

# Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026



Ministero  
dell'Economia  
e delle Finanze



*"Individualmente siamo una goccia. Insieme, siamo un oceano". - Ryunosuke Sator*



## SOMMARIO

<b>INTRODUZIONE ALLA LETTURA .....</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE 1.....</b>	<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 8</b>
<b>1.1 Missioni Istituzionali.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2 Relazioni con gli Stakeholder .....</b>	<b>9</b>
<b>SEZIONE 2.....</b>	<b>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 11</b>
<b>2.1 Sottosezione di programmazione – Valore pubblico .....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Sottosezione di programmazione – Performance .....</b>	<b>17</b>
<b>2.3 Gli obiettivi di pari opportunità .....</b>	<b>17</b>
<b>2.4 Gli obiettivi di risparmio per le spending review .....</b>	<b>23</b>
<b>2.5 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza .....</b>	<b>25</b>
2.5.1 Gli obiettivi .....	25
2.5.2 Ruoli e responsabilità .....	25
2.5.3 Gestione del rischio corruttivo e processo/modalità di predisposizione della sezione rischi corruttivi e trasparenza.....	27
2.5.4 Valutazione dell'impatto del contesto esterno.....	28
2.5.5 Valutazione dell'impatto del contesto interno .....	29
2.5.6 Valutazione del rischio.....	29
2.5.7 Trattamento del rischio .....	31
2.5.8 Programmazione delle attività di gestione del rischio per il 2024 .....	33
2.5.9 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.....	33
2.5.9.1 Le misure specifiche .....	33
2.5.9.2 Le misure di carattere generale .....	34
Codice di comportamento .....	34
Comunicazione di interessi e obblighi di astensione .....	35
Conferimento di incarichi di ufficio – autorizzazione allo svolgimento di attività e incarichi extra-istituzionali .....	36
Regime delle attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)..	37
Applicazione del regime di inconfiribilità e incompatibilità per gli incarichi dirigenziali .....	37
Rotazione.....	38
Tutela del Whistleblower .....	40
Formazione specifica .....	40
Patti di integrità negli affidamenti .....	41
Individuazione del R.A.S.A. ....	41
Vigilanza sull'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte dei soggetti controllati, partecipati o vigilati MEF .....	42
2.5.10 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure .....	45



2.5.11 Il monitoraggio effettuato nel corso del 2023 .....	45
2.5.12 La programmazione del monitoraggio per il 2024 .....	45
2.5.13 Programmazione dell'attuazione della trasparenza.....	46
2.5.14 Accesso civico generalizzato: profili organizzativi e gestionali.....	48
Rinvio ALLEGATI:.....	48
<b>SEZIONE 3..... ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO:</b>	<b>49</b>
<b>3.1 Struttura organizzativa .....</b>	<b>49</b>
<b>3.1.1 L'organigramma .....</b>	<b>50</b>
<b>3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa e posizioni organizzative.....</b>	<b>51</b>
<b>3.1.3 Dimensione delle unità organizzative .....</b>	<b>51</b>
<b>3.2 Organizzazione del Lavoro agile (salute organizzativa).....</b>	<b>54</b>
<b>3.2.1 Sviluppo dei modelli organizzativi del lavoro a distanza nel Ministero.....</b>	<b>54</b>
<b>3.2.2 Condizionalità e fattori abilitanti nel lavoro a distanza .....</b>	<b>59</b>
<b>3.2.3 Gli obiettivi dell'Amministrazione.....</b>	<b>60</b>
<b>3.2.4 I contributi al miglioramento della performance in termini di efficienza e di efficacia .....</b>	<b>61</b>
<b>3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (salute professionale) .....</b>	<b>63</b>
<b>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....</b>	<b>63</b>
<b>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane .....</b>	<b>66</b>
<b>3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno .....</b>	<b>75</b>
<b>3.4 Formazione del Personale (salute Professionale).....</b>	<b>81</b>
<b>3.4.1 Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per livello organizzativo e per filiera professionale .....</b>	<b>81</b>
<b>3.4.2 Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative .....</b>	<b>85</b>
<b>3.4.3 Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.....</b>	<b>85</b>
<b>SEZIONE 4.- MONITORAGGIO .....</b>	<b>89</b>



## INTRODUZIONE ALLA LETTURA

Nel percorso tracciato dal legislatore attraverso l'introduzione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (d'ora in poi PIAO), di cui all'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 2021, il Ministero procede verso un sempre più accurato ed effettivo miglioramento del processo di pianificazione. In tale avanzamento progressivo, in una logica di graduale adeguamento alle previsioni normative, il PIAO del MEF è aggiornato annualmente, attraverso obiettivi e indicatori costruiti in modo da intercettare le prevalenti e cogenti istanze provenienti dal contesto globale e raccolte dalle strategie individuate con l'Atto di indirizzo per la definizione delle priorità politiche – anno 2024<sup>1</sup>. Inoltre, nell'ambito della crescente integrazione funzionale voluta dal Legislatore tra i diversi ambiti di programmazione, una peculiare attenzione è rivolta, quest'anno, verso un uso più efficiente delle risorse, quale presupposto fondamentale per la realizzazione del Valore Pubblico.

La sede elettiva per compiere insieme tale percorso, condividendo i progressi raggiunti e le criticità incontrate, è il Gruppo di lavoro interdipartimentale, composto dai responsabili delle varie prospettive programmatiche del Ministero<sup>2</sup>, deputati al governo, al coordinamento e alla integrazione delle informazioni relative ai processi facenti capo ai diversi uffici. L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), con il supporto della Struttura tecnica, svolge un ruolo di supporto metodologico e di verifica della correttezza metodologica. I lavori del Gruppo assumono una connotazione più o meno operativa a seconda delle tematiche esaminate; sono, altresì, previsti dei laboratori su specifici argomenti. Il Gruppo, anche per l'annualità in corso, in una visione prospettica, si propone lo scopo di:

- consolidare il percorso di sistematica condivisione di idee, esigenze, competenze e *best practice* dipartimentali che conduca alla definizione di un metodo comune di lavoro relativo alla pianificazione ed in particolare al ciclo della performance del Ministero;
- perfezionare il concetto di valore pubblico per il MEF e i relativi indicatori;
- realizzare un documento di programmazione integrato (PIAO);
- migliorare la qualità di obiettivi e indicatori;
- sviluppare indicatori di *outcome/impatto*, in un'ottica di valore pubblico;
- migliorare la tempistica del ciclo e dei processi;
- implementare, nel breve periodo, la comunicazione del PIAO all'interno del MEF e, nel medio periodo, la partecipazione di utenti e *stakeholder* alla scelta degli obiettivi di valore pubblico, secondo i meccanismi della "programmazione partecipativa", nonché alla valutazione dei risultati.

La pianificazione relativa all'annualità 2024 è stata caratterizzata da taluni elementi di specificità; in particolare, lo sviluppo del processo di programmazione del Ministero ha avuto luogo nell'ambito di un contesto organizzativo in evoluzione. Il Ministero è stato oggetto, difatti, di una ristrutturazione, che ha comportato l'istituzione di due nuovi Dipartimenti, nonché alcune modifiche alle strutture operative a supporto del PNRR. A tale fluidità dell'assetto strutturale si è aggiunta, come elemento condizionante la pianificazione 2024, la peculiare attenzione rivolta verso gli obiettivi di riduzione della spesa, individuati dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 7 agosto 2023, e le disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, previste dall'articolo 4-bis, del decreto-legge n. 13 del 24 febbraio 2023<sup>3</sup>. Al riguardo, come rilevato nella Direttiva per l'azione amministrativa e la gestione<sup>4</sup>, la sezione Performance di questo Documento costituisce la sede entro cui

<sup>1</sup> L'Atto è stato firmato dal Ministro in data 7 dicembre 2023.

<sup>2</sup> I referenti dei centri di responsabilità del Ministero, l'Ufficio che supporta il Responsabile della prevenzione della corruzione, il DAG - Direzione del personale, il Comitato Unico di Garanzia, la Ragioneria generale dello Stato – Ispettorato generale di bilancio/Nota Integrativa.

<sup>3</sup> Circolare 3 gennaio 2024, n. 1, della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative".

<sup>4</sup> Documento firmato dal Ministro in data 7 febbraio 2024.



delineare le modalità di attuazione delle indicazioni operative recate dalla menzionata circolare n. 1/2024 e gli obiettivi di una revisione efficiente ed efficace della spesa dell'amministrazione. Inoltre, nelle more dell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, specifici obiettivi annuali di valutazione saranno assegnati ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e ai dirigenti apicali delle rispettive strutture.

Come per la precedente pianificazione, anche per il triennio 2024-2026, il valore pubblico prodotto dall'azione del Ministero dell'economia e delle finanze costituisce il faro che guida il percorso/processo di pianificazione dell'amministrazione.

L'Atto di Indirizzo 2024, nell'ambito del processo di pianificazione strategica e di misurazione e valutazione della performance, ha stabilito le Priorità politiche dell'Amministrazione, tenendo conto dei principali documenti di programmazione del Governo, quali il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), la Nota di aggiornamento del Documento di Economia e finanza (NADEF) 2023 e il Disegno di Legge di Bilancio (DLB) 2024-2025. Tali priorità politiche hanno guidato l'intero processo di pianificazione strategica del Ministero e hanno costituito, al contempo, il perimetro entro il quale viene definita la pianificazione degli obiettivi declinati nella Direttiva generale, nella Nota Integrativa e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

La Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione 2024 riporta gli obiettivi strategici, gli obiettivi strutturali e le risorse complessivamente assegnate a ciascun CDR. Gli obiettivi nella Direttiva sono misurati da indicatori di efficienza ed efficacia.

L'impostazione del PIAO 2024-2026 favorisce una visione di insieme, caratterizzata da una forma semplificata, in linea con le intenzioni del legislatore di semplificazione degli strumenti in uso. Ciò ha, altresì, il fine di facilitare la lettura e di concentrare l'attenzione sugli elementi rilevanti della pianificazione, quali le priorità e i risultati attesi, nella prospettiva di una loro efficace comunicazione all'esterno (*accountability*) e di una migliore conoscenza e comprensione delle dinamiche che sorreggono gli esiti dell'azione pubblica.

Il presente documento condivide il Quadro di riferimento comune, in particolare per quanto riguarda il contesto esterno ai documenti di pianificazione del Ministero per il triennio 2024-2026, quali l'Atto di indirizzo delle priorità politiche, la Nota Integrativa e la Direttiva generale. Tale Quadro costituisce, infatti, la base comune di tutti i documenti programmatici, con l'obiettivo di assicurare la coerenza e la coesione tra i contenuti dei documenti di pianificazione, recando, nel contesto interno, una descrizione della macchina amministrativa riorganizzata, in un'ottica di *performance management* (dotazioni/responsabilità) e, nel contesto esterno, gli scenari della pianificazione economico-finanziaria di pertinenza del Ministero.

La struttura del PIAO 2024-2026 è composta da quattro diverse Sezioni, ciascuna dedicata ad un argomento specifico, a loro volta ripartite in Sottosezioni di programmazione riferite a specifici ambiti di attività amministrativa-gestionale e precisamente:

Sezione I: "Scheda Anagrafica dell'Amministrazione";

Sezione II: "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione"

(Sottosezioni: a) Valore Pubblico, b) Performance, c) Rischi Corruttivi e Trasparenza);

Sezione III: "Organizzazione e Capitale umano"

(Sottosezioni: a) Struttura organizzativa, b) Organizzazione del Lavoro Agile c) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ivi inclusa la Formazione del personale;

Sezione IV: "Monitoraggio".

Nella Sottosezione "Valore Pubblico" confluisce un numero limitato di obiettivi strategici al fine di agevolare, in una logica per passi successivi, la misurazione del valore pubblico. Tale valore pubblico, ovvero il risultato atteso, viene sviluppato e misurato in termini di impatto (inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo) e



rappresentato mediante una “Scheda integrata” di programmazione. Gli obiettivi selezionati sono rappresentati per priorità, inserendo, sempre a titolo sperimentale, anche le azioni della prevenzione della corruzione a protezione del valore pubblico e il fabbisogno di personale e le politiche necessarie per conseguirlo.

Nella Sottosezione “Performance”, gli obiettivi sono misurati prevalentemente in termini di efficienza ed efficacia, unitamente ai relativi piani operativi di I livello, funzionali a descrivere le strategie per la creazione del valore pubblico.

La Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” illustra l’aggiornamento del processo di gestione del rischio nell’ambito del Ministero, sulla base di un metodo di lavoro partecipativo, incentrato sul monitoraggio e la valutazione dell’effettiva attuazione ed efficacia delle misure e sul riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione; essa rappresenta, per il Ministero dell’economia e delle finanze, lo strumento di definizione delle proprie strategie di contrasto alla corruzione e di programmazione delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi, poste a protezione degli obiettivi di valore pubblico che l’Amministrazione si è posta.

La Sezione III “Organizzazione e Capitale umano”, con le relative Sottosezioni (Struttura organizzativa, Organizzazione del lavoro agile e Piano triennale dei fabbisogni di personale – Formazione), garantisce attraverso la cura della salute organizzativa e professionale del Ministero, di realizzare il Valore Pubblico interno quale presupposto fondamentale per la realizzazione del Valore Pubblico esterno.

I contenuti della suindicata Sezione sono stati programmati in modo funzionale agli obiettivi di Valore pubblico selezionati e nello specifico, la Sottosezione “Struttura organizzativa” illustra il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione, la Sottosezione “Organizzazione del lavoro agile” descrive il lavoro agile e gli ulteriori modelli organizzativi del lavoro a distanza adottati dal Ministero, nonché le condizionalità ed i fattori abilitanti con le relative azioni organizzative agili e gli obiettivi perseguiti in un’ottica di costante miglioramento della salute organizzativa.

La Sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale” descrive la consistenza del personale, la programmazione strategica delle risorse da reclutare, nonché la formazione per la piena realizzazione della salute professionale del Ministero.

Il PIAO pone, inoltre, l’accento sulla fondamentale funzione svolta dall’attività di monitoraggio, che sarà sempre di più sviluppata in una prospettiva di integrazione, quale strumento imprescindibile per adeguare gli obiettivi all’eventuale mutamento del contesto del Paese. Inoltre, al fine di un allineamento rispetto ai nuovi assetti interni all’Amministrazione, in considerazione anche delle recenti riorganizzazioni, il presente Piano sarà probabilmente interessato da successive integrazioni.

Si evidenzia, infine, che il processo di pianificazione strategica del Ministero è supportato dal “Sistema informativo per la pianificazione” – SisP, che consente anche un dialogo diretto con l’applicativo utilizzato per la compilazione della Nota Integrativa al Bilancio dello Stato<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Nota Integrativa a Legge di bilancio per l’anno 2024 e per il triennio 2024-2026.



## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE	 Ministero dell'Economia e delle Finanze
SEDE LEGALE:	via XX Settembre, 97 – 00187.Roma
SITO INTERNET ISTITUZIONALE:	<a href="https://www.mef.gov.it">https://www.mef.gov.it</a>
TELEFONO (CENTRALINO):	+39 06 476111
E-MAIL URP:	<a href="mailto:urp@mef.gov.it">urp@mef.gov.it</a>
E-MAIL PEC:	<a href="mailto:mef@pec.mef.gov.it">mef@pec.mef.gov.it</a>
CODICE FISCALE	80415740580
REGOLAMENTO ORGANIZZATIVO	<a href="https://www.dag.mef.gov.it/dipartimento/normativa/funzioni_organizzazione/#">https://www.dag.mef.gov.it/dipartimento/normativa/funzioni_organizzazione/#</a>
CANALI SOCIAL	<a href="#">Seguici - Ministero dell'Economia e delle Finanze (mef.gov.it)</a>

### 1.1 Missioni Istituzionali<sup>6</sup>

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) svolge le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di politica economico-finanziaria, di bilancio e programmazione degli investimenti pubblici. Tra le attività di competenza del Ministero rientrano quelle dirette al coordinamento e alla verifica della spesa pubblica e dei suoi andamenti, delle politiche fiscali e del sistema tributario e del patrimonio statale. Al Ministero spettano, inoltre, i compiti di vigilanza su enti, attività e funzioni relative ai rapporti con le autorità di vigilanza e controllo previsti dalla legge.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nella gestione attiva della politica economica e finanziaria, svolge le funzioni di competenza dello Stato nelle seguenti aree:

- Programmazione economica e finanziaria
- Politica economica e finanziaria
- Politiche, processi e adempimenti di bilancio
- Politiche fiscali
- Amministrazione generale, servizi indivisibili e personale.

<sup>6</sup> Fonte: Portale MEF



Le attività svolte nel Ministero possono essere ricondotte alle seguenti tipologie<sup>7</sup>:

- A. servizi diretti erogati all'utenza, quali ad esempio: pagamento stipendi dipendenti pubblici (con il sistema NOIPA Forze armate, forze di polizia, vigili del fuoco e comprato scuola) servizi ai cittadini, imprese, professionisti, carta acquisti, antiriciclaggio, revisione legale. Nel Portale trasparenza del MEF – area Servizi sono presenti i link alle Carte dei servizi predisposte da alcuni Dipartimenti<sup>8</sup>;
- B. servizi indiretti tramite i quali l'Amministrazione realizza indirettamente le politiche pubbliche con allocazione di risorse presso soggetti intermedi. Per es. servizi istituzionali diretti alle amministrazioni pubbliche (il programma di razionalizzazione acquisti, indennizzi, risarcimenti, vittime del dovere, etc.);
- C. esercizio della funzione di regolazione a cui è tenuto il Ministero per consentire il perseguimento della *mission* istituzionale. Esso si concretizza nell'attività pre-legislativa e in tutti gli atti e/o provvedimenti di altre amministrazioni in cui questo Ministero è obbligatoriamente sentito o consultato; nel supporto da parte del Dipartimento delle Finanze per l'individuazione delle scelte di policy in materia fiscale/tributaria; nell'attività di indirizzo, vigilanza e controllo esercitata dal Dipartimento RGS sia attraverso le proprie strutture centrali e periferiche che mediante i rappresentanti MEF all'interno dei collegi dei revisori dei conti e sindacali in quelle attività che hanno come destinatario diretto la collettività ad es. analisi e previsioni macro economiche e fiscali; nella politica economico- fiscale e finanziaria; nell'attività internazionale; in studi e ricerche;
- D. funzioni di amministrazione generale - di carattere trasversale – a supporto del funzionamento di strutture e servizi interni, svolte dal DAG (appalti e logistica; servizi trasversali quali gestione immobili, servizi informatici). Servizi e politiche inerenti alla gestione delle risorse umane. Si tratta di servizi resi ad utenti determinati, per lo più interni al MEF;
- E. funzione di trasferimento di risorse a enti o soggetti terzi<sup>9</sup>, per promuovere finalità di interesse pubblico (finanziamenti strutture o erogazione incentivi), quali ad esempio quelle svolte dal DT nei confronti della PCM e degli enti dello spettacolo, dello sport etc. e dal DF come sgravi fiscali alle imprese (mediante l'Agenzia delle entrate).

## 1.2 Relazioni con gli Stakeholder

Il governo dei rapporti con tutti i “portatori di interesse” – gli stakeholder – rappresenta una responsabilità primaria dei vertici amministrativi, in quanto ne influenza direttamente i risultati di gestione. Per il Ministero è, quindi, importante realizzare un adeguato sistema di gestione di tali rapporti, che parta proprio dalla corretta individuazione degli stakeholder, con i quali sviluppare un dialogo durante l'intero processo di interazione, dalla comprensione delle loro priorità alla comunicazione dei risultati attesi.

Tra gli strumenti a disposizione delle amministrazioni pubbliche per rafforzare il ciclo della performance, migliorandone l'apertura in chiave partecipativa sia al loro esterno che al loro interno, si colloca la mappa degli stakeholder, che individua tutti coloro che sono interessati all'attività e agli obiettivi dell'amministrazione e/o che possono condizionarne il raggiungimento. Pertanto, al fine di procedere all'aggiornamento della mappatura degli stakeholder del Ministero, in accordo con l'Ufficio che supporta il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, si è operata, nel corso degli anni, una revisione della classificazione dei diversi soggetti coinvolti, sulla base delle principali

<sup>7</sup> LG n.1/2017 DFP.

<sup>8</sup> [http://www.tesoro.it/operazione-trasparenza/servizi\\_erogati/index.html](http://www.tesoro.it/operazione-trasparenza/servizi_erogati/index.html), quali ad es. Carta dei Servizi" CeRDEF Centro Ricerche e Documentazione Economica e Finanziaria; Carta dei Servizi della Direzione dei Servizi del Tesoro ; Carta dei servizi relativa all'esercizio dell'assistenza tecnica del contribuente dinanzi le Commissioni tributarie; Schede standard di qualità della Direzione del tesoro.

<sup>9</sup> Risorse tramite le quali l'amministrazione realizza direttamente politiche pubbliche con allocazione diretta presso i soggetti destinatari



macrocategorie di cui alle Linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica, integrando le predette categorie in funzione della specificità del MEF.

In tale logica, nello schema che segue, sono stati inseriti gli stakeholder del Ministero, secondo una classificazione fondata sulla natura dei destinatari, suddivise in senso crescente di generalità, distinguendo quelle con un più diretto legame con singoli individui da quelle orientate ad una collettività tendenzialmente indistinta: tenendo conto delle macrocategorie di cui alle già menzionate Linee Guida. Come si evince dalla lettura dello schema menzionato, le platee degli stakeholder talvolta si sovrappongono, in considerazione dell'ampiezza e della complessità delle missioni istituzionali del Ministero. A questo si aggiungono ulteriori fattori di complessità riconducibili alla tipologia di attività di questo Dicastero che, in diversi casi, si trova ad interagire con altre amministrazioni. Se, infatti, è in teoria possibile individuare e circoscrivere le attività strettamente di competenza del MEF, non è tuttavia agevole definire in modo puntuale tutti gli ambiti di attività trasversali in cui il Dicastero interviene: si pensi, ad esempio, all'attività pre-legislativa e a tutti gli atti e provvedimenti di altre amministrazioni in cui questo Ministero è obbligatoriamente sentito o consultato.

**Figura 1 – Mappa degli stakeholder del MEF**



## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Sottosezione di programmazione – *Valore pubblico*

La sezione sul Valore Pubblico (VP) sarà completamente implementata nel medio periodo, come indicato nei precedenti PIAO e nell'introduzione del presente documento. Questa attività sarà condotta all'interno dei lavori avviati dal Gruppo interdipartimentale presso il MEF, al fine di definire l'evoluzione della pianificazione del Ministero e migliorare la qualità degli obiettivi e degli indicatori, con l'obiettivo di creare valore pubblico.

Nell'edizione 2024-2026 del PIAO, il Gruppo di lavoro ha adottato un approccio analitico per sviluppare un nucleo selezionato di politiche promosse dall'Amministrazione, in collaborazione con i Centri di responsabilità coinvolti. Le scelte metodologiche fatte possono essere riassunte come segue.

Le politiche del MEF riflettono le strategie che mirano a risolvere un problema collettivo, a rispondere a una domanda sociale e a cogliere opportunità di intervento pubblico, utilizzando soluzioni tecniche appropriate, risorse umane e materiali. Il concetto di valore pubblico corrisponde all'impatto delle politiche e rappresenta il cambiamento che si vuole raggiungere nella condizione problematica individuata, nella domanda o nell'opportunità da sfruttare. Per essere comprensibile e socializzato, il valore pubblico delle politiche del MEF deve essere rappresentato in modo trasparente, in modo che sia comprensibile a tutti, dal personale della pubblica amministrazione agli stakeholder socioeconomici e ai beneficiari degli interventi. Gli indicatori di risultato definiti nel PIAO supportano gli interessati nel valutare il livello di raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico a cui il MEF si è impegnato. Forniscono informazioni sulle migliori pratiche e sulle ragioni di eventuali scostamenti rispetto al cambiamento previsto. L'obiettivo generale è quello di sviluppare un approccio basato sulla pianificazione, il controllo e la ripianificazione, che si basa sulle evidenze per sostenere il dialogo aperto e il confronto sugli obiettivi e sugli strumenti più idonei per creare valore pubblico.

Per il 2024, il Gruppo di lavoro ha posto i seguenti obiettivi attraverso un metodo adottato per l'elaborazione della dimensione di impatto/valore pubblico:

a) migliorare la sezione sul Valore Pubblico del PIAO, ampliando e rafforzando gli obiettivi di valore pubblico inclusi;

b) continuare ad integrare nel PIAO gli obiettivi, le strategie e gli indicatori del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), così come gli obiettivi relativi ai tempi di pagamento e alla revisione della spesa.

Nello specifico, si è deciso di riorganizzare la scheda sul Valore Pubblico in modo da evidenziare immediatamente il collegamento tra l'obiettivo strategico e il valore pubblico perseguito, misurato in termini di risultati o impatto. Questo è stato fatto per migliorare la comunicazione dei contenuti e per avvicinare il cittadino alla pubblica amministrazione. Inoltre, si è concordato di includere, ove possibile anche in considerazione della riorganizzazione del Ministero e di una strategia graduale di miglioramento, due obiettivi di valore pubblico per ciascun Centro di responsabilità. Per identificare le tematiche da sviluppare attraverso queste schede, sono stati organizzati incontri con l'OIV/STP. Questi incontri bilaterali hanno contribuito a individuare gli obiettivi di valore pubblico dei Centri di responsabilità.

Gli obiettivi di valore pubblico non fanno parte della valutazione delle performance, ma consentono di progettare e valutare il raggiungimento delle politiche attraverso azioni strategiche e piani operativi. Indicano la direzione del miglioramento e i risultati attesi. Inoltre, diverse attività strategiche possono contribuire allo stesso obiettivo di valore pubblico.



Di seguito viene presentato il "Quadro sinottico della programmazione Strategica triennale" 2024-2026 del Ministero, che descrive le priorità politiche e le attività strategiche in coerenza con gli assi strategici, le priorità trasversali e le missioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nonché con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) adottati dall'ONU con l'Agenda 2030 e i principali stakeholder.



**Tabella 1 - Quadro sinottico della programmazione Strategica triennale 2024-2026**

Priorità Politica (Atto di indirizzo per l'anno 2024 del 07/12/2023)	Codice SisP Ob.	Denominazione Obiettivo	Beneficiari/stakeholder primari
<p><b>Priorità A - Gestione della finanza pubblica</b></p> <p><i>Adeguare le procedure di decisione di bilancio e di controllo della finanza pubblica intorno alla regola della spesa nel quadro della revisione del Patto di stabilità e crescita. Coordinare a livello europeo la risposta alle sfide sistemiche, inclusa l'aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina. Ridurre il livello di indebitamento e di debito attraverso una crescita economica più sostenibile e più inclusiva nonché i divari di genere e territoriali.</i></p>	3066	SVILUPPARE E POTENZIARE LE ATTIVITÀ DI ANALISI MACRO-ECONOMICA STRUTTURALE E CONGIUNTURALE, DI RICERCA E VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI ECONOMICO-FINANZIARI DELLE RIFORME E DELLE MISURE DI POLITICA ECONOMICA, PER SUPPORTARE IL DECISORE POLITICO NELLE SCELTE FUNZIONALI A GARANTIRE SVILUPPO SOSTENIBILE, STABILITÀ E BENESSERE COLLETTIVO E INDIVIDUARE MISURE ATTE A LIMITARE LE CONSEGUENZE ECONOMICHE DELLE CRISI INTERNAZIONALI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO A CONFLITTO RUSSO-UCRAINO E CRISI ENERGETICA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cittadini e utenti effettivi o potenziali dei servizi</li> <li>- Imprese destinatarie dei servizi resi dall'amministrazione</li> <li>- Altre amministrazioni centrali e locali</li> <li>- Organi politici e di governo</li> <li>- Istituzioni e organizzazioni europee e internazionali</li> <li>- Utenti effettivi o potenziali dei servizi e beneficiari delle attività dell'amministrazione, in forma singola o associata</li> <li>- Utenti interni alla stessa amministrazione altri uffici, personale</li> </ul>
	3069	GARANTIRE LA GESTIONE EFFICACE ED EFFICIENTE DEL DEBITO PUBBLICO, MIRANDO AD OBIETTIVI DI COSTO E DI VITA MEDIA COERENTI TRA LORO E COMPATIBILI CON IL CONTESTO DI MERCATO, ANCHE ATTRAVERSO LA DIVERSIFICAZIONE DELL'OFFERTA.	
	283	PROSEGUIRE NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA RIFORMA DEL BILANCIO DELLO STATO E MONITORARE L'IMPATTO DELLE MISURE ADOTTATE SUI SALDI DI FINANZA PUBBLICA ANCHE AL FINE DI ASSICURARE L'APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI EQUILIBRIO DEL BILANCIO DELLO STATO E DEGLI ENTI TERRITORIALI AI SENSI DELLA LEGGE N. 243/2012	
	291	ESERCITARE L'ATTIVITÀ PROPEDEUTICA E DI SUPPORTO AL GOVERNO E AL PARLAMENTO PER L'ATTIVITÀ NORMATIVA, MEDIANTE LA VERIFICA DELLE QUANTIFICAZIONI E DELLA COPERTURA FINANZIARIA DEGLI ONERI, IN MODO DA GARANTIRE IL RISPETTO DELLEQUILIBRIO DI BILANCIO E DEGLI OBIETTIVI PROGRAMMATICI DI FINANZA PUBBLICA	
	3804	ASSICURARE IL CORRETTO UTILIZZO DELLE RISORSE PUBBLICHE ATTRAVERSO IL CONTROLLO E LA VIGILANZA IN MATERIA DI GESTIONI FINANZIARIE PUBBLICHE E IN MATERIA DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI, NONCHÈ MEDIANTE L'ANALISI E IL MONITORAGGIO DEGLI INVESTIMENTI PUBBLICI, DEGLI ANDAMENTI DELLA FINANZA TERRITORIALE, DELLA SPESA PER PRESTAZIONI SOCIALI, DELLA SPESA PER IL PERSONALE DELLE P.A. E DI PARTICOLARI AGGREGATI DI FINANZA PUBBLICA, VERIFICANDONE ANCHE LA COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE DI SETTORE	
	3805	GARANTIRE IL SUPPORTO AL GOVERNO PER LA MIGLIORE APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA EUROPEA IN MATERIA DI TRASPARENZA DEI SALDI E DEI DATI DI FINANZA PUBBLICA NELL'AMBITO DEL NUOVO SISTEMA DI GOVERNANCE ECONOMICA	
<p><b>Priorità B - Politiche di competitività, investimenti e sviluppo</b></p> <p><i>Incrementare la competitività internazionale del Paese attraverso la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, il rafforzamento del sistema finanziario e della sua stabilità, l'utilizzo efficace delle risorse con particolare riferimento a quelle del PNRR e del capitolo</i></p>	495	SUPPORTO ALL'ADOZIONE DEI PROVVEDIMENTI NORMATIVI O DI ATTI AVENTI FORZA DI LEGGE, NONCHÈ DI PROVVEDIMENTI ATTUATIVI IN DISPOSIZIONI LEGISLATIVE VIGENTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cittadini e utenti effettivi o potenziali dei servizi</li> <li>- Fornitori di beni e servizi</li> <li>- Imprese destinatarie dei servizi resi dall'amministrazione</li> <li>- Sistema delle professioni regolamentate</li> <li>- Altre amministrazioni centrali e locali</li> <li>- Utenti interni all'amministrazione</li> <li>- Organi politici e di governo;</li> <li>- Istituzioni e organizzazioni europee e internazionali</li> </ul>
	3068	GARANTIRE COERENZA ED EFFICACIA DELLE POSIZIONI ITALIANE ATTRAVERSO IL RAFFORZAMENTO DELLA PRESENZA, DEL PRESTIGIO, DELLA VISIBILITÀ E DELLA CAPACITÀ DI INDIRIZZO DELL'ITALIA NEI PRINCIPALI CONSESSI ECONOMICI E FINANZIARI E NELLE BANCHE E FONDI MULTILATERALI DI SVILUPPO.	
	3072	CONTRASTARE L'UTILIZZO DEL SISTEMA FINANZIARIO PER FINI ILLEGALI, ATTRAVERSO IL RAFFORZAMENTO DEI PRESIDI DI PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO, DEL FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO E DEL RISCHIO DI ATTACCHI CIBERNETICI.	
	3071	DARE IMPULSO AL PROCESSO DI RIFORMA E RAFFORZAMENTO DEL SETTORE BANCARIO, FINANZIARIO E DEL SISTEMA DEI PAGAMENTI, ATTRAVERSO LA PARTECIPAZIONE AI PROCESSI NORMATIVI E ATTUATIVI NAZIONALI ED EUROPEI, PER IL COMPLETAMENTO DELL'UNIONE BANCARIA E DEI MERCATI DEI CAPITALI, LA STRATEGIA EUROPEA PER LA FINANZA SOSTENIBILE, LA REGOLAMENTAZIONE DELLE VALUTE DIGITALI DI BANCA CENTRALE CBDCS, LA DIFFUSIONE DEI	



