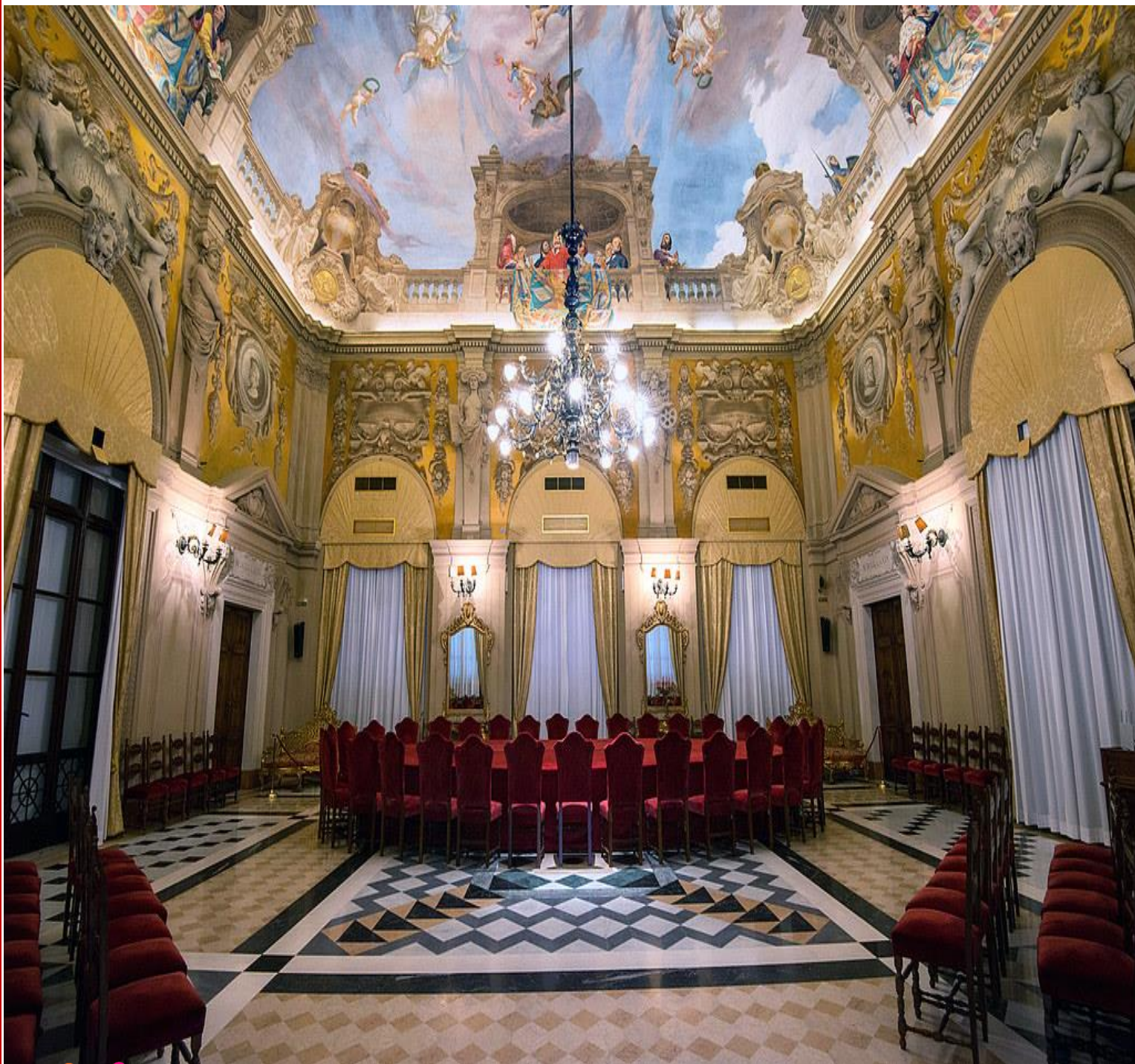


Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024



Ministero
dell'Economia
e delle Finanze



“Se tutti avanziamo insieme, il successo arriverà da solo” (Henry Ford)



SOMMARIO

PREMESSA	5
Introduzione	5
PIAO 2022- 2024 del Ministero dell’Economia e delle Finanze.	6
1 SCHEDE ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE	7
2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
2.1 Sottosezione di programmazione – <i>Valore pubblico</i>	7
2.2 Sottosezione di programmazione – <i>Performance</i>	8
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	8
2.3.1 OBIETTIVI, ATTORI E STRUMENTI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	8
RINVIO ALLEGATI:	45
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	47
3.1 Struttura organizzativa	47
3.2 Organizzazione del Lavoro agile	49
3.2.1 La diffusione del lavoro agile nel Ministero	49
3.2.2 Le condizionalità e fattori abilitanti del lavoro agile	49
3.2.3 Gli obiettivi dell’Amministrazione	52
3.2.4 Contributi al miglioramento delle performance in termini di efficienza ed efficacia	55
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	57
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente.....	57
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane.....	59
3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno.....	66
3.4 Personale non dirigenziale	66
3.4.1 Autorizzazioni di Legge per nuove assunzioni	66
3.4.2 Autorizzazioni di Legge per nuove assunzioni - Specifiche professionalità	71
3.4.3 Concorsi Unici	71
3.4.4 Mobilità, consolidamento di posizioni di comando e scorrimento graduatorie pubbliche	73
3.4.5 Personale a tempo determinato e incarichi per PNRR	73
3.5 Personale Dirigente	75
3.5.1 Autorizzazioni di Legge per nuove assunzioni – anno 2021/2022	75
3.5.2 Concorsi	76
3.5.3 Concorsi unici.....	78
3.5.4 Mobilità, consolidamento di posizioni di comando e scorrimento graduatorie pubbliche	79
3.6 Progressioni verticali	80
3.7 Assunzioni obbligatorie	81
3.8 Risorse economiche per le assunzioni del triennio – Risorse residue	83
3.9 Formazione del personale	87
4 MONITORAGGIO	91





PREMESSA

Introduzione

Con il presente documento di programmazione strategica il Ministero dell'Economia e delle Finanze dà attuazione a quanto sancito nell'articolo 6 del decreto-legge del 9 giugno 2021, n. 80¹, che ha introdotto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni² di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO)³.

In un contesto di innovazione e semplificazione dei processi e dell'attività amministrativa, il Legislatore ha voluto introdurre uno strumento che, in una logica di integrazione funzionale, facesse confluire le strategie dell'Amministrazione in un'unica direzione che conduce alla creazione del benessere (sociale, economico, ambientale, sanitario) a favore dei propri *stakeholder*, sia interni che esterni.

Il decreto-legge n. 80 del 2021⁴ stabilisce quale finalità del PIAO, sia quella di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, sia quella di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di accesso.

Il PIAO, nuovo documento di programmazione e *governance*, si proietta in un orizzonte temporale triennale con un aggiornamento annuale e rappresenta una sorta di “*testo unico*”, in quanto in esso confluiscono, dialogando tra di loro, una serie di piani strategici che fino ad oggi erano dotati di una propria autonomia temporale, contenutistica e normativa.

Il quadro normativo relativo al Piano integrato di attività e organizzazione è stato completato con il D.P.R. 24 giugno 2022, n.81⁵ recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, nonché con il D.M. 24 giugno 2022⁶ che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, dello schema di Piano Tipo al quale le amministrazioni devono conformarsi, e le modalità semplificate di redazione.

I documenti che, ai sensi del D.P.R. n. 81/2022, risultano essere assorbiti dal PIAO sono:

- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e il Piano delle azioni concrete;
- Il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione di ufficio;
- il Piano della Performance;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
- il Piano delle Azioni Positive.

¹ Convertito con modificazioni nella legge del 6 agosto 2021, n 113

² Di cui all' articolo 1, c.2 del Dlgs n.165 del 2001 con più di 50 dipendenti (ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative)

³ “In sede di prima applicazione il Piano e' adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni” (D.L. 30 aprile 2022, n. 36)

⁴ recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”

⁵ Pubblicato nella G.U. n.151 del 30 giugno 2022

⁶ A firma del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze



La struttura del PIAO 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);

Sezione IV: “Monitoraggio”.

PIAO 2022- 2024 del Ministero dell’Economia e delle Finanze.

L’articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 2021 rappresenta l’inizio di un complesso percorso di rivoluzione culturale indirizzato ad un miglioramento effettivo dell’assetto programmatico delle amministrazioni che, quindi, ha bisogno dei necessari tempi tecnici per giungere al livello di qualità e adeguatezza richiesto dal Legislatore.

A tal fine il PIAO MEF è stato progettato e verrà annualmente aggiornato in un’ottica di integrazione funzionale, anche con adeguati indicatori volti alla misurazione dei singoli impatti delle proprie strategie con una sempre maggiore attenzione alla cura della salute delle proprie risorse interne, quale presupposto fondamentale per la realizzazione del Valore Pubblico anche esterno, ed impegnandosi, in una logica di miglioramento progressivo, ad attuare per il futuro quanto richiesto per la realizzazione di un PIAO sempre più di qualità.

In questo percorso iniziale, il PIAO 2022-2024 è strutturato in Sezioni e Sottosezioni e presenta alcuni rinvii attraverso l’inserimento di link - (concernenti le Sottosezioni “Performance”, “Rischi Corruttivi e Trasparenza”, “Struttura Organizzativa”) - volti a soddisfare una logica di semplificazione e di completamento, in considerazione anche della circostanza che, alla data fissata per l’adozione del PIAO, il Piano della Performance 2022-2024 risultava già approvato dall’Organo di vertice dell’Amministrazione⁷, mentre, il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), in allineamento con il comunicato dell’ANAC del 2 maggio 2022, ne deliberava la proroga della durata del PTPCT 2021-2023.

Il PIAO 2022-2024 del MEF, pertanto, si inserisce - in un anno di transizione caratterizzato da una normativa di dettaglio definita a ridosso della scadenza prevista (30 giugno 2022) per la presentazione del PIAO 2022 - quale documento in evoluzione e punto di partenza che potrà guidare questa Amministrazione verso una vera e propria metamorfosi della programmazione e dell’integrazione, finalizzata alla realizzazione a favore dei propri stakeholder dell’obiettivo primario perseguito: ossia la creazione di Valore Pubblico.

⁷ Decreto ministeriale 27 maggio 2022



1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

ENTE	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE
SEDE LEGALE:	via XX Settembre, 97 – 00187.Roma
SITO INTERNET ISTITUZIONALE:	https://www.mef.gov.it
TELEFONO (CENTRALINO):	+39 06 476111
E-MAIL URP:	urp@mef.gov.it
E-MAIL PEC:	mef@pec.mef.gov.it
CODICE FISCALE	80415740580
REGOLAMENTO ORGANIZZATIVO	https://www.dag.mef.gov.it/dipartimento/normativa/funzioni_organizzazione/#

2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

Il presente documento condivide il Quadro di riferimento comune ai documenti di pianificazione del Ministero per il triennio 2022-2024⁸, quali la Nota Integrativa, il Piano della Performance e la Direttiva.

