultati, trasparenza amministrativa	Rischio reputazionale connesso all'esposizione di dati in trasparenza
	Responsabilità di gestione di risorse comunitarie a favore dello sviluppo	Difficoltà nel fare sistema internamente e a livello di Ministero		
	Strumentazione informatica avanzata nel contesto PA			
DGPICPMI	Consolidata rete istituzionale di partnership, a livello nazionale ed internazionale, con soggetti pubblici e principali stakeholder privati	Confronto continuo, in ambito nazionale ed internazionale, con istituzioni ed operatori economici sui temi dell'innovazione, della competitività, della semplificazione di processi	Difficoltà nella adozione di forme di collaborazione organica tra strutture ministeriali	Eccesso di adempimenti burocratici che sottrae risorse alle attività dedicate al perseguimento della mission istituzionale
	Ideazione e gestione di politiche industriali innovative (Piano Industria 4.0, Piano Space Economy) aventi natura di policy strategiche	Trasparenza amministrativa, a livello di atti, processi, risultati.	Insufficiente livello di turn over del personale e parziale sfasamento tra profili professionali necessari e quelli reperibili sulla base della normativa vigente (vincoli esterni)	Difficoltà nella gestione della rotazione del personale causata dalla insufficienza della dotazione organica
	Presenza, nella dotazione organica, di alcuni profili professionali di alto livello nelle principali aree di attività	Ulteriori modifiche alla normativa di attuazione ed interventi di razionalizzazione delle procedure	Complessità di valutazioni tecniche, con particolare riguardo ad alcuni settori industriali, non adeguatamente esperibili con il personale in servizio	Riduzione delle risorse finanziarie
	Disponibilità, in alcuni ambiti, di valutazioni tecniche di Comitati	Formazione in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione	Mancanza di controlli "fisici" ex post sui progetti (legge 808/85)	Sovrapposizione o non chiara attribuzione delle competenze

DGROB	Normativa di riferimento stringente	Carenza di formazione specialistica continua	Nomina Responsabile Unico del procedimento	Eccesso di discrezionalità
	Know-how specialistico del personale	Carenza di programmazione degli acquisti	Rotazione del personale nell'ambito delle procedure di affidamento	Alta età media del personale qualificato
	Utilizzo del MEPA	Fabbisogno di personale qualificato	Rotazione degli operatori invitati a RDO	Scarsa sinergia tra divisioni che effettuano le procedure di acquisto
			Verifica della sussistenza di convenzioni CONSIP	Scarsa comunicazione tra Uffici dell'Amministrazione
			Adozione Albo fornitori e prestatori di servizi MISE	
			Adozione Codice di comportamento	
			Adozione Patti di integrità	
	DIVISIONE I - Affari generali, pianificazione strategica e struttura di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione Alto grado di standardizzazione di alcuni processi/procedure (informatizzazione, vademecum, mappatura dei processi, cartelle condivise)	DIVISIONE I - Affari generali, pianificazione strategica e struttura di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione Ridotta disponibilità di personale qualificato con competenze specifiche	nessun dato inserito	nessun dato inserito
	DIVISIONE I - Affari generali, pianificazione strategica e struttura di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione Ampio confronto e condivisione tra funzionari e dirigenti per atti/attività più complessi	DIVISIONE I - Affari generali, pianificazione strategica e struttura di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione Non sufficiente standardizzazione di alcuni processi/procedure	nessun dato inserito	nessun dato inserito