Priorità Politica (Atto di indirizzo per l'anno 2024 del 07/12/2023)	Codice SisP Ob.	Denominazione Obiettivo	Beneficiari/stakeholder primari
<i>REPowerEU a sostegno dei comparti produttivi, anche attraverso il ricorso al partenariato pubblico-privato (PPP) e agli ulteriori strumenti di supporto agli investimenti.</i>		PAGAMENTI DIGITALI E DELLE INNOVAZIONI IN AMBITO FINTECH E LA GESTIONE DELLE CRISI BANCARIE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Media e organi di informazione</li> <li>- Commissione per la redazione del rapporto annuale sulle spese fiscali</li> </ul>
	289	GARANTIRE IL SOSTEGNO ALL'ECONOMIA MEDIANTE IL MONITORAGGIO SULLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI DEI DEBITI COMMERCIALI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, ANCHE ATTRAVERSO I DATI DELLA PIATTAFORMA DEI CREDITI COMMERCIALI PCC, AL FINE DI FAVORIRE, MEDIANTE INTERVENTI MIRATI E INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE, IL PROCESSO DI RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO, IN LINEA CON GLI OBIETTIVI PREVISTI DAL PNRR	
	5000 <sup>10</sup>	ASSICURARE UN EFFICIENTE UTILIZZO DELLE RISORSE E CONTRIBUIRE A COORDINAMENTO OPERATIVO, MONITORAGGIO, RENDICONTAZIONE E CONTROLLO DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA, E PIÙ IN GENERALE DEL NEXT GENERATION EU, CON L'OBIETTIVO DI RILANCIARE GLI INVESTIMENTI PUBBLICI E DI EFFETTUARE LE RIFORME PIÙ RILEVANTI PER IL PAESE, NONCHÉ ASSICURARE IL SOSTEGNO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI INVESTIMENTI DEL PIANO NAZIONALE PER GLI INVESTIMENTI COMPLEMENTARI AL PNRR PNC	
	3070	VALORIZZARE LE SOCIETÀ PARTECIPATE, ATTIVARE IL SISTEMA INFORMATIVO DELLE CONCESSIONI PUBBLICHE, ANALIZZARE IL VALORE DEGLI IMMOBILI, AL FINE DI PROPORRE STRATEGIE FINALIZZATE AD INCREMENTARLO. POTENZIARE L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULLE FONDAZIONI DI ORIGINE BANCARIA.	
	3067	VALORIZZARE LE RISORSE IMPIEGATE NELLE POLITICHE PUBBLICHE NEI SETTORI STRATEGICI PER IL GOVERNO, A TUTELA DELL'OCCUPAZIONE, DELLA CRESCITA SOSTENIBILE, DELLO SVILUPPO E DELLA MODERNIZZAZIONE, ATTRAVERSO ANALISI, VALUTAZIONI E PROPOSTE DI INTERVENTI.	
	3978	ASSICURARE IL RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DEI DEBITI COMMERCIALI DEL MEF	
<b>Priorità C - Spesa pubblica</b>  <i>Garantire la qualità, l'efficacia e la trasparenza della spesa pubblica, inclusa quella sanitaria, attuando gli interventi previsti dal PNRR in termini di revisione della stessa - anche contrastando gli aumenti eccezionali dei prezzi nelle commesse pubbliche - e monitorando costantemente l'utilizzo e l'impatto delle risorse, al fine di conseguire gli obiettivi di riduzione della spesa fissati dal Governo.</i>	282	CONTRIBUIRE ALLA MODERNIZZAZIONE DEI PROCESSI GESTIONALI DELLA P.A. CENTRALE E ALLA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO DEI DATI DI FINANZA PUBBLICA, ANCHE ATTRAVERSO IL RAFFORZAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATA DEI PROCESSI CONTABILI E DI BILANCIO MEDIANTE LO SVILUPPO E L'ADOZIONE DI UN SISTEMA ERP PER LA GESTIONE DELLA CONTABILITÀ PUBBLICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cittadini e utenti effettivi o potenziali dei servizi</li> <li>- Dipendenti pubblici e organizzazioni sindacali</li> <li>- Fornitori di beni e servizi</li> <li>- Altre amministrazioni centrali e locali</li> <li>- Utenti interni alla stessa amministrazione altri uffici, personale</li> <li>- Organi politici e di governo</li> <li>- Istituzioni e organizzazioni europee e internazionali</li> </ul>
3000	POTENZIARE IL SISTEMA TESSERA SANITARIA TS E IL FASCICOLO SANITARIO ELETTRONICO FSE E AMPLIARNE L'UTILIZZO DA PARTE DEI CITTADINI		
3271	CONCORRERE ALL'EFFICIENTAMENTO E ALLA RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA PUBBLICA ATTRAVERSO IL RAFFORZAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI ANALISI E VALUTAZIONE SPENDING REVIEW, ALLO SCOPO DI AUMENTARE IL RISPARMIO DI SPESA AGGREGATO PER LE AMMINISTRAZIONI CENTRALI DELLO STATO O DI REALIZZARE UNA PIÙ EFFICACE RIALLOCAZIONE DELLE RISORSE		
3272	MIGLIORARE LA TRASPARENZA E FAVORIRE LA RAPPRESENTAZIONE DI EFFICACIA ED ECONOMICITÀ NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE PUBBLICHE ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA UNICO DI CONTABILITÀ ECONOMICO-PATRIMONIALE ACCRUAL		
<b>Priorità D – Fiscalità</b>  <i>Proseguire la riforma del sistema fiscale quale azione di accompagnamento del PNRR. Migliorare la governance</i>	3386	REVISIONE DELLE SPESE FISCALI - TAX EXPENDITURES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cittadini e utenti effettivi o potenziali dei servizi</li> <li>- Imprese destinatarie dei servizi resi dall'amministrazione</li> </ul>
456	SUPPORTARE LA REVISIONE DEL SISTEMA TRIBUTARIO IN ATTUAZIONE DELLA DELEGA FISCALE		
457	CONTRIBUIRE, IN ATTUAZIONE DELLA DELEGA FISCALE, A FAVORIRE E RINFORZARE LA TAX COMPLIANCE VOLONTARIA E A PREVENIRE, CONTRASTARE E RIDURRE L'ELUSIONE E L'EVASIONE FISCALE E LE FRODI FISCALI SUL PIANO INTERNO, EUROPEO E INTERNAZIONALE.		

<sup>10</sup> Obiettivo collegato anche alla priorità politica C. SPESA PUBBLICA



Priorità Politica (Atto di indirizzo per l'anno 2024 del 07/12/2023)	Codice SisP Ob.	Denominazione Obiettivo	Beneficiari/stakeholder primari
<i>dell'amministrazione finanziaria per favorire e rafforzare la tax compliance. Implementare le regole condivise a livello internazionale e la cooperazione per migliorare la coerenza delle norme fiscali internazionali. Proseguire la riforma della disciplina del contenzioso tributario.</i>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema delle professioni regolamentate Notai, dottori commercialisti, revisori legali, ecc</li> <li>- Altre amministrazioni centrali e locali</li> <li>- Organi politici e di governo</li> <li>- Istituzioni e organizzazioni europee e internazionali</li> <li>- Commissione per la redazione del rapporto annuale sulle spese fiscali</li> <li>- Fornitori di beni e servizi</li> </ul>
<b>Priorità E - Capitale umano, sostenibilità e transizione digitale ed ecologica</b> <i>Sostenere il processo di trasformazione digitale, di innovazione, di sviluppo del capitale umano e di promozione dell'integrità dell'amministrazione e della transizione ecologica anche tramite l'aumento dell'efficienza energetica nel MEF.</i>	307	PROMOZIONE DELL ' INTEGRITÀ PUBBLICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cittadini e utenti effettivi o potenziali dei servizi</li> <li>- Imprese destinatarie dei servizi resi dall'amministrazione</li> <li>- Altre amministrazioni centrali e locali</li> <li>- Utenti interni all'amministrazione</li> <li>- Organi politici e di governo</li> <li>- Fornitori di beni e servizi</li> <li>- Dipendenti pubblici e organizzazioni sindacali</li> <li>- Personale</li> </ul>
	858	SUPPORTO ALL'AMMINISTRAZIONE SUL PIANO METODOLOGICO E VERIFICA DELLA CORRETTEZZA DEI PROCESSI DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE	
	2369	POTENZIAMENTO DELLE-GOVERNMENT GARANTENDO LE DIFESE DI CYBER SECURITY	
	2371	ASSICURARE ALLE PA I SERVIZI DI NOIPA E LO SVILUPPO DEL SISTEMA CLOUDIFY NOIPA	
	2377	PREVENZIONE E CONTRASTO DI OGNI FORMA DI CORRUZIONE E PRESIDIO DELLA TRASPARENZA NEL MEF, MEDIANTE L'ATTUAZIONE DELLE MISURE STRATEGICHE DELINEATE NEL PIAO 2024-2026 SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
	3002	ASSICURARE IL MANTENIMENTO DELL'EFFICACIA NELLA GESTIONE DELLE PRATICHE GIACENTI RELATIVE ALLA C.D. LEGGE PINTO NONCHE' NEL PAGAMENTO DELLE SOMME RICONOSCIUTE DALLA CORTE EDU ANCHE ATTRAVERSO LA REINGEGNERIZZAZIONE DEL RELATIVO PROCESSO	
	2367	GARANTIRE L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E DELLA SPESA, PER GLI IMMOBILI, I SERVIZI LOGISTICI, GENERALI E DI APPROVVIGIONAMENTO, NONCHÉ LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E SICUREZZA DELLE SEDI DI LAVORO DEL MEF	
	2366	PROMUOVERE INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE	
	2368	GARANTIRE L'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI RAZIONALIZZAZIONE DEGLI ACQUISTI PA POTENZIANDO LE POLITICHE DI SPENDING REVIEW E DI E-PROCUREMENT	
	2356	EFFICIENTARE I PROCESSI GESTIONALI E ORGANIZZATIVI DEL PERSONALE	
	2362	GESTIRE EFFICACEMENTE LE ATTIVITÀ ISTRUTTORIE ED AMMINISTRATIVO CONTABILI I PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PAGAMENTI RELATIVI AD INDENNIZZI PER INGIUSTA DETENZIONE	
	3445	POTENZIARE LA FORMAZIONE DEL PERSONALE FINALIZZATA ALL'ACCRESIMENTO DELLE CAPACITA' E AL POTENZIAMENTO ANCHE DELLE SKILLS	
	3903	CONSOLIDAMENTO E/O L'IMPLEMENTAZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA	
	3111	GARANTIRE UN'ORGANIZZAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE DEL DIPARTIMENTO ATTRAVERSO LA REVISIONE DEI PROCESSI, LA DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI, LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO, LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA, IL PRESIDIO DELLA COMUNICAZIONE SUI TEMI ECONOMICO-FINANZIARI, LA VERIFICA DELLA COMPLIANCE LEGALE E NORMATIVA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA E IL SUPPORTO AI PROGETTI TRASVERSALI.	
3387	DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI		



Priorità Politica (Atto di indirizzo per l'anno 2024 del 07/12/2023)	Codice SisP Ob.	Denominazione Obiettivo	Beneficiari/stakeholder primari
	3783	GARANTIRE UN'ORGANIZZAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE DEL DIPARTIMENTO, NONCHÉ SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEI PROGETTI PREVISTI DAL PNRR, DEI PROGETTI STRATEGICI PUBBLICI E PRIVATI E QUELLI CONNESSI ALL'ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI NEXT GENERATION UE. SUPPORTO NELLA VERIFICA DEGLI ASPETTI LEGALI E NORMATIVI DELL'ATTIVITÀ ISTITUZIONALE.	
<p><b>Priorità F - Presidenza italiana di turno del G7</b></p> <p><i>In qualità di Presidenza italiana di turno del G7 nel 2024, rafforzare le relazioni, anche bilaterali, tra i Paesi G7, proporre e realizzare iniziative per sostenere e incrementare la resilienza delle economie, affrontare le possibili emergenze, rafforzare il sostegno alla cooperazione verso i Paesi terzi, con particolare riguardo ai Paesi del continente africano, anche al fine di diversificare le catene di approvvigionamento.</i></p>	3894	GARANTIRE UN'EFFICACE RAPPRESENTAZIONE DEGLI INTERESSI STRATEGICI DEL GOVERNO NELL'AMBITO DELLA PRESIDENZA DI TURNO DEL G7 DEL 2024, IN UN'OTTICA DI RAFFORZAMENTO DELLA STABILITÀ FINANZIARIA GLOBALE E DI PROMOZIONE DI UNA CRESCITA SOSTENIBILE E RESILIENTE, SOPRATTUTTO A FAVORE DELLE ECONOMIE PIÙ VULNERABILI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organi politici e di governo</li> <li>- Istituzioni e organizzazioni europee e internazionali</li> </ul>



Nella predetta logica di un progressivo sviluppo di tale sezione, è stato, quindi, individuato un numero limitato di obiettivi strategici per sperimentare la rappresentazione del valore pubblico, con una “Scheda integrata di programmazione”. Mediante tali obiettivi è stato tracciato l’impatto che genera valore pubblico, conseguito attraverso specifiche funzioni/attività svolte all’interno delle strutture del MEF. Gli obiettivi sono collegati alla modernizzazione della pubblica amministrazione, così come determinato in coerenza con le finalità perseguite nel PNRR.

Le schede sono riportate nell’Allegato n.1

## **2.2 Sottosezione di programmazione – Performance**

La pianificazione triennale del MEF per 2024-2026, funzionale a delineare le strategie per la creazione del valore pubblico, con riferimento alle priorità politiche e in raccordo con il ciclo di bilancio e la programmazione annuale 2024 (volta a rappresentare il piano operativo riferito all’anno per l’attuazione degli obiettivi triennali), è descritta nei seguenti report<sup>11</sup>, estratti dal Sistema SisP (PIAO-Sezione performance):

- a) Report obiettivi strategici e strutturali del Ministero, misurati prevalentemente in termini di efficienza ed efficacia (Allegato n.2);
- b) Report dei piani operativi di primo livello (DG), misurati in termini di efficienza ed efficacia (Allegato n.3).

## **2.3 Gli obiettivi di pari opportunità**

La tutela dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nonché a qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro, non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità e uguaglianza, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità dell’amministrazione e la motivazione lavorativa. Un ambiente di lavoro sano e inclusivo, attento alla valorizzazione degli individui, pone le basi per un’organizzazione efficiente e in grado di innovare. La pianificazione triennale del MEF include pertanto una serie di azioni positive, che partono dalla riflessione relativa a fattori di contesto rilevanti e dalle innovazioni introdotte dall’Amministrazione nel corso del 2023.

L’organizzazione del lavoro, in questi anni, ha infatti subito cambiamenti importanti a seguito della sperimentazione dello *smart working* come potenziale modalità di conciliazione vita-lavoro e della prassi ormai consolidata di una compresenza di lavoro a distanza e lavoro in presenza. In considerazione della forte adesione dell’opzione a distanza espressa dal personale, il MEF ha adottato in data 19 maggio 2023 una specifica “policy sul lavoro a distanza” (con decorrenza 1° giugno 2023), in cui viene definito il nuovo modello di lavoro in modalità ibrida. Appare rilevante monitorare l’attuazione di tale policy per meglio comprendere come meglio godere delle opportunità che offre e per evitare negatività che potrebbero riverberarsi sugli individui e/o sull’amministrazione. Appare, inoltre, fondamentale accompagnare lo sviluppo delle nuove modalità di organizzazione delle attività e rafforzare le competenze digitali del personale, evitando si creino situazioni di discriminazione sostanziale. Dall’altra parte, anche tenuto conto delle numerose nuove assunzioni di cui l’amministrazione ha recentemente beneficiato, è fondamentale che il MEF trovi nuovi strumenti per costituire una sua identità e affiliazione, volti anche a incoraggiare la presenza in sede, rendendo il personale maggiormente compartecipe delle esigenze e delle responsabilità sulle attività da svolgere.

---

<sup>11</sup> Comprensivi, così come previsto dal quadro normativo vigente, dei dati riferiti al valore di baseline e alla fonte dati degli indicatori, nonché dei principali stakeholder.



Sul tema della prevenzione e del contrasto alle discriminazioni e alle violenze, il MEF in collaborazione con il CUG ha adottato un nuovo “Codice di condotta”, con provvedimento del 23 novembre 2023, prendendo una serie di impegni per tutelare i/le lavoratori/lavoratrici e per promuovere un luogo di lavoro equo, sano, sicuro e valorizzante per le persone. L’attuazione concreta delle azioni disposte richiede, tra l’altro, l’istituzione di un/una Consigliere/Consigliera di fiducia e di uno sportello di ascolto, che dovranno essere resi operativi dal 2024.

Nello svolgere un ruolo propulsivo ai fini della promozione e attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione, sentito il Comitato Unico di Garanzia, sono stati individuati i seguenti macro-obiettivi per il triennio 2024-2026:

- A. Contrastare e prevenire qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- B. Promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza;
- C. Favorire la conciliazione vita lavoro;
- D. Praticare una cultura della parità e delle pari opportunità.

Le singole azioni individuate per conseguire tali macro-obiettivi sono illustrate nello schema sottostante e costituiscono una base per declinare e aggiornare annualmente in maniera più dettagliata le attività da intraprendere e i soggetti coinvolti.



Tabella 2 - Macro Obiettivi Azioni Positive

MACRO- OBIETTIVI	OBIETTIVI	AZIONI
<p><b>A) CONTRASTARE E PREVENIRE QUALUNQUE FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA</b></p>	<p><b>Obiettivo n.1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Istituzione della figura del/della Consigliere/Consigliera di fiducia.</li> </ul> <p><b>Obiettivo n.2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Definizione di un progetto per la realizzazione di uno sportello di ascolto, non solo nelle sedi centrali ma anche in quelle territoriali.</li> </ul> <p><b>Obiettivo n.3:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Prosecuzione delle campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere.</li> </ul>	<p><u>CONSIGLIERE DI FIDUCIA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ In linea con l'art.6 del nuovo "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze", adottato con provvedimento del 23 novembre 2023 (di seguito <i>Codice di Condotta</i>), dare seguito alle procedure per l'individuazione, la nomina e tutti gli adempimenti necessari ivi compresi mezzi, locali e strumenti per l'esercizio delle funzioni del/della Consigliere/Consigliera.</li> </ul> <p><u>PROGETTO SPORTELLI DI ASCOLTO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Come previsto dall'art.7 del nuovo <i>Codice di Condotta</i>, il/la Consigliere/Consigliera di fiducia si occuperà della gestione del progetto per l'istituzione e la conduzione dello sportello di ascolto, con riguardo al ricevimento del personale direttamente presso la sede di appartenenza ovvero in collegamento telematico, per consentire a tutto il personale delle sedi MEF di essere raggiunto dal servizio.</li> </ul> <p><u>CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Proseguire, anche con il contributo del/della Consigliere/Consigliera di fiducia, le iniziative di prevenzione, informazione e sensibilizzazione per contrastare la violenza di genere, nonché attivare iniziative per la giornata del 25 novembre che rendano visibile l'impegno del MEF sul tema, anche presso le sedi territoriali.</li> </ul>
<p><b>B) PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO</b></p>	<p><b>Obiettivo n.4:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promuovere attività di convenzionamento.</li> </ul> <p><b>Obiettivo n.5:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Adottare i piani di mobility management come strumenti per favorire la mobilità sostenibile.</li> </ul>	<p><u>INIZIATIVE DI BENESSERE "MEF PER ME"</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Proseguire nella promozione dell'attività di convenzionamento per offrire al personale vantaggi sempre più idonei alle proprie esigenze e promozione di iniziative per ottenere delle convenzioni vantaggiose per il personale in particolare nei seguenti settori: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mobilità, <i>bike</i> e <i>car sharing</i> a Roma e nelle altre città;</li> <li>○ cultura, mostre, esposizioni, siti archeologici e musei, teatri sia a Roma sia nelle altre città.</li> </ul> </li> <li>❖ Adottare i piani di <i>mobility</i> management che valutino fabbisogni e opportunità;</li> <li>❖ Proseguire nel miglioramento e nella definizione degli spazi adibiti al parcheggio delle biciclette e agli spogliatoi anche nelle altre sedi centrali e locali del Ministero.</li> </ul> <p><u>INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO E SUL BENESSERE DEL PERSONALE:</u></p>



MACRO- OBIETTIVI	OBIETTIVI	AZIONI
	<p>Obiettivo n.6:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realizzazione di un'indagine sul clima organizzativo e il benessere del personale.</li> </ul> <p>Obiettivo n.7:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Attività dirette a garantire l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità.</li> </ul> <p>Obiettivo n.8:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Attività dirette a valorizzare e promuovere le diversità in un'ottica di inclusività nell'ambiente di lavoro.</li> </ul> <p>Obiettivo n.9:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promozione delle Ferie Solidali.</li> </ul> <p>Obiettivo n.10:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rafforzare l'impegno nella direzione di un'Amministrazione "Plastic free".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Sviluppo e rilascio di questionari anonimi sul clima organizzativo e benessere del personale, per rilevare la percezione del personale sia nelle strutture centrali che territoriali.</li> </ul> <p><u>PROMOZIONE DI ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE DELLE DIVERSITÀ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Pianificazione di attività dirette a garantire la valorizzazione della diversità anche in un'ottica di inclusività nell'ambiente di lavoro (<i>Disability e Diversity management</i>).</li> </ul> <p><u>PROMOZIONE FERIE SOLIDALI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Aggiornamento continuo della sezione <i>Intranet</i> dedicata all'informazione, alla promozione e alla disciplina applicativa (con modulistica) per la richiesta e cessione di ferie e riposi solidali. Si proseguirà con l'attività di monitoraggio sul ricorso alle ferie solidali.</li> <li>❖ Definizione di iniziative finalizzate, in tutte le sedi, alla sostituzione o eliminazione della plastica dove il suo utilizzo è monouso e sono presenti sul mercato soluzioni alternative che consentano di garantire igiene, conservazione e integrità dei prodotti (<i>green procurement</i>, altre soluzioni ove coerenti con le caratteristiche degli immobili in uso al Ministero).</li> </ul>



MACRO- OBIETTIVI	OBIETTIVI	AZIONI
<p>C) FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA LAVORO</p>	<p>Obiettivo n.11:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Supportare le innovazioni organizzative derivanti dalla compresenza di lavoro a distanza e lavoro in presenza, monitorare gli strumenti di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa e supportare il personale che lavora a distanza con strumentazione adeguata.</li> </ul> <p>Obiettivo n.12:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Attività legate all’asilo nido presso la sede centrale del MEF.</li> </ul>	<p><u>SUPPORTARE LE INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE /MONITORARE GLI STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA E SUPPORTARE IL PERSONALE CHE LAVORA A DISTANZA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Consolidamento e/o implementazione della <i>Policy</i> sul lavoro a distanza, adottata in data 19 maggio 2023 (decorrenza 1° giugno 2023), con cui l’Amministrazione definisce il nuovo modello di sviluppo del lavoro in modalità ibrida;</li> <li>❖ Prosecuzione dei corsi di formazione per sostenere i dipendenti nel processo di transizione digitale e nell’accrescimento delle competenze digitali;</li> <li>❖ Rilascio di <i>survey</i> anche per monitorare la sussistenza di situazioni di disagio;</li> <li>❖ Adozione di una <i>Policy</i> sul <i>co-working</i>, a conclusione dell’attività di monitoraggio e di valutazione degli impatti relativa alla sperimentazione del progetto pilota “<i>Working From Anywhere</i>” (WFA) prorogata fino al 29 febbraio 2024;</li> <li>❖ Adozione e avvio di un progetto pilota sperimentale di Telelavoro domiciliare.</li> </ul> <p><u>ASILO NIDO PRESSO LA SEDE CENTRALE DEL MEF:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Prosecuzione dell’attività di costante monitoraggio dei soggetti che usufruiscono del servizio.</li> </ul>
<p>D) PRATICARE UNA CULTURA DELLA PARITÀ E DELLE PARI OPPORTUNITÀ</p>	<p>Obiettivo n.13:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Attività rivolte ai nuovi assunti al MEF.</li> </ul>	<p><u>ATTIVITÀ PER I NEOASSUNTI:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Prosecuzione delle attività di sviluppo del processo di <i>onboarding</i>, strutturato e scandito per fasi, mediante una nuova fase denominata “<i>Onboarding Training Lab</i>”. Attraverso il Training Lab si è formato un gruppo di lavoro stabile composto da funzionari in servizio presso la Direzione del personale, volto alla sistematizzazione delle procedure che permettano ai nuovi assunti, ai dipendenti trasferiti da altre amministrazioni e/o a coloro che hanno cambiato ruolo all’interno del DAG di integrarsi nell’Amministrazione in modo fluido ed efficace. Si prevede che il gruppo, conclusa la fase di formazione, acquisisca la piena operatività in occasione dell’inserimento dei neoassunti nel territorio;</li> <li>❖ sensibilizzazione della Dirigenza neoassunta alla cultura del rispetto della parità di genere e delle pari opportunità mediante azioni formative mirate.</li> </ul> <p><u>AVVIO DI UNA NUOVA EDIZIONE DELL’INIZIATIVA “MEF PER LE PERSONE”</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Organizzazione di un ciclo di incontri rivolti al personale del Ministero per offrire punti di vista qualificati su temi di benessere organizzativo e di benessere personale e familiari,</li> </ul>



MACRO- OBIETTIVI	OBIETTIVI	AZIONI
	<p>Obiettivo n.14:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Programmare il nuovo ciclo di incontri “Il MEF per le Persone”.</b></li> </ul> <p>Obiettivo n.15:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Rafforzare la collaborazione tra CUG e amministrazione.</b></li> </ul>	<p>nonché momenti di riflessione comune sulle politiche di conciliazione vita-lavoro del personale.</p> <p><u>RAFFORZARE LA COLLABORAZIONE TRA CUG E AMMINISTRAZIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Programmazione condivisa dei contenuti dei questionari che si intendono rivolgere al personale periodicamente o sporadicamente su vari temi e una tempestiva condivisione dei risultati.</li> </ul>

Il monitoraggio annuale degli indicatori comuni per le funzioni di supporto sarà inserito all'interno della Relazione annuale sulla performance 2024.



## **2.4 Gli obiettivi di risparmio per le spending review**

L'articolo 8, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 7 agosto 2023 prevede che, per il triennio 2024-2026, nell'ambito del ciclo di gestione della performance, tra gli obiettivi previsti all'art. 5, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sia incluso, da parte di ogni Ministero, un apposito obiettivo avente ad oggetto l'analisi, la valutazione e la revisione della spesa. Il rispetto di tale obiettivo è subordinato al conseguimento dei risparmi di spesa di cui all'allegato 1 del predetto decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Di seguito, il prospetto che individua, per ognuno dei CDR attualmente previsti dal regolamento di organizzazione, il contributo al raggiungimento dell'obiettivo aggregato di risparmio del MEF, di cui al citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 7 agosto 2023.



**Tabella 3: Riparto del risparmio - Base del MEF per CDR. Spese correnti e spese in conto capitale al netto dei trasferimenti alle famiglie (con esclusioni cfr. nota metodologica). Base con riattribuzioni settoriali usata per DPCM**

Centro di Responsabilità (CDR)	2024			2025			2026 (**)		
	Base CP (*)	Risparmio	di cui Risparmio massimo in conto capitale (30% del risparmio)	Base CP (*)	Risparmio	di cui Risparmio massimo in conto capitale (30% del risparmio)	Base CP (*)	Risparmio	di cui Risparmio massimo in conto capitale (30% del risparmio)
Gabinetto e Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro	3.369.102	11.009	3.303	3.369.102	19.386	5.816	3.369.102	27.141	3.473
Dipartimento dell'amministrazione generale del personale e dei servizi	192.688.971	629.624	188.887	180.124.143	1.036.470	310.941	180.124.143	1.451.059	185.685
Dipartimento del tesoro	1.305.202.591	4.264.838	1.279.451	1.310.420.141	7.540.420	2.262.126	1.310.420.141	10.556.588	1.350.87
Dipartimento della ragioneria generale dello stato	14.367.428.859	46.946.544	14.083.963	13.478.473.622	77.557.836	23.267.351	13.478.473.622	108.580.970	13.894.565
Dipartimento delle finanze	14.078.303.335	46.001.807	13.800.542	13.262.411.546	76.314.571	22.894.371	13.262.411.546	106.840.400	13.671.833
Dipartimento dell'economia	4.370.511.487	14.280.942	4.284.282	4.398.100.421	25.307.550	7.592.265	4.398.100.421	35.430.571	4.533.873
Dipartimento della giustizia tributaria	74.258.566	242.645	72.793	70.287.484	404.448	121.334	70.287.484	566.228	72.457
<b>TOTALE</b>	<b>34.391.762.911</b>	<b>112.377.409</b>	<b>33.713.223</b>	<b>32.703.186.459</b>	<b>188.180.683</b>	<b>56.454.205</b>	<b>32.703.186.459</b>	<b>263.452.956</b>	<b>33.712.761</b>

(\*) Stanziamento definitivo di competenza alla data del 7 giugno 2023.

(\*\*) Stanziamento definitivo 2026 posto per ipotesi uguale allo stanziamento 2025.



## 2.5 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

### 2.5.1 Gli obiettivi

La prevenzione della corruzione e il contrasto di ogni forma di illegalità rientrano tra le priorità istituzionali del Ministero, nella consapevolezza del diritto di ogni persona a vivere in un ambiente integro e del valore che ciò rappresenta per la crescita economica del Paese.

La corruzione e le altre forme di illegalità sono considerate, infatti, tra i più importanti ostacoli all'efficienza e all'efficacia dell'azione amministrativa, nonché al corretto funzionamento delle Istituzioni.

Anche un adeguato innalzamento dei livelli di trasparenza dei processi organizzativi costituisce un obiettivo di grande rilevanza, cui il MEF è costantemente proteso e per il raggiungimento del quale tutto il personale è chiamato a fornire un contributo proattivo.

Nella tabella allegata alla presente sezione, si dà evidenza degli specifici obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza associati alle Strutture del Ministero, come risultanti nel Sistema informativo per la pianificazione (SisP) (**Allegato 4 - Obiettivi specifici**).

Gli obiettivi relativi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza sono associati a specifici indicatori e a obiettivi operativi direttamente legati alle misure per la mitigazione del rischio corruttivo previste dalla presente sezione, nonché al rispetto della tempistica di pubblicazione su “Amministrazione trasparente”, così come rappresentato nello schema dei flussi informativi e delle responsabilità di cui all'allegato alla presente sezione in tema di trasparenza.

### 2.5.2 Ruoli e responsabilità

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia e dal Piano Nazionale Anticorruzione, il sistema di prevenzione della corruzione del MEF si basa sull'azione sinergica di una pluralità di attori, con ruoli, responsabilità e competenze differenti e definibili come segue:

- Il **Ministro**, che ha il compito di designare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, adottare tutti gli atti d'indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- Il **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**, che svolge i compiti indicati dalla legge n. 190 del 2012 e, in particolare:
  - predispone la sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, che deve essere adottato dall'organo d'indirizzo politico dell'amministrazione;
  - definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti operanti in settori particolarmente esposti alla corruzione;
  - verifica l'attuazione delle misure di mitigazione del rischio corruttivo e propone eventuali modifiche in caso di significative violazioni o di mutamenti nel contesto di riferimento;
  - individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
  - vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali ed elabora la relazione annuale sull'attività svolta, assicurandone, altresì, la pubblicazione.