Tale Quadro costituisce, infatti, già da qualche anno, 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, in un'ottica di performance management (dotazioni/responsabilità) e, nel contesto esterno, gli scenari della pianificazione economico-finanziaria di pertinenza del Ministero.

2.1 Sottosezione di programmazione – Valore pubblico

Come rappresentato nel Piano performance 2022-2024⁹ e nella premessa del presente documento, al fine di uno sviluppo per progressiva gradualità, la sezione Valore pubblico sarà compiutamente implementata nel Piano Unico Integrato 2023-2025. Ciò, peraltro, all'esito della conclusione dei lavori del Gruppo interdipartimentale, costituito presso il MEF, al fine di adottare il PIAO 2023-2025, definire l'evoluzione della pianificazione del Ministero e migliorare la qualità di obiettivi e indicatori, in un'ottica di valore pubblico.

Per il triennio 2022-2024, in coerenza con il predetto Quadro comune di riferimento, le priorità politiche, le aree di attività e gli indirizzi strategici del Ministero dell'economia e delle finanze sono state individuate, in coerenza con gli assi strategici, le priorità trasversali e le missioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e con i 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals) adottati dall'ONU con l'Agenda 2030, nello schema riportato al seguente link

⁸ Contesto interno (organizzazione e mission, tipologie di attività svolte, risorse umane, risorse finanziarie), contesto esterno, relazioni con gli stakeholder e mappa stakeholder. https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/performance/piano_performance/documenti/Piano-Performance-2022-2024.pdf (pag.8)

⁹ https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/performance/piano_performance/documenti/Piano-Performance-2022-2024.pdf (pag.6)



https://www.mef.gov.it/ministero/oiv/documenti/ALLEGATO-1_Atto-di-indirizzo-per-la-definizione-delle-priorita-politiche....pdf (pag.6)

2.2 Sottosezione di programmazione – Performance

La pianificazione triennale del MEF per il triennio 2022-2024 - con riferimento alle priorità politiche e agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, in raccordo con il ciclo di bilancio - e la programmazione annuale - volta a rappresentare il piano operativo riferito all'anno 2022 per l'attuazione degli obiettivi triennali - sono dettagliate nel Piano performance 2022-2024, consultabile al link https://www.mef.gov.it/operazione_trasparenza/performance/piano_performance/documenti/Piano-Performance-2022-2024.pdf (pag. 30 e pag.44).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 OBIETTIVI, ATTORI E STRUMENTI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.3.1.1 *Gli obiettivi*

La prevenzione della corruzione e il contrasto di ogni forma di illegalità rientrano tra le priorità istituzionali del Ministero dell'economia e delle finanze, 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.

Alla prevenzione e al contrasto della corruzione concorrono, evidentemente, una pluralità di attori istituzionali, ciascuno nell'ambito dello specifico ruolo ricoperto, alcuni dei quali hanno carattere sovranazionale.

Il Ministero dell'economia e delle finanze, tenuto conto dell'entità e delle peculiari caratteristiche della struttura finanziaria dello Stato, nonché degli assetti istituzionali collegati all'adozione della moneta unica e all'appartenenza ad Istituzioni e Organismi internazionali, partecipa a processi di livello sovranazionale nei quali sono spesso coinvolti interessi di soggetti privati di rilevantissime dimensioni economiche. A fronte di tali interessi, le tutele e i controlli esistenti si presentano ancora in uno stadio estremamente parcellizzato ed embrionale, sicché il loro sviluppo deve essere necessariamente demandato all'attività progettuale e alla cooperazione degli Stati interessati, essendo le Organizzazioni Internazionali sprovviste, per loro natura, di tecnostrutture centrali di controllo e repressione.

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.

A fronte di ciò, la strategia di prevenzione del rischio in ambito MEF continua ad essere volta a dare completa attuazione alle disposizioni contenute nella legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”, successivamente novellata dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, che ha introdotto rilevanti modifiche intervenendo nel quadro organico degli strumenti e delle responsabilità disegnato dalla legge n. 190 del 2012 e dai relativi provvedimenti normativi attuativi (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in



materia di pubblicità e trasparenza; decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, in tema di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi; d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”).

Ciò premesso, anche per il triennio 2022-2024, il Ministero dell’economia e delle finanze, in linea con la vigente normativa e con il PNA, intende proseguire il percorso di prevenzione del rischio corruttivo avviato con il PTPCT 2014 – 2016 e ulteriormente sviluppato con i Piani successivi.

Le Linee guida emanate dall’OIV nel mese di maggio 2016 per l’implementazione del ciclo della performance nel MEF, integrato e collegato con il processo e con i documenti della pianificazione strategico-finanziaria e di bilancio, hanno introdotto elementi finalizzati alla semplificazione delle attività e degli adempimenti da porre in essere per il triennio di riferimento.

Si prevedeva, inoltre, che le misure contenute nel Piano di prevenzione della corruzione e nel Programma triennale per la trasparenza e l’integrità dovessero divenire dei veri e propri obiettivi da inserire nel sistema di pianificazione e programmazione e nei relativi documenti, in modo da rendere l’attuazione della trasparenza e dell’integrità una responsabilità organizzativa oggetto di misurazione.

La prevenzione della corruzione e la trasparenza dell’azione amministrativa sono quindi divenute, in questi anni, parte integrante delle attività istituzionali delle strutture. Gli sforzi tesi a garantire la più ampia trasparenza dell’azione amministrativa riguardano trasversalmente le attività di tutto il Ministero, tenendo conto delle diverse priorità politiche individuate nell’atto di indirizzo.

Conseguentemente, nel Piano della performance per il 2022¹⁰ sono presenti, per ciascun Dipartimento, specifici obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, così come rappresentato nella relativa Tabella 1 sotto riportata.

Tabella 1 - Obiettivi Pianificazione 2022 del MEF collegati alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza

Struttura	Obiettivi anno 2022
Gabinetto e Uffici di diretta collaborazione all’opera del Ministro	Presidio del processo in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza all’interno dell’Amministrazione economico-finanziaria
Dipartimento del Tesoro	<i>Nell’ambito del Gruppo di lavoro interdisciplinare per il supporto al RPCT, coordinamento delle attività relative all’aggiornamento e alla verifica delle misure di anticorruzione e trasparenza contenute nel PTPCT. In particolare, collaborazione e supporto al RPCT del MEF nella prosecuzione dell’analisi e revisione dei processi individuati in ambito dipartimentale ai fini anticorruzione, per la valutazione del più corretto livello di esposizione al rischio da attribuirvisi. Individuazione e mappatura dei processi conseguenti all’attribuzione di nuove competenze per effetto del DPCM del 26/06/2019.</i>
Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato	Attuazione delle disposizioni normative in tema di anticorruzione e trasparenza contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.
Dipartimento dell’Amministrazione generale, del Personale e dei Servizi	Prevenzione e contrasto di ogni forma di corruzione e presidio della trasparenza nel MEF, mediante l’attuazione delle misure strategiche delineate nel PTPCT 2021-2023.
Dipartimento delle Finanze	Attuazione delle misure previste nel PTPCT e predisposizione dei documenti di monitoraggio.

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

¹⁰ https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/performance/piano_performance/index.html (pag.85)



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, redatto in conformità a quanto previsto dalle Linee guida ANAC adottate con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016.

2.3.1.2 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:
 - predisporre 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.

In ordine alla definizione dei ruoli e dei poteri del RPCT, appare utile richiamare quanto previsto dal PNA 2019 (Parte IV par. 8) e dalla delibera del Consiglio dell'ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018. In particolare, viene precisato che: *"I poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il Legislatore assegna al RPCT che è quello di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi (PTPC) ... tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno delle amministrazioni ed enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni anche al fine di contenere fenomeni di maladministration. In tale quadro, è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile."*

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.

➤ **I Referenti per la prevenzione della corruzione**

In data 27 maggio 2015 è stato adottato dal Ministro dell'economia e delle finanze un decreto con il quale si è provveduto all'individuazione dei **referenti per la prevenzione della corruzione** del Ministero dell'economia e delle finanze, riguardo a ciascuna struttura dirigenziale generale 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.

Con riferimento all'articolazione periferica del MEF, in ragione dell'attività di coordinamento prevista dal decreto ministeriale 17 luglio 2014, sono stati individuati quali Referenti per le Ragionerie territoriali dello Stato e per gli Uffici di segreteria delle Commissioni tributarie provinciali e regionali, rispettivamente l'Ispettore generale di Finanza del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e il Direttore della Direzione della Giustizia tributaria del Dipartimento delle finanze.

Ai sensi dell'art. 16, commi 1-bis, 1-ter e 1-quater, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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.

➤ **La Struttura di supporto al RPCT**

Per fornire il necessario supporto operativo al RPCT allo svolgimento delle attività previste in attuazione della legge n. 190 del 2012, con decreto ministeriale 8 giugno 2017 (di individuazione e attribuzione degli Uffici di livello dirigenziale non generale dei Dipartimenti del MEF) è stato istituito, nell'ambito degli uffici di staff del Capo Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del personale e dei servizi e con effetto dal 1° ottobre 2017, l'*Ufficio per il supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e la trasparenza*. All'ufficio, in particolare, sono attribuiti i compiti di svolgere le necessarie attività istruttorie ai fini della predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e di provvedere al coordinamento delle attività relative all'attuazione di quanto ivi contenuto e al monitoraggio sull'attuazione delle misure previste.

Con il citato decreto 8 giugno 2017 è stata, inoltre, individuata la competenza del Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del personale e dei servizi – Direzione della comunicazione istituzionale - Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) in materia di coordinamento delle attività di ricezione, smistamento e monitoraggio delle istanze di accesso presentate al Ministero e di tenuta e aggiornamento del "Registro degli accessi", così come raccomandato nelle Linee guida ANAC di cui alla Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016.

➤ **I Rappresentanti dipartimentali**

In coerenza con la previsione di cui all'articolo 4 del decreto ministeriale 27 maggio 2015 precedentemente citato, il RPCT ha invitato i vari Dipartimenti a designare un proprio rappresentante in seno al gruppo di lavoro multidisciplinare per coadiuvare il RPCT stesso nell'attuazione della strategia di prevenzione all'interno dell'organizzazione ministeriale.

Alla data di predisposizione del presente documento 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 (per gli Uffici centrali), Capo della Direzione Sistema informativo della fiscalità, e il Dott. Fiorenzo Sirianni (per gli Uffici di segreteria delle Commissioni tributarie), Capo della Direzione della Giustizia tributaria.

➤ **I gruppi di lavoro**, ove individuati, a supporto dei Referenti della prevenzione della corruzione, collaborano con i Referenti nell'implementazione delle attività di cui al punto precedente.