<p>DIVISIONE I - Affari generali, pianificazione strategica e struttura di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione Coinvolgimento degli stakeholder (buoni flussi informativi da e verso l'esterno)</p>	<p>DIVISIONE I - Affari generali, pianificazione strategica e struttura di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione Impossibilità di adeguata rotazione del personale per mancanza di nuove assunzioni.</p>	nessun dato inserito	nessun dato inserito
<p>DIVISIONE II - Società fiduciarie e di revisione - Conoscenza ed esperienza maturata dai dipendenti -Ampio spazio dedicato al confronto ed alla condivisione Dirigente - Funzionari sugli atti, con particolare attenzione a quelli più complessi -Progressiva standardizzazione degli atti anche mediante utilizzo cartella condivisa</p>	<p>DIVISIONE II - Società fiduciarie e di revisione -Ridotta disponibilità di risorse dotate di specifica competenza. L'eventuale ingresso di nuovo personale non viene mai accompagnato da un periodo di adeguata formazione professionale. -Non completa dematerializzazione delle attività svolte, con particolare riguardo all'archivio "storico" assai ponderoso. -Non compiuta informatizzazione attività monitoraggio e controllo</p>	nessun dato inserito	nessun dato inserito
<p>DIVISIONE III - Amministrazione straordinaria delle grandi imprese in stato di insolvenza -Conoscenza ed esperienza maturata dai dipendenti - Ampio spazio dedicato al confronto ed alla condivisione dirigente - funzionari sugli atti più complessi -Progressiva standardizzazione degli atti anche mediante utilizzo cartella condivisa</p>	<p>DIVISIONE III - Amministrazione straordinaria delle grandi imprese in stato di insolvenza - Ridotta disponibilità di risorse dotate di specifica competenza per affiancare e/o sostituire il personale - Non completa dematerializzazione delle attività svolte - Non compiuta informatizzazione attività monitoraggio e controllo</p>	nessun dato inserito	nessun dato inserito

<p>DGVE SCGC</p>	<p>DIVISIONE IV- Albi - Contributi enti cooperativi -Alto grado di informatizzazione e pubblicità delle procedure</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenza di mappatura dei processi interni e di strumenti di monitoraggio - Ampio spazio dedicato al confronto ed alla condivisione tra funzionari e dirigente-funzionari sugli atti più complessi -Coinvolgimento “stakeholders” (associazioni di categoria, Regioni e Conferenza Stato-Regioni, Ministero Infrastrutture e Trasporti) -(per l’ Albo Cooperative Edilizie) <p>Presenza di un organo decisionale collegiale con prevalenza di componenti esterni</p>	<p>DIVISIONE IV- Albi - Contributi enti cooperativi - Diseguale preparazione e capacità del personale, che porta a volte a concentrare sulle stesse persone alcune attività</p>	<p>nessun dato inserito</p>	<p>nessun dato inserito</p>
	<p>DIVISIONE V - Vigilanza sui sistema cooperativo. Attività ispettiva e di revisione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Standardizzazione attività di assegnazione incarichi di revisione/ispezioni e informatizzazione totale della procedura degli atti economici - Ampio spazio dedicato al confronto ed alla condivisione dirigente - funzionari sugli atti più complessi 	<p>DIVISIONE V - Vigilanza sui sistema cooperativo. Attività ispettiva e di revisione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mancata individualizzazione dei criteri per la qualifica di ispettore esperto, non esperto, tutor -Non completa standardizzazione del processo di valutazione dei verbali 	<p>nessun dato inserito</p>	<p>nessun dato inserito</p>

	<p>DIVISIONE VI - Scioglimenti, gestioni commissariali, liquidazione coatta amministrativa degli enti cooperativi</p> <p>-Esperienza e buona volontà di alcuni dipendenti -Capacità organizzativa dirigenziale</p> <p>- Elaborazione di un sistema informatico integrato a livello di direzione in corso di sviluppo (messa in esercizio primavera 2018)</p>	<p>DIVISIONE VI - Scioglimenti, gestioni commissariali, liquidazione coatta amministrativa degli enti cooperativi</p> <p>- Limitata possibilità di rotazione del personale, anche per livelli differenziati di professionalità</p> <p>- Non completa condivisione delle informazioni sia inter-divisionali che inter-direzionali, anche per la fragilità dell'archivio cartaceo e l'inesistenza di procedure e flussi informatizzati</p> <p>- Scarsa attitudine alla flessibilità dei dipendenti, anche per l'eccessivo carico di lavoro determinato dalla quantità ingente di pratiche da evadere</p> <p>- Assenza di una banca dati per i comitati di sorveglianza nomine/sostituzioni/revoche e condivisione della stessa sia all'interno della divisione che inter-direzionale</p> <p>-Effettiva e documentata carenza di personale in proporzione con il carico di lavoro</p>	<p>nessun dato inserito</p>	<p>nessun dato inserito</p>
--	---	---	-----------------------------	-----------------------------