L'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) del Ministero dell'economia e delle finanze è attualmente svolto dalla Dott.ssa Patrizia Nardi - Dirigente generale dei ruoli del Ministero dell'economia e delle finanze, con incarico di Direttore della Direzione



della comunicazione istituzionale presso il Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del personale e dei servizi - cui è stato confermato con decreto ministeriale del 9 febbraio 2022.

Per lo svolgimento dei propri compiti, il RPCT si avvale dell'*Ufficio per il supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e la trasparenza*, in staff al Capo del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi.

➤ **I Referenti per la prevenzione della corruzione**, sono stati individuati con Decreto del Ministro del 27 maggio 2015 nei Direttori/Ispettori a capo di strutture dirigenziali generali di prima fascia presso gli uffici centrali, compresi gli Uffici di diretta collaborazione con il Ministro e gli Uffici centrali di bilancio presso ciascun Ministero.

Detto decreto sarà sottoposto a modifiche e/o integrazioni a seguito della riorganizzazione del Ministero avviata con i seguenti interventi normativi: il decreto del presidente del Consiglio dei Ministri n. 103 del 26 giugno 2019, modificato da ultimo con decreto del presidente del Consiglio dei Ministri n. 125 del 26 luglio 2023, che ha previsto la costituzione del nuovo Dipartimento dell'Economia; l'articolo 20, comma 2-ter, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, che ha istituito il nuovo Dipartimento della giustizia tributaria. A seguito dei citati interventi normativi, sono in corso di predisposizione i relativi decreti attuativi. Nello specifico i Referenti sono chiamati a:

- collaborare con il RPCT nell'attività di mappatura dei processi, nell'analisi e valutazione del rischio e nell'individuazione di eventuali misure di contrasto;
- provvedere al monitoraggio periodico, secondo le indicazioni del RPCT, delle attività svolte nell'ufficio cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruttivo, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, controllandone il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- proporre al RPCT l'adozione di provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi nelle strutture di appartenenza;
- collaborare all'attività di monitoraggio dell'attuazione delle misure di contrasto previste dalla presente sezione, raccogliendo i dati richiesti dal RPCT e producendo la relativa reportistica.

A supporto delle attività svolte dai suddetti Referenti e dal RPCT, per ciascun Dipartimento è stato designato un proprio Rappresentante dipartimentale. Alla data di predisposizione del presente documento, nelle more della definizione del nuovo assetto organizzativo del Ministero, operano i seguenti Rappresentanti:

- per il Dipartimento del Tesoro - la Dott.ssa Ivana Guerrera, dirigente dell'Ufficio per il coordinamento dell'attività amministrativa di supporto al Direttore generale del Tesoro;
  - per il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - la Dott.ssa Felicia Daniela Di Dona, Dirigente dell'Ufficio per gli affari generali dipartimentali;
  - per il Dipartimento delle Finanze - il Dott. Federico Filiani, Direttore della Direzione Sistema informativo della fiscalità (per gli Uffici centrali), e il Dott. Fiorenzo Sirianni, Direttore della Direzione della Giustizia tributaria (per gli Uffici di segreteria delle Corti di giustizia tributaria di primo e secondo grado).
- **L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**, il quale partecipa al processo di gestione del rischio; tiene conto dei rischi e delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei propri



compiti; svolge un'attività di *audit* in materia di trasparenza amministrativa; esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento.

Partecipano, poi, all'attuazione della strategia di prevenzione anche tutti i dirigenti, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

### **2.5.3 Gestione del rischio corruttivo e processo/modalità di predisposizione della sezione rischi corruttivi e trasparenza**

Il complessivo processo di gestione del rischio, attivato presso il Ministero dell'economia e delle finanze, si configura come un percorso partecipato che, attraverso il coinvolgimento di tutte le strutture dell'Amministrazione ai diversi livelli, consente di individuare e mappare i numerosi processi svolti e di valutare il livello di rischio corruttivo inerente agli stessi.

Per la redazione della presente sezione, si è tenuto conto degli esiti della complessa attività di revisione dei processi già mappati, avviata nel dicembre 2022 e resasi necessaria a seguito degli interventi riorganizzativi delle Strutture tanto centrali quanto territoriali, e dell'attribuzione di nuove competenze, con particolare riferimento alle attività di coordinamento delle fasi di programmazione, gestione, monitoraggio, rendicontazione e controllo del PNRR.

A riguardo, si precisa che a livello territoriale, con decreto ministeriale del 31 maggio 2022, si è definito pienamente l'attuale assetto organizzativo delle Ragionerie territoriali dello Stato, che attualmente constano di un totale di 67 Ragionerie territoriali di cui 7 con posizioni dirigenziali di livello generale con funzioni di coordinamento e amministrazione nell'ambito territoriale di competenza.

Tale nuova organizzazione ha comportato, tra l'altro, la necessità di procedere all'individuazione dei Referenti per le misure anticorruzione, riconducibili ai 7 Direttori Generali delle RRTTS DG, ciascuno in relazione al proprio ambito d'area di competenza, così come definite dall'articolo 4 del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 31 maggio 2022 ed individuate nell'allegata Tabella A del citato decreto: Area Nord-Ovest; Area Nord-Est; Area Centro-Nord; Area Centro-Sardegna; Area Sud-Ovest; Area Sud-Adriatica; Area Sud-Sicilia.

La complessiva attività di rilevazione ed analisi dei processi organizzativi relativi alle Ragionerie territoriali dello Stato è stata avviata al termine del 2022 e ha condotto, in alcuni casi, a proposte di revisione di processi preesistenti in virtù di aggiornamenti normativi e, in altri casi, alla individuazione di nuovi processi in ragione del diverso assetto organizzativo.

Tale operazione di mappatura dei processi, con declinazione delle fasi in cui essi si articolano, sarà seguita dalla fondamentale attività di valutazione del rischio e dall'eventuale adozione di misure di mitigazione.

Attesa l'oggettiva complessità di dette attività, si prevede che le stesse proseguiranno per l'intero anno 2024, con conseguente recepimento delle relative risultanze all'interno del PIAO relativo al triennio 2025-2027.

Tanto precisato, l'intero processo di gestione del rischio in ambito MEF è stato fondato sulle seguenti tre macro-fasi principali:

1. analisi del contesto, in termini di valutazione dell'impatto sia del contesto esterno, sia del contesto interno;
2. valutazione del rischio, in termini di identificazione del rischio, analisi del rischio e ponderazione del rischio;



3. trattamento del rischio, in termini di identificazione delle misure per i processi a più alto rischio corruttivo e identificazione delle stesse attraverso l'individuazione di opportuni indicatori e target di misurazione dello stato di attuazione.

Inoltre, in fase di redazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza, per i processi per i quali non è stato ancora determinato il *rating* di rischio, le strutture interessate potranno procedere all'individuazione degli eventi rischiosi ed alla relativa analisi, utilizzando le apposite funzioni dell'applicativo Web (entrato in esercizio nel 2018) che, oltre a costituire un innovativo strumento di semplificazione, consente alle strutture di provvedere al costante aggiornamento delle informazioni disponibili.

Per la redazione della presente sezione si è, infine, tenuto conto delle risultanze del monitoraggio sull'efficacia delle misure generali e specifiche introdotte con i precedenti Piani, e da ultimo presenti nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025.

#### **2.5.4 Valutazione dell'impatto del contesto esterno**

Il contesto esterno nel quale opera il MEF è costituito da interlocutori sia pubblici sia privati: le amministrazioni centrali e locali, gli organi politici e di governo, le istituzioni e le organizzazioni europee ed internazionali, i dipendenti pubblici, i fornitori di beni e servizi, solo per citarne alcuni.

Nell'ambito delle attività di *policy* e regolamentazione, ma anche di supporto strumentale alle istituzioni ed alle pubbliche amministrazioni nazionali, appare sempre più necessario mappare le relazioni istituzionali per consentire l'individuazione di processi, rischi e relative misure, al fine di contribuire all'innalzamento dei livelli complessivi di efficienza del "mondo pubblico".

Del pari, nell'ambito delle attività attraverso le quali il MEF può ampliare o limitare la sfera giuridica ed economica di singoli appartenenti alla comunità, è sempre più necessario garantire processi equanimi, al fine di contribuire al miglior funzionamento del sistema economico in generale.

Ciò posto, va comunque ricordato che il Ministero, svolgendo compiti di portata generale e ampia, nella maggior parte dei casi incide nella sfera economica e giuridica di soggetti difficilmente individuabili *a priori*. Si pensi ad esempio alle misure anticongiunturali di politica economica, che influiscono su un numero indistinto di soggetti non facilmente individuabili come destinatari specifici di provvedimenti, in quanto è la comunità nel suo complesso ad essere destinataria dell'attività e spesso non solo quella nazionale, ma anche quella internazionale.

A fronte della suddetta situazione, il MEF, caratterizzato da un'articolazione particolarmente complessa, con strutture centrali e strutture periferiche diffuse su tutto il territorio nazionale, si è da tempo dotato di strumenti anti-corruttivi e di promozione della trasparenza, procedendo ad una mappatura dei processi capillare, che ha coinvolto l'intera gamma di attività poste in essere dalle strutture del Ministero e non soltanto quelle afferenti alle aree di rischio generali.

Infatti, la fase di rilancio che il Paese sta vivendo in questi due ultimi anni, grazie alle ingenti risorse assegnate nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), e destinate prevalentemente a progetti nel campo della digitalizzazione, dell'innovazione, della transizione ecologica, della sanità e delle infrastrutture, richiede la massima attenzione per contrastare casi di frode, corruzione, conflitti di interesse e doppi finanziamenti, lesivi degli interessi finanziari dell'Unione.

Nell'ambito della *governance* del PNRR, presso il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato è stato istituito l'Ispettorato generale per il PNRR, con compiti di coordinamento operativo, monitoraggio, rendicontazione e controllo del PNRR, che rappresenta il punto di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR, ai sensi dell'articolo 22 del Regolamento (UE) 2021/241.



È nell'ambito del suddetto peculiare ruolo del Ministero nell'ambito della *governance* del PNRR, che in data 17 dicembre 2021 è stato siglato un protocollo d'intesa tra il Ministero dell'economia e delle finanze e la Guardia di Finanza, con l'obiettivo di implementare la collaborazione reciproca e garantire un adeguato presidio di legalità a tutela delle risorse del PNRR.

### **2.5.5 Valutazione dell'impatto del contesto interno**

L'identificazione del contesto interno rappresenta una fase fondamentale del processo di gestione del rischio in quanto, consentendo di delinearne il quadro organizzativo entro cui si svolgono le attività del Ministero, garantisce l'individuazione dei rischi a cui l'Amministrazione si sottopone in ragione delle attività che è chiamata a svolgere.

L'analisi del contesto interno si basa non soltanto sui dati generali relativi all'organizzazione e alla *mission*, alla tipologia di attività svolte, alla struttura organizzativa ed alle risorse umane, ma anche sulla rilevazione e l'analisi dei processi organizzativi, ossia sulla "mappatura dei processi", che consiste nell'individuazione dei processi, delle fasi/attività in cui i processi si estrinsecano e delle responsabilità legate a ciascuna fase.

Le risultanze di detta mappatura vengono riportate nell'elenco dei processi, individuati per ciascuna Struttura (Allegato 5 – Catalogo dei processi), che rappresenta l'attività dell'Amministrazione nel suo complesso e non soltanto quella svolta in aree che potrebbero ritenersi a maggior rischio corruttivo.

A seguito dell'avvio del nuovo piano di riorganizzazione del Ministero, è stato richiesto alle Strutture di procedere alla mappatura dei processi "nuovi", relativi alle attività da ultimo attribuite alla competenza delle Direzioni e/o Uffici, indicando la descrizione della Struttura, del processo e delle singole fasi dello stesso.

Questa prima fase dell'attività di ricognizione e revisione dei processi organizzativi esistenti, ha avuto inizio a dicembre 2022, e si è protratta per il tutto il 2023. Tuttavia, a seguito della costituzione dei due nuovi dipartimenti (Dipartimento dell'Economia e Dipartimento della giustizia tributaria), l'attività di *assessment* continuerà ad essere svolta nel corso del 2024, anche alla luce dei decreti attuativi di prossima adozione, così da permettere alle Strutture, comprese quelle di nuova costituzione, di procedere ad una puntuale e completa analisi dei rischi corruttivi.

Ad oggi risultano mappati n. 1404 processi associati alle Strutture dell'Amministrazione.

### **2.5.6 Valutazione del rischio**

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso viene identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (c.d. trattamento del rischio).

La fase di valutazione del rischio in ambito MEF si compone delle seguenti sottofasi:

- *Identificazione degli eventi rischiosi*, che ha l'obiettivo di individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'Amministrazione o alle singole fasi degli stessi;
- *Analisi del rischio*, che è volta a comprendere le cause del verificarsi degli eventi corruttivi e, conseguentemente, a individuare le migliori modalità per prevenirli definendo, al contempo, quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività;
- *Ponderazione del rischio*, che ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi del MEF e il contesto in cui la stessa opera.



Per ciascun processo (ovvero fase dello stesso) vengono indicati, d'accordo con le Strutture competenti, i possibili rischi associati e i relativi fattori abilitanti, individuati fra le seguenti fattispecie:

- *Monopolio del potere decisionale (M)*: situazione in cui un solo soggetto (o un ristretto numero di soggetti), ha un potere esclusivo sulle fasi cruciali del processo e sull'adozione di decisioni fondamentali;
- *Discrezionalità (D)*: situazione in cui il processo non è sufficientemente vincolato da norme e regolamenti interni e coloro che se ne occupano hanno ampi margini di scelta;
- *Trasparenza (T)*: situazione nella quale le scelte operate dai decisori avvengono senza la necessità di motivazione oppure quando la motivazione non è facilmente conoscibile da parte di tutti i soggetti interessati;
- *Accountability (A)*: situazione in cui il processo viene svolto da soggetti che non sono sottoposti a controlli efficaci, né devono dare conto delle loro scelte all'interno dell'amministrazione o nei confronti dei cittadini.

La fase di individuazione dei rischi conduce all'elaborazione del Registro dei rischi che, nella versione aggiornata al 31 dicembre 2023 consta di 223 fattispecie, debitamente codificate e abbinate ai processi (Allegato 6 – Registro dei rischi).

Nella successiva attività di valutazione degli eventi rischiosi e del conseguente livello di rischio associato vengono coinvolti i Responsabili delle strutture organizzative interessate e i Referenti per la prevenzione della corruzione.

La valutazione viene effettuata considerando il valore del rischio “inerente”, ovvero l'entità del rischio in assenza di azioni di risposta intraprese.

La raccolta dei dati funzionali a detta attività viene effettuata mediante la somministrazione a ciascuna struttura organizzativa titolare del rischio di un questionario adeguato alle esigenze di rilevazione dei rischi in considerazione delle attività istituzionali svolte dal Ministero. Mediante il questionario si procede, inoltre, all'individuazione degli indici di valutazione delle probabilità di verifica dell'evento rischioso e del relativo indice di impatto.

Relativamente agli **indici di probabilità**, si misura la discrezionalità del processo, la sua rilevanza esterna, la complessità, il valore economico (inteso come l'attitudine del processo ad attribuire o meno benefici a vantaggio di soggetti esterni all'Amministrazione), la frazionabilità e l'adeguatezza dei controlli già esistenti a neutralizzare il rischio.

Con riferimento agli **indici di valutazione dell'impatto**, il questionario misura l'impatto organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine dell'Amministrazione.

Dette misurazioni vengono eseguite associando a ciascuna risposta del questionario (variabile di misurazione delle probabilità) un valore individuato secondo una scala di misurazione ordinale con valori compresi fra il minimo di 1 ed il massimo di 4. L'indicatore di probabilità per ciascuna tipologia di rischio associata ad un medesimo processo viene ottenuto come valore medio delle modalità osservate, ossia delle singole valutazioni espresse per tipologia di rischio.

Le misure finali degli indicatori di probabilità ed impatto, così ottenute, vengono combinate calcolando il prodotto delle due dimensioni (Probabilità x Impatto) per ottenere la matrice del livello di rischio. Il risultato del prodotto degli indicatori di probabilità ed impatto viene da ultimo arrotondato, in via prudenziale, per eccesso all'unità superiore per compensare un'eventuale sottostima del rischio.



Viene quindi ottenuto un *rating* complessivo di rischio a quattro livelli: trascurabile, medio, rilevante e critico. L'indicatore finale di rischio per ciascun processo viene, poi, individuato privilegiando l'operatore "massimo" fra gli indicatori di rischio specifico associati a ciascun processo.

	<b>Trascurabile/ Basso</b>	<b>Medio</b>	<b>Rilevante</b>	<b>Critico</b>
<b>Probabilità Impatto</b>	da 1 a 2	da 3 a 4	da 5 a 8	da 9 a 16

L'analisi dei rischi prevede, inoltre, l'aggiornamento delle valutazioni effettuate negli anni precedenti in termini di: revisione dei processi esaminati e mappatura degli eventuali nuovi processi emersi; approfondimento di analisi ed individuazione dei rischi specifici non correttamente individuati nelle precedenti analisi; integrazione delle misure individuate precedentemente nei casi di insufficienza della misura in termini di mitigazione del rischio e identificazione delle ulteriori proposte di misure da predisporre per il triennio a seguire.

Il grado di esposizione al rischio di corruzione allo stato attuale è sintetizzato, per ciascun Dipartimento e Struttura sotto-ordinata, in apposite schede (Allegato 7 – Schede Processi Rischi) nelle quali, in corrispondenza di ciascun processo, sono indicati gli eventi rilevanti, i fattori abilitanti e il livello di esposizione al rischio secondo la scala graduale indicata nel presente paragrafo.

Di seguito si dà evidenza della situazione complessiva dei livelli di rischio delle strutture ministeriali - aggiornata alla data del 01 gennaio 2024:

Rilevante	18%
Medio	52%
Trascurabile	15%
Non determinato	15%

Rispetto allo scorso anno l'area di rischio "non determinato" (dal 9% al 15%) ha visto un incremento dovuto all'individuazione di nuovi processi, la cui analisi e valutazione del rischio verrà completata nel corso del 2024.

### 2.5.7 Trattamento del rischio

La fase relativa al trattamento del rischio è volta all'identificazione e progettazione delle misure di prevenzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

In primo luogo, tutte le misure devono essere adeguatamente programmate in relazione alla tempistica e alle fasi di attuazione, agli uffici responsabili dell'attuazione della misura, agli indicatori di monitoraggio e ai valori attesi.

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve, poi, essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali e, in primo luogo, della distinzione tra misure generali e misure specifiche.



Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione. Le misure specifiche agiscono, invece, in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

La proposta delle singole misure, effettuata dai Dirigenti di ciascuna Struttura interessata alla luce degli eventi rischiosi individuati e dei relativi fattori abilitanti, viene elaborata sulla base di macro-tipologie di trattamento individuate dal RPCT.

Per i processi che presentano un livello di esposizione al rischio "rilevante o critico" le Strutture interessate individuano idonee misure di prevenzione. Su tali misure viene effettuato il necessario monitoraggio per verificarne la corretta applicazione e il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Di tale monitoraggio si dà evidenza, in sintesi, nel paragrafo "Il monitoraggio effettuato nel corso del 2023".

Nella sottostante tabella sono elencate le tipologie di trattamento del rischio associate ai processi del MEF per i quali sono state proposte misure specifiche di prevenzione:

<i>Standardizzazione e controllo delle scelte compiute nelle fasi del processo</i>	41%
<i>Trasparenza e tracciabilità delle attività</i>	37%
<i>Rotazione dei soggetti a rischio (RUP, commissari di gara, operatori economici, ecc.)</i>	6%
<i>Acquisizione di dichiarazioni da parte dei soggetti a rischio</i>	2%
<i>Audit sugli output delle diverse fasi</i>	10%
<i>Definizione di flussi informativi verso il Responsabile per la prevenzione della corruzione</i>	2%
<i>Programmazione delle attività istituzionali</i>	2%

Nella sottostante tabella sono, invece, rappresentate le Aree di rischio alle quali sono stati associati i processi risultati poi a rischio rilevante:

Acquisizione e progressione del personale	3%
Affari legali e contenzioso	7%
Affidamento di lavori, servizi e forniture	13%
Attività di controllo	28%
Attività di supporto e gestione amministrativo contabile	9%
Attività prelegislativa	8%
Coordinamento dei processi decisionali	11%
Gestione del debito pubblico	2%
Incarichi e nomine	1%
Politica economica, fiscale e finanziaria	3%
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (erogazioni, contributi)	4%
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessioni, autorizzazioni)	3%
Provvedimenti di gestione del personale	8%
Provvedimenti sanzionatori	1%



### **2.5.8 Programmazione delle attività di gestione del rischio per il 2024**

Come già evidenziato, il Ministero dell'economia e delle finanze è stato destinatario di alcuni provvedimenti di riassetto delle competenze e riorganizzazione degli Uffici, che hanno avuto come conseguenza da un lato l'accorpamento di alcune Direzioni generali, dall'altro la riallocazione di alcune competenze, attività e risorse da una Direzione all'altra, ai fini di un efficientamento dell'azione amministrativa.

A ciò si aggiungano le competenze del Ministero dell'economia e delle finanze derivanti dall'entrata in vigore del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la costituzione, come già avuto modo di evidenziare, di due nuovi Dipartimenti, quello dell'Economia e quello della giustizia tributaria, e la costituzione delle nuove 7 Direzioni generali delle Ragionerie territoriali dello Stato. Pertanto, per tutto il 2024 si proseguirà nelle attività di *assessment* avviate a fine 2022 su impulso del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, In applicazione del principio di miglioramento continuo e graduale, proseguiranno, poi, le attività di approfondimento dei processi organizzativi esistenti e non interessati dal predetto riassetto, al fine di omogeneizzare l'analisi e il trattamento dei rischi ad essi associati.

Relativamente alla valutazione del rischio, entro il 2024 saranno riproposti in valutazione e revisione i processi senza eventi rischio, cui le strutture interessate non hanno ancora associato specifici eventi rischiosi, utilizzando le apposite funzioni dell'applicativo Web PTPCT.

Riguardo al trattamento del rischio, proseguiranno gli approfondimenti sulla complessiva valutazione di impatto delle misure finora attuate al fine di evitare l'implementazione di misure di prevenzione solo formali e migliorare la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati. Tale attività potrebbe comportare la conseguente individuazione di misure alternative qualora dall'analisi emergesse l'eventuale inefficacia delle misure attualmente previste.

Inoltre, in conseguenza dell'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, nel corso del 2024 si procederà ad una generale revisione dei processi relativi a tale disciplina, e alla individuazione di eventuali criticità che dovessero delinarsi e alle misure per mitigarle, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con la Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 "Aggiornamento 2023 PNA 2022".

### **2.5.9 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio**

Il presente paragrafo è dedicato all'illustrazione delle misure specifiche e generali adottate in ambito MEF ai fini del contenimento dei rischi corruttivi individuati, misure che insieme alla trasparenza risultano essenziali per conseguire gli obiettivi di valore pubblico che l'Amministrazione si è posta, contribuendo alla loro protezione.

#### **2.5.9.1 Le misure specifiche**

Le misure "specifiche" sono state progettate dalle strutture ministeriali per presidiare quei processi che, sulla base dell'analisi organizzativa svolta e della valutazione dei rischi associati alle singole fasi, hanno evidenziato la necessità di interventi mirati per il trattamento degli eventi rischiosi; per il dettaglio di dette misure si rinvia alle schede analitiche contenute nell'Allegato 8 – Misure specifiche.



Per le misure da attuare entro il 2024 si prevede un termine di implementazione non successivo alla data del 31 ottobre in modo da poterne verificare per tempo lo stato di realizzazione nella seconda fase del monitoraggio annuale, in vista della successiva programmazione.

### **2.5.9.2 Le misure di carattere generale**

Nel presente paragrafo sono trattate le misure di carattere generale già in corso di attuazione sulla base di quanto previsto dai precedenti Piani del MEF nonché dei loro aggiornamenti e delle ulteriori misure da attuare nel corso del 2024.

A tal fine, si è tenuto conto degli esiti del monitoraggio svolto nel 2023, degli approfondimenti effettuati dalle strutture competenti con particolare riferimento a specifici processi trasversali o replicabili in più strutture, nonché delle innovazioni intervenute sulla disciplina normativa e regolamentare.

Nella revisione e nella progettazione di tali misure, stante il loro carattere generale, sono stati coinvolti principalmente l'Ufficio di Gabinetto e la Direzione del Personale, con i contributi delle altre strutture ministeriali di volta in volta interessate dai singoli processi o dalle fasi degli stessi.

#### **Codice di comportamento**

Con decreto ministeriale del 10 aprile 2015 è stato adottato il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'economia e delle finanze, che integra il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici emanato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

Gli obblighi di condotta previsti dal Codice si estendono ai dipendenti di altre Amministrazioni in comando o fuori ruolo e, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori e consulenti, a prescindere dalla tipologia di contratto o incarico.

A tal fine, gli uffici competenti garantiscono che, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, siano inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

La vigilanza sull'applicazione del Codice di comportamento è affidata ai dirigenti responsabili di ciascuna Struttura, alle Strutture di controllo interno e all'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD), che è altresì competente in materia di analisi delle segnalazioni delle violazioni del Codice, gestione dei dati relativi alle condotte illecite accertate e sanzionate, e, a supporto del RPCT dell'aggiornamento del Codice.

L'UPD è, altresì, titolare della misura di prevenzione della corruzione concernente il monitoraggio dei procedimenti disciplinari avviati e conclusi sulla base di una violazione del Codice di comportamento:



Struttura responsabile	Misura	Stato al 01/01/2023	Indicatore	Tempi
Ufficio procedimenti disciplinari	Monitoraggio dei procedimenti disciplinari avviati/conclusi sulla base di una violazione del codice di comportamento – Relazione sugli esiti	In corso	Numero di procedimenti avviati/conclusi	31/05/2024 31/10/2024

Ai fini della più ampia e consapevole conoscenza dei contenuti del Codice di comportamento, anche nel 2024 si provvederà a proporre al personale la fruizione di corsi di formazione organizzati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA).

Nel corso del 2023 il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 ha subito delle modifiche ad opera del decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023 n. 81, che, intervenendo sul testo della disciplina vigente, ha introdotto delle significative novità, implementando le prescrizioni in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche (art. 11 bis), dei mezzi di informazione e dei *social media* (art. 11 ter). Inoltre, il citato decreto del Presidente della Repubblica ha parzialmente modificato la disciplina riguardante i rapporti con il pubblico (art. 12), le disposizioni particolari dettate per i dirigenti (art.13) e la formazione (art. 15).

Nell'ottica dell'adeguamento della disciplina interna alle prescrizioni introdotte dal suddetto decreto del Presidente della Repubblica, sono state già avviate le attività di aggiornamento del Codice di Comportamento del MEF, con l'invio al RPCT delle proposte di modifica da parte dell'UPD.

### **Comunicazione di interessi e obblighi di astensione**

La disciplina normativa relativa alla gestione delle fattispecie di conflitto di interesse è stata recepita in ambito MEF all'interno del Codice di comportamento.

In particolare, sono stati previsti specifici doveri di comunicazione di situazioni di conflitto di interesse - effettivo o potenziale - e relativi obblighi di astensione a carico di tutti i soggetti tenuti al rispetto delle previsioni del Codice di comportamento, ovvero sia i dipendenti MEF, i dipendenti di altre Amministrazioni in comando o fuori ruolo e, salva incompatibilità, tutti i collaboratori e consulenti, a prescindere dalla tipologia di contratto o incarico.

Sono stati stabiliti, inoltre, specifici obblighi a carico di determinate categorie di personale che prestano servizio in aree particolarmente esposte al rischio corruttivo, quali i contratti pubblici, la selezione del personale, aree connesse all'adozione di provvedimenti ampliativi e riduttivi della sfera giuridica di terzi e ai provvedimenti disciplinari.

Del pari, il Codice di comportamento individua i soggetti deputati alla ricezione delle dichiarazioni relative all'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse e delle comunicazioni relative all'adempimento degli obblighi di astensione e stabilisce il termine annuale di aggiornamento delle dichiarazioni.

Il controllo delle dichiarazioni rese dai soggetti interessati tramite modulo predisposto dall'Amministrazione, è affidato alla Direzione del personale, titolare di apposita misura di prevenzione della corruzione, fatta salva ogni informazione da comunicare tempestivamente al RPCT:



Struttura responsabile	Misura	Stato al 01/01/2023	Indicatore	Tempi
Direzione del personale	Monitoraggio dei controlli svolti in materia di conflitto di interessi	In corso	Numero di casi in cui si riscontra l'assenza di cause di conflitto di interessi/totale dei controlli effettuati	31/10/2024

### **Conferimento di incarichi di ufficio – autorizzazione allo svolgimento di attività e incarichi extra-istituzionali**

A norma dell'art. 53, commi 5 e 7, del Decreto legislativo n. 165/2001, il conferimento di incarichi di ufficio e l'autorizzazione allo svolgimento di attività e incarichi extra-istituzionali devono essere preceduti dalla verifica dell'insussistenza di casi di incompatibilità, sia di diritto sia di fatto, o di situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi.

In attuazione della richiamata disposizione, con decreto del Ministro del 20 luglio 2016 sono state adottate le "Linee Guida per il conferimento degli incarichi di revisione e sindacali" relative al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, i cui principi si applicano, in quanto compatibili, anche alle designazioni e alle nomine su proposta degli altri Dipartimenti del Ministero.

In materia di definizione di criteri oggettivi e predeterminati e procedure idonee al rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi, ai sensi dell'art. 53, comma 5 del Decreto legislativo n. 165/2001, la Direzione del Personale ha, inoltre, predisposto una versione aggiornata delle Linee Guida vigenti.

Con riguardo, invece, alla disciplina degli incarichi vietati ai dipendenti dell'Amministrazione, ai sensi dell'art. 53, comma 3-bis del Decreto legislativo n. 165/2001, si è provveduto alla redazione di uno schema di direttiva.

Entrambe le proposte, dopo essere state sottoposte all'attenzione del Capo Dipartimento nel corso del 2021, sono state trasmesse agli uffici di raccordo con il DAG istituiti presso i Dipartimenti al fine di acquisire riflessioni, osservazioni e proposte e raggiungere una condivisione di massima sulla nuova regolamentazione nonché di procedere a una risoluzione concordata di eventuali criticità derivanti dalle specificità dei singoli dipartimenti. Tali proposte sono ancora al vaglio dei singoli Dipartimenti, anche alla luce degli effetti prodotti dalla riorganizzazione del Ministero.

Pertanto, la programmazione delle misure da attuare nell'anno corrente è la seguente:

Struttura responsabile	Misura	Stato al 01/01/2023	Indicatore	Tempi
DAG	Disciplina in materia di incarichi vietati ai dipendenti dell'amministrazione ai sensi dell'art. 53, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 165/2001	In corso	Proposta di direttiva	31/10/2024
DAG	Definizione di criteri oggettivi e predeterminati e procedure idonee al rilascio dell'autorizzazione ai fini dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi, ai sensi dell'art. 53, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001	In corso	Linee guida (Adozione)	31/10/2024



DAG Direzione del personale	Monitoraggio delle richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi – Relazione sugli esiti	In corso	N. autorizzazioni rilasciate/n. autorizzazioni richieste	30/06/2024
			N. autorizzazioni verificate/n. autorizzazioni richieste	30/10/2024

### Regime delle attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage* – *revolving doors*)

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter del Decreto legislativo n. 165/2001, i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto legislativo n. 165/2001, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della Pubblica Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (c.d. divieto di *pantouflage*).

La violazione di detto divieto comporta specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e/o dell'incarico conferito.

Inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati in relazione ai contratti conclusi in violazione del divieto.