Partecipano all'attuazione della strategia di prevenzione anche:

1. tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza: essi: a) svolgono un'attività informativa nei confronti del RPCT e dell'autorità giudiziaria; b) collaborano attivamente al fine di assicurare la corretta attuazione delle misure di prevenzione previste dalla presente sezione e della normativa in materia di prevenzione della corruzione; c) partecipano al processo di gestione del rischio; d) propongono le misure di prevenzione; e) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione; f) adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
2. l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il quale: a) partecipa al processo di gestione del rischio; b) tiene conto dei rischi e delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei propri compiti; c) svolge un'attività di *audit* in materia di trasparenza amministrativa; d) esprime un parere obbligatorio sul Codice di comportamento;
3. l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), individuato all'interno della Direzione del Personale, il quale gestisce i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità giudiziaria e propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
4. i dipendenti, chiamati a: a) partecipare al processo di gestione del rischio; b) osservare le misure contenute nel PIAO-Rischi corruttivi e trasparenza; c) segnalare le situazioni di illecito secondo le modalità stabilite dalla legge e dalle procedure interne; d) comunicare le situazioni di conflitto di interessi;
5. i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione, i quali devono osservare le misure previste dal PIAO-Rischi corruttivi e trasparenza, conformando la propria condotta alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e segnalando, altresì, le situazioni di illecito.

2.3.1.3 *Processo e modalità di predisposizione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza*

Il processo complessivo di gestione del rischio, attivato presso il Ministero dell'economia e delle finanze, è stato sviluppato parallelamente all'attività di predisposizione della presente sezione.

Già a partire dalla prima stesura del Piano, il suddetto processo si è configurato come un percorso partecipato che, attraverso il coinvolgimento di tutte le strutture dell'amministrazione ai diversi livelli, ha consentito di individuare e mappare i numerosi processi svolti e di valutare il livello di rischio corruttivo inerente agli stessi.

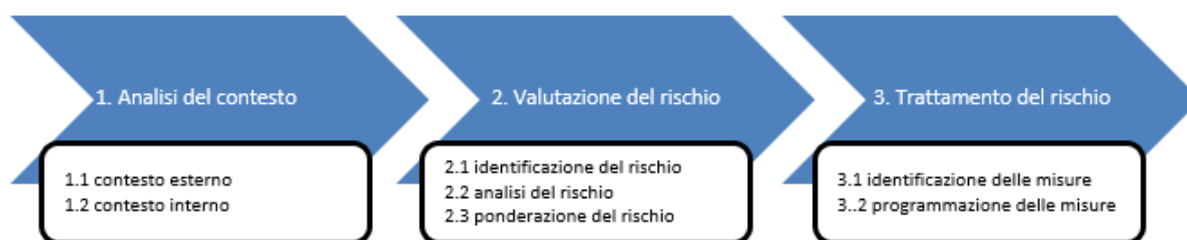


L'analisi è stata avviata a partire dall'esame delle attività svolte da ciascun ufficio, secondo le rispettive attribuzioni definite dal Regolamento di organizzazione del Ministero dell'economia e delle finanze. In base alle risultanze di tale analisi è stato stilato l'elenco dei processi soggetti a rischio corruttivo con un'attenzione particolare per quei processi che rientravano fra le aree obbligatorie individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013, cui sono stati aggiunti i processi tipici e peculiari dell'attività istituzionale dell'Amministrazione.

Sono state così individuate alcune macro-aree di attività evidenziando, per ciascuna di esse, il rischio di commissione di reati, nonché quello specifico di corruzione espressi in termini numerici e probabilistici.

La strategia della prevenzione della corruzione in ambito MEF alla base della presente sezione, risulta in linea con quanto già realizzato con le precedenti esperienze, in un'ottica tuttavia, di continuo miglioramento, realizzato attraverso gli aggiornamenti annuali al Piano stesso.

Già con il PNA 2013, l'Autorità Nazionale Anticorruzione aveva individuato nei "Principi e linee guida UNI ISO 31000 2010" (riprodotti nell'Allegato 6 dello stesso Piano) i principi fondamentali per una corretta gestione del rischio. Pertanto, ponendo tali principi a monte del processo di gestione del rischio, come sotto evidenziato, gli stessi hanno rappresentato l'asse portante dell'intero processo di gestione del rischio in ambito MEF.



Le risultanze dello svolgimento e della realizzazione operativa delle tre macro-fasi principali (Analisi del contesto, Valutazione del rischio e Trattamento del rischio) illustrate nella figura sopra riportata, sono dettagliatamente riepilogate nei successivi paragrafi.

Per la redazione della presente sezione si è, inoltre, tenuto conto delle risultanze del monitoraggio sull'efficacia delle misure generali e specifiche introdotte con i precedenti Piani.

2.3.1.4 LA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO IN AMBITO MEF

Come già evidenziato nel paragrafo dedicato alle modalità di predisposizione della presente sezione, il processo complessivo di gestione del rischio, attivato presso il Ministero dell'economia e delle finanze, è stato sviluppato parallelamente all'attività di predisposizione della stessa¹¹.

A conclusione dell'attività di ricognizione e mappatura dei processi, nel precedente PTPCT 2021 - 2023 risultavano analizzati ed associati alle relative strutture n. 1.035 processi organizzativi del Ministero. Per 220 di tali processi sono state proposte misure specifiche di prevenzione e mitigazione dei rischi corruttivi.

¹¹ Per un'illustrazione delle attività svolte a partire dal 2015, si rimanda al PTPCT 2018-2020 e all'aggiornamento successivo (PTPCT 2019 - 2021, pag. 21).



In linea con quanto previsto dal Piano 2021-2023 e precedenti, relativamente ai processi per i quali non è stato ancora determinato il *rating* di rischio, le strutture interessate sono state invitate a procedere alla individuazione degli eventi rischiosi e 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.

Al termine degli aggiornamenti effettuati nel corso del 2021 e nei primi mesi del 2022, al netto delle ultime modifiche organizzative nell'ambito del Ministero, risultano attualmente analizzati ed associati alle rispettive strutture n. 1.049 processi, 224 dei quali sono oggetto di trattamento attraverso misure specifiche di prevenzione e mitigazione dei rischi corruttivi.

2.3.1.4.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come gli ambiti entro cui si realizza l'azione del Ministero e le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera - con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio - possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

L'analisi del contesto esterno deve necessariamente tener conto dello scenario macroeconomico delineato all'interno della Nota di aggiornamento del DEF 2021 (NaDEF), riportato nel Quadro di riferimento comune ai documenti di pianificazione del Ministero (Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione 2022 e Nota Integrativa alla Legge di Bilancio 2022- 2024).

Premesso che il Ministero dell'economia e delle finanze è articolato in strutture centrali (con sede a Roma) e periferiche (con sedi a livello regionale e provinciale) e che esercita competenze a livello statale e sovranazionale che, per ampiezza e complessità, hanno poche analogie nel panorama della pubblica amministrazione italiana, è opportuno evidenziare, in primo luogo, che, nel merito delle funzioni istituzionali in essere entro il sistema MEF, le attività svolte nei diversi Dipartimenti del Ministero sono spesso ad alto contenuto di specializzazione tecnica e comunque, molto diversificate fra loro, sia dal punto di vista dei contenuti, sia dal punto di vista degli interlocutori pubblici e privati coinvolti.

La fase di rilancio che il Paese sta vivendo richiede la massima attenzione alla prevenzione dei rischi di corruzione, affinché gli impegni presi per la realizzazione del PNRR nel campo della digitalizzazione, dell'innovazione, della transizione ecologica, della sanità e delle infrastrutture possano trovare piena realizzazione.

Con riguardo al Ministero dell'economia e delle finanze, la *governance* del PNRR presenta alcune peculiarità previste proprio dalla normativa vigente. Infatti, presso il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero è stato istituito, dall'art. 6 del decreto legge n. 77 del 2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108, un ufficio centrale di livello dirigenziale generale, denominato Servizio centrale 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 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

L'intesa muove dalla consapevolezza che un intervento dalla portata di assoluta rilevanza, come il PNRR, destinato a essere il volano per il rilancio e la crescita del paese, richieda la più stretta sinergia tra le Amministrazioni, in linea, peraltro, con quanto richiesto dalle norme europee per contrastare i casi di



frode, corruzione, conflitti di interesse e doppi finanziamenti, lesivi degli interessi finanziari dell'Unione. Quanto alle modalità di collaborazione, è sancita la condivisione - anche mediante l'interoperabilità delle rispettive banche dati - di un importante patrimonio informativo, costituito da dati e informazioni sui soggetti attuatori, realizzatori ed esecutori degli interventi finanziati dal PNRR.

Per l'analisi dei fattori esogeni all'Amministrazione rappresentati da variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, vale la pena soffermarsi su alcuni indici di percezione e giudiziari del fenomeno corruttivo nel contesto nazionale che influiscono sulla realizzazione dell'analisi del rischio corruttivo e sulla corretta determinazione di azioni di contrasto.

L'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) 2021 pubblicato il 25 gennaio 2022 da *Transparency International* classifica l'Italia al 42esimo posto sui 180 Paesi oggetto dell'analisi, facendole compiere un balzo di addirittura 10 posti nel quadro internazionale e guadagnando tre punti dall'ultima rilevazione, ottenendo il punteggio di 56 su 100.

Tuttavia, se da un lato cresce la fiducia internazionale, dall'altro si è ben lontani dalla media dell'Unione Europea che si attesta a 64 punti. In buona sostanza, l'Italia ha guadagnato 14 punti in dieci anni.

Accanto alla misura di "percezione", è possibile approssimare con dati oggettivi l'incidenza del fenomeno corruttivo nel contesto nazionale, attraverso il conteggio del numero di sentenze di condanna pronunciate per i reati contro la pubblica amministrazione. Trattasi, in effetti, di un metodo frequentemente utilizzato per catturare l'evoluzione dei reati di corruzione nel tempo e a livello territoriale, nell'ipotesi in cui l'efficienza e l'integrità del sistema giudiziario e gli strumenti sanzionatori di cui dispone siano costanti nel tempo e all'interno delle diverse aree geografiche.

Nella successiva Tabella sono riportati i dati relativi alle sentenze definitive di condanna per reati di natura corruttiva, pronunciate negli ultimi cinque anni 2017-2021.

Delitti contro la Pubblica Amm.ne	Procedimenti definiti presso la Corte di Cassazione per grandi voci di reato dal 2017 al 2021									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Valore ass.to	Comp. %	Valore ass.to	Comp. %	Valore ass.to	Comp. %	Valore ass.to	Comp. %	Valore ass.to	Comp. %
	2.461	4,4%	2.738	4,8%	2.436	4,7%	1.795	4,8%	1.953	4,2%

Fonte: elaborazione Mef su dati statistici Corte di Cassazione - Statistiche

A fronte di un leggero incremento delle sentenze definite per reati contro la pubblica amministrazione, la tabella mostra, tuttavia, un seppur lieve calo nella composizione in percentuale rispetto alle altre tipologie di reato.