	DIVISIONE VII - Vigilanza su enti e su società partecipate - Presenza di vademecum e disciplinari per standardizzare attività di funzionari/impiegati - Presenza di mappatura dei processi interni e di strumenti di monitoraggio - Ampio spazio dedicato al confronto ed alla condivisione dirigente - funzionari sugli atti più complessi	DIVISIONE VII - Vigilanza su enti e su società partecipate - Difficoltà scambio di informazioni con uffici covigilanti sia interni al MISE che di altri Ministeri - Non completa dematerializzazione delle attività svolte - Ridotta disponibilità di risorse umane	nessun dato inserito	nessun dato inserito
DGPIPS	Esperienza e preparazione del personale	Diminuzione dotazione organica e assenza turnover	Sostegno alla diffusione internazionale e del Made in Italy	Eccessiva burocratizzazione
	Elevata professionalità della dirigenza e figure	Frammentazione operatori per raggiungimento obiettivi	Accesso a vari canali di finanziamento	Appesantimento dei processi amministrativi
	Digitalizzazione PA	Limitate risorse strumentali ed economiche	Formazione sulla trasparenza e anticorruzione	Polverizzazione degli interventi programmati
	Stanziamenti destinati al Piano straordinario Made in Italy		Sviluppo di adeguati indicatori di efficacia	Sovrapposizione di interventi e competenze
	Attività ispettive, di verifica e di certificazione - Utilizzo procedure e standard consolidati - Esperienza e conoscenze specialistiche del personale addetto - Partecipazione del personale addetto ai principali comitati tecnici nazionali ed internazionali dei settori interessati	Attività ispettive, di verifica e di certificazione - Monopolio delle conoscenze da parte di pochi addetti - Possibile discrezionalità dei valutatori	Attività ispettive, di verifica e di certificazione - Alternanza personale nell'assegnazione dei procedimenti. - Corsi di formazione in materia di trasparenza e misure per la prevenzione della corruzione - Corsi specifici sul Codice di Comportamento del M.I.S.E.	Attività ispettive, di verifica e di certificazione - Possibile mancato rispetto delle procedure - Possibile mancato rispetto degli standard - Possibili emissioni di certificazioni non conformi alle norme tecniche applicate - Possibili interessi personali del valutatore

ISCTI	<p>Collaborazioni di ricerca con organismi esterni</p> <ul style="list-style-type: none"> - Applicazione di procedure previste dalle leggi e regolamenti - Esperienza consolidata dell'Istituto in collaborazioni di ricerca 	<p>Collaborazioni di ricerca con organismi esterni</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibile discrezionalità del funzionario/dirigente responsabile 	<p>Collaborazioni di ricerca con organismi esterni</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selezione degli organismi coinvolti in base a provata esperienza e conoscenze specialistiche 	<p>Collaborazioni di ricerca con organismi esterni</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibili interessi personali del funzionario/dirigente
	<p>Procedure di acquisto beni e servizi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Applicazione di procedure previste dalle leggi e regolamenti 	<p>Procedure di acquisto beni e servizi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibile comportamento soggettivo del funzionario/dirigente responsabile - Possibili spazi di discrezionalità nella gestione dei procedimenti - Carezza di personale preposto allo svolgimento dell'attività 	<p>Procedure di acquisto beni e servizi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sviluppo di piattaforme telematiche consolidate => riduzione livello discrezionalità => riduzione rischio - Garantito discreto livello di alternanza/rotazione dei funzionari/dirigenti nonostante il numero delle risorse dedicate all'attività sia appena sufficiente => minore rischio familiarizzazione - Valori degli importi trattati nei procedimenti sempre sotto soglia comunitaria => minore propensione al potenziale rischio corruttivo 	<p>Procedure di acquisto beni e servizi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibili margini per valutazioni soggettive
SG	Autorevolezza dell'Ufficio	Struttura organizzativa di recente costituzione da adeguare alle competenze ad essa attribuite	Alta motivazione del personale assegnato all'Ufficio	Eterogeneità degli stakeholder
	Parte delle risorse umane di recente assunzione	Parte delle risorse umane, di recente assunzione, necessitano di un percorso formativo	Esercizio della funzione di coordinamento attribuita al Segretario Generale in tema di pianificazione degli interventi per lo sviluppo	Discontinuità dell'azione, dovuta all'incarico del Segretario legato al voto di fiducia al Governo