In conformità alla richiamata disciplina, la clausola di *pantouflage* è stata inserita, oltre che nei contratti individuali di lavoro del personale, anche nella lettera di trasmissione delle determinazioni di dispensa dal servizio per motivi di salute e in quelle di licenziamento, nonché nelle comunicazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Sono confermate per l'anno 2024 le seguenti misure:

Struttura responsabile	Misura	Stato al 01/01/2023	Indicatore di monitoraggio	Tempi
UDCOM Direzione del personale	Verifica inserimento di un'apposita clausola di <i>pantouflage</i> nei contratti di individuali di lavoro	In attuazione	Report annuale: numero clausole inserite/totale dei contratti stipulati	31/10/2024
Direzione del personale	Verifica dichiarazione di <i>pantouflage</i> da consegnare e far sottoscrivere al momento della cessazione del rapporto di lavoro	In attuazione	Report annuale: n. sottoscrizioni/n. totale cessazioni	31/10/2024

### Applicazione del regime di inconferibilità e incompatibilità per gli incarichi dirigenziali

All'atto del conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale, anche nell'ambito degli Uffici di diretta collaborazione, deve essere acquisita dagli interessati una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità ai sensi del decreto legislativo n. 39/2013 (art. 20, comma 1).



Nel corso di durata dell'incarico, i dirigenti sono altresì tenuti a presentare annualmente – attraverso un'apposita procedura informatica in funzione dal 2015 - una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al citato decreto legislativo (art. 20, comma 2)<sup>12</sup>.

L'Ufficio V della Direzione del Personale provvede a controllare e, con la collaborazione dell'Ufficio V della Direzione della Comunicazione istituzionale, a far pubblicare annualmente tutte le dichiarazioni rilasciate dai dirigenti in merito a cause di incompatibilità e inconferibilità in occasione del conferimento di incarichi dirigenziali (art. 20 del Decreto legislativo n. 39/2013).

Ferme restando l'osservanza delle prescrizioni sopra richiamate e l'effettuazione, da parte degli uffici competenti, dei controlli di legge sulle dichiarazioni sostitutive a norma del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000, per l'anno 2024 si conferma la predisposizione di una relazione di monitoraggio sugli esiti delle verifiche svolte, salvo i casi in cui sia necessario informare tempestivamente il RPCT:

Struttura responsabile	Misura	Stato al 01/01/2023	Indicatore	Tempi
UDCOM	Monitoraggio delle dichiarazioni di incompatibilità e inconferibilità	In corso	Numero dei casi in cui si riscontra l'assenza di incompatibilità o inconferibilità	31/10/2024
Direzione del personale	Monitoraggio delle dichiarazioni di incompatibilità e inconferibilità	In corso	specifiche/totale dei controlli effettuati	

### Rotazione

Il Ministero dell'economia e delle finanze ha costantemente ritenuto che, ai fini della migliore applicazione dell'istituto della rotazione, fosse necessario un coordinamento a monte tra regolazione della misura e disciplina del conferimento degli incarichi, attualmente regolata in ambito MEF dal D.M. 5 agosto 2009, come modificato dall'art. 1 del D.M. 21 aprile 2016.

In quest'ottica, il Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del personale e dei servizi ha formulato una proposta di Linee Guida, da adottare con successivo provvedimento del Ministro, recante i criteri generali e la disciplina della rotazione nelle aree maggiormente esposte a rischio corruttivo, con particolare riferimento alla periodicità della rotazione, alla individuazione delle modalità di attuazione della stessa (anche al fine di programmarne l'attuazione per assicurare il rispetto dei principi di buon andamento e continuità dell'azione amministrativa) e al coordinamento della rotazione cd. "straordinaria" di cui all'art. 16, comma 1, lett. *l-quater*, del Decreto legislativo n. 165/2001, con la normativa sul conferimento degli incarichi dirigenziali.

Tale proposta è stata oggetto di un esame congiunto da parte dell'Ufficio di Gabinetto e del RPCT, in esito al quale è stato trasmesso al DAG lo schema di Linee Guida, corredato da un corrispondente articolato, nel quale sono stati evidenziati alcuni punti su cui svolgere, di concerto con le strutture competenti del Ministero, approfondimenti sugli aspetti di carattere operativo al fine di potenziare l'efficacia delle misure proposte.

Successivamente, il DAG ha chiesto ulteriori valutazioni e condivisioni agli altri Dipartimenti.

<sup>12</sup> Con circolari DAG n. 141879 del 9 dicembre 2013 e n. 3599 del 15 gennaio 2014 sono state impartite direttive sulle modalità di adempimento dei suddetti obblighi.



Dette attività sono tutt'ora in corso.

A riguardo, si rappresenta che a seguito dell'entrata in vigore del Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 30 settembre 2021, conclusivo del processo di riorganizzazione avviato con d.P.C.M. 26 giugno 2019, n. 103, come modificato e integrato dal d.P.C.M. 30 settembre 2020, l'Amministrazione ha tempestivamente provveduto alla pubblicazione di numerose procedure di interpello relative, in particolare, agli Uffici le cui competenze sono state implementate e/o modificate.

Le attività di interlocuzione prodromiche all'aggiornamento della regolazione della misura della rotazione potranno essere riprese a seguito della conclusione del processo di riorganizzazione ad oggi in corso.

Nelle more della definitiva adozione dei citati atti di regolazione della misura in discorso, nella presente sezione del PIAO la rotazione viene proposta come misura di mitigazione per una serie di processi con livello di rischio rilevante e/o critico (v. tabella seguente), così come riportato in dettaglio nell'Allegato 8 in cui sono individuati la tipologia (rotazione dei dipendenti o cd. "funzionale<sup>13</sup>"), gli indicatori di attuazione e la periodicità, determinati alla luce delle caratteristiche peculiari di ogni struttura.

Dipartimento	Ambiti della rotazione
Tesoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborazione dei Documenti di Programmazione economico-finanziaria (MT.01-3)</li> <li>▪ Erogazione di fondi per la prevenzione del fenomeno dell'usura (MT.05-6)</li> <li>▪ Sanzioni antiriciclaggio ai sensi del decreto legislativo n. 231/2007 (MT.05-11)</li> <li>▪ Dismissione di quote societarie (MT.07-2)</li> </ul>
Ragioneria generale dello Stato	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acquisito di beni e servizi informatici sottosoglia (M-IGICS04)</li> <li>▪ Analisi, programmazione, monitoraggio e sviluppo degli investimenti informatici (M-IGICS04)</li> <li>▪ Depositi (M-RTS-N.O..03; M-RTS-N.E..03; M-RTS-C.N..03; M-RTS-C.S..03; M-RTS-S.O..03; M-RTS-S.A..03; M-RTS-SS..03)</li> <li>▪ Attività delle Segreterie delle Commissioni mediche di verifica (M-RTS-N.O..03; M-RTS-N.E..03; M-RTS-C.N..03; M-RTS-C.S..03; M-RTS-S.O..03; M-RTS-S.A..03; M-RTS-SS..03)</li> <li>▪ Ritenute extra-erariali, rapporti con le società e gli istituti finanziari e assegno nucleo familiare (M-RTS-N.O..03; M-RTS-N.E..03; M-RTS-C.N..03; M-RTS-C.S..03; M-RTS-S.O..03; M-RTS-S.A..03; M-RTS-SS..03)</li> </ul>
Finanze	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione albo agenti riscossione tributi locali (MF.02-1)</li> <li>▪ Rotazione dei segretari di Sezione (M-CTP03 e M-CTR03)</li> <li>▪ Turnover dei segretari di Sezione con personale proveniente da altre mansioni (M-CTP04 e M-CTR04)</li> </ul>
DAG	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Composizione delle commissioni per le assunzioni obbligatorie (M-DP13)</li> </ul>

Con riferimento alla "Rotazione dei segretari di Sezione (M-CTP03 e M-CTR03)", a seguito della sospensione disposta per il 2021, il Dipartimento delle Finanze ha dato atto del riavvio dell'attuazione della misura in argomento solo per le Corti di Giustizia Tributaria che presentano un numero di sezioni pari e superiori alle 3, mantenendo, invece, la sospensione per le strutture di dimensioni inferiori.

<sup>13</sup> Ovverosia "un'organizzazione di lavoro basata su una modifica periodica dei compiti o delle responsabilità. Ciò può avvenire, ad esempio, facendo ruotare periodicamente i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie, applicando anche la rotazione dei funzionari che fanno parte di commissioni interne all'ufficio o all'amministrazione" cfr. PNA 2019 – Allegato 2, par. 8.



## **Tutela del Whistleblower**

La normativa vigente in materia di segnalazioni di illeciti tutela il pubblico dipendente (c.d. *whistleblower*) che segnali al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o all'ANAC, ovvero denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile “*condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro*”, impedendo che lo stesso possa essere sanzionato, licenziato e/o sottoposto a ogni tipo di discriminazione in ragione della denuncia.

La disciplina di detto istituto ha subito delle significative modifiche ad opera della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, attuata con decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

In particolare, l'intervento di riforma ha interessato l'ambito di applicazione della normativa sul whistleblowing, la previsione di differenti canali di segnalazione, le modalità di inoltro della segnalazione (estese rispetto al regime previgente), le regole di gestione delle segnalazioni pervenute, il trattamento dei dati personali e i tempi e modi di conservazione degli esposti.

In attuazione della citata disciplina, l'Anac è intervenuta con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, recante le “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”.

In ambito MEF, sarà cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza procedere all'avvio delle attività di revisione degli attuali atti regolatori in materia di whistleblowing, onde garantire la conformità degli stessi a quanto stabilito dalla disciplina normativa e regolamentare vigente.

Ad oggi le segnalazioni sono acquisite e gestite mediante l'applicazione informatica “Whistleblower”, resa disponibile in riuso dall'Anac nel 2021. In particolare, detta piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione in via esclusivamente telematica delle segnalazioni di presunti fatti illeciti, nonché la possibilità per l'Ufficio di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (USR/PCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico e il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, può “dialogare” con il RPCT in maniera del tutto anonima.

Tutte le denunce sono esaminate dal Responsabile della prevenzione della corruzione o dagli istruttori appositamente designati per la trattazione; il *software* utilizza strumenti di crittografia per i contenuti delle segnalazioni e per l'eventuale documentazione allegata, in modo da assicurare la riservatezza delle informazioni.

È stata, inoltre, mantenuta la possibilità di presentare le segnalazioni di condotte illecite mediante protocollo informatico o cartaceo, con l'applicazione di tutti i presidi imposti dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

## **Formazione specifica**

La formazione del personale costituisce una delle più importanti leve gestionali per la diffusione della cultura della legalità e per la corretta applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di obblighi di trasparenza.

Per l'anno 2024, la formazione in materia di prevenzione della corruzione dovrà svolgersi in coerenza e continuità con quanto già previsto dalla sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025.



In particolare, si dovrà procedere con la formazione dei “Referenti”, cioè i dirigenti che si sono avvicinati alla guida delle Direzioni Generali/Ispettorati generali, i quali, pertanto, dovranno essere inseriti prioritariamente nelle prime sessioni utili di formazione obbligatoria (*Corso specialistico per responsabili e referenti dell’anticorruzione - corso base*) secondo l’offerta e il calendario dei corsi organizzati dalla SNA.

Inoltre, dovrà prevedersi una partecipazione mirata all’approfondimento della conoscenza delle metodologie di individuazione e ponderazione del rischio corruzione, per tutti i dirigenti/funzionari che già si occupano o che intendano occuparsi della materia, al fine di rafforzare i nuclei di supporto interni ai Dipartimenti del MEF previsti dal Decreto del Ministro dell’economia e delle finanze 27 maggio 2015 (art. 3).

Come di consueto, saranno inclusi nel Programma formativo 2024 in collaborazione con la Scuola Nazionale dell’Amministrazione corsi relativi alle aree di rischio specifiche.

Sono, inoltre, confermati, corsi relativi alla disciplina dell’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), al quale dovranno partecipare, in misura congrua, dirigenti e funzionari appartenenti ai singoli Dipartimenti, stante la necessità di predisporre gli strumenti necessari per una corretta applicazione della disciplina da parte degli uffici amministrativi.

È, altresì, confermata la programmazione di corsi tematici in materia di prevenzione della corruzione e gestione del PNRR.

### **Patti di integrità negli affidamenti**

Ai sensi dell’art. 1, comma 17, della legge n. 190/2012, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l’affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all’esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Pertanto, tutte le strutture del MEF che provvedono agli affidamenti di lavori, beni e servizi assicurano il rispetto, nella selezione del contraente e nell’esecuzione dell’appalto, dei principi stabiliti dal Protocollo di legalità adottato da questo Ministero in data 7 dicembre 2014.

Ai fini della verifica del recepimento dei suddetti principi negli affidamenti disposti dalle strutture competenti, è confermata la seguente misura implementata con gli indicatori di seguito specificati:

Struttura responsabile	Misura	Stato al 01/01/2023	Indicatore	Tempi
Tutti i Dipartimenti	Monitoraggio sul rispetto dei principi del Protocollo di legalità negli affidamenti – Relazione annuale sugli esiti	In corso	N. bandi in cui sono inserite le clausole dei Patti di integrità;  N. soggetti con cui è stato stipulato il Patto di integrità.	31/10/2024

### **Individuazione del R.A.S.A.**

Al fine di assicurare l’effettivo inserimento dei dati nell’Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (A.U.S.A.), istituita ai sensi dell’art. 33-ter del decreto-legge n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla legge n. 221/2012, ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (R.A.S.A.) dell’inserimento e dell’aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante



stessa. Il R.A.S.A. del Ministero dell'economia e delle finanze è stato nominato, nella persona della dott.ssa Maria Rosaria Belviso, con provvedimento del Capo Dipartimento DAG prot. 29763 del 11.03.2021.

### **Vigilanza sull'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte dei soggetti controllati, partecipati o vigilati MEF**

In conformità con quanto prescritto dalla disciplina normativa e regolamentare, il Ministero provvede all'adempimento degli obblighi di vigilanza sull'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte dei soggetti controllati, partecipati ovvero vigilati.

In particolare, l'Amministrazione cura la ricognizione degli enti pubblici, delle società controllate o partecipate, degli enti di diritto privato controllati o partecipati ai fini della pubblicazione dei dati indicati dall'art. 22 del Decreto legislativo n. 33/2013.

Inoltre, il Ministero vigila sull'adozione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte di detti soggetti e ne promuove l'adozione.

I compiti di impulso e vigilanza sono declinati in maniera differente a seconda della tipologia di società controllata ovvero partecipata.

Ed infatti, con riguardo agli enti di diritto privato in controllo pubblico e alle società *in house*, compito dell'amministrazione controllante è fornire l'impulso e vigilare sulla nomina del RPCT e sull'adozione delle misure di prevenzione anche integrative del "modello 231". A tal fine, l'amministrazione controllante o titolare dei poteri di controllo analogo può utilizzare gli strumenti propri del controllo, quali gli atti di indirizzo rivolti agli amministratori o la promozione di modifiche statutarie e organizzative.

Con riguardo, invece, alle società partecipate, le amministrazioni partecipanti promuovono l'adozione del "modello 231", ove mancante, ovvero di misure di prevenzione della corruzione integrative del modello appena citato, ove adottato. A tal fine, le amministrazioni partecipanti possono ricorrere alla stipula di protocolli di legalità, ovvero ad altri strumenti, pur restando prive di qualsivoglia potere di diretta influenza sui comportamenti della società.

In relazione a quanto sopra esposto, recepiti gli esiti del monitoraggio effettuato nel corso del 2023, si conferma la programmazione delle seguenti azioni dirette agli enti di diritto privato vigilati nonché alle società controllate (non quotate) nei cui confronti il MEF esercita il controllo analogo ovvero funzioni di vigilanza.

### **Dipartimento dell'Economia**

Struttura responsabile	Misura	Indicatore	Tempi
Direzione II	Previsione nelle direttive pluriennali impartite dal DT alle società <i>in house</i> su cui esercita il controllo analogo (CONSIP S.p.A., CONSAP S.p.A. e Eutalia S.p.A.), e controllo (IPZS S.p.A.) dell'obbligo di adozione e aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (comprese le misure integrative del "Modello 231"). Verifica del conseguente adeguamento delle suddette società mediante acquisizione delle informative periodiche.	Previsione, nelle direttive pluriennali impartite, dell'obbligo di adozione e aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza	entro 31 ottobre
		Controllo del rispetto delle previsioni mediante le informative periodiche	entro 31 ottobre
Direzione II	Controllo nei confronti delle società vigilate dalla Direzione (AREXPO S.p.A., EUR S.p.A., INVIMIT S.G.R. S.p.A. e Amco S.p.A.) riguardo la nomina del RPCT e l'adozione delle misure di prevenzione, anche integrative del modello di cui al Decreto legislativo n. 231/2001.	Monitoraggio sulla nomina del RPCT e sull'adozione delle misure di prevenzione	entro 31 ottobre



## Dipartimento delle Finanze

Struttura responsabile	Misura	Indicatore	Tempi
Direzione sistema informativo della fiscalità	Indirizzo e controllo nei confronti di SOGEI S.p.A. (soggetta a controllo analogo) in materia di esatto adempimento degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.	Attività di impulso e vigilanza, previa apposita ricognizione dei relativi obblighi	entro 30 aprile
		Relazione conclusiva sul rispetto complessivo delle linee guida ANAC	entro 31 ottobre
Direzione Agenzie ed enti della fiscalità	Indirizzo e controllo nei confronti di S.O.S.E. S.p.A <sup>14</sup> . (soggetta a controllo analogo) in materia di esatto adempimento degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.	Relazione della società sull'avanzamento dell'attuazione di detti indirizzi	entro 30 aprile
		Relazione conclusiva della società sul rispetto complessivo delle linee guida ANAC	entro 31 ottobre
Direzione Agenzie ed enti della fiscalità	Indirizzo e controllo nei confronti dell'Agenzia del Demanio in materia di esatto adempimento degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.	Relazione di monitoraggio delle Agenzie degli obblighi previsti dalla Delibera ANAC	entro 30 aprile
		Relazione conclusiva delle Agenzie sul rispetto complessivo delle linee guida ANAC	entro 31 ottobre

## Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato

Struttura responsabile	Misura	Indicatore	Tempi
Ispettorato generale di finanza	Indirizzo e controllo nei confronti della Cassa per i servizi energetici e ambientali (CSEA) in materia di esatto adempimento degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.	Emanazione di atti di indirizzo, previa apposita ricognizione dei relativi obblighi	entro 31 ottobre
		Monitoraggio dell'avvenuta attuazione degli atti di indirizzo	entro 31 ottobre

Il Dipartimento del Tesoro, nell'esercizio delle funzioni di vigilanza sulle fondazioni che rientrano nell'ambito di propria competenza, procederà - ove necessario - ad aggiornare la ricognizione dei soggetti ai quali si applica la normativa in materia di trasparenza, promuovendone l'attuazione.

Tutte le strutture interessate provvederanno, inoltre, a comunicare tempestivamente al RPCT eventuali mutamenti della platea degli enti di diritto privato o delle società sottoposti al loro controllo o vigilanza, o comunque partecipati, così da integrare le azioni di impulso e verifica anche nella fase di gestione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

<sup>14</sup>La legge n.112 del 2023 ha disposto l'incorporazione di SOSE in Sogei dal 1° gennaio 2024. La relativa misura sarà aggiornata nella fase di monitoraggio, con il nuovo regolamento attualmente in fase di emanazione.



Infine, per quanto concerne la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 22 del Decreto legislativo n. 33/2013, si fa rinvio alle indicazioni contenute nell'Allegato 9 (*"Schema dei flussi informativi e delle responsabilità per l'alimentazione dell'area Amministrazione trasparente"*).



### **2.5.10 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure**

Per garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza della presente sezione, è stato definito un processo di monitoraggio e aggiornamento delle misure in esso contenute. In particolare, il programma di monitoraggio prevede un flusso informativo periodico dai Referenti al RPCT al fine di:

- controllare l'adeguatezza delle misure di mitigazione attraverso la valutazione degli effetti conseguiti;
- verificare il rispetto dei termini per l'adozione delle misure contenute nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO;
- individuare eventuali nuovi o maggiori rischi, sia in processi già censiti sia in quelli finora non compresi.

La responsabilità del monitoraggio è attribuita al RPCT che, entro il 15 dicembre di ogni anno, predisponde una relazione sulle attività di monitoraggio svolte e sugli esiti rilevati ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e di quanto disposto dal PNA.

La relazione annuale offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione.

### **2.5.11 Il monitoraggio effettuato nel corso del 2023**

Per l'anno 2023 l'attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure generali e specifiche previste dalla sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 è stata svolta a cura del RPCT, con la collaborazione sia dei Referenti delle strutture sia dei Rappresentanti dipartimentali.

L'attività di monitoraggio persegue il duplice scopo di verificare l'effettiva attuazione delle misure di mitigazione del rischio corruttivo e di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità emerse, in particolare, a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di monitoraggio associati a ciascuna misura.

Per l'anno 2023 sono state programmate due fasi di monitoraggio generale sull'attuazione delle misure: alla data del 30 giugno e alla data del 31 ottobre.

Sia nella prima fase sia nella seconda fase di monitoraggio, nel caso di misure non ancora adottate o in fase di revisione, le strutture sono state invitate ad esporre le eventuali attività già svolte ai fini dell'adozione/revisione della singola misura nonché indicare la data entro la quale si prevedeva di adottarla o modificarla. In caso di impossibilità nella realizzazione delle misure, o di impossibilità di loro adozione nei tempi prestabiliti, le strutture sono state invitate a fornire una motivata relazione in proposito e di proporre misure di mitigazione alternative o complementari che potessero essere recepite nell'attuale PIAO.

Per quanto riguarda il rispetto dei termini di implementazione delle misure previste nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023 - 2025, le scadenze sono state regolarmente osservate nel 98,65 % dei casi; complessivamente il giudizio sullo stato di attuazione delle misure è positivo.

Le evidenze sintetiche del monitoraggio svolto si rinvengono, per ciascuna misura, nella colonna "Situazione all'1/01/2024" dell'Allegato 8, e rappresentano il punto di partenza della successiva programmazione triennale.

### **2.5.12 La programmazione del monitoraggio per il 2024**

Il monitoraggio dell'attuazione delle misure contenute nella presente sezione sarà effettuato con le seguenti modalità.

Il dirigente responsabile dell'implementazione della misura ne comunicherà tempestivamente l'avvenuta attuazione al Referente della struttura che, all'esito delle eventuali procedure di validazione proprie di ciascun Dipartimento o Direzione, informerà il Responsabile per la prevenzione della corruzione



e della trasparenza. Successivamente il RPCT, insieme ai soggetti sopra indicati e anche con la collaborazione dei Rappresentanti dipartimentali, procederà alla verifica dell'effettiva attuazione delle misure, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità emerse, in particolare, a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di monitoraggio associati a ciascuna misura.

Resta ferma, ad ogni buon conto, la possibilità per il RPCT di attivare programmi di monitoraggio infrannuale, di carattere generale o settoriale, in ragione di particolari eventi o necessità informative dello stesso o da parte dell'Organo di indirizzo politico-amministrativo.

Il monitoraggio può riguardare tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

In relazione a ciò, in occasione delle fasi di monitoraggio sopra indicate ovvero in qualsiasi momento se ne ravvisi la necessità, i Referenti avranno cura di segnalare al RPCT le criticità e le problematiche di cui siano venuti a conoscenza nel corso dell'anno.

Inoltre, l'obiettivo del monitoraggio sarà non solo quello di verificare il grado di attuazione delle misure ma anche quello di acquisire elementi di giudizio sull'efficacia delle misure adottate in termini di mitigazione del rischio corruttivo associato ai processi, tenuto conto dei fattori abilitanti.

Tale fase conoscitiva consentirà di ottenere elementi utili per avviare il processo di riponderazione dei livelli di rischio, in modo da poter valutare il rischio "residuo" associato a ogni processo in seguito alla concreta attuazione delle misure di mitigazione proposte. Sul punto si rimanda a quanto esposto nel paragrafo relativo alla valutazione dell'impatto delle misure adottate.

Da ultimo, si fa presente che le misure "specifiche" si inseriscono naturalmente in un complesso di misure "generali" e ulteriori già operanti all'interno del Ministero ed individuate nei Piani precedenti, che non hanno esaurito il loro periodo di validità e per le quali si proseguirà con le previste attività di monitoraggio.

### **2.5.13 Programmazione dell'attuazione della trasparenza**

La nuova disciplina introdotta dal Decreto legislativo n. 97/2016 ha unificato in capo a un unico soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), rafforzando il suo ruolo all'interno dell'organizzazione.

Nell'ambito della trasparenza, al RPCT sono affidati i seguenti compiti:

- svolgere una stabile attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa;
- assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'organo d'indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- insieme ai dirigenti responsabili delle unità organizzative di cui si compone l'Amministrazione, controllare e assicurare la regolare attuazione dell'istituto dell'accesso civico;
- vigilare affinché i dirigenti responsabili garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare.

A partire dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017, l'Amministrazione ha individuato i "Referenti per la trasparenza" e cioè la rete degli uffici che, a livello dipartimentale, curano e



coordinano la funzione di raccolta e trasmissione dei dati da pubblicare nell'area "Amministrazione trasparente".

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, per svolgere al meglio la sua attività di controllo e vigilanza sugli adempimenti in materia di trasparenza, si avvale dunque della collaborazione, costante e continua, dei seguenti Referenti dipartimentali:

- Ufficio I del Servizio Relazioni con Investitori e Comunicazione Dipartimentale (SIRCOM), per il Dipartimento del Tesoro;
- Ufficio per gli affari generali dipartimentali (UAGD), per la Ragioneria generale dello Stato;
- Ufficio per il controllo di gestione, la pianificazione strategica e le politiche di sviluppo del personale (UCGPS), per il Dipartimento delle Finanze;
- Ufficio V della Direzione della comunicazione istituzionale, per il Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del personale e dei servizi (DAG) che cura gli adempimenti connessi alla pubblicazione dei flussi informativi destinati ad alimentare la sezione "Amministrazione trasparente" ed assicura il raccordo con le competenti strutture ministeriali ivi compresi gli uffici del DAG.

A seguito della conclusione del processo di riorganizzazione del MEF, inoltre, la competenza relativa alla pubblicazione dei dati all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale è stata trasferita in capo alla Direzione della comunicazione istituzionale – Ufficio V del DAG.

Per la sezione in questione, è in corso un processo di revisione che prevede una generale riorganizzazione della presentazione dei contenuti attraverso la realizzazione di didascalie esaustive e accessibili per i link pubblicati, una nuova disposizione cronologica degli aggiornamenti e la riformattazione di alcune pagine.

L'applicativo/*form online*, la cui realizzazione è attualmente *in itinere*, consentirà nuove modalità di acquisizione di atti e documenti da pubblicare in "Amministrazione trasparente".

L'Ufficio V della Direzione della comunicazione istituzionale ha, peraltro, effettuato un'accurata ricognizione dell'intera struttura del sito istituzionale, propedeutica alla modifica migliorativa del registro delle pubblicazioni in uso (un file Excel denominato "FMAT") che è stato automatizzato in alcune funzioni.

Ai fini dell'individuazione dei responsabili delle varie fasi del flusso informativo, funzionale al sistema delle responsabilità previsto dal Decreto legislativo n. 33/2013, che alimenta i dati e i documenti presenti nell'area "Amministrazione trasparente", è stato predisposto lo schema allegato nel quale sono indicati, per ogni singolo obbligo di pubblicazione, i responsabili dell'individuazione/elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati (Allegato 9 – Schema dei flussi informativi e delle responsabilità).

A fronte della programmazione contenuta nel già menzionato Schema dei flussi informativi e delle responsabilità, la Direzione per la comunicazione istituzionale (DCI) del DAG cura, con cadenza annuale, il monitoraggio dell'attuazione degli obblighi previsti dalla normativa in vigore. Degli esiti del monitoraggio svolto si dà conto nel "Report annuale sull'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza, sull'utilizzo dei dati e sull'efficacia dell'istituto dell'accesso civico", che la DCI invia al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 30 novembre di ogni anno.



## **2.5.14 Accesso civico generalizzato: profili organizzativi e gestionali**

Ai fini della compiuta attuazione del principio di trasparenza, il Ministero promuove e garantisce il diritto all'accesso civico, semplice e/o generalizzato, agli atti amministrativi.

Con specifico riferimento all'istituto dell'accesso civico generalizzato, che attribuisce a "chiunque" il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dal successivo art. 5-bis del Decreto legislativo n. 33/2013, nell'ambito di questo Ministero, la Direzione della comunicazione istituzionale del DAG è stata individuata quale centro competente a coordinare le attività di ricezione e smistamento delle istanze di accesso, assicurando il raccordo con le strutture titolari dei dati, nonché quale responsabile della tenuta e dell'aggiornamento del Registro degli accessi, anche per garantire lo svolgimento del monitoraggio sull'attuazione dell'istituto in esame.

A tal fine, la Direzione si è dotata di un proprio Data Base (DB) dove vengono inserite le istanze di accesso civico generalizzato ricevute, in modo da garantire un costante aggiornamento del Registro degli accessi e adempiere puntualmente ai monitoraggi effettuati dall'ANAC e dal Dipartimento della funzione pubblica.

Per facilitare l'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, sono disponibili i moduli per la presentazione delle istanze di accesso, corredati dalle istruzioni per la presentazione della domanda.

Dopo il ricevimento dell'istanza e l'individuazione della struttura competente alla trattazione della stessa, si procede ad un monitoraggio costante del procedimento. In particolare, viene tracciato lo stato di avanzamento delle domande presentate, sollecitando la struttura interessata ove, all'approssimarsi del termine prescritto di 30 giorni, non sia stato fornito riscontro. L'attività compiuta viene inserita nel Registro degli accessi, per un continuo aggiornamento dello stesso.

Il Registro degli accessi, così redatto, viene periodicamente inviato all'Ufficio per il supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e all'Ufficio V della Direzione della comunicazione istituzionale, per la successiva pubblicazione sul sito MEF.

L'Amministrazione, a partire dal 2018, ha dedicato al Registro degli accessi una pagina consultabile nella sezione del sito web istituzionale "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti – Accesso civico generalizzato (FOIA) – registro degli accessi" dell'area ([https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/altri\\_contenuti/foia/index.html](https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/altri_contenuti/foia/index.html)). Il Registro viene pubblicato con cadenza semestrale.

## **Rinvio ALLEGATI:**

Allegato 4 - Obiettivi specifici RCPT

Allegato 5 - Catalogo dei processi

Allegato 6 - Registro dei rischi

Allegato 7 - Schede processi-rischi

Allegato 8 - Misure specifiche

Allegato 9 - Schema dei flussi e delle responsabilità



## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO:

### 3.1 Struttura organizzativa

Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, n.103 (già modificato e integrato dal d.p.c.m. 30 settembre 2020, n. 161 e successivamente dal d.P.C.M. del 22 giugno 2022, n.100) aveva ridefinito la struttura organizzativa del MEF basandola su un modello dipartimentale che prevede che gli uffici del Ministero, ad eccezione di quelli di diretta collaborazione dell'Organo di indirizzo politico, siano ricondotti all'interno di Dipartimenti, le cui competenze sono state individuate sulla base di principi di omogeneità, complementarità ed organicità.

Con decreto ministeriale del 30 settembre 2021 sono state individuate, nell'ambito degli uffici di livello dirigenziale generale dei Dipartimenti del Ministero dell'Economia e delle Finanze, le unità organizzative di livello dirigenziale non generale e definiti i relativi compiti ai sensi dell'art. 17, comma 4-bis, lettera e) della legge 23 agosto 1988, n. 400 nonché ai sensi dell'art. 4, commi 4 e 4-bis del Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Con il decreto ministeriale del 31 maggio 2022 si è provveduto ad individuare l'articolazione delle strutture territoriali del Ministero (Ragionerie territoriali dello Stato e Uffici di segreteria delle Corti di Giustizia tributaria - ex Commissioni tributarie) ed a definire i relativi compiti, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 7, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77 e dall'art. 8, commi 1 e 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, nonché dagli articoli 15, 16 e 17 del suindicato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2019, n. 103.

Sulla base dell'impianto normativo sopra riferito, l'assetto organizzativo del Ministero dell'Economia e delle Finanze risultava articolato su quattro Dipartimenti:

- Dipartimento del Tesoro;
- Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- Dipartimento delle Finanze;
- Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi.