➤ Relazioni con gli Stakeholders

Il governo dei rapporti con tutti i "portatori di interesse" - gli *stakeholders* - 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 *stakeholders*, con i quali sviluppare un dialogo durante l'intero processo di interazione, dalla comprensione delle loro priorità alla comunicazione dei risultati attesi.



In tale logica nell'ambito del Piano della Performance 2022-2024¹² sono stati descritti gli *stakeholder* del Ministero, secondo una classificazione fondata sulla natura dei destinatari.

A riguardo occorre evidenziare che, 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, ai fini 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.

L'ampiezza, la varietà e la portata delle attività condotte all'interno del MEF, quindi, fanno sì che gli *stakeholders*, siano talvolta *a-specifici* e difficilmente circoscrivibili, il che potrebbe, a volte, rendere difficile l'analisi delle correlazioni tra attività/processi/rischi e misure di mitigazione.

2.3.1.4.2 *Analisi del contesto interno*

L'identificazione del contesto interno consente di delineare il quadro organizzativo entro cui si svolgono le attività del Ministero e ne individua le linee di azione. Essa rappresenta quindi una fase fondamentale in quanto propedeutica all'individuazione dei rischi a cui l'Amministrazione stessa si sottopone in ragione delle attività che è chiamata a svolgere.

L'analisi del contesto interno, oltre che sui dati generali relativi all'organizzazione e alla *mission*, alla tipologia di attività svolte, alla struttura organizzativa ed alle risorse umane, per i quali si fa rinvio sia al Piano della Performance 2022-2024, sia all'apposita sezione del PIAO "Organizzazione e capitale umano", è basata sulla rilevazione e l'analisi dei processi organizzativi, ossia la "mappatura dei processi", che, nello specifico, è consistita nell'individuazione dei processi, delle fasi/attività in cui i processi si estrinsecano e delle responsabilità legate a ciascuna fase. Tale verifica ha assunto carattere strumentale ai fini dello svolgimento delle successive fasi di valutazione e trattamento del rischio corruttivo.

Dalla complessa attività di mappatura è scaturito, infine, l'elenco dei processi, individuati per ciascuna Struttura (**Allegato 1 – Catalogo dei processi**), elenco che rappresenta l'attività dell'Amministrazione nel suo complesso e non soltanto i processi che potrebbero ritenersi a maggior rischio corruttivo.

Il consolidamento della mappatura dei processi e la sua revisione, in conseguenza del riassetto organizzativo introdotto con il dPCM 26 giugno 2019, n. 103, come modificato dal successivo dPCM 30 settembre 2020 n. 161 caratterizzerà le attività di questo Ministero per tutto il 2022, e sarà svolto attraverso l'applicativo web PTPCT di cui si è fatto cenno al precedente par. 2 (gestione del rischio).

¹² https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/performance/piano_performance/documenti/Piano-Performance-2022-2024.pdf



2.3.1.5 *Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti*

2.3.1.5.1 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)¹³.

La fase di valutazione del rischio in ambito MEF è stata scomposta nelle seguenti sotto-fasi di:

- *Identificazione degli eventi rischiosi*, con l'obiettivo di individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi (o alle singole fasi) di pertinenza dell'Amministrazione;
- *Analisi del rischio*, con l'obiettivo di comprendere le cause del verificarsi degli eventi corruttivi e, conseguentemente, 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*, con lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi del MEF e il contesto in cui lo stesso opera.

In corrispondenza di ciascun processo e delle relative fasi sono stati indicati, in condivisione con le singole strutture, i possibili rischi associati alle singole fasi 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 ha portato all'elaborazione del Registro dei rischi che, nella versione aggiornata al 31 dicembre 2021 consta di 223 fattispecie, debitamente codificate e abbinate ai processi (**Allegato 2 – Registro dei rischi**).

Nella successiva attività di valutazione degli eventi rischiosi e del conseguente livello di rischio associato sono stati coinvolti i Responsabili delle strutture organizzative interessate e i Referenti per la prevenzione della corruzione. La valutazione è stata effettuata considerando il valore del rischio "inerente", ovvero l'entità del rischio in assenza di azioni di risposta intraprese.

¹³ Aggiornamento 2015 al PNA, par. 6.4, pag. 19.



La raccolta dei dati funzionali alla valutazione del livello di rischio è stata effettuata mediante la somministrazione di un questionario per ciascuna struttura organizzativa titolare del rischio. Il questionario, predisposto secondo le indicazioni fornite nell'allegato 5 del PNA 2013, è stato debitamente modificato ed adeguato alle esigenze di rilevazione dei rischi in considerazione delle tipicità associate alle attività istituzionali svolte dal Ministero. Ciò ha reso quindi la modalità di rilevazione mediante il questionario maggiormente idonea a rilevare il livello di rischio di corruzione specificamente attribuibile agli obiettivi istituzionali e alla realtà operativa che caratterizza l'attività del Ministero. Nell'attività di acquisizione dei dati necessari si è tenuto conto anche dei dati oggettivi riferibili a casi giudiziari verificatisi nell'ultimo triennio.

Mediante il questionario si è proceduto 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 è proceduto a misurare la discrezionalità del processo, la sua rilevanza esterna, la complessità, il valore economico inteso come la sua attitudine 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.

Relativamente agli **indici di valutazione dell'impatto**, il questionario somministrato ha misurato l'impatto organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine dell'amministrazione. La misurazione è stata eseguita 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 è stato ottenuto come valore medio delle modalità osservate, ossia delle singole valutazioni espresse per tipologia di rischio. La medesima metodologia è stata utilizzata per individuare l'indicatore di impatto.

Le misure finali degli indicatori di probabilità ed impatto, così ottenute, sono state 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 è stato da ultimo arrotondato per eccesso all'unità superiore, in via prudenziale, per compensare un'eventuale sottostima del rischio. È stato quindi ottenuto un *rating* complessivo di rischio a quattro livelli: trascurabile, medio, rilevante e critico. L'indicatore finale di rischio per ciascun processo è stato infine individuato privilegiando l'operatore "massimo" fra gli indicatori di rischio specifico associati a ciascun processo.

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

L'analisi dei rischi ha previsto 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;

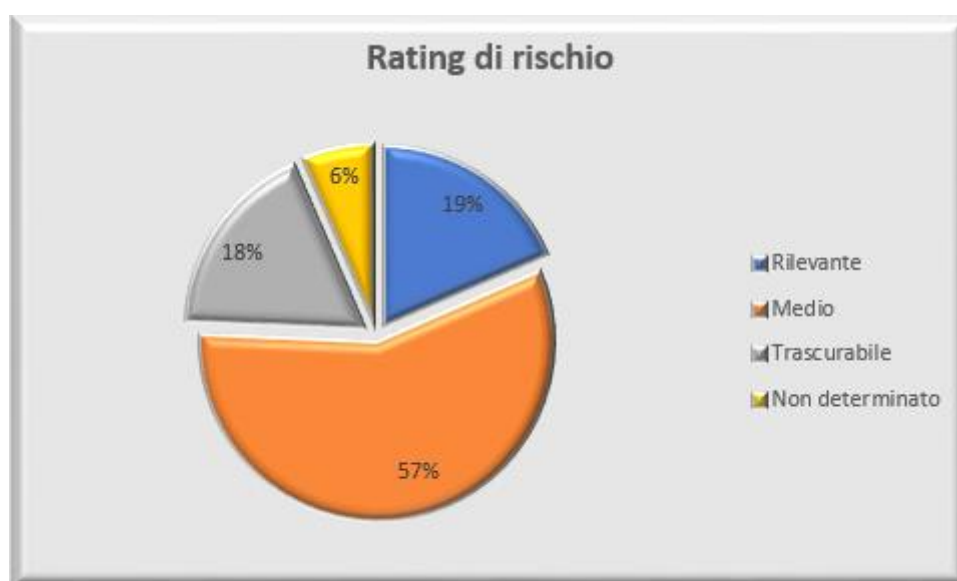


- integrazione delle misure individuate precedentemente nei casi di insufficienza della misura in termini di mitigazione del rischio ed identificazione delle ulteriori proposte di mitigazione del rischio da predisporre per il triennio a seguire.

Il grado di esposizione al rischio di corruzione allo stato attuale è quindi sintetizzato, per ciascun Dipartimento e struttura sotto-ordinata, in apposite schede (**Allegato 3 – 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.

Nel seguente grafico è evidenziata la situazione complessiva di livelli di rischio delle strutture ministeriali aggiornata alla data del 31 dicembre 2021:

Grafico 3 – Rating di rischio al 31/12/2021



Rispetto allo scorso anno, a seguito di *assessment* dei processi e rivalutazione dei controlli in atto¹⁴, si conferma la percentuale degli eventi rischiosi di livello “rilevante” (al 19%); il livello “basso/trascurabile” è aumentato (dal 16% al 18%); aumenta leggermente l’area di rischio degli eventi di livello “medio” (dal 55% al 57%).

L’area di rischio “non determinato” (dal 10% al 6%) è diminuita a seguito della riconsiderazione di alcune attività riconducibili a processi per i quali non risultava ancora completata l’analisi del rischio.

È utile ricordare che l’analisi condotta nel PTPCT 2017-2019¹⁵ aveva già confermato le criticità e i livelli di rischio più elevati, in riferimento ai processi riconducibili alle cd. aree generali con alto livello di probabilità di evento rischioso, già individuate nel PNA (es: acquisizione di beni e servizi, incarichi e nomine, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, affari legali e contenzioso).

Infatti, per taluni processi, riconducibili alle suddette aree, si erano registrati livelli di rischio “rilevante” come, ad esempio, nei casi di procedure di acquisto di beni e servizi in economia e/o di esecuzione di

¹⁴ Per controlli in atto si intendono le misure specifiche adottate con i precedenti PTPCT.

¹⁵ Per l’analisi di dettaglio si rimanda al PTPC 2017-2019 pag. 44-45.



lavori sotto la soglia comunitaria, conferimento da parte del MEF di incarichi di collaborazione e di consulenza a soggetti esterni all'amministrazione, previsione ed organizzazione del fabbisogno di beni informatici, gestione dei ricorsi, controllo analogo sulle società *in house* ecc.

Ad esse tuttavia si erano aggiunte diverse “aree di rischio specifiche”, individuate a seguito della rilevazione e analisi dei processi organizzativi fra le quali, ad esempio, attività pre-legislativa e, più in generale, quella di esame e proposta su atti governativi/proposte di legge/emendamenti parlamentari, proposta di atti normativi su impulso degli uffici, emissione a medio/lungo termine di titoli domestici, operazioni finanziarie volte alla ristrutturazione delle passività del Tesoro (strumenti finanziari derivati), erogazione fondi per la prevenzione del fenomeno dell'usura, ecc.. Per questi processi il precedente Piano anticorruzione ha previsto un rafforzamento dei presidi anticorruzione attraverso l'individuazione di misure specifiche.