	Presidio dell'analisi e dell'elaborazione delle politiche nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo del Paese	Procedure standardizzate non ancora a regime		Eterogeneità delle aree di intervento del Ministero (amministrazione, industria, energia, commercio)
	<p>Attività tecnica (pareri, controllo)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Professionalità ed esperienza specialistica del personale - Pareri tecnici in ambito radiotelevisivo; in special modo di recente per effetto del passaggio digitale in fase di evoluzione con il cd. DVB-T2 - Procedure informatizzate (geconf) per assegnazione di diritti d'uso pubblici e privati e per assegnazione e pratiche emittente tv e radio pubblica e privata - Controllo e monitoraggio delle emissioni dello spettro radioelettrico del CNCER - Direttive della disciplina tecnica radio-marittima - Commissione consultiva nazionale - sorveglianza sul mercato delle apparecchiature radio 	<p>Attività tecnica (pareri, controllo)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esclusività nella conoscenza delle attività nei settori delle telecomunicazioni e pianificazione e gestione delle frequenze di pochi funzionari tecnici - Elevata età media del personale - Carenza di funzionari tecnici con professionalità ed esperienza nei settori specialistici delle telecomunicazioni 	<p>Attività tecnica (pareri, controllo)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Corsi di formazione in materia di trasparenza e misure per la prevenzione della corruzione (SNA e altri) - Formazione interna a cura dei dirigenti e rivolta al personale in materia di trasparenza e misure per la prevenzione della corruzione e di accesso agli atti - Corsi su obblighi e misure disciplinari, amministrative e penali e codice di comportamento del Mise - Applicazione della normativa tecnica con scarso e ridotto ambito discrezionale 	<p>Attività tecnica (pareri, controllo)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibile travisamento nell'adozione degli atti per interpretazione tecnica a cura di pochi esperti
DGPGSR	<p>Attività internazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partecipazione e incontri in ambito nazionale e internazionale nei settori delle comunicazioni, gestione e pianificazione delle frequenze di radiodiffusione e dello spettro radio 	<p>Attività internazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carenza delle risorse umane sulle specialistiche attività tecniche anche per effetto dei collocamenti a riposo ed assenza di idonei ricambi di personale 	<p>Attività internazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confronti e risultati degli incontri (risoluzioni, accordi, decisioni, votazioni) con altri PAESI e/o con altri Enti e Organismi - Applicazione di Direttive EU e Regolamenti EU e Leggi 	<p>Attività internazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibile ridotta e carente rappresentazione di funzionari delegati come portatori di interesse della Direzione in ambito di incontri internazionali - conseguenza inefficienza sul conseguimento di risultati nazionali

	<p>Procedure di acquisto di beni e servizi</p> <p>- Affidamento dei servizi e delle forniture sulla base delle procedure disciplinate dalla normativa in materia</p>	<p>Procedure di acquisto di beni e servizi</p> <p>- Carenza rilevante del personale preposto allo svolgimento delle attività</p> <p>- Carenza di formazione adeguata alle recenti innovazioni del nuovo codice anche dal punto di vista operativo e pratico</p>	<p>Procedure di acquisto di beni e servizi</p> <p>- Innovazione di piattaforma telematica per maggior efficienza e riduzione discrezionalità e minor rischio</p> <p>- Utilizzo MEPA e convenzioni CONSIP conseguente minore propensione al potenziale rischio corruttivo e nel caso in cui l'acquisizione debba essere effettuata sul mercato libero, l'indagine di mercato viene eseguita su più operatori anche per piccoli importi con conseguente minore propensione al potenziale rischio corruttivo</p> <p>- Rotazione funzionari che effettuano la verifica di conformità della fornitura - regolari esecuzioni</p>	<p>Procedure di acquisto di beni e servizi</p> <p>- Possibile compimento degli atti con valutazioni soggettive</p>
	<p>Ispettorato Campania</p> <p>Buona conoscenza del settore da parte del personale, competenze, esperienza</p>	<p>Ispettorato Campania</p> <p>Strutture obsolete, interpretazione soggettiva di leggi e circolari, budget ridotti, tempistiche di istruttoria</p>	<p>Ispettorato Campania</p> <p>Eventuale induzione ad alterare documenti e dati anche se vincolati dalla normativa, strumentazione tecnologicamente datata, informatizzazione dei processi non ancora completata e interiorizzata.</p>	<p>nessun dato inserito</p>
	<p>Ispettorato Emilia - Romagna</p> <p>Disposizioni organizzative dell'Ispettorato in cui i controlli vengano eseguiti da 2 unità</p>	<p>Ispettorato Emilia - Romagna</p> <p>Esiguità delle risorse umane tali da portare a volte ad un rallentamento dei compiti</p>	<p>nessun dato inserito</p>	<p>nessun dato inserito</p>