Nel corso del 2023, contraddistinto tra l'altro da un sempre più marcato impegno nel raggiungimento degli obiettivi prescritti dal PNRR, gli assetti organizzativi dell'Amministrazione hanno subito ulteriori modifiche e, più specificatamente:

- con l'art. 1 del decreto-legge del 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con legge n.41 del 21 aprile 2023, e ss.mm.ii, presso il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato è stato istituito l'Ispettorato Generale del PNRR – IGPNNR, destinato allo svolgimento dell'attività di coordinamento operativo delle fasi di attuazione, gestione finanziaria, monitoraggio, rendicontazione e controllo del PNRR;

- in un'ottica di riorganizzazione e razionalizzazione, con l'entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 125 del 26 luglio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.220 del 20 settembre 2023, che ha modificato il richiamato regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2019, n.103, è stato istituito il nuovo Dipartimento dell'Economia. Il Dipartimento dell'Economia si propone come strumento più incisivo e mirato di controllo e razionalizzazione del patrimonio statale, della tutela degli assets strategici e di supporto ad interventi finanziari nei diversi settori dell'economia, delle infrastrutture e di sostegno sociale. In via transitoria, in attesa della piena operatività del nuovo Dipartimento, quest'ultimo continua ad avvalersi dei corrispondenti uffici e servizi attualmente in capo al Dipartimento del Tesoro;



- in conformità con l'obiettivo del PNRR, segnatamente la milestone M1C1-R1.7, di incrementare, tra l'altro, l'efficienza delle strutture amministrative, centrali e territoriali, a sostegno della funzione giurisdizionale tributaria, l'articolo 20, comma 2-ter, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, in attuazione della Legge 31 agosto 2022, n. 130, ha istituito il Dipartimento della Giustizia Tributaria, deputato allo svolgimento delle funzioni di spettanza statale di cui all'articolo 24, comma 1, lettera d-bis, del decreto legislativo n. 300/1999. Da ultimo, la Legge di Bilancio 2024, modificando il decreto-legge n. 44/2023, al fine di garantire immediata operatività al nuovo Dipartimento, ha previsto che, nelle more del perfezionamento della riorganizzazione del Ministero, lo stesso Dipartimento operi con la struttura organizzativa di cui alla Tabella I (Uffici centrali ed Uffici territoriali) allegata al decreto-legge n. 44/2023. Il Dipartimento della Giustizia Tributaria, pertanto, sino al conferimento dei nuovi incarichi individuati nella Tabella I, agisce attraverso i preesistenti Uffici della Direzione della Giustizia Tributaria con analoghe competenze nonché, sulla base di apposita intesa, avvalendosi delle attività svolte dagli uffici della Direzione del sistema informativo della fiscalità del Dipartimento delle finanze;

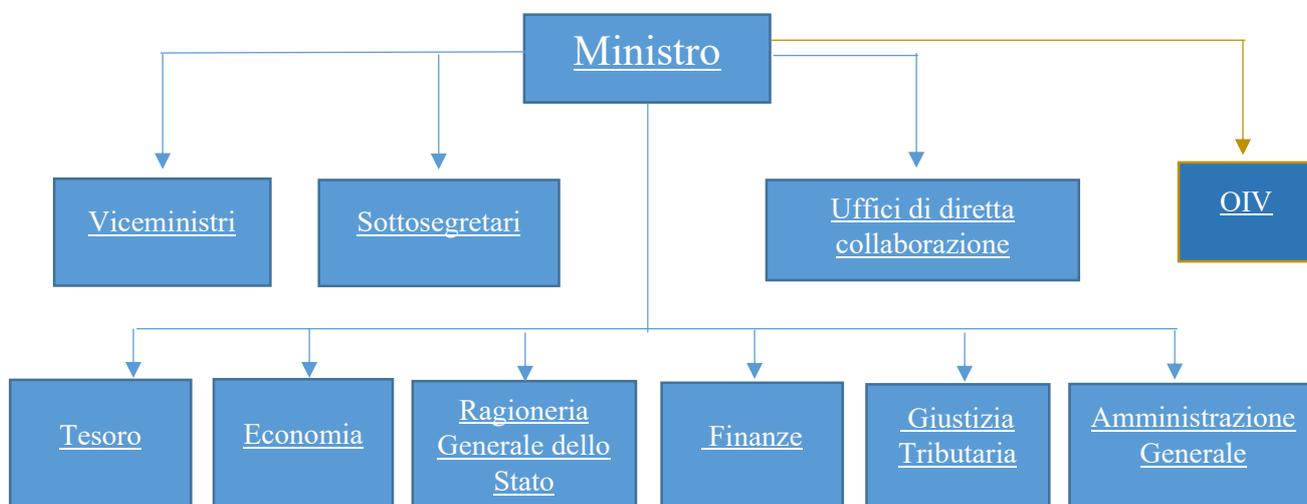
- a fronte della necessità di un rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni in materia di valorizzazione e dismissione del patrimonio immobiliare pubblico, con decreto-legge 22 giugno 2023 n.75, è stata istituita presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze una Cabina di regia per l'individuazione delle direttive in materia di valorizzazione e dismissione del patrimonio immobiliare pubblico. La Cabina di regia si avvale di una struttura tecnica che è stata incardinata nello stesso Ministero.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze è dunque attualmente interessato da una fase di riassetto della compagine organizzativa che troverà puntuale definizione nel corso del 2024 con l'adozione degli atti formali che porteranno al consolidamento delle nuove architetture importate dalle recenti disposizioni normative.

### 3.1.1 L'organigramma

Per effetto della trasformazione in atto sugli assetti organizzativi, di cui al paragrafo precedente, il Ministero è – ad oggi – articolato come di seguito:

**Figura 2 – Organigramma del MEF**



### 3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa e posizioni organizzative

L'articolazione interna è declinata in strutture dirigenziali generali (Dipartimenti e Direzioni/Ispettorati), a loro volta suddivise in unità organizzative di livello dirigenziale non generale cui corrisponde l'articolazione della dotazione organica in due fasce dirigenziali (1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> fascia).

Alla data del 31 dicembre 2023 a fronte di una dotazione organica pari a:

- ▶ 92 unità di livello generale – Dirigenti di 1<sup>a</sup> fascia      totale      }      792
- ▶ 700 unità di livello non generale – Dirigenti di 2<sup>a</sup> fascia

la composizione del personale dirigenziale in servizio alla medesima data consta di 82 dirigenti di 1<sup>a</sup> fascia e 552 dirigenti di 2<sup>a</sup> fascia, ripartiti per genere e Dipartimento come segue:

**Tabella 4: Personale dirigenziale in servizio al 31/12/2023 distinto per Dipartimenti e genere**

	DT		DE		RGS				DF		DGT				DAG		UDCAP		Totale
					Centrale		Periferico				Centrale		Periferico						
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	
Dirigenti di I fascia	6	1	2		25	17	4	3	9	1	1				3	6	2	2	82
Dirigenti di II fascia	27	32	8	10	145	114	36	30	27	24	5	4	6	12	24	31	8	9	552
<b>Totale</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>170</b>	<b>131</b>	<b>40</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>634</b>

Le posizioni organizzative (P.O.), articolate per competenze e finalizzazione in tre tipologie differenziate (P.O. di tipo A, B e C), sono attribuite con incarico di durata annuale (rinnovabile).

Nella Tabella sottostante sono indicate le posizioni organizzative conferite nel 2023. Poiché l'assegnazione dell'incarico avviene ad inizio anno, la seguente ripartizione per Dipartimenti riporta l'assetto organizzativo articolato in quattro e non negli attuali sei dipartimenti.

**Tabella 5: Posizioni organizzative 2023 distinte per Dipartimenti e Tipologie**

Tipo posizione	DT		RGS				DF				DAG		Totale	
	CENTRALE		CENTRALE		PERIFERICO		CENTRALE		PERIFERICO		CENTRALE			
	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo
A					152	106			38	40			190	146
B	26	12	38	34			23	10			16	10	103	66
C	11	3	35	12			2	7			12	15	60	37
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>15</b>	<b>73</b>	<b>46</b>	<b>152</b>	<b>106</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>353</b>	<b>249</b>

### 3.1.3 Dimensione delle unità organizzative

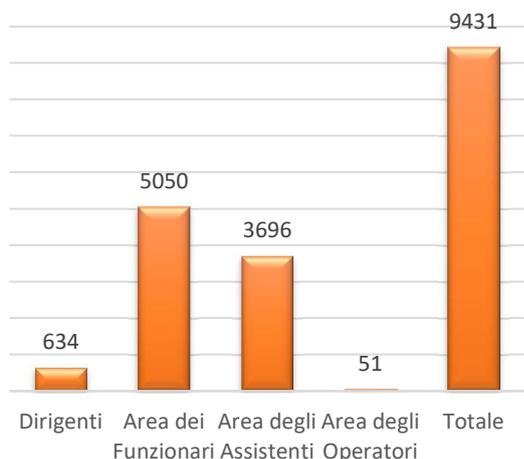
Il personale in servizio<sup>15</sup> al MEF al 31 dicembre 2023 registra 9431 unità in servizio, di cui 8797 unità di personale non dirigenziale appartenente alle Aree e 634 unità di personale dirigenziale distribuito tra prima e seconda fascia. Le politiche di reclutamento attuate nel corso del 2023, al netto delle cessazioni

<sup>15</sup> Personale in servizio computato secondo la posizione economica ricoperta.

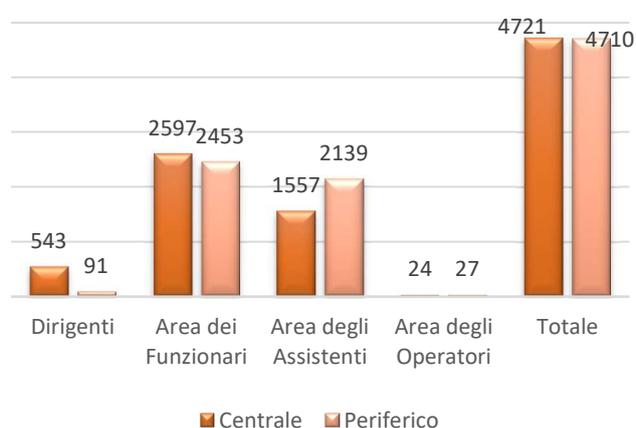


intervenute nel medesimo periodo, fanno registrare un incremento di 681 unità totali di cui 68 unità di personale dirigenziale rispetto agli omologhi dati al 31 dicembre 2022.

**Grafico 1: Personale in servizio al 31.12.2023 distinto per Qualifica**



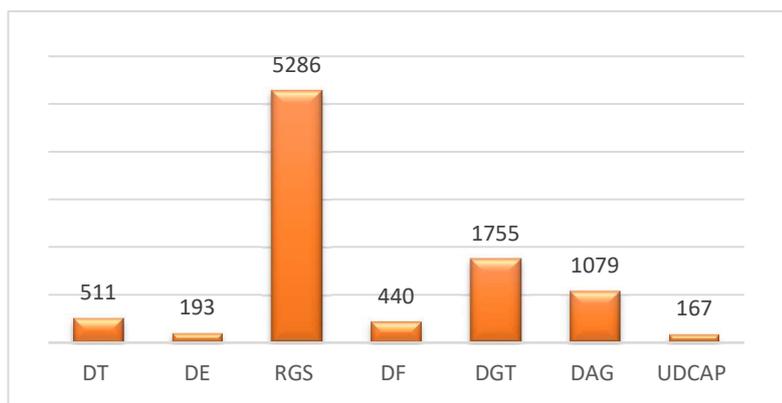
**Grafico 2: Personale in servizio al 31.12.2023 distinto per sedi**



Come si evince dal Grafico 2, il personale MEF in servizio risulta parimenti distribuito tra gli Uffici Centrali che hanno sede in Roma (4.721) e gli Uffici Periferici - Ragionerie territoriali dello Stato e Corti di Giustizia tributaria (4.710), dislocati nei Capoluoghi di Provincia.

Nel dettaglio, il personale dell'Area dei Funzionari è presente maggiormente negli Uffici centrali (2.597); mentre il personale dell'Area degli Assistenti è presente in larga parte negli Uffici periferici (2.139). L'Area degli Operatori è sempre meno numerosa all'interno del MEF, anche in relazione agli impatti dovuti a recente procedura di progressione di carriera che ha consentito l'avanzamento del personale in servizio dall'Area degli Operatori verso l'Area degli Assistenti.

**Grafico 3 – Personale in servizio al MEF distribuito per Dipartimenti**



Come mostra il Grafico 3, il personale in servizio al MEF è maggiormente concentrato nei Dipartimenti che presentano, oltre alla sede centrale, una separata articolazione territoriale, in particolare presso il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) che, oltre a contare il personale della sede centrale, include quello in servizio presso le 93 Ragionerie Territoriali dello Stato, e

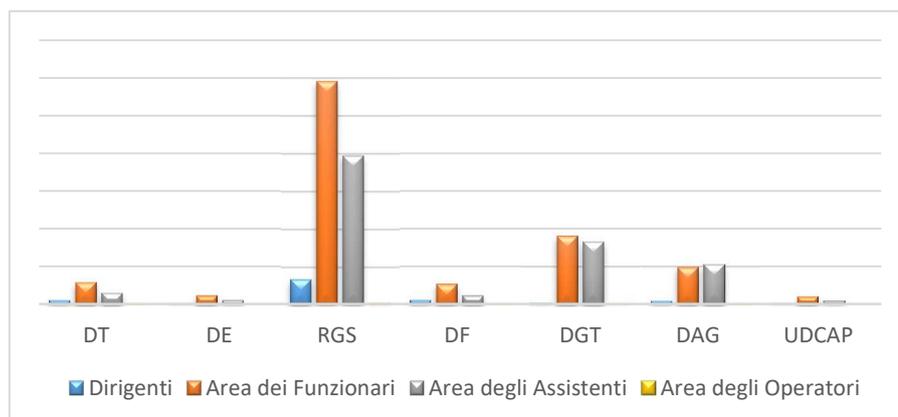
presso il neo-costituito Dipartimento della Giustizia Tributaria (DGT) che include il personale delle 124 Corti di Giustizia di Primo e Secondo Grado.

Segue il personale in servizio presso il Dipartimento dell'Amministrazione Generale del personale e dei servizi (DAG). Più ristretta la presenza del personale presso i Dipartimenti del Tesoro (DT), dell'Economia (DE) e delle Finanze (DF) e ancor di più presso gli Uffici di diretta collaborazione con l'Autorità politica (UDCAP).



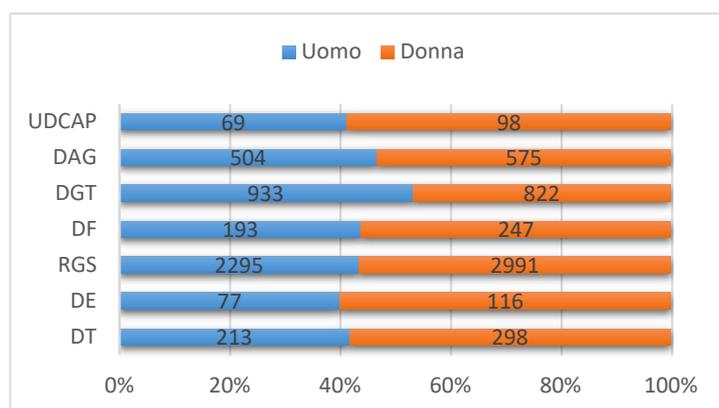
#### Grafico 4: Personale in servizio distinto per Dipartimenti e Qualifica

Il Grafico 4 mostra la ripartizione del personale per Area di appartenenza all'interno dei diversi Dipartimenti. Il personale maggiormente presente, come già raffigurato nel Grafico 1, appartiene, all'esito di politiche di reclutamento da tempo mirate verso le Aree più professionalizzate, all'Area



dei Funzionari (totale 5.050), concentrati in prevalenza presso RGS e DGT. In proporzione al complessivo personale rilevato per ciascun Dipartimento: il DAG registra una prevalenza di Assistenti; mentre DT, DE, DF e UDCAP registrano una prevalenza di Funzionari.

#### Grafico 5: Personale in servizio distinto per Dipartimento e genere



Il Grafico 5 mostra la ripartizione del personale in servizio al MEF distinto per genere e per Dipartimenti: il personale femminile (tot. 5147) risulta maggioritario rispetto al personale maschile (tot. 4284) in tutti i Dipartimenti, ad eccezione del DGT. A seguire la Tabella 6 indica la ripartizione dello stesso personale distinta per Famiglie professionali.

#### Tabella 6: Personale in servizio distinto per Dipartimenti e Famiglie professionali

Qualifica e Famiglia	DT	DE	RGS	DF	DGT	DAG	UDCAP	Totale
<b>Dirigenti I FASCIA</b>	7	2	49	10	1	9	4	82
<b>Dirigenti II FASCIA</b>	59	18	325	51	27	55	17	552
<b>Area dei Funzionari</b>	286	116	2918	259	895	479	97	5050
FUNZIONARI DATI	23	1	93	44	48	32		241
FUNZIONARI ECONOMICO FINANZIARIO CONTABILI	90	26	1411	26	51	53	9	1666
FUNZIONARI GIURIDICO AMMINISTRATIVI E ORGANIZZ.	172	89	1324	131	731	375	36	2858
FUNZIONARI TECNICI	1		34	6	10	19	1	71
NON DEFINITA			56	52	55		51	214
<b>Area degli Assistenti</b>	154	57	1971	116	822	527	49	3696
ASSISTENTI AMMINISTRATIVO-ECONOMICI	140	55	1752	101	710	429	37	3224
ASSISTENTI TECNICO-INFORMATICI	14	2	156	11	42	92	1	318
NON DEFINITA			63	4	70	6	11	154
<b>Area degli Operatori</b>	5		23	4	10	9		51
OPERATORI SERVIZI GENERALI, AMM. E SERVIZI TECNICI	5		22	4	8	9		48
NON DEFINITA			1		2			3
<b>Totale</b>	<b>511</b>	<b>193</b>	<b>5286</b>	<b>440</b>	<b>1755</b>	<b>1079</b>	<b>167</b>	<b>9431</b>



## 3.2 Organizzazione del Lavoro agile (salute organizzativa)

La Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile è articolata in due parti:

<b>PARTE GENERALE</b>	<p>Nella parte generale vengono riportati, anche in relazione a quanto stabilito nel decreto ministeriale 132/2022 (Piano Tipo), i seguenti contenuti che indirettamente concorrono alla realizzazione di Valore Pubblico:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>lo Sviluppo dei modelli organizzativi del lavoro a distanza nel Ministero (lavoro agile co-working e telelavoro);</b></li><li>• <b>condizionalità e fattori abilitanti nel lavoro a distanza;</b></li><li>• <b>gli obiettivi dell'Amministrazione;</b></li><li>• <b>i contributi al miglioramento della performance in termini di efficienza e di efficacia.</b></li></ul>
<b>PARTE FUNZIONALE</b>	<p>Nella parte funzionale vengono rappresentate le azioni organizzative agili ed i relativi indicatori direttamente funzionali a realizzare gli obiettivi di Valore Pubblico selezionati dal Ministero con la seguente rappresentazione Tabellare:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>indicazione delle eventuali condizioni ostative allo sviluppo del lavoro a distanza;</b></li><li>• <b>azioni organizzative agili funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico pianificati</b> (con l'indicazione del nome dell'azione che riporta anche il collegamento con l'obiettivo di Valore Pubblico attraverso il richiamo ad un codice specifico, l'individuazione dell'area organizzativa responsabile e degli eventuali contributori esterni o interni al Ministero e dei relativi tempi di realizzazione).</li><li>• <b>Indicatori delle azioni organizzative agili funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico pianificati</b> (con individuazione della dimensione di salute, della formula, della baseline, del target, della fonte dei dati e del soggetto responsabile).</li></ul>

### PARTE GENERALE: organizzazione del lavoro a distanza del MEF

#### 3.2.1 Sviluppo dei modelli organizzativi del lavoro a distanza nel Ministero

In coerenza con un percorso strategico che mette al centro *“la persona”*, diretto sia a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, sia a promuovere lo sviluppo di competenze organizzative e digitali e sia a perseguire una migliore conciliazione delle esigenze di vita lavorativa e familiare, anche per un continuo accrescimento del benessere organizzativo, questa Amministrazione intende proseguire nella sfida diretta alla realizzazione di un modello di lavoro ibrido *“smart organization”*.

Il suddetto modello di lavoro ibrido *“smart organization”*, nasce dalla compresenza del lavoro a distanza e del lavoro in presenza, focalizzato sulle persone, sul raggiungimento degli obiettivi e dei relativi risultati, adattabile alle esigenze organizzative della Struttura e del personale, nonché ispirato ad un modello sostenibile e sempre più digitale.

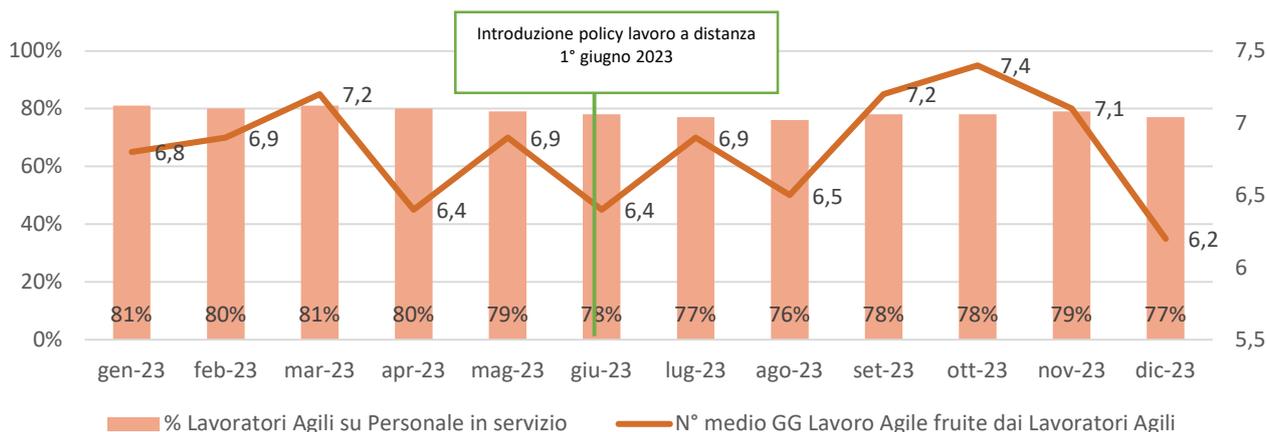
Dunque, una modalità organizzativa che riesca a rispondere alle nuove esigenze dei lavoratori creando al contempo un'Amministrazione sempre più moderna, performante ed attrattiva.



### 3.2.1.1 Modalità attuative del lavoro agile nel Ministero

Ad oggi, il lavoro agile rappresenta uno strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro consolidato presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, come si evince dal sottostante Grafico 6, che riporta la percentuale dei lavoratori agili nel 2023 (periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2023), rispetto al personale in servizio all'inizio del mese di riferimento e il corrispondente numero medio delle giornate di lavoro agile fruite dal personale.

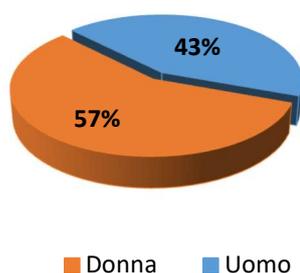
**Grafico 6: Personale e giorni di lavoro agile fruiti nel 2023**



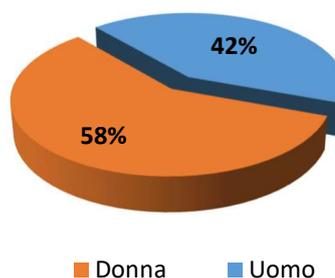
Fonte dati: Sistema informativo del personale (SIAP)

Nei due Grafici sottostanti invece, viene rappresentata la ripartizione per genere del personale in lavoro agile e delle relative giornate di lavoro agile fruiti nel corso del 2023.

**Grafico 7: Lavoratori agili per genere 2023**



**Grafico 8: Giornate di lavoro agile fruiti per genere 2023**



È opportuno evidenziare che il 19 maggio 2023 il Ministero, in allineamento con quanto stabilito nel CCNL -FC- 2019/2021, ha adottato, in sede di confronto con le Organizzazioni Sindacali, la nuova *policy* sul lavoro a distanza con cui si è definito il nuovo modello di sviluppo del lavoro in modalità ibrida presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

La suddetta *policy*, che ha durata annuale con decorrenza dal 1° giugno 2023, disciplina le modalità attuative del lavoro agile del MEF, anche nell'ottica di un bilanciamento tra le esigenze organizzative e le necessità di conciliazione vita-lavoro del personale.



Nello specifico, viene stabilito che il lavoro agile è rivolto a tutto il personale in servizio presso le Strutture centrali e territoriali del Ministero, con contratto a tempo indeterminato o determinato, che l'adesione ha natura consensuale e volontaria potendosi avvalere il personale che ne faccia richiesta, purché sia adibito, anche solo in parte, ad attività espletabili in modalità agile, come indicate nella Determina prot. n. 103781 del 14 ottobre 2020 ed eventuali ss.mm.ii.

Per quanto attiene al numero di giorni usufruibili in modalità agile, la nuova *policy* stabilisce, compatibilmente con le esigenze organizzative della Struttura di appartenenza, un massimo di dieci giorni mensili, qualora sussistano determinate condizioni.

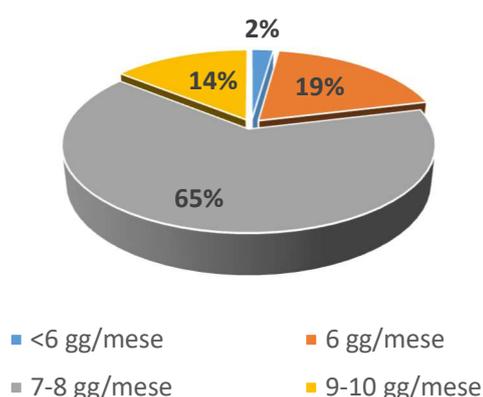
Inoltre, la stessa *policy* sancisce che, ai sensi dell'art.1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2021 e dell'art.1, comma 3, lett. b) del decreto ministeriale 8 ottobre 2021, l'Amministrazione garantisca un'adeguata rotazione del personale che presta il lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente per ciascun lavoratore l'esecuzione della prestazione in presenza.

Si riporta nella Tabella e nel Grafico sottostanti, il numero dei giorni di lavoro agile<sup>16</sup> accordati al personale con ripartizione per genere e relative percentuali, in allineamento con la *policy* sul lavoro a distanza adottata dal MEF.

**Tabella 7: Giorni L.A. accordati al personale**

Numero gg concordati	Donna	Uomo	Totale
<6 gg/mese	2%	3%	2%
6 gg/mese	18%	21%	19%
7-8 gg/mese	66%	62%	65%
9-10 gg/mese	14%	14%	14%

**Grafico 9: Ripartizione in % giorni L.A. accordati**



Fonte dati: Applicativo Lavoro Agile

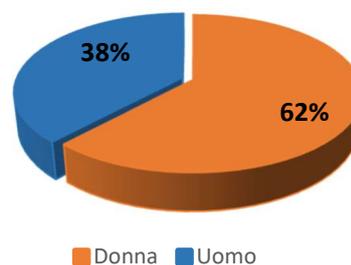
Nella Tabella 8 e nel Grafico 10, si riportano i dati relativi ai dipendenti MEF fragili alla data del 31 dicembre 2023, suddivisi per fasce di età e genere.

<sup>16</sup>Sono esclusi il personale in condizione di fragilità e il personale dirigenziale.



**Tabella 8: Età media lavoratori fragili presso il Ministero**

	Donna	Uomo	Totale
25 - 29	1		1
30 - 34	1	2	3
35 - 39	2	5	7
40 - 44	7	8	15
45 - 49	14	12	26
50 - 54	36	25	61
55 - 59	70	43	113
60 - 64	99	50	149
65 - 67	21	10	31
<b>Totale</b>	<b>251</b>	<b>155</b>	<b>406</b>

**Grafico 10: Lavoratori fragili per genere**

### 3.2.1.2 Strumenti, processi e soggetti del lavoro agile

L'introduzione di nuovi modelli organizzativi è stata accompagnata da un progressivo e costante cambiamento integrato di infrastrutture, tecnologia, cultura, competenze e prassi operative.

Si sottolinea che nell'introdurre nuovi strumenti tecnologici e nell'incrementare quelli esistenti, l'Amministrazione ha sempre garantito la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate e visionate dal dipendente nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

In linea con gli obiettivi legati alla digitalizzazione dei processi, al fine di consentire una gestione più efficiente delle procedure di accesso al lavoro agile, è stata progettata e resa operativa una piattaforma specifica per l'inserimento delle istanze di lavoro agile corredate dai relativi accordi individuali sottoscritti.

Anche per il 2024 sarà garantita, inoltre, una formazione volta ad accrescere le competenze digitali del personale in allineamento con il percorso di trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

Al fine di sviluppare il senso di appartenenza e l'inclusività del personale, nella consapevolezza che i momenti formativi ed informativi rappresentino strumenti necessari di crescita e valorizzazione, anche per il 2024, si propone di avviare una nuova edizione dell'iniziativa denominata "Il MEF per le persone", ciclo di incontri rivolti al personale del Ministero per offrire punti di vista qualificati su temi di benessere organizzativo e di benessere personale e familiare, nonché momenti di riflessione comune sulle politiche di conciliazione vita-lavoro del personale. L'iniziativa sarà accompagnata da una campagna di comunicazione e sensibilizzazione per il personale del Ministero.

L'introduzione di nuove modalità organizzative dirette alla concreta realizzazione di un modello di lavoro ibrido "smart organization", presuppone un cambiamento culturale ed una evoluzione dell'assetto organizzativo. A tal fine un supporto per la realizzazione di un modello organizzativo moderno ed innovativo è rappresentato dal progetto "OnDAG", avviato nel 2022, che si propone di promuovere anche una profonda evoluzione organizzativa procedendo attraverso la definizione della strategia digitale da adottare e delle linee guida per la sua implementazione, con l'obiettivo di migliorare le modalità di lavoro e di collaborazione e la qualità dei servizi offerti.



In particolare, il progetto agisce su diversi indirizzi: le tecnologie, le modalità di lavoro, lo sviluppo di un nuovo sistema professionale e di competenze, la definizione di processi di attrazione e sviluppo di talenti ed infine lo sviluppo di sistemi di condivisione della conoscenza.

Da un punto di vista realizzativo, il progetto *OnDAG*, articolato su tre diversi *stream* di lavoro con obiettivi di breve e medio/lungo periodo, ha condotto verso la definizione della strategia digitale del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi (DAG), attraverso l'analisi e la mappatura dei processi<sup>17</sup> e la definizione del modello operativo nonché alla successiva individuazione delle iniziative evolutive; in parallelo, sono stati identificati dei programmi di azione prioritari, chiamati *Quick Win*, e sono state realizzate alcune iniziative di coinvolgimento e comunicazione, destinate alla comunità professionale del DAG ed ai principali *stakeholder* esterni.

Inoltre, al fine di proseguire il progetto di trasformazione digitale intrapreso, nell'ottica di attuare ulteriori iniziative abilitatrici e di supporto, a partire dal mese di novembre 2023, è stato avviato il piano delle attività finalizzate alla definizione del modello professionale del DAG, del Dipartimento del Tesoro e del Dipartimento dell'Economia, attraverso la creazione del catalogo dei ruoli, delle conoscenze e delle abilità per l'area delle elevate professionalità e per i "ruoli fonte", nonché attraverso l'"Assessment" su conoscenze e abilità rivolto ad un contingente di circa 800 dipendenti.

### Grafico 11: Soggetti del lavoro agile



Nel Grafico 11 vengono rappresentati i soggetti che, oltre al responsabile dell'Unità organizzativa con il quale i dipendenti sottoscrivono l'accordo individuale di lavoro agile, ricoprono un ruolo determinante nel processo di attuazione, monitoraggio e valutazione del lavoro agile.