2.3.1.5.2 *Trattamento del rischio*

La fase relativa al trattamento del rischio è tesa ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

In particolare, tutte le misure debbono essere adeguatamente programmate per quanto concerne la tempistica e le fasi di attuazione, gli uffici responsabili dell'attuazione della misura, gli indicatori di monitoraggio e i valori attesi e, in caso di impossibilità di dare attuazione ad una misura prevista nella pianificazione deve essere adeguatamente motivata.

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la 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 in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione dell'organizzazione.

Come già evidenziato nei Piani triennali dell'Amministrazione, da ultimo nel PTPCT 2021-2023, la fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è stata finalizzata all'individuazione di interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

La proposta delle singole misure, effettuata dai Dirigenti di ciascuna struttura interessata alla luce degli eventi rischiosi individuati e dei relativi fattori abilitanti, è stata elaborata sulla base delle seguenti macro-tipologie individuate dal RPCT:

1. *Standardizzazione e controllo* delle scelte compiute nelle fasi del processo (attraverso circolari/linee guida/regolamenti);
2. *Trasparenza e tracciabilità* delle attività;
3. *Rotazione* dei soggetti a rischio (RUP, commissari di gara, collaudatori, operatori economici, ecc.);

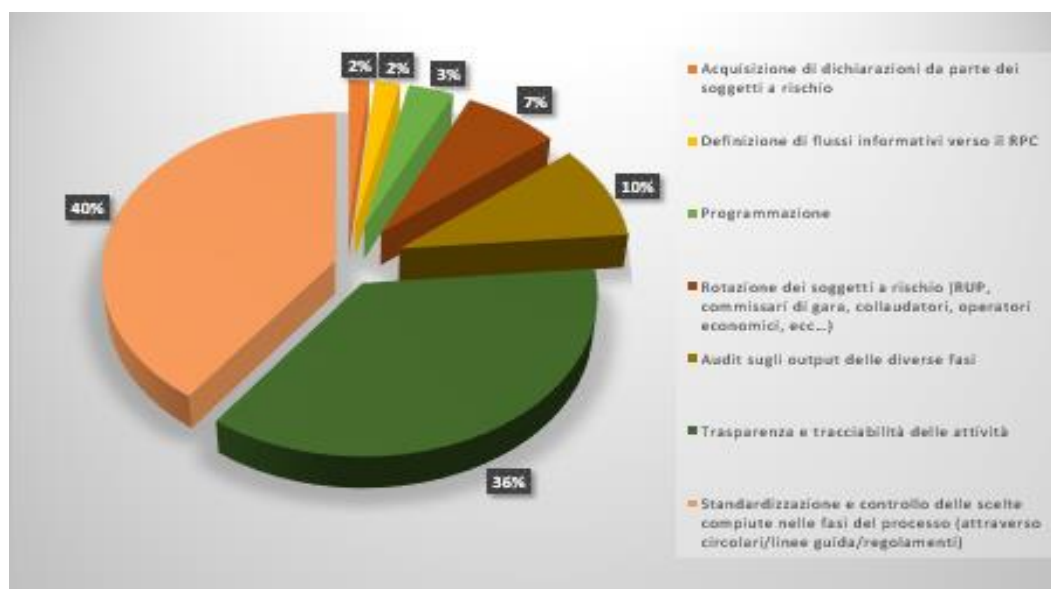


4. *Acquisizione di dichiarazioni da parte dei soggetti a rischio;*
5. *Audit sugli output delle diverse fasi;*
6. *Definizione di flussi informativi verso il Responsabile per la prevenzione della corruzione;*
7. *Programmazione delle attività istituzionali.*

Ai processi che presentavano un livello di esposizione al rischio “rilevante o critico” sono pertanto state assegnate misure di prevenzione con predisposizione di schede specifiche contenute nell’allegato 4 al PTPCT 2019-2021. Su tali misure è stato effettuato nel corso degli anni e, da ultimo nel 2021, il necessario monitoraggio per verificarne la corretta applicazione e il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Di tale monitoraggio si dà evidenza, in sintesi, nel paragrafo 4.1.

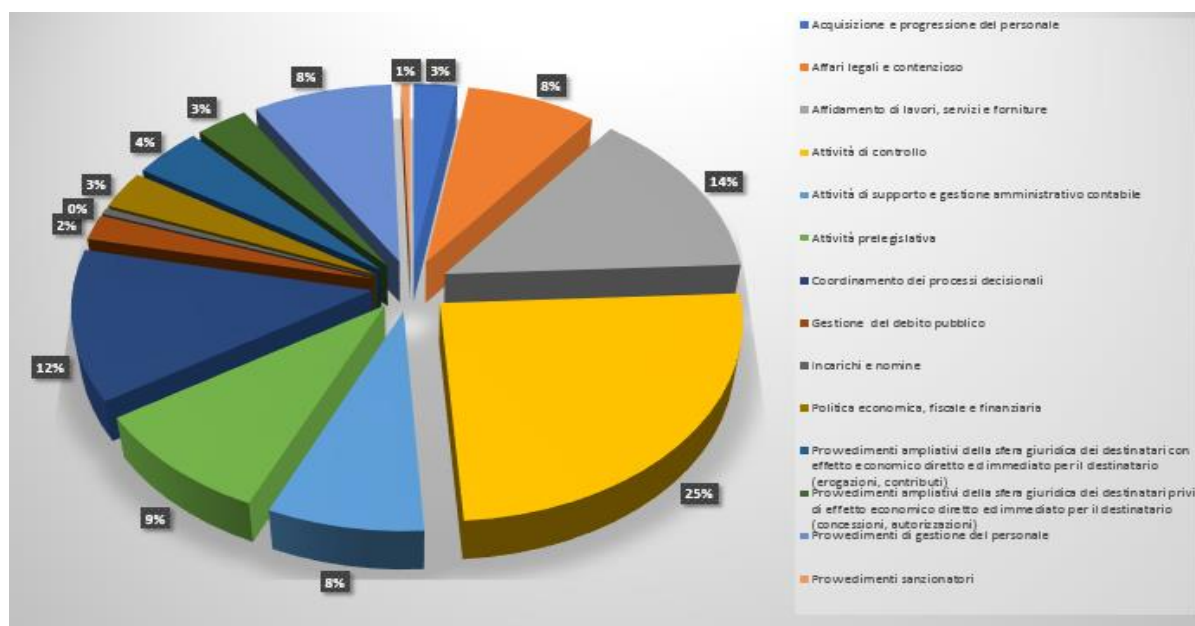
Nel seguente grafico si fornisce la rappresentazione complessiva delle tipologie di trattamento del rischio associate ai processi del MEF per i quali sono state proposte misure specifiche di prevenzione:

Grafico 4 – Macro-tipologie di trattamento del rischio al 31/12/2021



Nel grafico 5 vengono invece rappresentate le Aree di rischio alle quali sono stati associati i processi risultati poi a rischio rilevante:

Grafico 5 – Aree di rischio cui si riferiscono i processi con livello di rischio rilevante al 31/12/2021



Una buona parte delle misure di prevenzione del rischio corruttivo sono state progettate e attuate avvalendosi di procedure informatiche in uso presso questa Amministrazione, fortemente impegnata nella direzione dell'innovazione tecnologica per la gestione dei processi.

2.3.1.6 Programmazione delle attività di gestione del rischio per il 2022

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 nuove competenze del Ministero dell'economia e delle finanze derivanti dall'entrata in vigore del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Pertanto, il 2022 è e sarà prioritariamente dedicato alla complessa attività di *assessment*, caratterizzata dalla revisione dei processi già mappati, ma passati da una Struttura all'altra, e dalla mappatura dei nuovi processi derivanti dalle competenze assegnate con il PNRR.

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 2022 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.



2.3.1.7 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.

2.3.1.7.1 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 la descrizione più dettagliata delle misure si rimanda alle schede analitiche (**Allegato 4 – Misure specifiche**), nelle quali sono individuati:

- Le Direzioni e gli *Uffici responsabili dell'attuazione* della misura;
- I *processi sottoposti a trattamento*, risultanti dalle attività di gestione del rischio svolte negli anni precedenti e proseguite nel 2021 e che sono logicamente collegati con le risultanze dell'analisi del rischio riportate nell'Allegato 3 – Schede processi Rischi;
- Gli *indicatori di attuazione* delle misure e i relativi *target*;
- Lo *stato di attuazione al 1° gennaio 2022*, risultante dal monitoraggio svolto nel corso del precedente anno che, in taluni casi, ha evidenziato la necessità di modificare la misura ovvero di posticipare i tempi di attuazione;
- La *programmazione* nel triennio, con l'indicazione delle misure da attuare (e i relativi tempi) e di quelle in corso di attuazione. Queste ultime sono costituite principalmente da misure di trasparenza e tracciabilità, la cui realizzazione è continua negli anni, e da misure di standardizzazione avviate con l'emanazione di singoli atti (direttive, *check-list*, ecc..), di cui andrà verificata l'effettiva applicazione in sede di monitoraggio.

Per le misure da attuare entro il 2022 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.

In aggiunta alle misure sopra richiamate vanno considerate quelle, anch'esse aventi carattere specifico, che il Ministero ha adottato in attuazione dei PTPCT antecedenti al PTPCT 2017-2019, delle quali si è data contezza nelle Relazioni annuali al Ministro¹⁶, offrendosi in tal modo un quadro d'insieme degli interventi di prevenzione dei rischi corruttivi posti in essere, anche ai fini del monitoraggio e della valutazione degli effetti della strategia della prevenzione della corruzione.

In tale sede, si rende necessario osservare che le misure rappresentate nel citato Allegato 4 tengono conto del monitoraggio svolto nel 2021, nelle more dell'avvio delle attività di *assessment*, resesi indispensabili a conclusione del nuovo assetto organizzativo in ambito MEF.

¹⁶ Reperibili nel sito istituzionale del MEF al seguente indirizzo: (http://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/altri_contenuti/prevenzione-corrruzione/relazione/archivio/index.html.)



2.3.1.7.2 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 2022.

A tal fine, si è tenuto conto degli esiti del monitoraggio svolto nel 2021, 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.

2.3.1.7.3 Codice di comportamento

Con D.M. 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 d.P.R. 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 aggiornamento del Codice, analisi delle segnalazioni delle violazioni dello stesso e gestione dei dati relativi alle condotte illecite accertate e sanzionate.

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 all'1/06/2022	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	31/10/2022

In attuazione di detta misura, l'UPD avrà, pertanto, cura di trasmettere al RPCT le informazioni per il monitoraggio sull'attuazione del Codice con cadenza semestrale, salvi i casi per i quali sia necessario informare tempestivamente il RPCT.