DGAT	<p>Ispettorato Friuli Venezia Giulia - Suddivisione delle procedure in sub processi condotti da personale diverso con rotazione delle mansioni separando le mansioni tecniche dalle amministrative. - Nei campi ispettivi viene separata la fase della contestazione da quella della comminazione delle sanzioni e dal successivo contenzioso, assegnandolo a personale diverso.</p>	<p>Ispettorato Friuli Venezia Giulia La rotazione del personale non può essere generalizzata per la specifica formazione del personale tecnico.</p>	nessun dato inserito	nessun dato inserito
	<p>Ispettorato Lazio e Abruzzo Formazione in materia di trasparenza ed anticorruzione, rotazione del personale, monitoraggio e controllo del personale in servizio, utilizzo di procedure e modulistica formalmente standardizzate.</p>	<p>Ispettorato Lazio e Abruzzo Carenza di risorse finanziarie, carenza di personale.</p>	<p>Ispettorato Lazio e Abruzzo Monopolio di competenze determinato dalla carenza di personale, rapporti diretti e continuativi con soggetti terzi interessati dai procedimenti dell'ufficio.</p>	nessun dato inserito
	<p>Ispettorato Liguria Il personale in carico all'ufficio è altamente qualificato e professionale, in grado di recepire le esigenze dell'utenza sempre più attenta alle novità normative e tecnologiche.</p>	<p>Ispettorato Liguria Criticità burocratica (procedure per gli accreditamenti dei fondi necessari al buon andamento dell'Amministrazione)</p>	<p>Ispettorato Liguria Progettualità dell'ufficio intesa a minimizzare i tempi di attesa e di evasione delle pratiche, con l'offerta di indicazioni e modulistica compatibile anche informaticamente dal proprio sito</p>	<p>Ispettorato Liguria Non si rileva alcuna minaccia</p>
	<p>Ispettorato Lombardia Personale in servizio che per qualifica e professionalità risulta in grado di recepire le esigenze dell'utenza</p>	<p>Ispettorato Lombardia Iter burocratici legati agli accreditamenti dei fondi necessari al funzionamento delle attività dell'IT</p>	<p>Ispettorato Lombardia Predisposizione attività progettuali volte a ridurre i tempi di attesa nella fase istruttoria ed in quella della loro conclusione, con offerte di audizioni ed indicazioni tempi modulistica</p>	<p>Ispettorato Lombardia Non si rileva alcuna minaccia</p>