#### 3.2.1.3 Modalità attuative Coworking ("working from anywhere")

Il *co-working*, comporta la condivisione dell'ambiente di lavoro, ed eventualmente delle postazioni informatiche, da parte di lavoratori e lavoratrici dipendenti presso altre sedi dell'Amministrazione diverse da quella di assegnazione.

Al fine di realizzare un modello di lavoro ibrido, funzionale sia alla razionalizzazione e riorganizzazione degli spazi, con rilevanti risparmi di spesa e sia alla conciliazione vita-lavoro, con una significativa flessibilità organizzativa ed un notevole impatto anche sulla sostenibilità ambientale, nel 2022 il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha avviato un progetto sperimentale denominato "*Working from anywhere - WFA*", finalizzato alla creazione di spazi di *co-working* per consentire, ad un contingente di personale del Ministero di svolgere, per alcuni giorni al mese, la prestazione lavorativa presso sedi (sedi

<sup>17</sup> L'intero lavoro di mappatura dei processi *as-is* è stato consolidato nel "**Manuale dei Processi del DAG**" e nel "**Booklet dei Processi del DAG**" che riporta in modo sintetico l'alberatura dei processi, disponendo, al contempo, del dettaglio di uffici coinvolti e *tool* IT utilizzati per ciascun livello di processo individuato.



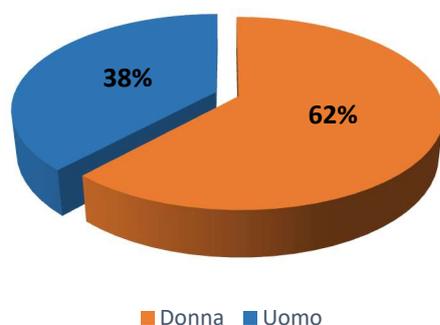
territoriali delle Ragionerie territoriali dello Stato e Corti di giustizia tributaria di 1° e 2° grado), diverse da quelle convenzionalmente assegnate.

Successivamente, nel corso del 2023, il predetto progetto sperimentale è stato oggetto di monitoraggio e valutazione degli impatti positivi prodotti per poter procedere alla sua continuazione ed implementazione.

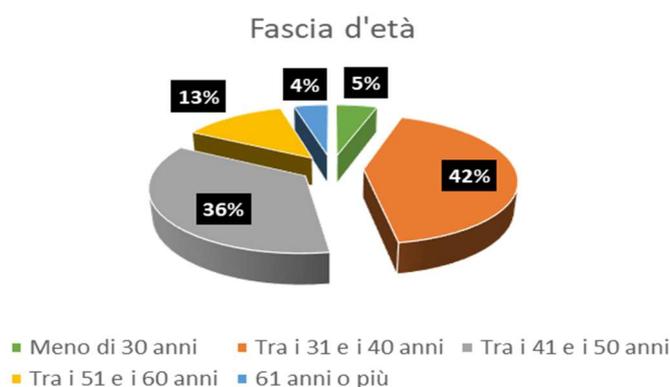
In linea con articolo 17 della già menzionata *policy* sul lavoro a distanza, nel quale è precisato che, ove ricorrano determinati presupposti, si procederà ad un ampliamento dell'istituto in esame, l'Amministrazione intende rafforzare e portare a regime l'istituto del *co-working*, al termine della fase di sperimentazione prorogata al 29 febbraio 2024.

Al tal fine, sarà adottata una specifica *policy* riguardante il suddetto modello organizzativo di *co-working* compatibile con la disciplina in materia di lavoro a distanza vigente presso il Ministero. Di seguito alcuni Grafici esemplificativi del personale ammesso al progetto (distinto per genere e fascia di età).

**Grafico 12: Personale WFA per genere**



**Grafico 13: Personale WFA per fascia d'età**



### 3.2.1.4 Modalità attuative del Telelavoro domiciliare

Per realizzare un maggiore benessere organizzativo, proseguendo nell'implementazione di modalità organizzative sempre più flessibili, in allineamento con quanto previsto all'articolo 18 della summenzionata *policy* sul lavoro a distanza, si segnala che questa Amministrazione intende avviare nel 2024 un progetto sperimentale di telelavoro domiciliare, quale modalità lavorativa che consente al dipendente lo svolgimento della prestazione professionale presso il proprio domicilio, mediante la predisposizione di un'apposita postazione strumentale di lavoro, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

### 3.2.2 Condizionalità e fattori abilitanti nel lavoro a distanza

Per l'effettivo sviluppo dei modelli innovativi di organizzazione del lavoro a distanza, in coerenza con gli obiettivi e le strategie prefissate e nell'ottica di concorrere alla realizzazione di Valore Pubblico, il Ministero continuerà ad investire per sviluppare ed incrementare tutte le necessarie azioni organizzative, dirette alla reale attuazione dei fattori abilitanti per la rimozione delle potenziali condizioni ostative alla concreta operatività dei modelli organizzativi agili.

A tal fine, sono state individuate, come descritto nella Tabella che segue, le potenziali condizioni che potrebbero pregiudicare lo sviluppo del lavoro a distanza presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

**Tabella 9: Potenziali condizioni ostative allo sviluppo del lavoro a distanza**

Condizioni ostative allo sviluppo del Lavoro a distanza 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Inadeguata strumentazione tecnologica fornita al personale in servizio e di nuova assunzione nonché basso livello delle competenze digitali del personale;</li> <li>2 assenza di una adeguata evoluzione dei modelli organizzativi ovvero mancata introduzione di nuovi modelli organizzativi, anche in relazione alle esigenze di conciliazione vita -lavoro del personale;</li> <li>3 rischi connessi all'eccessivo prolungamento degli orari di lavoro;</li> <li>4 rischio di isolamento dal contesto lavorativo.</li> </ol>
--	--

L'Amministrazione, al fine di prevenire le suddette possibili condizioni ostative, ha adottato, sin dal 2017, una strategia trasversale di formazione e informazione, anche mediante *webinar* dedicati, con focus tematici relativi alla nuova organizzazione del lavoro agile. Da ultimo, al personale dirigenziale è stata riservata una sessione formativa (*webinar*) in accompagnamento alla *policy* sul lavoro a distanza del 19 maggio 2023.

Inoltre, in linea con la predetta strategia, il Ministero intende continuare a promuovere momenti informativi e di confronto su aspetti legati ai nuovi modelli organizzativi, anche al fine di fornire un supporto operativo per il personale.

Si specifica infine, che nella cosiddetta parte funzionale della presente sottosezione, in Tabella n.12 vengono descritti i fattori abilitanti del lavoro a distanza, con la dettagliata rappresentazione sia delle azioni organizzative dirette alla realizzazione dei medesimi fattori abilitanti e sia dei relativi indicatori.

### 3.2.3 Gli obiettivi dell'Amministrazione

In continuità con quanto prefissato nel 2023, il Ministero dell'Economia e delle Finanze per l'annualità 2024 si pone come obiettivi sfidanti, con annesse le relative strategie (Tabella 10), quelli diretti ad incrementare tutte le azioni volte alla realizzazione dei fattori abilitanti, quali condizioni in grado di superare i limiti oggettivi che possano compromettere il reale sviluppo dei modelli organizzativi attuati e da attuare per una Amministrazione sempre più innovativa ed attrattiva.

**Tabella 10: Obiettivi e strategie MEF**

Obiettivi	Strategia	Obiettivi	Strategia
1. Adeguata strumentazione tecnologica fornita al personale in servizio e di nuova assunzione ed incremento del livello delle competenze digitali del personale.	Continuare a garantire una necessaria ed adeguata strumentazione tecnologica (PC portatile e connessione internet) al personale di nuova assunzione nonché garantire una formazione in materia di competenze digitali.	2. Promuovere, nell'ambito delle attività relative alla razionalizzazione ed efficientamento degli immobili e degli spazi costituenti sedi di uffici MEF, attraverso anche la prosecuzione ed ampliamento del modello organizzativo "co-working"	L'Amministrazione intende continuare ed ampliare il modello organizzativo del "co-working"
Obiettivi	Strategia	Obiettivi	Strategia
3. Realizzazione di una moderna evoluzione dei modelli organizzativi, nonché introduzione di nuovi modelli organizzativi, anche in relazione alle esigenze di conciliazione vita -lavoro del personale.	Entrata in vigore di una <i>policy</i> strutturata sul modello organizzativo "co-working" e regolamentazione funzionale all'applicazione in via sperimentale del Telelavoro domiciliare.	4. Contrastare il rischio di isolamento dal contesto lavorativo per una Amministrazione sempre più inclusiva.	L'Amministrazione intende continuare nel monitoraggio del rischio di isolamento per il personale che svolge l'attività lavorativa a distanza.



Affinché lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi, ma incida positivamente anche sulla produttività, il Ministero, oltre ad attuare tutte le azioni necessarie per un reale efficiente svolgimento dell'attività lavorativa a distanza, ha predisposto una costante attività di monitoraggio e valutazione dell'attività svolta, al fine di misurare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

In particolare, all'articolo 13 della *policy* sul lavoro a distanza rubricato “*monitoraggio*”, è stabilito che il personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile deve rendicontare l'attività espletata nelle giornate di lavoro agile al/alla responsabile dell'Unità organizzativa, secondo le modalità e le tempistiche di rendicontazione con quest'ultimo/a definite.

Per il modello organizzativo *co-working*, il potere direttivo e di controllo sulla prestazione resa dal dipendente presso la sede territoriale di *co-working* è esercitato dal responsabile dell'Unità organizzativa di appartenenza nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.

Nello specifico, il personale coinvolto nella sperimentazione è tenuto a rendicontare, al termine di ogni giornata lavorativa, la propria attività svolta al responsabile dell'Unità organizzativa di appartenenza, trasmettendogli la relativa rendicontazione, anche mediante *e-mail*, con cadenza settimanale o mensile.

Infine, nel documento diretto a regolamentare il telelavoro domiciliare nel Ministero, verranno definite le modalità attuative del monitoraggio e della rendicontazione da parte del personale che svolgerà la prestazione lavorativa in telelavoro domiciliare.

### 3.2.4 I contributi al miglioramento della performance in termini di efficienza e di efficacia

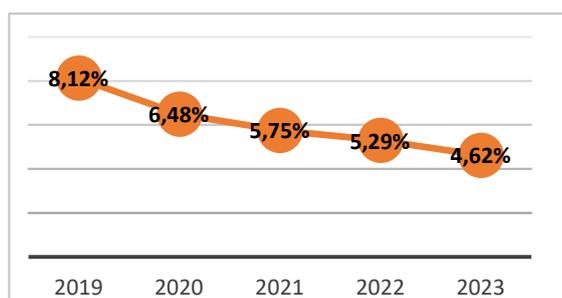
L'introduzione dei diversi modelli organizzativi all'interno dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ha sicuramente apportato un miglioramento del benessere organizzativo, ma anche un miglioramento della performance in termini di efficienza ed efficacia.

A dimostrazione di quanto sopra, nel corso del 2023, a seguito di una valutazione positiva sull'attività svolta dal personale ammesso al progetto sperimentale “*Working from anywhere - WFA*”, l'Amministrazione intende continuare con il modello di lavoro a distanza in esame, ampliando nel 2024 le sedi disponibili e il personale che potrà esservi ammesso.

Inoltre, in allineamento con quanto riportato nei precedenti PIAO adottati dal MEF, si riportano nel Grafico 14 i dati relativi al personale che usufruisce del part-time, che evidenziano nel 2023 una ulteriore diminuzione rispetto al 2022.

Nella Tabella 11 sono indicate le fasce di età ed il genere del personale in part-time presso il Ministero. Dai dati sottostanti, si evince che l'introduzione di modelli organizzativi di conciliazione dei tempi di vita e lavoro hanno reso sicuramente espletabile il lavoro full-time per alcuni dipendenti, permettendo così, all'Amministrazione di disporre di personale che, per far fronte alle proprie necessità familiari e personali, non è più costretto a scegliere il part-time rispetto al full-time.

**Grafico 14: Personale in part-time**



**Tabella 11: Personale in part-time per fasce di età e genere**

Fascia di età	Donna	Uomo	Totale
30-34	0%	1%	0%
35-39	0%	3%	1%
40-44	-1%	2%	1%
45-49	-6%	2%	5%
50-54	-17%	14%	16%
55-59	-40%	41%	40%
60-64	-33%	33%	33%
maggiore di 65	-3%	4%	3%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



## PARTE FUNZIONALE: le azioni organizzative agili del MEF

Si riportano nella Tabella sottostante le azioni organizzative agili che il Ministero intende attuare per la piena realizzazione del lavoro a distanza e il raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico selezionati dai Dipartimenti.

**Tabella 12: Azioni organizzative agili**

FATTORI ABILITANTI									
AZIONI ORGANIZZATIVE AGILI				INDICATORI AZIONI ORGANIZZATIVE AGILI					
Nome	Area organizzativa	Contributors	Tempi	Dimensione	Formula	Baseline	Target (2024)	Fonte	Responsabile
Garantire una necessaria ed adeguata strumentazione tecnologica (PC portatile e connessione internet) al personale in servizio e di nuova assunzione (V.P.1 DAG; V.P.2 DAG; V.P.1 DF; V.P.2 DF; V.P.1 DT; V.P.2 DT; V.P.1 DE; V.P.2 DE; V.P.1 RGS; V.P.2 RGS; V.P.3 RGS; V.P.DGT)	Dipartimenti	Dipartimenti	N+1	Salute digitale	Rapporto fra n. strumentazioni tecnologiche (PC portatile e connessione internet) fornite al personale di nuova assunzione/ n. strumentazioni tecnologiche da fornire al personale di nuova assunzione *100	-	80%	Dipartimenti	Dipartimenti
Garantire una formazione in materia di competenze digitali. (V.P.1 DAG; V.P.2 DAG; V.P.1 DF; V.P.2 DF; V.P.1 DT; V.P.2 DT; V.P.1 DE; V.P.2 DE; V.P.1 RGS; V.P.2 RGS; V.P.3 RGS; V.P.DGT)	Dipartimenti	DAG (DP) SNA	N+1	salute professionale	Attività di programmazione ed attivazione di corsi per accrescere le competenze digitali del personale	Avviata	Definita	DAG (DP)	DAG (DP)
Prosecuzione ed ampliamento del modello organizzativo "co-working" (V.P.1 DAG; V.P.2 DAG; V.P.1 DF; V.P.2 DF; V.P.1 DT; V.P.2 DT; V.P.1 DE; V.P.2 DE; V.P.1 RGS; V.P.2 RGS; V.P.3 RGS; V.P.DGT)	Dipartimenti	Dipartimenti	N+1	salute organizzativa	n.macro attività realizzate/n. macro attività programmate*100	-	100%	DAG (DP)	DAG (DP)
Attivazione sperimentale del Telelavoro domiciliare. (V.P.1 DAG; V.P.2 DAG;)	Dipartimenti	Dipartimenti	N+1	salute organizzativa	n.macro attività realizzate/n. macro attività programmate*100	-	100%	DAG (DP)	DAG (DP)
Entrata in vigore della policy sul modello organizzativo "co-working" (V.P.1 DAG; V.P.2 DAG; V.P.1 DF; V.P.2 DF; V.P.1 DT; V.P.2 DT; V.P.1 DE; V.P.2 DE; V.P.1 RGS; V.P.2 RGS; V.P.3 RGS; V.P.DGT) e regolamentazione funzionale all'applicazione in via sperimentale del Telelavoro domiciliare (V.P.1 DAG; V.P.2 DAG).	Dipartimenti	DAG(DP) Dipartimenti (URDAG)	N+1	salute organizzativa	n.macro attività realizzate/n. macro attività programmate*100	-	100%	DAG (DP)	DAG (DP)
Monitoraggio del rischio di isolamento.	Dipartimenti	DAG(DP) Dipartimenti (URDAG)	N+1	salute organizzativa	Attività diretta alla rilevazione del rischio di isolamento	Avviata	Definita	DAG (DP)	DAG (DP)



### 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (salute professionale)

La Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è articolata in due parti:

<b>PARTE GENERALE</b>	<p>Nella parte generale vengono riportati, in formato Grafico e Tabellare, i dati utili (Dotazione Organica, Personale di ruolo ed in servizio, cessati etc.) per la definizione del Piano del Fabbisogno di Personale anche secondo lo schema di PIANO TIPO ex decreto ministeriale 132/2022:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ <b>Personale in servizio 2023 – Uomo/Donna</b></li><li>○ <b>Dotazione Organica Personale di ruolo / Scopertura</b></li><li>○ <b>Dotazione Organica Personale in servizio / Scopertura</b></li></ul></li><li>• <b>Programmazione strategica delle Risorse Umane</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ <b>Riferimenti normativi della definizione della Dotazione Organica</b></li><li>○ <b>Valore finanziario della spesa potenziale massima</b></li><li>○ <b>Rimodulazione dotazione organica del MEF</b></li><li>○ <b>Valori finanziari del personale in servizio / Differenziale</b></li><li>○ <b>Personale cessato al 31.12.2023</b></li><li>○ <b>Stima cessazioni di personale nel triennio 2024/2026</b></li></ul></li><li>• <b>Strategia di copertura del Fabbisogno Assunzioni 2024</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ <b>Pianificazione assunzionale 2024/2026</b></li></ul></li></ul>
<b>PARTE FUNZIONALE</b>	<p>Nella parte funzionale si mostrano le azioni, ed i relativi dati in formato Tabellare, utili al conseguimento degli obiettivi di Valore Pubblico:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ <b>Collegamento funzionale allo specifico obiettivo di Valore Pubblico pianificato, tramite codice alfanumerico (V.P. n. scheda Acronimo Dipartimento; es. V.P. 1 DAG) richiamato in precedenti apposite tabelle</b></li></ul>

#### PARTE GENERALE: Piano triennale dei Fabbisogni di Personale

##### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente<sup>18</sup>

Per l'esercizio delle proprie funzioni e l'erogazione dei servizi (diretti ed indiretti), il Ministero si avvale tanto del personale di ruolo<sup>19</sup> quanto del personale in servizio<sup>20</sup>.

Per quanto concerne il personale di ruolo, si evidenzia che al 31 dicembre 2023 il personale non dirigente è pari 8637 unità, mentre il personale dirigenziale conta 528 unità.

Per quanto concerne invece il personale in servizio al MEF al 31 dicembre 2023, il personale non dirigente è pari a 8797 unità, mentre il personale dirigenziale in servizio conta 634 unità.

<sup>18</sup> **Nota metodologica:** Per la rilevazione dei dati attestante il personale di questo Ministero, come riportati in tutte le tabelle della presente sezione, quale Fonte dati: DAG – Direzione del Personale – Ufficio II

<sup>19</sup> Il **personale di ruolo** (posizione giuridica) comprende: il personale assunto al MEF con contratto a tempo indeterminato, comprensivo di coloro che prestano servizio presso altre amministrazioni (ovvero che sono in posizione di comando/distacco/assegnazione temporanea/fuori ruolo OUT).

<sup>20</sup> Il **personale in servizio** (posizione economica) comprende: a) il personale di ruolo del MEF ad eccezione di chi presta servizio presso altre Amministrazioni; b) il personale di ruolo di altre amministrazioni che svolge servizio presso il MEF (ovvero è in posizione di comando/distacco/assegnazione temporanea/fuori ruolo IN); c) il personale assunto a tempo determinato.



**Tabella 13 – Personale di ruolo e in servizio al MEF al 31 dicembre 2023**

<b>PERSONALE MEF 2023</b>		
<b>Qualifica</b>	<b>Ruolo</b>	<b>Servizio</b>
	<b>Unità</b>	<b>Unità</b>
Dirigenti I fascia	44	82
Dirigenti II fascia	484	552
<b>Tot. Dirigenti</b>	<b>528</b>	<b>634</b>
<b>Tot. Elevate Professionalità</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Funzionario dati	255	241
Funzionari economico finanziario contabili	1743	1666
Funzionari giuridico amm.vi e di organizzaz.	2931	2858
Funzionari Tecnici	71	71
Non definita		214
<b>Tot. Area dei Funzionari</b>	<b>5000</b>	<b>5050</b>
Assistenti amministrativo economici	3266	3224
Assistenti tecnico informatici	321	318
Non definita		154
<b>Tot. Area degli Assistenti</b>	<b>3587</b>	<b>3696</b>
<b>Tot. Area degli Operatori</b>	<b>50</b>	<b>51</b>
<b>Totale Aree</b>	<b>8.637</b>	<b>8.797</b>
<b>Totale Generale</b>	<b>9.165</b>	<b>9.431</b>

Per una rappresentazione della distribuzione del personale per genere si veda la Tabella seguente, che mostra una maggiore consistenza complessiva del personale femminile (4.968 donne in ruolo vs 4.197 uomini e 5.147 donne in servizio vs 4.284 uomini), in particolare evidenziata nell'Area dei Funzionari. Per il personale dirigenziale, il trend è opposto: segnato da una prevalenza di uomini sia in ruolo (295 uomini vs 233 donne) che in servizio (338 uomini vs 296 donne).

**Tabella 14 – Distribuzione del personale per genere**

<b>PERSONALE MEF 2023</b>				
<b>Qualifica</b>	<b>Ruolo</b>		<b>Servizio</b>	
	<b>Donna</b>	<b>Uomo</b>	<b>Donna</b>	<b>Uomo</b>
Dirigenti I fascia	16	28	30	52
Dirigenti II fascia	217	267	266	286
<b>Totale Dirigenti</b>	<b>233</b>	<b>295</b>	<b>296</b>	<b>338</b>
Elevate Professionalità				
Area dei Funzionari	2929	2071	2972	2078
Area degli Assistenti	1792	1795	1864	1832
Area degli Operatori	14	36	15	36
<b>Totale Aree</b>	<b>4.735</b>	<b>3.902</b>	<b>4.851</b>	<b>3.946</b>
<b>Totale Generale</b>	<b>4.968</b>	<b>4.197</b>	<b>5.147</b>	<b>4.284</b>



Si rappresenta di seguito, con distinte Tabelle e Grafici, il rapporto tra il personale di ruolo e in servizio rispetto alla dotazione organica di diritto vigente al 31 dicembre 2023 (cfr. paragrafo 3.3.2), evidenziando i posti vacanti non coperti e il rispettivo gap in percentuale.

**Tabella 15 – Scopertura dotazione organica e personale di ruolo**

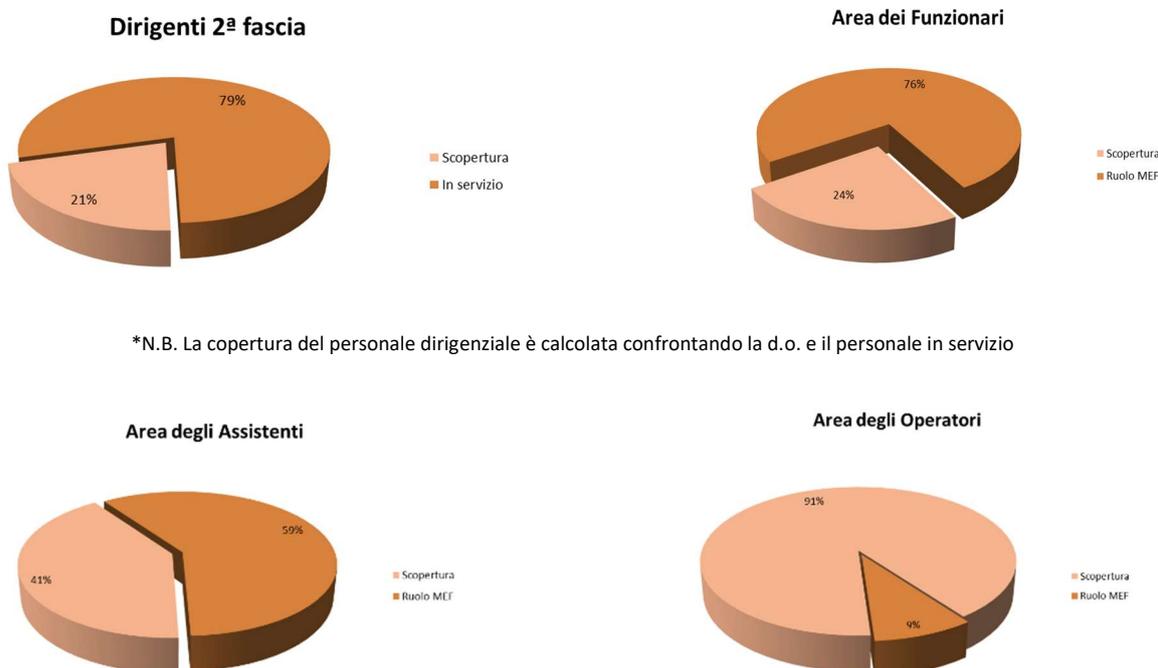
<b>Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale e Aree</b>	<b>Dotazione Organica di diritto</b>	<b>Personale di ruolo al 31.12.2023</b>	<b>Posti Vacanti (Dotazione organica-personale di ruolo)</b>	<b>Gap %</b>
<i>Dirigenti 1<sup>a</sup> fascia</i>	92	44	48	-52,2%
<i>Dirigenti 2<sup>a</sup> fascia</i>	700	484	216	-30,9%
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>792</b>	<b>528</b>	<b>264</b>	<b>-33,3%</b>
<i>Area dei Funzionari</i>	6.592	5.000	1.592	-24,2%
<i>Area degli Assistenti</i>	6.062	3.587	2.475	-40,8%
<i>Area degli Operatori</i>	554	50	504	-91,0%
<b>Totale Aree</b>	<b>13.208</b>	<b>8.637</b>	<b>4.571</b>	<b>-34,6%</b>
<b>Totale Complessivo</b>	<b>14.000</b>	<b>9.165</b>	<b>4.835</b>	

**Tabella 16 – Scopertura dotazione organica e personale in servizio**

<b>Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale e Aree</b>	<b>Dotazione Organica di diritto</b>	<b>In servizio al 31.12.2023</b>	<b>Posti Vacanti (Dotazione organica-personale in servizio)</b>	<b>Gap %</b>
<i>Dirigenti 1<sup>a</sup> fascia</i>	92	82	10	-10,9%
<i>Dirigenti 2<sup>a</sup> fascia</i>	700	552	148	-21,1%
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>792</b>	<b>634</b>	<b>158</b>	<b>-19,9%</b>
<i>Area dei Funzionari</i>	6.592	5.050	1.542	-23,4%
<i>Area degli Assistenti</i>	6.062	3.696	2.366	-39,0%
<i>Area degli Operatori</i>	554	51	503	-90,8%
<b>Totale Aree</b>	<b>13.208</b>	<b>8.797</b>	<b>4.411</b>	<b>-33,4%</b>
<b>Totale Complessivo</b>	<b>14.000</b>	<b>9.431</b>	<b>4.569</b>	



**Grafico 15 – Scopertura tra dotazione organica di diritto del MEF e personale di ruolo (distinto per Posizione\*)**



\*N.B. La copertura del personale dirigenziale è calcolata confrontando la d.o. e il personale in servizio

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il vigente concetto di dotazione organica previsto dall'articolo 6 del Testo unico sul Pubblico impiego (Decreto legislativo 165/2001), come riformato dall'articolo 4 del Decreto legislativo 75/2017, superata la rigidità del tradizionale schema capitarario (per teste), ha introdotto una organizzazione che si risolve in un *valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile*, imposta come vincolo esterno dalla legge che non può essere valicata dal Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (ex PTFP, ormai confluito nel PIAO).

La dotazione organica di diritto del Ministero dell'Economia e delle Finanze, già definita dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 ottobre 2012 per il personale di Area (con il dettaglio sulle sedi centrali e periferiche previste dal successivo decreto ministeriale 3 settembre 2015) e dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 103 del 26 giugno 2019 per il personale dirigenziale, per entrambe le categorie è stata incrementata da successive disposizioni normative e, più specificatamente:



<b>Box Normativo - Dotazione organica di diritto vigente al 31.12.2023 – Personale di Area</b>	<b>Funzionari</b>	<b>Assistenti</b>	<b>Operatori</b>
<b>DM 3/9/2015</b>	5258	5777	554
L 178/2020, art. 1 comma 884	450	100	
D.L. 73/2021 art. 11-bis, comma 13	50		
D.L. 80/2021, art. 7-bis, comma 1	145	75	
D.L. 152/2021, art. 9 comma 10	40		
L 238/2021, art. 44 comma 1	50		
D.L. 4/2022 art. 21/bis, comma 3	100	60	
D.L. 36/2022, art. 18 bis	54		
D.L. 68/2022, art. 12	310		
L 197/2022, art. 1 commi 726 e 802	110	50	
D.L. 44/2023, art. 1 comma 2	20		
D.L. 75/2023, art. 28 quinquies, comma 3	5		
<b>TOTALE</b>	<b>6592</b>	<b>6062</b>	<b>554</b>

<b>Box Normativo - Dotazione organica di diritto vigente al 31.12.2023 – Personale dirigenziale</b>	<b>Dirigenza di I fascia</b>	<b>Dirigenza di II fascia</b>
<b>DPCM 125/2023</b>	86	688
D.L. 44/2023, art. 1, comma 2	5	10
D.L. 75/2023, art. 28 quinquies, comma 3	1	
L 213/2023, art. 1 comma 548		2
<b>TOTALE</b>	<b>92</b>	<b>700</b>

Nella sottostante Tabella 17 si espone il valore finanziario di spesa potenziale massima per il MEF derivante dalla dotazione organica di diritto che risulta pari a € 494.924.115,06 quale valore derivato dalla somma del totale del personale appartenente alle Aree (personale non dirigente) pari a € 439.682.378,62 e del totale del personale dirigente pari a € 55.241.736,44.

Il valore finanziario della dotazione organica di diritto è stato computato con i criteri fissati dalle Linee guida emanate a luglio 2018<sup>21</sup> e gli importi sono in linea con i contratti vigenti<sup>22</sup>.

<sup>21</sup> «Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni», adottate con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018, come aggiornate ed integrate con le «Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle pubbliche amministrazioni», adottate con decreto interministeriale del 22 luglio 2022.

<sup>22</sup> CCCNNL 2019-2021 Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 9 maggio 2022 per il personale non dirigenziale e il 16 settembre 2023 per il personale dirigenziale.



**Tabella 17: Valore finanziario della spesa potenziale massima – Dotazione di diritto**

Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale ed Aree	Dotazione organica	Onere	Valore finanziario della dotazione organica
Dirigenti 1 <sup>a</sup> fascia	92	€ 86.372,82	€ 7.946.299,44
Dirigenti 2 <sup>a</sup> fascia	700	€ 67.564,91	€ 47.295.437,00
<b>Totale dirigenti</b>	<b>792</b>		<b>€ 55.241.736,44</b>
Area dei Funzionari	6.592	€ 36.588,17	€ 241.189.216,64
Area degli Assistenti	6.062	€ 30.127,28	€ 182.631.571,36
Area degli Operatori	554	€ 28.631,03	€ 15.861.590,62
<b>Totale Aree</b>	<b>13.208</b>		<b>€ 439.682.378,62</b>

**Valore Finanziario di Spesa Potenziale Massima € 494.924.115,06**

(\*) Non sono compresi gli otto posti di livello dirigenziale non generale corrispondenti a posizioni di fuori ruolo istituzionale del Ministero (di cui sette presso i collegi sindacali degli enti previdenziali ed uno presso l'AGEA).

Le amministrazioni possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, tale da non arrecare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Cogliendo l'opportunità fornita dal nuovo ordinamento professionale (cfr. decreto legge n. 80/2021 e CCNL Funzioni centrali 2019-2021) con la creazione di una nuova Area caratterizzata da elevata autonomia e responsabilità, che possa, da un lato, convincere le migliori professionalità presenti sul mercato del lavoro a prendere in considerazione l'impiego pubblico, dall'altro, creare un possibile sbocco professionale per i funzionari già presenti nell'amministrazione valorizzandone le competenze, nelle more della puntuale ridefinizione dei propri assetti organizzativi interni (cfr. paragrafo 3.1), l'Amministrazione sta avviando un'analisi di contesto organizzativo finalizzata, in prima attuazione, alla definizione di 60 posizioni di Elevata professionalità attraverso l'analisi dei processi di lavoro di cui affidare la responsabilità, la definizione dei profili di ruolo, il grado di autonomia gestionale da attribuire a ciascuna EP, la strutturazione dei rapporti con i collaboratori e la dirigenza. Le 60 posizioni andranno ad integrare sia le strutture centrali che le articolazioni territoriali del dicastero, in particolare – in via programmatica – si prevede di incardinarne: n. 3 al Dipartimento delle Finanze; n. 16 al Dipartimento della Giustizia Tributaria (per le sue articolazioni territoriali); n. 5 complessive ai Dipartimenti del Tesoro e dell'Economia; n. 10 al Dipartimento dell'Amministrazione Generale. Le 26 posizioni del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (per le sue articolazioni territoriali) sono sviluppate in dettaglio nell'Allegato 11 al presente PIAO.