Ai fini della più ampia e consapevole conoscenza dei contenuti del Codice di comportamento, anche nel 2022 si provvederà a proporre al personale la fruizione di corsi di formazione organizzati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA).

Inoltre, nel corso del 2021 è proseguita l'attività di aggiornamento del Codice di comportamento del Ministero dell'economia e delle finanze (D.M. del 10 aprile 2015), avviata nel 2020.



In particolare, a valle dell'attività istruttoria già espletata, sono state recepite le proposte formulate dalla Direzione del personale – Ufficio XI (UPD), nonché delle Strutture dipartimentali interessate dalle disposizioni contenute nei Codici allegati (Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche mobbing; Codice etico e di comportamento dei dirigenti dei Servizi Ispettivi di finanza pubblica; Linee guida per l'attività ispettiva del Dipartimento del Tesoro) e si è provveduto alla formulazione di un nuovo Schema di Codice di comportamento sottoposto all'attenzione del Sig. Ministro.

Ad oggi sono in corso le attività di analisi e aggiornamento prodromiche all'avvio della procedura di partecipazione prevista dall'art. 54, comma 5 del D.lgs. n. 165/2001.

2.3.1.7.4 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, ovverosia 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 (cfr. artt. 6, 7 Codice di comportamento MEF).

Ciò posto, sono stati stabiliti specifici obblighi a carico di determinate categorie di personale, in servizio presso strutture particolarmente esposte al rischio corruttivo (cfr. artt. 17, 19, 20 Codice di comportamento MEF).

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 (cfr. artt. 6, 7, 16, 17, 19, 20 Codice di comportamento MEF) e stabilisce il termine annuale di aggiornamento delle dichiarazioni.

Al fine di uniformare le procedure di acquisizione delle dichiarazioni rese, nel febbraio del 2021, a valle della conclusione dei lavori del Tavolo tecnico convocato dalla Direzione del personale, sono state predisposte e divulgate apposite indicazioni relative alle modalità di presentazione delle comunicazioni degli interessi e dei relativi obblighi di astensione.

Nel dettaglio, si è provveduto a implementare il contenuto della dichiarazione da rendere con riferimento all'attestazione della verifica del conflitto di interessi relativa ai consulenti e collaboratori, ai sensi dell'art. 53, comma 14 del D.lgs. n. 165/2001, in tal modo omologando, tra tutti gli Uffici interessati, le dichiarazioni riguardanti i consulenti e quelle relative alle situazioni di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali.

Il controllo delle dichiarazioni rese dai soggetti interessati è affidato alla Direzione del personale, titolare di apposita misura di prevenzione della corruzione:

Struttura responsabile	Misura	Stato all'1/06/2022	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	31/10/2022



Anche per il 2022 è, dunque, previsto il monitoraggio delle verifiche in materia di conflitto di interessi, fatta salva ogni informazione da comunicare tempestivamente al RPCT.

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

A norma dell'art. 53, commi 5 e 7, del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., 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.

Nel corso del 2021, inoltre, la Direzione del personale ha curato la redazione dello schema di Linee Guida concernenti la disciplina in materia di incarichi vietati ai dipendenti dell'Amministrazione, ai sensi dell'art. 53, comma 3-bis del D.lgs. n. 165/2001.

Ancora, 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 D.lgs. n. 165/2001, è stata predisposta una versione aggiornata delle Linee Guida vigenti.

In particolare, al fine di dare uniformità alla procedura, sono stati redatti tre distinti moduli, da pubblicare nella sezione modulistica dell'Intranet MEF, differenziati in base alla tipologia di richiesta: modulo “comunicazione svolgimento incarico istituzionale” e modulo “richiesta autorizzazione svolgimento incarico istituzionale” utilizzabili da parte del personale delle Aree, e modulo “richiesta autorizzazione svolgimento incarico istituzionale” utilizzabile da parte dei Dirigenti.

Entrambe le proposte sono state sottoposte all'attenzione del Capo Dipartimento con nota prot. n. 119399 del 21 ottobre 2021 e, successivamente, 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.

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

Struttura responsabile	Misura	Stato all'1/06/2022	Indicatore	Tempi
DAG	Disciplina in materia di incarichi vietati ai dipendenti dell'amministrazione ai sensi dell'art. 53, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165/2001	In corso	Proposta di direttiva	31/10/2022
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 d.lgs. n. 165/2001	In corso	Linee guida (Adozione)	31/10/2022
DAG Direzione del personale	Monitoraggio delle richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi – Relazione sugli esiti	In corso	N. autorizzazioni rilasciate/n. autorizzazioni richieste	30/06/2022



			N. autorizzazioni verificate/n. autorizzazioni richieste	30/10/2022
--	--	--	--	------------

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

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. 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 D.lgs. 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.

Con riferimento a detta tematica, si segnala, inoltre, che:

a) tra i dipendenti sono da comprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo;

b) il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi;

c) tra i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi sono da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione;

d) le pubbliche amministrazioni sono tenute a inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001.

In conformità alla richiamata disciplina, la clausola di *pantouflage* è stata inserita, oltre che nei contratti individuali di lavoro (dei dirigenti di prima e seconda fascia e del personale non dirigente), 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.

Il monitoraggio relativo all'attuazione di tale disciplina è di competenza della Direzione del personale, a carico della quale, in linea con quanto previsto dalla circolare DAG n. 141879 del 9 dicembre 2013, sono confermate per l'anno 2022 le seguenti misure:



Struttura responsabile	Misura	Stato all'1/06/2022	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	31/10/2022
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	31/10/2022

2.3.1.8.2 Applicazione del regime di inconfiribilità 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 inconfiribilità 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)¹⁷.

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 inconfiribilità in occasione del conferimento di incarichi dirigenziali (art. 20 del D.lgs. 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 d.P.R. n. 445/2000, per l'anno 2022 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 all'1/06/2022	Indicatore	Tempi
UDCOM	Monitoraggio delle dichiarazioni di incompatibilità e inconfiribilità	In corso	Numero dei casi in cui si riscontra l'assenza di incompatibilità o inconfiribilità	31/10/2022
Direzione del personale	Monitoraggio delle dichiarazioni di incompatibilità e inconfiribilità	In corso	specifiche/totale dei controlli effettuati	

2.3.1.8.3 Formazione di commissioni e assegnazione agli uffici

Secondo quanto disposto dall'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001, è precluso a chi sia stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) di fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

¹⁷ 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.



- b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) di fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Come richiamato dalla circolare del Capo Dipartimento del DAG n. 141879 del 9 dicembre 2013, l'attuazione di detta disciplina è garantita dagli uffici competenti, che sono, pertanto, tenuti all'effettuazione dei controlli di legge e all'informazione tempestiva al RPCT in caso di emersione di criticità.

2.3.1.8.4 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 D.lgs. 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.

Dette attività sono tutt'ora in corso.

A riguardo, si dà atto 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, alla luce del quale potranno essere riprese dette attività di interlocuzione per addivenire all'aggiornamento della regolazione della misura in discorso.

Ad ogni buon conto, si rappresenta che a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto, 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 per effetto del processo di riorganizzazione.



Nelle more della definitiva adozione dei citati atti di regolazione della misura in discorso, nel presente Piano 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 4 in cui sono individuati la tipologia (rotazione dei dipendenti o cd. "funzionale¹⁸"), 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"> ▪ Elaborazione dei Documenti di Programmazione economico-finanziaria (MT.01-3) ▪ Erogazione di fondi per la prevenzione del fenomeno dell'usura (MT.05-6) ▪ Sanzioni antiriciclaggio ai sensi del decreto legislativo n. 231/2007 (MT.05-11) ▪ Dismissione di quote societarie (MT.07-2)
Ragioneria generale dello Stato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acquisito di beni e servizi informatici sotto-soglia (M-IGICS04) ▪ Analisi, programmazione, monitoraggio e sviluppo degli investimenti informatici (M-IGICS04) ▪ Gestione depositi provvisori e definitivi (M-RTS03) ▪ Attività delle Segreterie delle Commissioni mediche di verifica (M-RTS03) ▪ Ritenute extra-erariali, rapporti con le società e gli istituti finanziari e assegno nucleo familiare (M-RTS03)
Finanze	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione albo agenti riscossione tributi locali (MF.02-1) ▪ Incarichi di direttore (non dirigenziali) degli Uffici di Segreteria delle Commissioni tributarie (M-STAFF_DF.01) ▪ Rotazione dei segretari di Sezione (M-CTP03 e M-CTR03) ▪ <i>Turnover</i> dei segretari di Sezione con personale proveniente da altre mansioni (M-CTP04 e M-CTR04)
DAG	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Composizione delle commissioni per le assunzioni obbligatorie (M-DP15)

Dal monitoraggio effettuato nel corso dell'anno 2021 non sono emerse criticità in ordine all'attuazione delle suddette misure specifiche, salve le considerazioni che seguono.

Per quanto concerne la misura relativa all'attribuzione degli "Incarichi di direttore (non dirigenziali) degli Uffici di Segreteria delle Commissioni tributarie (M-STAFF_DF.01)" il Dipartimento delle Finanze ha rappresentato di aver dato regolare attuazione alla stessa in occasione della gestione della procedura di selezione per l'attribuzione di n. 61 incarichi non dirigenziali di Direttore degli Uffici di Segreteria delle CC.TT. a funzionari di Area terza, conclusasi nel mese di ottobre 2021, registrando, ad ogni buon conto, importanti criticità.

In particolare, è stato segnalato che il principio di avvicendamento degli incarichi di Direttore e la previsione del limite massimo di permanenza hanno pregiudicato l'assetto organizzativo degli Uffici di Segreteria delle CC.TT., a causa – tra l'altro - della carenza in organico di personale qualificato di Area III idoneo a ricoprire il ruolo di Direttore, destinata ad aggravarsi alla luce dei dati forniti in ordine ai prossimi pensionamenti dalla Direzione del personale.

A fronte di dette difficoltà, il Dipartimento ha rappresentato l'esigenza di modificare i criteri di applicazione della misura di mitigazione del rischio in esame.

¹⁸ 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 facciano parte di commissioni interne all'ufficio o all'amministrazione" cfr. PNA 2019 – Allegato 2, par. 8.



Con determina del Direttore Generale delle Finanze n. 70905/2021 è stato, perciò, aggiornato l'iter procedurale di conferimento degli incarichi di direzione degli Uffici di segreteria delle Commissioni tributarie di livello non dirigenziale.

In particolare, a fronte della previsione della durata triennale dell'incarico, è stata prevista la possibilità di procedere al rinnovo dello stesso per un massimo di 3 (tre) mandati consecutivi (e dunque, complessivi 9 (nove) anni), salvo che non risulti presente nella graduatoria finale degli idonei altro funzionario appartenente al ruolo unico del Ministero dell'economia e delle finanze, per assenza di domande ovvero di valutazioni di idoneità all'esito del colloquio.