<p>Ispettorato Marche e Umbria Suddivisione razionale dei compiti assegnati, elevata conoscenza reciproca del personale, ridotto sistema di relazioni</p>	<p>Ispettorato Marche e Umbria Elevata età media dei dipendenti, assenza del turn over (soprattutto per i profili tecnici) e scarsa disponibilità delle risorse strumentali ed economiche</p>	<p>Ispettorato Marche e Umbria Potenziamento dei rapporti di collaborazione tra gli uffici periferici del MISE, formazione continua di tutto il personale</p>	<p>Ispettorato Marche e Umbria Perdita di motivazione del personale</p>
<p>Ispettorato Piemonte Valle d'Aosta-Puglia Basilicata e Molise Controlli e verifiche esterne relativi ai diversi procedimenti vengono sempre condotti da 2 unità, i procedimenti per il rilascio autorizzazioni sono suddivisi in sub-procedimenti con personale diverso con rotazione delle mansioni e separazione delle competenze tecniche da quelle amministrative</p>	<p>Ispettorato Piemonte Valle d'Aosta-Puglia Basilicata e Molise Carenza di personale che non consente di effettuare una necessaria rotazione</p>	<p>Ispettorato Piemonte Valle d'Aosta-Puglia Basilicata e Molise Migliore accesso alle banche dati di altre pubbliche amministrazioni per un immediato controllo sulle dichiarazioni sostitutive, circolari/disposizioni interne uniformi a tutti gli I.T.</p>	<p>nessun dato inserito</p>
<p>Ispettorato Toscana Preparazione e professionalità del personale, conoscenze tecniche, capillarità delle rete territoriale, front office rapido, trasparenza dei procedimenti</p>	<p>Ispettorato Toscana Eccessiva burocrazia, eccessiva durata iter amministrativi interni, mancanza di accesso univoco per l'utenza, carenza di formazione</p>	<p>Ispettorato Toscana Unicità dei ruoli, evoluzione tecnologie, scarsa concorrenza</p>	<p>nessun dato inserito</p>

<p>DGMCCVNT</p>	<p>Conoscenze specifiche del personale basate sul curriculum studi (soprattutto per l'area tecnica) e sull'esperienza maturata nel settore di competenza Condivisione delle problematiche da affrontare praticata generalmente e diffusamente a livello divisionale (dirigente - funzionari), talvolta interdivisionale (contenzioso o tra uffici di area omogenea) Attivazione diffusa di cartelle condivise divisionali Standardizzazione dei processi e progressiva riduzione dei margini di discrezionalità</p>	<p>Limitata possibilità di rotazione del personale, in relazione alle competenze specifiche necessarie in alcuni settori, non sostituibili senza adeguato affiancamento del personale attualmente dedicato Scarsa propensione alla formazione in genere ed in particolare a quella anticorruzione che viene percepita come un ulteriore sovraccarico di lavoro Risorse a gestione diretta limitate</p>	<p>Formazione in materia di trasparenza e misure per la prevenzione della corruzione e di Codice di comportamento del MISE Alternanza personale nell'assegnazione dei procedimenti Miglioramento delle pagine informative web e dei sistemi di dematerializzazione e di monitoraggio dello stato della pratica per evitare pressioni e soluzioni ad personam</p>	<p>Interferenze da parte degli stakeholders Conflitto d'interessi Discrezionalità nelle valutazioni tecniche Difficoltà di rotazione del personale a gestione "monopolistica" in alcuni settori per carenza di organico Scarsa aderenza al dettato normativo nella procedimentalizzazione</p>
<p>DGPCI</p>	<p>Clima lavorativo sereno e disponibilità del personale alla collaborazione e al lavoro in team.</p>	<p>Difficoltà di adeguamento del personale alla luce dei crescenti adempimenti previsti dall'introduzione di nuovi Regolamenti europei e internazionali, nelle materie di competenza.</p>	<p>Miglioramento delle politiche pubbliche in materia di reclutamento del personale tale da favorire l'ingresso di nuove risorse umane con adeguata professionalità.</p>	<p>Congiunture economiche finanziarie negative che potrebbero ridurre la competitività del sistema produttivo italiano con ripercussioni negli scambi internazionali.</p>
	<p>Personale fornito di una appropriata formazione, acquisita negli anni, sulle normative europee e nazionali riguardanti le varie materie di competenza.</p>	<p>Impossibilità di partecipare a tutti i forum internazionali per carenza di disponibilità finanziarie.</p>		
	<p>Implementazione della digitalizzazione dell'attività degli uffici (rilascio autorizzazioni, licenze, provvedimenti di vigilanza ecc.).</p>	<p>Assenza di tourn over</p>		

DGSCERP	Esperienza consolidata del personale nel settore delle comunicazioni elettroniche	Ridotto numero di risorse umane a disposizione	Partecipazione a eventi pubblici di approfondimento e a iniziative di formazione	Eccessivo peso nuovi adempimenti amministrativi
		Mancanza di ricambio generazionale, con conseguente perdita delle competenze	Azioni volte a migliorare la trasparenza, avvalendosi di nuovi sistemi di informatizzazione	Rigidità dell'apparato organizzativo
		Non adeguata formazione e aggiornamento		