Al fine di rendere effettive le costituenti posizioni di EP all'interno dell'organizzazione ministeriale, nel rispetto del citato valore di spesa potenziale massima e in coerenza con le scoperture emerse attraverso la rilevazione del fabbisogno di personale, si procede, pertanto con il presente documento, alla rimodulazione della dotazione organica di diritto vigente, istituendo 60 posti nell'Area delle Elevate professionalità e incrementando di ulteriori 276 posti l'Area dei Funzionari, di cui n. 273 per le esigenze del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (cfr. citato Allegato 11), in luogo di 352 posti di Assistenti e 189 posti di Operatori, come di seguito riportato.



**Tabella 18: Rimodulazione della dotazione organica di diritto vigente al 31.12.2023**

Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale e Aree	Dotazione Organica di diritto	Valore unitario	Valore totale Dotazione organica di diritto	Variazione unitaria
<i>Dirigenti 1<sup>a</sup> fascia</i>	92	86.372,82 €	7.946.299,44 €	-
<i>Dirigenti 2<sup>a</sup> fascia</i>	700(*)	67.564,91 €	47.295.437,00 €	-
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>792</b>		<b>55.241.736,44 €</b>	
<i>Elevate Professionalità</i>		98.389,62 €	- €	60
<i>Area dei Funzionari</i>	6.592	36.588,17 €	241.189.216,64 €	276
<i>Area degli Assistenti</i>	6.062	30.127,28 €	182.631.571,36 €	-352
<i>Area degli Operatori</i>	554	28.631,03 €	15.861.590,62 €	-189
<b>Totale Aree</b>	<b>13.208</b>		<b>439.682.378,62 €</b>	
<b>Totale complessivo</b>	<b>14.000</b>		<b>494.924.115,06 €</b>	

**Tabella 19: Valore finanziario della spesa potenziale massima – Dotazione rimodulata**

Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale e Aree	Nuova Dotazione Organica	Nuovo valore Dotazione Organica	Variazione finanziaria
<i>Dirigenti 1<sup>a</sup> fascia</i>	92	7.946.299,44 €	-
<i>Dirigenti 2<sup>a</sup> fascia</i>	700(*)	47.295.437,00 €	-
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>792</b>	<b>55.241.736,44 €</b>	
<i>Elevate Professionalità</i>	60	5.903.377,20 €	5.903.377,20 €
<i>Area dei Funzionari</i>	6.868	251.287.551,56 €	10.098.334,92 €
<i>Area degli Assistenti</i>	5.710	172.026.768,80 €	-10.604.802,56 €
<i>Area degli Operatori</i>	365	10.450.325,95 €	-5.411.264,67 €
<b>Totale Aree</b>	<b>13.003</b>	<b>439.668.023,51 €</b>	<b>-14.355,11 €</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>13.795</b>	<b>494.909.759,95 €</b>	<b>-14.355,11 €</b>

Come si evince dalla Tabella 19, la nuova rimodulazione della dotazione organica è effettuata nel rispetto del valore di spesa potenziale massima derivato dalla dotazione organica di diritto. In particolare, per quanto concerne le posizioni di **Assistenti** è stata prevista la rimodulazione riducendone: n. 7 al Dipartimento delle Finanze; n. 6 da ripartire tra il Dipartimento del Tesoro e il Dipartimento dell'Economia; n. 339 al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Per quanto concerne le posizioni di **Operatori** è stata prevista la rimodulazione riducendone: n. 3 al Dipartimento delle Finanze; n. 56 al Dipartimento della Giustizia Tributaria; n. 12 da ripartire tra il Dipartimento del Tesoro e il Dipartimento dell'Economia; n. 35 al Dipartimento dell'Amministrazione Generale; n. 83 al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. Per le rimodulate posizioni del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, nel puntuale riparto tra posizioni da destinare presso gli Uffici periferici, si rimanda al citato Allegato 11 al presente PIAO.

Nella seguente Tabella 20 si riporta il valore finanziario dei presenti in servizio (Non in mobilità + Comandati IN) pari a **341.283.476,91 euro**. Definito ciò, al fine di includere tra gli oneri del personale in servizio anche quelli potenziali da sostenere in caso di rientro del personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni, viene specificato il valore dei presenti con l'aggiunta dell'accantonamento legato ai Comandati Out, che produce un onere complessivo pari a **351.348.907,48 euro**.



**Tabella 20: Valore finanziario dei presenti in servizio al MEF – anno 2023 (Economico)<sup>23</sup>**

Qualifiche	Onere unitario	Non in mobilità	Comandati IN	Valore finanziario presenti in servizio	Comandati OUT	Onere Comandati OUT	Valore finanziario presenti in servizio+ + Accantonamento Comandati OUT
Dirigenti 1 <sup>a</sup> fascia	€ 86.372,82	74	8	€ 7.082.571,24	9	€ 777.355,38	€ 7.859.926,62
Dirigenti 2 <sup>a</sup> fascia	€ 67.564,91	453	99	€ 37.295.830,32	51	€ 3.445.810,41	€ 40.741.640,73
Area dei Funzionari	€ 36.588,17	4.829	205	€ 184.184.847,78	112	€ 4.097.875,04	€ 188.282.722,82
Area degli Assistenti	€ 30.127,28	3.531	162	€ 111.260.045,04	56	€ 1.687.127,68	€ 112.947.172,72
Area degli Operatori	€ 28.631,03	48	3	€ 1.460.182,53	2	€ 57.262,06	€ 1.517.444,59
<b>Totale</b>		<b>8.935</b>	<b>477</b>	<b>€ 341.283.476,91</b>	<b>230</b>	<b>€ 10.065.430,57</b>	<b>€ 351.348.907,48</b>

La successiva Tabella 21 sviluppa il rapporto tra la spesa potenziale massima, ovvero il valore finanziario della dotazione organica di diritto (come computata secondo le unità previste a legislazione vigente) e l'onere sostenuto per il personale in servizio e di ruolo al MEF, come rilevato al 31 dicembre 2023, producendo il relativo differenziale.

**Tabella 21: Valore finanziario della dotazione organica di diritto e differenziale rispetto al valore presenti + comandati OUT**

	Dotazione organica	Valore finanziario dotazione organica di diritto	Valore presenti in servizio più comandati OUT	Differenziale
Dirigenti 1 <sup>a</sup> fascia	92	€ 7.946.299,44	€ 7.859.926,62	€ 86.372,82
Dirigenti 2 <sup>a</sup> fascia	700	€ 47.295.437,00	€ 40.741.640,73	€ 6.553.796,27
<b>Totale Dirigenti</b>	<b>792</b>	<b>€ 55.241.736,44</b>	<b>€ 48.601.567,35</b>	<b>€ 6.640.169,09</b>
Area dei Funzionari	6.592	€ 241.189.216,64	€ 188.282.722,82	€ 52.906.493,82
Area degli Assistenti	6.062	€ 182.631.571,36	€ 112.947.172,72	€ 69.684.398,64
Area degli Operatori	554	€ 15.861.590,62	€ 1.517.444,59	€ 14.344.146,03
<b>Totale Aree</b>	<b>13.208</b>	<b>€ 439.682.378,62</b>	<b>€ 302.747.340,13</b>	<b>€ 136.935.038,49</b>
<b>Totale</b>	<b>14.000</b>	<b>€ 494.924.115,06</b>	<b>€ 351.348.907,48</b>	<b>€ 143.575.207,58</b>

Tenuto conto delle costituenti posizioni di EP all'interno dell'organizzazione ministeriale, come previste nella già indicata rimodulazione della dotazione organica (cfr. Tabella 19), si evidenzia di seguito il rapporto tra la rinnovata spesa potenziale massima, ovvero il valore finanziario della dotazione organica rimodulata, e l'onere sostenuto per il personale in servizio e di ruolo al MEF (cfr. Tabella 20).

<sup>23</sup>Le unità indicate in Tabella sono distinte per posizione economica (non giuridica). Pertanto, a mero titolo esemplificativo, qualora una unità di personale non dirigenziale inquadrata giuridicamente nell'Area dei funzionari (onere unitario: € 36.412, 12 secondo vigente CCNL) svolgesse incarico dirigenziale di seconda fascia, ai sensi dell'articolo 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001, questa è computata secondo l'onere finanziario previsto per la posizione dirigenziale coperta (pari a € 67.239,59). Pari metodologia è utilizzata per il computo delle posizioni dirigenziali di prima fascia ricoperte da personale inquadrato giuridicamente in seconda fascia. Si precisa che ai fini della definizione del valore finanziario dei presenti in servizio è escluso il personale che presta servizio a tempo determinato reclutato per attività inerenti al PNRR (8 unità).



**Tabella 22: Valore finanziario della dotazione organica rimodulata e differenziale rispetto al valore presenti + comandati OUT**

	Dotazione organica rimodulata	Valore finanziario dotazione organica rimodulata	Valore presenti in servizio più comandati OUT	Differenziale
<i>Dirigenti 1<sup>a</sup> fascia</i>	92	€ 7.946.299,44	€ 7.859.926,62	€ 86.372,82
<i>Dirigenti 2<sup>a</sup> fascia</i>	700	€ 47.295.437,00	€ 40.741.640,73	€ 6.553.796,27
<b>Totale Dirigenti</b>	<b>792</b>	<b>€ 55.241.736,44</b>	<b>€ 48.601.567,35</b>	<b>€ 6.640.169,09</b>
<i>Area delle Elevate Professionalità</i>	60	€ 5.903.377,20		€ 5.903.377,20
<i>Area dei Funzionari</i>	6.868	€ 251.287.551,56	€ 188.282.722,82	€ 63.004.828,74
<i>Area degli Assistenti</i>	5.710	€ 172.026.768,80	€ 112.947.172,72	€ 59.079.596,08
<i>Area degli Operatori</i>	365	€ 10.450.325,95	€ 1.517.444,59	€ 8.932.881,36
<b>Totale Aree</b>	<b>13.003</b>	<b>€ 439.668.023,51</b>	<b>€ 302.747.340,13</b>	<b>€ 136.920.683,38</b>
<b>Totale</b>	<b>13.795</b>	<b>€ 494.909.759,95</b>	<b>€ 351.348.907,48</b>	<b>€ 143.560.852,47</b>

Tale differenziale, pari a **143.560.852,47 euro**, rappresenta il nuovo valore entro cui questa Amministrazione può agire, nel rispetto della neutralità finanziaria, per definire le politiche destinate alle risorse umane (es.: nuove assunzioni; progressioni tra le Aree; istituzione di nuovi posti di Elevata professionalità, altro) e definisce pertanto la capacità assunzionale rimodulata di questo Ministero.

Le assunzioni sono autorizzate (secondo le modalità di cui all'art. 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75), previa richiesta dell'Amministrazione, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie nonché dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri (cfr. Allegato 10: Relazione Tecnica). Non tutte le unità cessate, tuttavia, rientrano nella base di calcolo per la definizione delle economie derivanti da turn over, costituenti il budget assunzionale. La ragione di tale scostamento deriva dall'esclusione di alcune tipologie<sup>24</sup> di cessazioni da quelle per cui possono essere recuperate le facoltà assunzionali.

La successiva Tabella 23 rappresenta le cessazioni di personale avvenute nel 2023 considerate utili ai fini della definizione del Budget 2024.

Per le stime delle cessazioni 2024 e 2025 si è tenuto conto dell'impatto del vigente regime pensionistico alla data del 31/12/2023, valorizzando in particolare le ipotesi di raggiungimento dei limiti di età connessi con l'anzianità di servizio. In particolare, le cessazioni stimate per l'anno 2024 ammontano a 343 unità, di cui 16 dirigenti di seconda fascia; mentre le cessazioni stimate per l'anno 2025 ammontano a 325 unità, anche in questo caso, di cui 16 dirigenti di seconda fascia.

<sup>24</sup> A tal proposito si rammenta che, ai sensi dell'art. 14, comma 6, della legge di conversione del decreto sulla *spending review*, le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), della medesima legge, non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del *turn over*. Non concorre alla definizione dei budgets assunzionali neanche il personale cessato appartenente alle assunzioni avvenute ai sensi della Legge n. 68/1999 (cd. Assunzioni obbligatorie) e il personale cessato appartenente alle assunzioni a tempo determinato.



**Tabella 23: Cessazioni utili avvenute nell'anno 2023 – distinte per Dipartimenti**

		DT/DE		RGS				DF/DGT		DAG / UDICAP		Totale	
				CENTRALE	PERIFERICO								
DIRIGENTI I FASCIA	86.372,82 €	1	86.372,82 €					0		0		1	86.372,82 €
DIRIGENTI II FASCIA	67.564,91 €			6	405.389,46 €	2	135.129,82 €	3	202.694,73 €	0		11	743.214,01 €
<b>Dirigenti</b>		<b>1</b>	<b>86.372,82 €</b>	<b>6</b>	<b>405.389,46 €</b>	<b>2</b>	<b>135.129,82 €</b>	<b>3</b>	<b>202.694,73 €</b>	<b>0</b>		<b>12</b>	<b>829.586,83 €</b>
FUNZIONARI DATI				2		1		2		0		5	
FUNZIONARI ECONOMICO FINANZIARIO CONTABILI		3		9		20		0		2		34	
FUNZIONARI GIURIDICO AMMINISTRATIVI E DI ORGANIZZAZIONE		17		26		39		54		22		158	
FUNZIONARI TECNICI								1		0		1	
<b>Area dei Funzionari</b>	<b>36.588,17 €</b>	<b>20</b>	<b>731.763,40 €</b>	<b>37</b>	<b>1.353.762,29 €</b>	<b>60</b>	<b>2.195.290,20 €</b>	<b>57</b>	<b>2.085.525,69 €</b>	<b>24</b>	<b>878.116,08 €</b>	<b>198</b>	<b>7.244.457,66 €</b>
ASSISTENTI AMMINISTRATIVO-ECONOMICI		7		27		100		61		30		225	
ASSISTENTI TECNICO-INFORMATICI				7		10		3		12		32	
<b>Area degli Assistenti</b>	<b>30.127,28 €</b>	<b>7</b>	<b>210.890,96 €</b>	<b>34</b>	<b>1.024.327,52 €</b>	<b>110</b>	<b>3.314.000,80 €</b>	<b>64</b>	<b>1.928.145,92 €</b>	<b>42</b>	<b>1.265.345,76 €</b>	<b>257</b>	<b>7.742.710,96 €</b>
OPERATORI SERVIZI GENERALI, AMM. E SERVIZI TECNICI		3		3		7		6		5		24	
<b>Area degli Operatori</b>	<b>28.631,03 €</b>	<b>3</b>	<b>85.893,09 €</b>	<b>3</b>	<b>85.893,09 €</b>	<b>7</b>	<b>200.417,21 €</b>	<b>6</b>	<b>171.786,18 €</b>	<b>5</b>	<b>143.155,15 €</b>	<b>24</b>	<b>687.144,72 €</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>31</b>	<b>1.114.920,27 €</b>	<b>80</b>	<b>2.869.372,36 €</b>	<b>179</b>	<b>5.844.838,03 €</b>	<b>130</b>	<b>4.388.152,52 €</b>	<b>71</b>	<b>2.286.616,99 €</b>	<b>491</b>	<b>16.503.900,17 €</b>

Fonte dati: DAG – Direzione del Personale



Ricomposto il quadro delle cessazioni utili, è possibile stimare le economie derivanti e le risorse minime di cui l'Amministrazione potrà disporre per il fabbisogno di personale del prossimo triennio (le cd. facoltà assunzionali derivanti da turn over), come mostrato nella seguente Tabella 24.

Per il Budget 2024, definito sulla base delle cessazioni utili 2023, le unità cessate che realizzano effettivi risparmi sono state n. 491, mentre le economie correlate a tali cessazioni di personale sono pari ad **euro 16.503.900,17**. In particolare, il 100% delle economie riguardanti il personale delle aree da destinare al turn over è pari a 15.674.313,34 euro.

**Tabella 24: Fondi stimati per Assunzioni nel triennio 2024/2026**

Classificazione Personale	Valore Economico	2024		2025		2026	
		Cessazioni Anno 2023	Risparmi	Cessazioni Previsite Anno 2024	Risparmi Previsi	Cessazioni Previsite Anno 2025	Risparmi Previsi
Dirigenti I fascia	€ 86.372,82	1	€ 86.372,82	1	€ 86.372,82	3	€ 259.118,46
Dirigenti II fascia	€ 67.564,91	11	€ 743.214,01	16	€ 1.081.038,56	16	€ 1.081.038,56
<b>Totale Dirigenti</b>		<b>12</b>	<b>€ 829.586,83</b>	<b>17</b>	<b>€ 1.167.411,38</b>	<b>19</b>	<b>€ 1.081.038,56</b>
Area dei Funzionari	€ 36.588,17	198	7.244.457,66 €	121	4.427.168,57 €	115	4.207.639,55 €
Area degli Assistenti	€ 30.127,28	257	7.742.710,96 €	187	5.633.801,36 €	165	4.971.001,20 €
Area degli Operatori	€ 28.631,03	24	687.144,72 €	18	515.358,54 €	26	744.406,78 €
<b>Totale Aree</b>		<b>479</b>	<b>€ 15.674.313,34</b>	<b>326</b>	<b>€ 10.576.328,47</b>	<b>306</b>	<b>€ 9.923.047,53</b>
<b>Personale Totale</b>		<b>491</b>		<b>343</b>		<b>325</b>	
<b>Percentuale di turn over</b>			<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>
<b>Valore Economico Totale</b>			<b>€ 16.503.900,17</b>		<b>€ 11.743.739,85</b>		<b>€ 11.004.086,09</b>

Fonte dati: DAG – Direzione del Personale

In merito alla disponibilità di risorse economiche derivanti dalle cessazioni di personale secondo la percentuale di turn over individuata dalla legge e a titolo di mero confronto sul potenziale delle possibilità assunzionali nel triennio di riferimento, si riporta la seguente Tabella 25 di riepilogo nella quale l'ammontare dei budgets disponibili viene destinato al reclutamento, rispettivamente, del personale di area e dirigenziale.



**Tabella 25: Budgets assunzionali nel triennio 2024-2026<sup>25</sup>**

<b>Budget anno 2024</b>				
	<b>Onere unitario</b>	<b>Unità assumibili</b>	<b>Causale assunzionale</b>	<b>Onere complessivo</b>
Risorse disponibili				€ 16.503.900,17
Fondo D.Lgs. 15-3-2010 n. 66 - Codice dell'ordinamento militare.				€ 2.475.585,03
Risorse al netto degli accantonamenti				€ 14.028.315,14
Dirigenti I fascia	€ 86.372,82	1	V	€ 86.372,82
Dirigenti II fascia	€ 67.564,91	11	V/I/M	€ 743.214,01
Elevate Professionalità	€ 98.389,62	60	V/PEV	€ 5.903.377,20
Area dei Funzionari	€ 36.588,17	100	I/M/S	€ 3.658.817,00
Area degli Assistenti	€ 30.127,28	120	I/M/S	€ 3.615.273,60
Area degli Operatori	€ 28.631,03			€ 0,00
Residuo				€ 21.260,51
<b>Budget anno 2025</b>				
	<b>Onere unitario</b>	<b>Unità assumibili</b>	<b>Causale assunzionale</b>	<b>Onere complessivo</b>
Risorse disponibili				€ 11.743.739,85
Fondo D.Lgs. 15-3-2010 n. 66 - Codice dell'ordinamento militare.				€ 1.761.560,98
Risorse al netto degli accantonamenti				€ 9.982.178,87
Dirigenti I fascia	€ 86.372,82	1	V	€ 86.372,82
Dirigenti II fascia	€ 67.564,91	16	V/I/M	€ 1.081.038,56
Elevate Professionalità	€ 98.389,62			€ 0,00
Area dei Funzionari	€ 36.588,17	120	I/M/S	€ 4.390.580,40
Area degli Assistenti	€ 30.127,28	146	I/M/S	€ 4.398.582,88
Area degli Operatori	€ 28.631,03			€ 0,00
Residuo				€ 25.604,21
<b>Budget anno 2026</b>				
	<b>Onere unitario</b>	<b>Unità assumibili</b>	<b>Causale assunzionale</b>	<b>Onere complessivo</b>
Risorse disponibili				€ 11.004.086,09
Fondo D.Lgs. 15-3-2010 n. 66 - Codice dell'ordinamento militare.				€ 1.650.612,91
Risorse al netto degli accantonamenti				€ 9.353.473,18
Dirigenti I fascia	€ 86.372,82	3	V	€ 259.118,46
Dirigenti II fascia	€ 67.564,91	16	V/I/M	€ 1.081.038,56
Elevate Professionalità	€ 98.389,62			€ 0,00
Area dei Funzionari	€ 36.588,17	116	I/M/S	€ 4.244.227,72
Area degli Assistenti	€ 30.127,28	125	I/M/S	€ 3.765.910,00
Area degli Operatori	€ 28.631,03			€ 0,00
Residuo				€ 3.178,44

<sup>25</sup> **Legenda Causali Assunzionali:** V: Vincitori concorsi; I: Idonei concorsi; M: Mobilità; PEV: Progressioni verticali; S: Stabilizzazione comandi.



### 3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Nel corso del 2023 questo Ministero ha assunto un contingente complessivo di 1.934 unità, di cui 62 in posizione dirigenziale non generale e 1.872 unità appartenenti alle Aree, come mostrato nel prospetto sottostante. In particolare, è visibile l'incremento di personale inquadrato nell'Area a più elevato contenuto professionale (Area dei Funzionari), in linea con le politiche di reclutamento perseguite nell'ultimo triennio, orientata all'acquisizione di competenze sempre più qualificate destinate al potenziamento delle funzioni core di questo Ministero.

Ulteriori politiche assunzionali, adottate in risposta anche a logiche sostitutive del personale cessato/cessando, hanno riguardato il restante personale di Area assunto nelle sedi periferiche.

	ASSUNZIONE DISABILI ART. 3	CONCORSO PER ESAMI/SCORRIMEN TO GRADUATORIE	CONCORSO PER ESAMI (tem po determinato)	MOBILITA' (ASSUNZIONI)	AVANZAMENTI DI CARRIERA	Totale complessivo
Dirigenti di II Fascia		62				62
Funzionari giuridico-amministrativi e di organizzazione		351	5	67	267	690
Funzionari economico finanziario contabile		377		19	76	472
Funzionari Tecnici		6		1	49	56
Funzionario dati		1			18	19
Assistenti Amministrativo-Economici	12	225		103	198	538
Assistenti Tecnici-Informatici		86			11	97
<b>Totale complessivo</b>	<b>12</b>	<b>1108</b>	<b>5</b>	<b>190</b>	<b>619</b>	<b>1934</b>

E' intenzione di questa amministrazione potenziare tali *policy* di reclutamento, in continuità con il precedente PIAO 2023/2025, mirata ad una duplice strategia assunzionale sia delle professionalità specifiche (Funzionari ed Elevate professionalità) che delle competenze in riduzione (Assistenti), al fine di sostenere l'impatto delle recenti riforme delineate dal Legislatore ed incidenti sull'assetto organizzativo del MEF.

Pertanto, anche a fronte degli obiettivi di valore pubblico indicati nel presente Piano (cfr. Allegato 1), le risorse economiche di cui dispone questo Ministero ai fini del soddisfacimento dei fabbisogni di personale risulterebbero impiegate come nelle seguenti Tabelle, nelle more dell'attivazione in corso d'anno di eventuali contratti di apprendistato e di formazione e lavoro, come recentemente regolamentati dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, da finanziare nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali esercitabili, in relazione ai rispettivi ordinamenti, e attivabili fino al 31 dicembre 2026, con contratti a tempo determinato della durata massima di trentasei mesi.

La Tabella 26 mostra l'impiego delle facoltà ordinarie, determinate dalle economie derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente a quello di riferimento (cd. *turn over*).

La Tabella 27 mostra, invece, l'impiego delle facoltà straordinarie, riportate in apposite leggi che autorizzano le spese relative ad incrementi di dotazione organica o ad assunzioni di personale tramite concorso e/o procedure selettive obbligatorie.



**Tabella 26: Risorse Ordinarie – Previsione assunzionale pianificata da presente Piano  
2024/2026**

	<b>Budget 2016 cessati 2015</b> DPCM 24 aprile 2018	<b>Budget 2019 cessati 2018</b> DPCM 20 agosto 2019	<b>Budget 2020 cessati 2019</b> DPCM 29 marzo 2022
Fondi relazione tecnica	€ 5.183.359,34	€ 16.645.275,33	€ 17.987.466,71
Accantonamento ex lege	--	€ 2.496.791,30	€ 2.698.120,01
Fondi al netto di eventuali accantonamenti	€ 5.183.359,34	€ 14.148.484,03	€ 15.289.346,70
Fondi utilizzati	€ 4.997.526,39	€ 13.828.681,76	€ 7.800.653,10
Residuo al 31.12.2023	€ 185.832,95	€ 319.802,27	€ 7.488.693,60
Pianificazione risorse residue	a) IX Corso-Concorsi SNA: 1 unità dirigenziale non generale (€157.184,34)	a) n. 5 dirigenti residui mediante scorrimenti di graduatorie	a) Scorrimento Graduatorie: -n. 1 dirigenti mediante scorrimento graduatoria (€ 63,070,26) -n. 229 unità di Area III-F1 (€ 7.706.271,36)

	<b>Budget 2021 cessati 2020</b> DPCM 22 luglio 2022	<b>Budget 2022 cessati 2021</b> DPCM 11 maggio 2023	<b>Budget 2023 cessati 2022</b> DPCM 10 novembre 2023	<b>Budget 2024 cessati 2023</b> non ancora definito
Fondi relazione tecnica	€ 24.337.982,21	€ 21.486.158,45	€ 20.110.787,60	€ 16.503.900,17
Accantonamento ex lege	€ 3.650.697,33	€ 3.222.923,77	€ 3.016.618,14	€ 2.475.585,03
Fondi al netto di eventuali accantonamenti	€ 20.687.284,88	€ 18.263.234,68	€ 17.094.169,46	€ 14.028.315,14
Fondi utilizzati	€ 2.162.398,67	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Residuo al 31.12.2023	€ 18.524.886,21	€ 18.263.234,68	€ 17.094.169,46	€ 14.028.315,14
Pianificazione risorse residue	a) Mobilità ove onerosa di personale dirigenziale non generale in comando IN presso tutte le strutture del MEF fino a n. 20 unità (€1.261.405,10) b) 102 residui di 112 Assistenti mediante Concorso unico Area Seconda F2- GURI n.104/2021 (€ 2.982.193,38) e n. 134 mediante ulteriori scorrimenti graduatorie (€3.917.783,46) c) 1 residuo di 7 Funzionari mediante scorrimenti graduatorie (€33.651,84) d) Stabilizzazione comandi IN per: - n. 66 Funzionari onerosi (di 145 totali comprensivi dei neutrali) - n. 96 Assistenti onerosi (di 126 totali comprensivi dei neutrali) - n. 1 Operatore oneroso (di 2 totali comprensivi dei neutrali) e) Mobilità/Stabilizzazione PNRR a TD Funzionari fino a n.142 unità (€4.778.561,28)	a) IX Corso Concorso SNA: 18 unità dirigenziali non generali (€1.140.902,10) b) Scorrimento graduatorie pubbliche per: - n. 4 dirigenti non generali (€253.533,80) mediante varie graduatorie - n. 28 dirigenti non generali (€ 1.774.736,60), mediante graduatoria concorso bandito GU n.86/2021, quale quota parte del finanziamento previsto su residuo budget (ex DL 75/2023 conv. in L 112/2023) c) Concorso per specifici profili per: -n.200 unità di Area Assistenti (€5.831.170,00) - autorizzazione a bandire - n. 250 unità di Area Funzionari (€8.852.062,50) - autorizzazione a bandire	a) 4 unità Dirigenti generali di cui 2 per concorso (€324.294,04) b) IX Corso Concorso SNA: 11 unità dirigenziali non generali (697.217,95) c) Scorrimento graduatorie pubbliche per: - n. 6 dirigenti non generali (€380.300,70) d) Concorso/Scorrimento graduatorie per n. 280 Assistenti (€ 8.163.638,00) e) Mobilità ove onerosa/ricostituzioni rapporti di lavoro fino ad un massimo di n. 205 Funzionari (€ 7.258.691,25) e n. 9 Operatori (€ 249.370,29)	a)n. 1 unità Dirigenti generali per concorso (€ 86.372,82) b) X Corso Concorso SNA: n. 4 unità dirigenziali non generali (€ 270.259,64) c) Scorrimento graduatorie/Mobilità ove onerosa: n. 7 unità dirigenziali non generali (€ 472.954,37) d) n.60 Elevate professionalità (€ 5.903.377,20) e) Mobilità/Scorrimenti di graduatoria fino ad un massimo di n. 100 Funzionari (€ 3.658.817,00) e n. 120 Assistenti (€ 3.615.273,60)



**Tabella 27: Risorse Straordinarie – Previsione assunzionale pianificata da presente Piano 2024/2026<sup>26</sup>**

PIANO ASSUNZIONI				
Posizione giuridica	Risorse	n. unità residue di n. finanziate	Procedura	n. unità totali
Dirigenza di II fascia	DL 77/2021, art.7 c. 4	7 di 14 finanziate	I	35
	DL 80/2021, art. 7 bis c 3	3 di 6 finanziate		
	DL 4/2022, art. 21bis c 3 (RGS)	5 di 5 finanziate		
	DL 4/2022, art. 21bis c 3 (CDR)	20 di 20 finanziate	V/I	2
	DL 68/2022, art. 12, comma 1-bis (RGS)	2 di 2 finanziate		
	DL 44/2023 art. 1, commi 2 e 3 (RGS)	1 di 1 finanziate		
	Finalizzate all'obiettivo di V.P. DGT			
L 130/2022 art. 1, comma 11 (DGT-CGT)	18 di 20 finanziate	I (concorso bandito GU 86/2021)	18	

PIANO ASSUNZIONI					
Posizione giuridica	Risorse	n. unità residue di n. finanziate	Procedura	n. unità totali	
Area dei Funzionari	L 178/2020, art. 1, c. 884 (RTS/DAG/DF)	46 di 300 finanziate	I (bandito GU 104/2021)	46	
	DL 73/2021, art. 11bis, c. 13 (RGS)	50 di 50 finanziate	I (bandito GU 104/2021)	256	
	Legge 238/2021, art. 44 c.1 (RGS)	13 di 50 finanziate			
	DL 80/2021, art.7 bis, c.1 (DAG/DF)	12 di 95 finanziate			
	Legge 238/2021, art. 44 comma 1 (RGS)	13 di 50 finanziate			
	DL 80/2021, art.7 bis, c.1 (RGS)	44 di 50 finanziate			
	DL 68/2022, art. 12 comma 1 sexies (RTS)	28 di 300 finanziate			
	L 197/2022, art. 1, comma 726 (RGS)	89 di 100 finanziate			
	DL 44/2023 art. 1 commi 2 e 3 (RGS)	20 di 20 finanziate	V (da bandire)	100	
	DL 4/2022, art. art. 21 bis, c. 3 (CDR)	100 di 100 finanziate			
	DL 36/2022, art. 18 bis comma 11 (RTS)	50 di 50 finanziate	V/I	50	
	DL 68/2022, art. 12 comma 1 sexies (RTS)	32 di 300 finanziate	I	32	
	Finalizzate all'obiettivo di V.P. 2 DT				
	DL 44/2023 art. 20 comma 3 septies	20 di 20 finanziate	V (decreto prot. 93598 del 1.08.2023_G7)	20	
	Finalizzate all'obiettivo di V.P. 2 RGS				
	DL 152/2021, art.9 c. 10	40 di 40 finanziate	V (da bandire)	40	
	Finalizzate all'obiettivo V.P. DGT				
L 130/2022, art. 1, comma 11 (DGT)	3 di 25 finanziate	I (bandito GU 104/2021)	34		
L 130/2022, art. 1, comma 11 (CPGT)	5 di 25 finanziate				
L 130/2022, art. 1, comma 11 (Uff Segreteria CGT)	26 di 75 finanziate				

S

<sup>26</sup> **Legenda Causali Assunzionali:** V: Vincitori concorsi; I: Idonei concorsi; M: Mobilità; PEV: Progressioni verticali; S: Stabilizzazione comandi.