In dette circostanze, ai fini della continuità e del buon andamento delle attività amministrative e di supporto alla funzione giurisdizionale, è stata prevista la derogabilità del limite massimo di durata dell'incarico di 9 (nove) anni.

A fronte della descritta modifica dell'iter di attribuzione degli incarichi, si prevede l'avvio delle attività di *assessment* prodromiche all'aggiornamento della misura *M-STAFF_DF.01*.

A riguardo, il Responsabile avrà cura di evidenziare la necessità che l'attività in discorso venga presidiata attraverso la predisposizione di un sistema di controlli (mediante gli strumenti dell'audit ovvero di ispezione) per l'accertamento sia dell'effettiva impossibilità di procedere all'applicazione della rotazione per l'esistenza di limiti di tipo oggettivo e/o soggettivo e dell'insussistenza in capo al soggetto nuovamente incaricato di posizioni di controllo esclusivo sui processi.

Inoltre, in considerazione delle differenti caratterizzazioni dei contesti di riferimento, sarebbe opportuno procedere ad un'indagine dedicata all'individuazione delle singole misure che – ove affiancate alla rotazione - potrebbero verosimilmente garantire la prevenzione del rischio corruttivo in caso di impossibilità di applicazione della prima.

Con riferimento, poi, 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 della ricorrenza delle condizioni legittimanti una ripresa parziale dell'applicazione della misura nel corso del 2022.

In particolare, evidenziate le rilevanti differenze esistenti tra Commissioni tributarie di piccole e maggiori dimensioni, in termini di risorse umane e strumentali, il Dipartimento ha proposto di riavviare l'attivazione della misura di prevenzione della corruzione in discorso nelle Commissioni con 3 (tre) o più sezioni, mantenendo, invece, la sospensione con riferimento alle strutture di dimensioni inferiori.

Ciò posto, è stata, comunque, assicurata l'attuazione delle ulteriori misure di mitigazione del rischio corruttivo attualmente a carico delle Commissioni tributarie, ovvero:

- il dovere di rilascio della dichiarazione sull'obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse, da rendere annualmente, ai sensi di quanto disposto dal Codice di comportamento del MEF, nonché dall'art. 6 del d.P.R. n. 62 del 2013, da parte del personale in servizio presso gli Uffici di Segreteria delle Commissioni tributarie, che comprende anche coloro che svolgono le funzioni di segretario di sezione;
- l'utilizzo dell'applicativo informatico da parte del Presidente della Commissione tributaria per l'assegnazione automatizzata e casuale dei ricorsi alle sezioni di ciascuna Commissione tributaria, nel rispetto del principio di trasparenza;
- la trasmissione al Consiglio di Presidenza della Giustizia Tributaria di un report informativo quadrimestrale sulle assegnazioni dei ricorsi alle sezioni da parte dei Presidenti delle Commissioni



tributarie effettuate in modalità “manuale” e quindi in deroga alla modalità automatizzata di cui al punto precedente;

- l’applicazione - negli Uffici di Segreteria con un numero di dipendenti pari o superiore a n. 20 unità - della misura del turnover del profilo di “segretario di sezione” con riguardo al 10% del numero dei segretari in servizio;
- l’applicazione da parte dei Presidenti della Commissione tributaria del criterio di rotazione che prevede che i Presidenti di sezione, i Vice Presidenti e i componenti delle Commissioni tributarie provinciali e regionali non possano essere assegnati alla stessa sezione della medesima commissione per più di cinque anni consecutivi.

Per quanto riguarda il Comitato di verifica per le cause di servizio, il Decreto del 28 settembre 2020 del Ministro dell’economia e delle finanze ha rinnovato la composizione del Comitato, per il quadriennio 2020 - 2023, determinando un tasso di sostituzione/rotazione dei componenti del Consesso pari a circa il 63%.

Successivamente, sono stati nominati anche i segretari di adunanza del Comitato di verifica per le cause di servizio, con decreto dirigenziale prot. 60981 dell’8 novembre 2020.

Per quanto riguarda le Commissioni mediche di verifica (costituite presso le RTS con sede nei capoluoghi di Regione) e la Commissione medica superiore, si rammenta, infine, che con direttiva del Ministro n. 27490 del 5 marzo 2015 sono state rinnovate, secondo criteri di trasparenza e rotazione, le modalità di nomina e selezione dei medici.

2.3.1.8.5 Tutela del Whistleblower

L’art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 (introdotto dalla legge n. 190/2012 e poi sostituito dall’art. 1 della legge n. 179/2017) 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.

A seguito dell’adozione delle prime “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)”, l’ANAC è nuovamente intervenuta nella regolamentazione della materia *de qua* con la Delibera n. 489 del 9 giugno 2021, recante le nuove “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del D.lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*)”.

Con le citate Linee Guida l’ANAC ha, tra l’altro, fornito delle indicazioni concernenti le modalità di gestione delle segnalazioni, ribadendo la centralità del ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale unico soggetto destinatario delle segnalazioni e deputato all’istruttoria delle stesse e la doverosità della predisposizione di procedure – preferibilmente informatizzate – di inoltro e gestione degli esposti.

In ambito MEF, in attuazione della disciplina normativa e regolamentare, già all’interno del PTPCT 2014-2016 era stata prevista un’apposita procedura informatica per la ricezione e la gestione delle segnalazioni dei dipendenti del Ministero, in grado di assicurare la protezione dei dati identificativi e consentire che il segnalante potesse essere identificato dal destinatario solo nei casi stabiliti dalla legge.



Inoltre, era stata prevista un'ulteriore procedura per permettere l'invio al RPCT di eventuali segnalazioni effettuate da soggetti esterni all'Amministrazione o da parte di coloro che preferissero mantenere l'anonimato.

A seguito delle innovazioni previste sotto il profilo gestionale dalla Legge n. 179/2017, l'ANAC ha reso disponibile in riuso l'applicazione informatica "Whistleblower" ai fini dell'acquisizione e della gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente.

L'Amministrazione si è tempestivamente dotata di detto strumento, in esercizio dal 3 marzo 2021.

In particolare, la nuova 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 (USRPT), 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.

2.3.1.8.6 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.

In prosecuzione del programma di formazione già avviato nel corso degli anni precedenti¹⁹, nel 2021 sono stati organizzati ulteriori **46** corsi dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione con la partecipazione di **415** dipendenti per complessive **2826** ore, come riepilogato nella seguente tabella:

¹⁹ Specifiche attività formative sono state svolte in materia di etica e integrità (di cui si è dato conto, in particolare, nella Relazione sulle attività svolte dal RPCT negli anni pregressi).



Materia	N. edizioni organizzate dalla SNA e diffuse dall'Uff. X DP	Partecipanti (ore)	Dirigenti (ore)	Area III (ore)	Area II (ore)	Area I (ore)
Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego"	6	318	90	144	84	
Il processo di integrazione tra ciclo della performance anticorruzione: il ruolo degli OIV e delle strutture di controllo interno "	1	50	10	40		
Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni"	6	830	20	530	250	30
Seminario integrativo "Incarichi e nomine"	1	25	5	20		
Redigere il Piano di prevenzione della corruzione	2	81	54	27		
Seminario integrativo "Acquisizione e gestione del personale"	1	30	15	15		
Seminario integrativo "Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni "	3	70	15	55		
Seminario integrativo - Provvedimenti ampliativi nella sfera giuridica dei destinatari	3	115	10	55	45	5
Seminario integrativo "Affari legali e contenzioso"	2	150	15	100	35	
Seminario integrativo "Fiscalità e contributo unificato"	1	490		325	165	
Seminario integrativo "Gestione dei conflitti di interesse nei contratti pubblici"	2	90	10	75	5	
Seminario integrativo "Rotazione del personale"	2	70	10	40	20	
Seminario integrativo "Gestione delle spese e del patrimonio"	1	35		35		
La funzione dei responsabili e referenti dell'anticorruzione Livello Avanzato	2	19	19			
Seminario integrativo "Abuso di ufficio"	1	25	10	15		
Il FOIA italiano e la trasparenza amministrativa: gli strumenti di base per l'attuazione	3	24	12	12		
Il Registro degli accessi e il FOIA: profili tecnici e applicativi - In collaborazione con Dipartimento della Funzione Pubblica	2	45	3	24	18	
L'accesso civico generalizzato (FOIA): fini e mezzi del processo di attuazione - In collaborazione con Dipartimento della Funzione Pubblica	3	242		186	56	



Lo sviluppo di buone pratiche in materia di accesso civico generalizzato- in collaborazione con Dipartimento per la Trasformazione Digitale	2	54	9	36	9	
Legalità e risk management	1	21		21		
Sistemi e strumenti di risk management per il settore pubblico	1	42	6	36		
Totali	46	2826	313	1791	687	35

In linea con quanto previsto dal PTPCT 2021-2023, le attività formative sono state rivolte a tutti i dirigenti e funzionari che già si occupano o che intendano occuparsi delle attività di prevenzione, attraverso la partecipazione a corsi mirati all'approfondimento della conoscenza delle metodologie di individuazione e ponderazione dei rischi di corruzione, anche allo scopo di rafforzare i nuclei di supporto interni ai Dipartimenti del MEF previsti dal decreto del Ministro del 27 maggio 2015.

Le attività formative hanno riguardato nel 2021 anche la materia dell'accesso civico generalizzato, in relazione alla quale sono stati tenuti 10 corsi per complessive 365 ore.

Per l'anno 2022, la formazione in materia di prevenzione della corruzione dovrà svolgersi in coerenza e continuità con quanto già previsto dal Piano della formazione per il triennio 2021-2023.

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).

I restanti corsi richiesti ed inclusi nel Programma formativo, relativamente alle aree di rischio specifiche "Appalti e forniture", "Attività ispettive" e, per il personale delle Commissioni tributarie, quelli sulla "Materia tributaria" sono confermati unitamente al Corso sulla disciplina dell'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), al quale dovranno partecipare, in misura congrua, dirigenti e funzionari appartenenti ai singoli Dipartimenti e o Direzioni/Ispettorati, stante l'attualità della novella normativa e la necessità di predisporre gli strumenti necessari per una corretta applicazione da parte degli uffici amministrativi.

Nella programmazione della formazione offerta per il 2022 sono stati, inoltre, previsti dei corsi tematici in materia di prevenzione della corruzione e gestione del PNRR.

2.3.1.9 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, a partire dal 2021, sulla scorta delle indicazioni rilevabili dalla Piattaforma ANAC di acquisizione dei Piani triennali, è confermata la seguente misura implementata con gli indicatori di seguito specificati:

Struttura responsabile	Misura	Stato all'1/06/2022	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.	31/10/2022

2.3.1.10 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. Si ricorda, in proposito, che il PNA 2016 ha inteso l'individuazione di tale figura quale misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

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.