PIANO ASSUNZIONI					
Posizione giuridica	Risorse	n. unità residue di n. finanziate	Procedura	n. unità totali	
Area degli Assistenti	L.178/2020, art. 1 c. 884 (di cui 1 per BZ)	44 di 100 finanziate	V (bandito GU 104/2021)	44	
	DL 4/2022, art. art. 21 bis, c. 3 (CDR)	60 di 60 finanziate	I (bandito GU 104/2021)	80	
	L 197/2022 art. 1, comma 726 (RGS)	20 di 50 finanziate			
	Finalizzate all'obiettivo V.P. DGT				
	L 130/2022, art. 1, comma 11 (DF-CGT)	14 di 50 finanziate	I (bandito GU 104/2021)	14	
L 130/2022, art. 1, comma 11 (DF-CGT)	35 di 50 finanziate	V/I	35		

Al fine di adempiere all'obbligo occupazionale<sup>27</sup> previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di questo Ministero, è prevista, nel corso dell'anno 2024, l'assunzione di complessive **40 unità** di personale appartenente alle categorie protette di cui all'art.1 della citata legge 68/99 da assegnare presso gli Uffici del MEF aventi sede nelle sottoelencate città:

Aosta	1 unità
Brescia	2 unità
Cagliari	2 unità
Catanzaro	1 unità
Como	2 unità
Cuneo	2 unità
Firenze	2 unità
Grosseto	2 unità
Lucca	2 unità
Pesaro	3 unità
Pistoia	1 unità
Roma	14 unità
Rovigo	2 unità
Terni	1 unità
Trieste	1 unità
Venezia	1 unità
Vicenza	1 unità

Di tali assunzioni saranno di nuova attivazione le procedure per le sedi di Aosta, Cagliari, Catanzaro, Cuneo, Grosseto, Lucca, Pistoia, Roma, Rovigo, Terni e Vicenza, per le quali l'obbligo assunzionale è scaturito dall'invio al Ministero del Lavoro del Prospetto informativo disabili al 31/12/2023. A tal fine si è ritenuto opportuno usufruire della compensazione territoriale regionale prevista dall'art. 5 della legge 68/99, effettuando la citata compensazione tra le province con un numero di disabili in esubero e le province della stessa regione dove è emersa una situazione di carenza. La compensazione territoriale ha interessato le seguenti regioni:

<sup>27</sup> Contributo fornito da: DAG – Direzione del Personale – Ufficio III



- ❖ ABRUZZO: compensazione territoriale effettuata tra
  - L'Aquila (1 unità in esubero) e Pescara (1 unità da assumere);
- ❖ CALABRIA: compensazione territoriale effettuata tra
  - Cosenza (1 unità in esubero) e Reggio di Calabria (1 unità da assumere);
- ❖ CAMPANIA: compensazione territoriale effettuata tra
  - Caserta (2 unità in esubero) e Napoli (2 unità da assumere);
  - Salerno (1 unità in esubero) e Avellino (1 unità da assumere);
- ❖ EMILIA ROMAGNA: compensazione territoriale effettuata tra
  - Parma (2 unità in esubero) e Bologna (1 unità da assumere);
  - Parma (2 unità in esubero) e Modena (1 unità da assumere);
  - Ravenna (1 unità in esubero) e Piacenza (1 unità da assumere);
- ❖ FRIULI VENEZIA GIULIA: compensazione territoriale effettuata tra
  - Udine (1 unità da assumere), Pordenone (1 unità da assumere), Gorizia (1 unità da assumere) e Trieste (si assume a Trieste dove è attualmente è in corso la procedura per 3 unità indetta con D.M. n. 135133 del 19 novembre 2018, ampliata a 4 posti con avviso di ampliamento di 1 posto G.U. n. 50 del 30 giugno 2020);
- ❖ LAZIO: compensazione territoriale effettuata tra
  - Rieti (1 unità da assumere) e Latina (1 unità da assumere) con Roma (12 unità da assumere): si assume a Roma 14 unità;
- ❖ LOMBARDIA: compensazione territoriale effettuata tra
  - Bergamo (1 unità da assumere) con Lodi (1 unità in esubero);
  - Varese (1 unità da assumere) con Mantova (1 unità in esubero);
  - Como (1 unità da assumere) e Milano (1 unità da assumere): si assume a Como 2 unità dove è attualmente è in corso la procedura per 2 unità indetta con D.M. n. 128977 del 7 novembre 2023;
- ❖ MARCHE: compensazione territoriale effettuata tra
  - Ancona (1 unità da assumere) con Macerata (1 unità in esubero);
  - Ascoli Piceno (1 unità da assumere) con Pesaro (2 unità da assumere): si assume a Pesaro 3 unità;
- ❖ PIEMONTE: compensazione territoriale effettuata tra
  - Biella (1 unità da assumere) e Asti (1 unità in esubero),
  - Vercelli (1 unità da assumere) e Torino (2 unità in esubero)
- ❖ PUGLIA: compensazione territoriale effettuata tra
  - Lecce (1 unità da assumere) e Foggia (1 unità in esubero);
  - Brindisi (2 unità da assumere) e Bari (2 unità in esubero);
- ❖ SARDEGNA: compensazione territoriale effettuata tra
  - Nuoro (1 unità da assumere) e Cagliari (1 unità da assumere): si assume a Cagliari 2 unità;
- ❖ SICILIA: compensazione territoriale effettuata tra
  - Caltanissetta (2 unità da assumere), Agrigento (1 unità da assumere), Catania (1 unità da assumere) e Palermo (4 unità in esubero);
  - Trapani (1 unità da assumere) e Siracusa (1 unità in esubero);
- ❖ TOSCANA: compensazione territoriale effettuata tra
  - Arezzo (1 unità da assumere), Livorno (1 unità da assumere), Massa Carrara (1 unità da assumere), Pisa (1 unità da assumere), Prato (1 unità da assumere), Siena (1 unità da assumere) e Firenze (6 unità in esubero);



- ❖ UMBRIA: compensazione territoriale effettuata tra
  - Terni (2 unità da assumere) e Perugia (1 in esubero), si assume a Terni 1 unità;
- ❖ VENETO: compensazione territoriale effettuata tra
  - Belluno (1 unità da assumere) e Treviso (1 unità da assumere) con Venezia (due unità in esubero);

Per quanto concerne il triennio 2024/2026 si prevede l'assunzione, in via approssimativa, di **50 unità** di personale appartenente alle categorie protette di cui all'art.1 della citata legge 68/99.

Nel corso dell'anno 2024, inoltre, è prevista un'assunzione di personale appartenente alle categorie protette di cui all'art. 18 della legge 68/99 nella sede di Milano, unica provincia nella quale è risultata una scoperta nel citato PID; risulta, invece, un esubero complessivo a livello nazionale pari a 44 unità.

#### **PARTE FUNZIONALE: azioni di reclutamento funzionali agli obiettivi di VP – MEF 2024**

Nel presente PIAO 2024-2026 le azioni di reclutamento funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico pianificati sono riconducibili alle schede V.P. 1 DGT; V.P. 2 DT e V.P. 2 RGS; relative ai Dipartimenti della Giustizia Tributaria, al Dipartimento del Tesoro e al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, finalizzati, rispettivamente, all'incremento dell'efficienza del sistema della giustizia tributaria e all'evoluzione dei servizi digitali di giustizia per le parti del processo tributario; al rafforzamento delle relazioni economiche e commerciali dell'Italia con i Paesi G7 e G20 e dei partenariati; ed alla riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, come già indicato nei riferimenti inseriti nella precedente Tabella n. 27.



### 3.4 Formazione del Personale (salute Professionale)

La Formazione del Personale è articolata in due parti:

<b>PARTE GENERALE</b>	<p>Nella parte generale vengono riportati, anche in formato Grafico e Tabellare i seguenti dati e contenuti, strutturati anche secondo il decreto ministeriale 132/2022 (Piano Tipo):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per livello organizzativo e per filiera professionale.</b></li><li>• <b>Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative.</b></li><li>• <b>Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.</b></li></ul>
<b>PARTE FUNZIONALE</b>	<p>Nella parte funzionale vengono riportate in formato Tabellare le azioni ed i relativi indicatori funzionali al conseguimento degli obiettivi di Valore Pubblico:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Le azioni formative funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico</b> (con l'indicazione delle macro-aree tematiche che riportano anche il collegamento con l'obiettivo di Valore Pubblico attraverso il richiamo ad un codice specifico, le strutture responsabili, i contributori ed i tempi di realizzazione)</li><li>• <b>I relativi indicatori funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico di riferimento</b> (con l'individuazione della dimensione di salute, della formula, della baseline, del target, della fonte dei dati e dei destinatari).</li></ul>

#### PARTE GENERALE: Formazione del MEF

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze attraverso la formazione punta al costante accrescimento delle competenze professionali del personale, in un'ottica di valorizzazione del capitale umano. Accanto alla crescita professionale di tutte le fasce di personale, l'Amministrazione persegue istituzionalmente l'ulteriore obiettivo strategico a carattere generale e trasversale: l'accompagnamento e il supporto alle differenti e complesse funzioni svolte dalle molteplici strutture dipartimentali.

In linea con le indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 23 marzo 2023 - recante "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR", la formazione MEF è orientata a realizzare percorsi formativi per la dirigenza e per il personale delle diverse famiglie professionali di riqualificazione funzionali all'investimento organizzativo; allo sviluppo delle competenze soft e hard, anche di impatto internazionale; all'inserimento ottimale del personale neoassunto.

#### 3.4.1 Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per livello organizzativo e per filiera professionale

A seguito di un'analisi diretta a rilevare gli effettivi fabbisogni formativi, il Ministero ha elaborato per il 2024 una strategia formativa che si incentrerà su diversi aspetti considerati prioritari.

Nello specifico si riportano di seguito alcuni obiettivi sui quali l'Amministrazione intende focalizzare le proprie energie:

- a) in particolare, nell'ambito del progetto ONDAG, avviato dal Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi, si punterà a **sviluppare le competenze trasversali del personale non dirigenziale** attraverso percorsi formativi funzionali all'implementazione del modello di competenze previsto dal Ministro per la Funzione Pubblica con il decreto ministeriale del 23 giugno 2023;



- b) si organizzeranno, con il supporto di docenze specialistiche e nell’ambito dei corsi più tecnici moduli o sezioni dedicati, percorsi formativi specifici, in relazione all’attuazione del decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023 e, in particolare, per la formazione da dedicare al personale del nuovo Dipartimento della Giustizia Tributaria anche tramite apposita Convenzione da stipulare con la SNA;
- c) si continuerà, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, l’organizzazione di corsi individuali e collettivi in lingua inglese con l’obiettivo di formare personale integrato anche nel contesto istituzionale europeo e internazionale;
- d) al personale con disabilità visive o uditive, in collaborazione con i rispettivi Dipartimenti di appartenenza, si garantiranno pari opportunità sostenendone la formazione, con programmi di traduzione in lingua italiana dei segni e con l’attribuzione di strumentazione adeguata a colmare i deficit audio/visivi.

Nella Tabella sottostante si riportano ulteriori obiettivi di sviluppo delle competenze del personale MEF, anche in allineamento con la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 23 marzo 2023.

**Tabella 28 – ulteriori obiettivi di sviluppo delle competenze del personale MEF**

Descrizione obiettivo formativo	Area tematica	Contributors	Soggetti beneficiari
<p><b>Inserimento di nuove generazioni di personale, in un processo di proficuo scambio di esperienze e professionalità.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisizione e sviluppo di <b>competenze relazionali, manageriali, comportamentali</b> in un’ottica di progressivo e proficuo processo di <i>on boarding</i>.</li> </ul>	<p>Gestito dalla Direzione del Personale e realizzato attraverso un gruppo di lavoro dedicato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neo-funzionari</li> <li>• Neo-dirigenti</li> </ul>
<p><b>Sviluppo e professionalizzazione della dirigenza<sup>28</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenziamento delle <b>soft skills</b></li> <li>• Incremento e sviluppo delle <b>competenze specifiche specialistiche</b> afferenti ai vari settori in cui è articolata l’Amministrazione.</li> </ul>	<p>Scuola Nazionale dell’Amministrazione/ collaborazione con Società ed Enti formatori di primo rilievo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigenti</li> </ul>

<sup>28</sup> Il match tra funzioni svolte e *skills* necessarie si baserà sul “*framework delle competenze manageriali per la dirigenza MEF*” costruito in collaborazione con Dipartimento Funzione Pubblica e Scuola Nazionale dell’Amministrazione, nell’ambito del progetto SHAPE (Strengthening Change Management Process of Executives), avviato nel 2021 in partnership con la DG REFORM della Commissione UE e l’OCSE.



Descrizione obiettivo formativo	Area tematica	Contributors	Soggetti beneficiari
<b>Adesione alla piattaforma “Syllabus”<sup>29</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percorso di formazione a <b>supporto del processo per la digitalizzazione</b> della popolazione MEF.</li> </ul>	Piattaforma “Syllabus” Del Dipartimento della Funzione Pubblica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale MEF</li> </ul>
<b>Formazione finalizzata a realizzare processi di <i>reskilling</i> e <i>upskilling</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprendimento di nuove competenze (<i>reskilling</i>) ed aggiornamento di quelle possedute dai singoli allo scopo di far sì che ciascuno possa accedere anche a funzioni più qualificate/elevate (<i>upskilling</i>).</li> </ul>	Scuola Nazionale dell’Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale MEF</li> </ul>
<b>Formazione per supportare le politiche di genere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erogazione di corsi relativi allo <b>sviluppo della sensibilità inclusiva e di genere.</b></li> </ul>	Scuola Nazionale dell’Amministrazione.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale MEF</li> </ul>

Nei due grafici riportati di seguito si fornisce un quadro complessivo della formazione erogata al personale MEF nell’ultimo triennio (2021/2023) e, in particolare, nel primo Grafico, si evidenzia il numero di formati suddivisi per ambito formativo e, nel secondo, il numero di discenti MEF delle diverse aree funzionali.

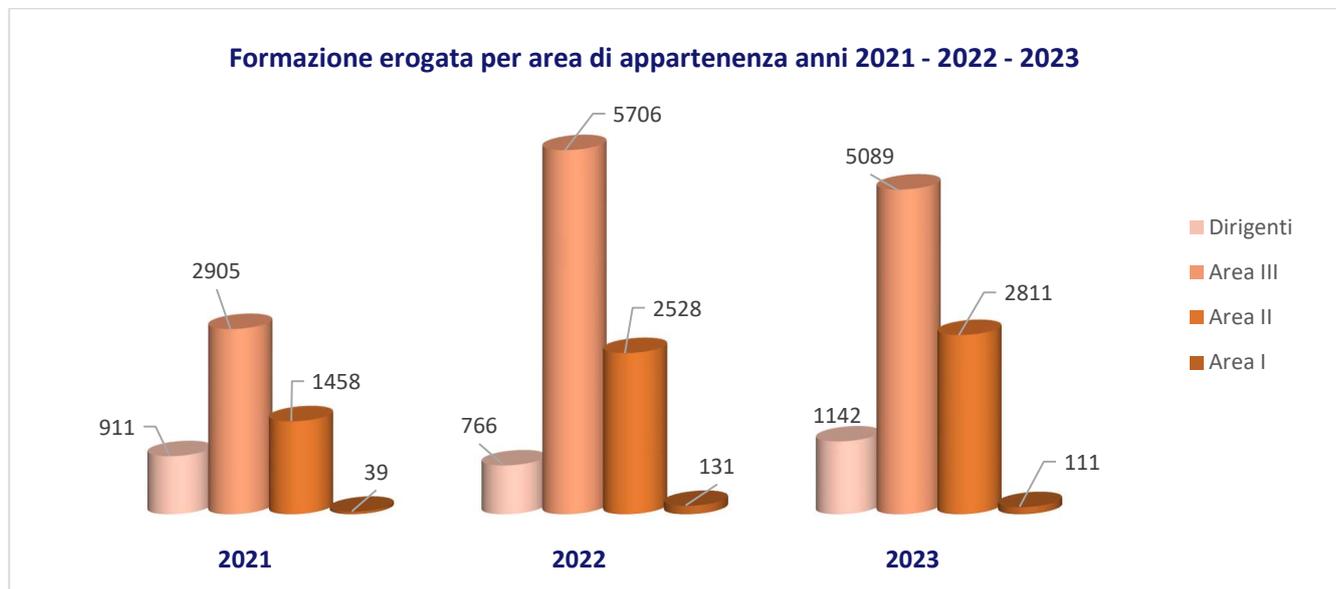
<sup>29</sup> Si fa presente che al fine di migliorare, sviluppare e riqualificare le competenze del personale del Ministero, è stato avviato nel 2022 un progetto di “*Upskilling digitale*” finalizzato alla mappatura e all’accrescimento delle competenze digitali del personale del Ministero, secondo modelli riconosciuti a livello europeo ed alla progressiva acquisizione/miglioramento di competenze digitali rilevate sulla base di percorsi personalizzati e adattati alle specifiche esigenze. Il programma formativo ha raggiunto complessivamente oltre 5.900 unità di personale pari a più del 65% del personale in servizio.



**Grafico 16: Numero di formati suddivisi per ambito formativo**



**Grafico 17: Numero di discenti MEF delle diverse aree funzionali.**



Fonte: Banca dati Formazione; elaborazione grafica DAG – Direzione del Personale - Ufficio XI



### **3.4.2 Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative**

L'erogazione dei corsi viene realizzata prevalentemente attraverso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (Tabella 29), Ente formatore istituzionale per le Pubbliche Amministrazioni centrali.

Nella fase analitica di programmazione della formazione annuale, l'Ufficio Formazione individua il percorso di formazione più idoneo, sulla base della raccolta dei fabbisogni formativi espressi dalle strutture dipartimentali in allineamento con gli obiettivi da raggiungere concordando con i Dipartimenti della Scuola sia corsi specifici da dedicare al solo personale MEF, sia percorsi mirati da destinare a determinate fasce di personale e sia anche periodi e modalità di erogazione.

Nel caso in cui la formazione di taluni corsi non sia disponibile nell'ambito dell'offerta formativa SNA, lo stesso Ufficio formazione individuerà le modalità di erogazione più opportune optando per le docenze interne – nel caso in cui vi sia disponibilità di adeguate professionalità acquisite nell'ambito tematico-disciplinare oggetto dell'intervento formativo e in possesso di adeguate capacità didattiche – ovvero provvederà all'acquisto dei corsi necessari, compatibilmente con la disponibilità di risorse finanziarie appostate sui capitoli di bilancio dedicati alla formazione del personale.

In particolare, si provvederà all'acquisto di formazione obbligatoria in tema di sicurezza sul lavoro per i casi di motivata urgenza, ovvero – laddove la Scuola non possa garantirne l'erogazione nei tempi richiesti – si potranno acquistare corsi di alta formazione specialistica o linguistica individuale per l'alta dirigenza o destinati a personale che, nell'ambito delle proprie competenze istituzionali, partecipa a riunioni e negoziati europei e internazionali.

Infine, nel Piano della formazione sono previsti interventi formativi specifici in materia fiscale/tributaria che saranno realizzati previa la stipula di apposita Convenzione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione ai sensi del decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023.

### **3.4.3 Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti**

Sulla base degli indirizzi strategici in tema di formazione, definiti nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 23 marzo 2023 – recante “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR” – gli Uffici di raccordo e coordinamento delle strutture dipartimentali del Ministero presteranno costante attenzione alla partecipazione del personale che dovrà essere numericamente e funzionalmente adeguata ai corsi richiesti, cercando al contempo di favorire la rotazione partecipativa ai percorsi formativi erogati e di vigilare sulla corrispondenza tra competenze sviluppate e possedute.

Il Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi tenderà a monitorare l'andamento della formazione ponendo particolare attenzione alla rotazione del personale che la fruisce, in modo da raggiungere la più elevata percentuale di personale formato rispetto a quello previsto (stima 75/80%).

Nella consapevolezza di una PA sempre più digitalizzata al fine di migliorare, sviluppare e riqualificare le competenze del personale del Ministero, è stato avviato nel 2022 un progetto di “Upskilling digitale” finalizzato alla mappatura e all'accrescimento delle competenze digitali del personale del Ministero, secondo modelli riconosciuti a livello europeo ed alla progressiva

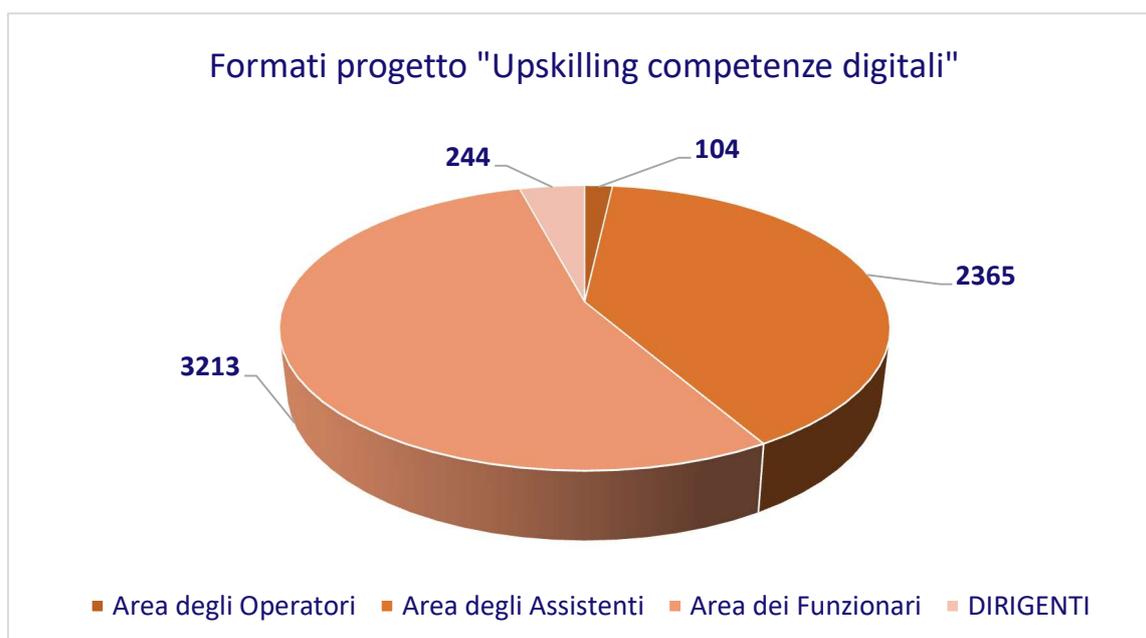


acquisizione/miglioramento di competenze digitali rilevate sulla base di percorsi personalizzati e adattati alle specifiche esigenze.

Con l'obiettivo di estendere il percorso di formazione digitale a tutto il personale MEF la programmazione formativa del progetto è stata strutturata in modo da coinvolgere in via prioritaria i neoassunti, al fine di potenziarne le competenze digitali sin dall'ingresso nell'Amministrazione.

Il programma formativo ha raggiunto complessivamente oltre 5.900 unità di personale pari a più del 65% del personale in servizio.

**Grafico 18 – Formati progetto “Upskilling competenze digitali”**



Fonte: Banca dati Formazione; elaborazione grafica MEF – DAG - Direzione del personale - Ufficio XI



## PARTE FUNZIONALE: le azioni formative

Nella sottostante Tabella 29 si riportano le azioni formative con i relativi indicatori in relazione ai corsi inclusi nella programmazione 2024 erogati in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA).

**Tabella 29: Azioni formative**

AZIONI FORMATIVE				INDICATORI DELLE AZIONI FORMATIVE					
Macro-Aree Tematiche	Responsabile	Contributors	Tempi	Dimensione	Formula	Baseline <sup>30</sup>	Target	Fonte	Destinatari
Comunicazione	Direzione del personale	SNA	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	6	2	Uff. Formazione	Personale delle Aree e Personale Dirigente
Management e risorse umane <sup>31</sup>	Direzione del personale	SNA	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	10	11	Uff. Formazione	Personale delle Aree e Personale Dirigente
Giuridico/Contratti pubblici V.P. 2 DAG; V.P. DGT; V.P. UDCAP	Direzione del personale	SNA	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	3	18	Uff. Formazione	Personale delle Aree e Personale Dirigente
Internazionalizzazione e Unione europea V.P. 1 DT; V.P. 2 DT; V.P. 1 DE; V.P. 2 DE	Direzione del personale	SNA	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	4	3	Uff. Formazione	Personale delle Aree e Personale Dirigente
Trasformazione digitale V.P. 1 DAG; V.P. DGT; V.P. UDCAP; V.P. 1 DT; V.P. 1 DE; V.P. 2 DE	Direzione del personale	SNA	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	5	5	Uff. Formazione	Personale delle Aree e Personale Dirigente
Anticorruzione e trasparenza	Direzione del personale	SNA	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	15	14	Uff. Formazione	Personale delle Aree e Personale Dirigente
Economia e finanza - Bilancio e contabilità/ Economia e finanza Economia e tributi V.P. 1 DF; V.P. DGT; V.P. UDCAP; V.P. 1 RGS; V.P. 2 RGS; V.P. 3 RGS; V.P. 1 DT; V.P. 1 DE; V.P. 2 DE	Direzione del personale	SNA	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	17	15	Uff. Formazione	Personale delle Aree e Personale Dirigente
Statistica V.P. 2 RGS	Direzione del personale	SNA	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	2	3	Uff. Formazione	Personale delle Aree e Personale Dirigente
Linguistica	Direzione del personale	SNA	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	5	2	Uff. Formazione	Personale delle Aree e Personale Dirigente

<sup>30</sup> Si precisa che la *Baseline* fa riferimento al numero di corsi per settore/Macro-Area tematica previsti nella Scheda 1 Corsi inclusi nell'offerta formativa SNA 2023, allegata al Piano triennale della Formazione 2022/2024 con focus sull'annualità 2023.

<sup>31</sup> Nella Macro-Area Tematica "Management e risorse umane" si segnala il corso: "Il lavoro agile come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo".



## **ALLEGATI**

Allegato 10 – Relazione tecnica cessati 2023

Allegato 11 – Sedi RTS



#### SEZIONE 4. - MONITORAGGIO

Si premette che l'obiettivo di medio-lungo periodo è quello di coordinare le attività di monitoraggio delle diverse sezioni del PIAO per un risultato unitario aderente alle finalità perseguite dal legislatore, ovvero realizzare un monitoraggio integrato. Si è, pertanto, lavorato nell'ambito del Gruppo di lavoro interdipartimentale, per realizzare una programmazione il più possibile coordinata. A tal fine, potrà essere attivata, a partire dal 2024, all'interno del predetto Gruppo "una cabina di regia" per il monitoraggio, cui parteciperanno i responsabili delle varie sezioni del PIAO<sup>32</sup>. Inoltre, si stanno implementando nuove funzionalità all'interno del sistema di pianificazione del Ministero (SisP) per inserire anche le schede di valore pubblico. Successivamente, si svilupperà la reportistica, così da costruire un monitoraggio integrato periodico delle diverse dimensioni di creazione del valore pubblico, volto a verifiche intermedie, al fine di apportare misure correttive a fronte di eventuali criticità riscontrate, anche mediante il raccordo e l'interazione con altri soggetti responsabili delle diverse sezioni del PIAO. Andrà, infatti, costruito un nuovo e particolare tipo di modello di monitoraggio inteso come funzionale, integrato e permanente che ha ad oggetto congiuntamente tutti gli ambiti della programmazione dell'amministrazione<sup>33</sup>, ivi incluso anche lo sviluppo di rilevazioni della soddisfazione dell'utenza.

Per l'annualità 2024, in un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione, si ritiene opportuno procedere al monitoraggio secondo le modalità sotto riportate.

---

<sup>32</sup> Pna 2022 –Delibera n.7 del 17 gennaio 2023

<sup>33</sup> Il decreto-legge n 80/2021 all'art. 6, co. 3, dispone che il PIAO definisce *"le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi [...]".*



**Tabella 30 – Modalità monitoraggio**

SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 – Valore pubblico	Il <i>monitoraggio annuale 2024</i> sarà inserito all'interno della Relazione di performance.
2.2 - Performance	Il <i>Rapporto di monitoraggio intermedio al 30 giugno</i> relativo all'annualità 2024 sarà predisposto da parte dell'OIV.
	Il monitoraggio 2024 sullo stato di avanzamento delle <i>azioni positive</i> programmate, necessario per misurare gli effetti in termini di attuazione dei principi sopra descritti e più in generale di valorizzazione delle pari opportunità per le risorse umane di cui dispone l'Amministrazione, rappresenta una specifica attività affidata al CUG. In particolare, il CUG redige il Report annuale di monitoraggio per descrivere lo stato di realizzazione delle attività, i progressi e le difficoltà riscontrate nel processo di attuazione delle azioni positive, gli obiettivi e i risultati raggiunti, assicurando così gli elementi conoscitivi utili all'analisi valutativa entro il 30 marzo 2024. Di tale Report si terrà conto nella Relazione sulla performance. <sup>34</sup>
	La Relazione annuale sulla performance 2024 sarà predisposta dai CDR, con il supporto metodologico dell'OIV, entro il 30 giugno 2024.
	Il monitoraggio annuale indicatori comuni per le funzioni di supporto sarà inserito all'interno della Relazione annuale sulla performance 2024.
2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza	Il Responsabile della prevenzione, corruzione e trasparenza provvede <sup>35</sup> alla predisposizione di una relazione sui risultati dell'attività svolta, indirizzata all'organo di indirizzo politico e all'Organismo di valutazione indipendente (OIV) e pubblicata sul sito istituzionale, secondo le tempistiche annualmente definite dall'ANAC (articolo 1, comma 14 della legge n.190/2012).
	Il monitoraggio della sezione sarà effettuato secondo le indicazioni dell'ANAC, con le modalità indicate nella Sezione 2.3.10 del presente documento
	Le Attestazioni da parte dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza del 2024 saranno adottate secondo le tempistiche definite nelle Delibera annuale dell'ANAC e pubblicate nel sito istituzionale del MEF.
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 – Struttura organizzativa	Il monitoraggio annuale 2024 su tale sezione è svolto dal DAG-DP ed è trasmesso per opportuna conoscenza all'OIV
	Il monitoraggio da parte dell'OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance sarà inserito a partire dal 2025 (con riferimento al triennio 2023-2025).
3.2 – Organizzazione del lavoro agile	Il monitoraggio annuale 2024 viene effettuato da parte del DAG. L'esito del monitoraggio viene riportato nella Relazione sulla performance 2024 in una apposita sezione dedicata al lavoro agile.
	Il monitoraggio da parte dell'OIV sulla coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance sarà inserito a partire dal 2025 (con riferimento al triennio 2023-2025).
3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale	Il monitoraggio annuale 2024 su tale sezione è svolto dal DAG-DP ed è trasmesso per opportuna conoscenza all'OIV.
	Il monitoraggio da parte dell'OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance sarà inserito a partire dal 2025 (con riferimento al triennio 2023-2025).
3.3.4 – Formazione del personale	I risultati dell'attività annuale formativa sono rendicontati a cura del DAG- Direzione del personale e rappresentati in una apposita sezione nella Relazione sulla performance 2024.

<sup>34</sup> Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri

<sup>35</sup> A norma dell'articolo 1, comma 14 della legge n.190/2012