2.3.1.11 VIGILANZA SULL'ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA DA PARTE DEI SOGGETTI CONTROLLATI, PARTECIPATI O VIGILATI DAL MEF

In conformità con quanto prescritto dalla disciplina normativa²⁰ e regolamentare²¹, 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 D.lgs. 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.

Dal canto proprio, le società e gli enti di diritto privato *in controllo pubblico* di cui all'art. 2-bis, comma 2, lett. b) e c) del D.lgs. n. 33/2013, sono tenuti ad adottare il documento unitario che individua le misure del "modello 231" e le misure integrative di prevenzione della corruzione, comprensivo della sezione dedicata alla trasparenza, a nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), a garantire l'adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013, ove compatibili, a dotarsi di una disciplina interna per il riscontro delle istanze di accesso generalizzato e a provvedere alla delimitazione delle attività di pubblico interesse.

Le società a partecipazione pubblica *non di controllo* di cui all'art. 2-bis, comma 3, primo periodo del D.lgs. n. 33/2013, in relazione alle attività di pubblico interesse svolte, sono tenute, invece, ad assicurare il rispetto degli obblighi di pubblicazione e accesso civico "semplice" e a garantire l'esercizio

20 Legge n. 190/2012 e D.lgs. n. 33/2013.

21 Determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017, recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".



del diritto di accesso civico generalizzato con riferimento a dati e documenti non pubblicati sul sito della società.

In relazione a quanto sopra esposto, recepiti gli esiti del monitoraggio effettuato nel corso del 2021, 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 del Tesoro

Struttura responsabile	Misura	Indicatore	Tempi
Direzione VI	Previsione nelle direttive pluriennali impartite dal DT alle società in <i>house</i> su cui esercita il controllo analogo (CONSIP S.p.A., CONSAP S.p.A. e Studiare sviluppo 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 VII	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 D.lgs. 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. (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 e dell'Agenzia delle entrate - Riscossione (enti pubblici economici) 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 del Piano.

Infine, per quanto concerne la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. n. 33/2013, si fa rinvio alla sezione "Trasparenza" di questo Piano e, in particolare, alle indicazioni contenute nell'Allegato 5 (*"Schema dei flussi informativi e delle responsabilità per l'alimentazione dell'area Amministrazione trasparente"*).

2.3.1.12 MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE

Per garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano, 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 nel Piano;
- 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 e viene pubblicata sul sito istituzionale del MEF, nella sezione *"Amministrazione trasparente"*, sottosezione *"Altri contenuti"* - *"Prevenzione della corruzione"*, in conformità alle indicazioni fornite dall'ANAC con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015.

2.3.1.13 Il monitoraggio effettuato nel corso del 2021

L'attività di monitoraggio per l'anno 2021 sull'attuazione delle misure previste dal PTPCT 2021-2023 è stata svolta con le seguenti modalità:



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

2) successivamente il RPCT, insieme ai soggetti indicati al punto 1) e anche per il tramite dei Rappresentanti dipartimentali, procede 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.

Ferma restando la suddetta procedura, per l'anno 2021 sono state programmate due fasi di monitoraggio generale sull'attuazione delle misure: alla data del 30 giugno e alla data del 31 ottobre.

In data 8 giugno 2021 è stato avviato il monitoraggio sullo stato di realizzazione delle misure, al 30 giugno 2021, in modo tale da valutarne gli effetti conseguiti anche al fine di adottare eventuali azioni correttive in vista della programmazione delle misure per il triennio 2022-2024.

In relazione a ciascuna misura, è stato, in particolare, richiesto a ciascuna Struttura di indicare se la stessa fosse stata adottata nei termini previsti e gli estremi dell'atto attuativo. Nel caso di misure non ancora adottate, è stato richiesto di esporre le eventuali attività già svolte e di indicare la data prevista per l'adozione. Ove non sia stato possibile adottare le misure proposte, è stato domandato di motivare le ragioni (tecniche, finanziarie od organizzative) e di proporre misure di mitigazione alternative.

In occasione del monitoraggio, gli Uffici sono stati invitati a comunicare ulteriori processi non oggetto di precedenti rilevazioni - ad esempio, per effetto di innovazioni normative e/o organizzative - per i quali si è poi proceduto alle fasi di valutazione e trattamento dei rischi secondo la metodologia già utilizzata per la predisposizione del PTPCT 2021-2023.

L'avvio della seconda fase del monitoraggio, alla data del 31 ottobre 2021, è stato comunicato in data 4 ottobre 2021 a tutte le strutture e ai rappresentanti dipartimentali attraverso la nuova funzionalità di "messaggistica automatica" implementata sul sistema applicativo web PTPC.

Il monitoraggio svolto nel 2021 sulle misure "specifiche" (Capitolo 5 e Allegato 4 del PTPCT 2021-2023) ha evidenziato le seguenti risultanze di sintesi:

Misure	Previste	Attuate (incluse le misure chiuse)	Chiuse (per rivalutazione analisi del rischio sui relativi processi)	Non attuate / in corso di approfondimento
Misure monitorate alla data del 31/10/2021	220	211	0	9

N.B: i numeri esposti in tabella rappresentano il numero dei processi assoggettati a misura.

Per quanto riguarda il rispetto dei termini di implementazione delle misure previsti nel PTPCT 2021 - 2023, le scadenze sono state regolarmente osservate nel 95,90 % dei casi.

Le evidenze sintetiche del monitoraggio svolto si rinvergono, per ciascuna misura, nella colonna "Situazione all'1/01/2022" dell'Allegato 4, e rappresentano il punto di partenza della successiva programmazione triennale.



Il monitoraggio è stato svolto anche in ordine all'attuazione delle misure provenienti da Piani precedenti, dandone conto nella relazione annuale 2021.

2.3.1.14 La programmazione del monitoraggio per il 2022

Il monitoraggio dell'attuazione delle misure contenute nel presente Piano 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.

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.

In considerazione delle modifiche normative da ultimo intervenute in materia di documenti di programmazione e della proroga al 30 giugno 2022 del termine di pubblicazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il monitoraggio relativo all'attuazione delle misure nel corso del 1° semestre del 2022 verrà effettuato sulla base dell'assetto contenuto all'interno del PTPCT 2021-2023, prorogato con decreto ministeriale del 14 giugno 2022.

Con riferimento al secondo semestre dell'anno in corso, verrà, invece, mantenuto il termine del 31 ottobre per la rendicontazione sul monitoraggio dell'attuazione delle misure previste dalla presente sezione del PIAO.

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 2.4 relativamente 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.

2.3.1.15 PROGRAMMAZIONE DELL’ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

La nuova disciplina introdotta dal D.lgs. 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.

Ciò posto, 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, che cura il raccordo con il Dipartimento del Tesoro;
- Ufficio per gli affari generali dipartimentali, che cura il raccordo con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato;
- Ufficio per il controllo di gestione, la pianificazione strategica e le politiche di sviluppo del personale, che cura il raccordo con il Dipartimento delle Finanze;
- Ufficio V della Direzione della comunicazione istituzionale 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 Dipartimento dell’amministrazione generale, del personale e dei servizi.

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.



L'Ufficio ha 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.

Una corretta collocazione delle informazioni di cui si chiede la pubblicazione è necessaria, infatti, per procedere con speditezza all'attività richiesta e, pertanto, il file Excel denominato FMAT è stato anche integrato dalla redazione di un Manuale operativo, in costante aggiornamento, basato sull'esperienza pregressa e abbondantemente ampliato, che comprende una guida dell'intera procedura, i modelli da utilizzare per gli scambi di email e le categorie Outlook da attribuire ai messaggi, così da ridurre al minimo i dubbi operativi e, conseguentemente, i tempi di lavorazione delle richieste di pubblicazione.

Nella medesima ottica di efficienza e tempestività, è stato richiesto alla DSII, che ha incaricato SOGEI, di creare un applicativo *online* che garantisca nuove modalità di acquisizione degli atti e documenti da pubblicare in "Amministrazione trasparente".

Partendo dal lavoro di ricognizione effettuato durante la redazione del Manuale e la modifica del registro di lavorazione (FMAT) precedentemente esposto, è stata avviata la stesura di un progetto per la revisione delle pagine di "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, che a una prima e non esaustiva analisi sono risultate essere poco esplicative e/o fruibili dall'utenza.

Il progetto 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, senza però intaccare quanto stabilito dall'allegato al decreto legislativo n. 33/2013 o dalle delibere ANAC.

Ai fini dell'individuazione dei responsabili delle varie fasi del flusso informativo, funzionale al sistema delle responsabilità previsto dal D.lgs. n. 33/2013, che alimenta i dati e i documenti presenti nell'area "Amministrazione trasparente", è stato predisposto lo schema allegato, che è parte integrante della sezione "Trasparenza" del PTPCT, nel quale sono indicati, per ogni singolo obbligo di pubblicazione, i responsabili dell'individuazione/elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati (**Allegato 5 – Schema dei flussi informativi e delle responsabilità**).

A fronte della programmazione contenuta nel predetto Schema dei flussi informativi e delle responsabilità, la Direzione per la comunicazione istituzionale (DCI) 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.

2.3.1.16 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 D.lgs. n. 33/2013, nell'ambito di questo Ministero, l'Ufficio II della Direzione della comunicazione istituzionale del DAG è stato individuato 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 del FOIA.

Al fine di consentire al suddetto Ufficio il costante aggiornamento del Registro degli accessi, così anche da adempiere puntualmente ai monitoraggi effettuati dall'ANAC e dal Dipartimento della funzione pubblica²², le strutture informatiche dipartimentali hanno configurato e implementato i sistemi di gestione documentale funzionali ad assicurare un flusso informativo, sistematico e costante, propedeutico all'estrazione automatizzata dei dati, necessaria all'aggiornamento del Registro.

Per garantire un ottimale coordinamento operativo con l'URP, l'Ufficio di Gabinetto e i Dipartimenti del Ministero hanno individuato al loro interno un ufficio/struttura referente, con il compito di monitorare le istanze di accesso pervenute (anche alle strutture territoriali) e di garantire il flusso informativo verso l'URP.

Inoltre, coerentemente con la normativa vigente in materia di accesso civico generalizzato, per facilitare l'esercizio del diritto di accesso, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale sono stati resi 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, l'Ufficio II della Direzione della comunicazione istituzionale traccia 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 dall'Ufficio II della Direzione della comunicazione istituzionale 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).

Rinvio ALLEGATI:

Allegato 1 – Catalogo dei processi

Allegato 2 – Registro dei rischi

Allegato 3 – Schede Processi/Rischi

²² Anche nel 2021 è stata assicurata la trasmissione dei dati inerenti alle domande di accesso civico generalizzato trattate dal Ministero, nell'ambito delle due distinte procedure di monitoraggio effettuate dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica.



Allegato 4 – Misure specifiche

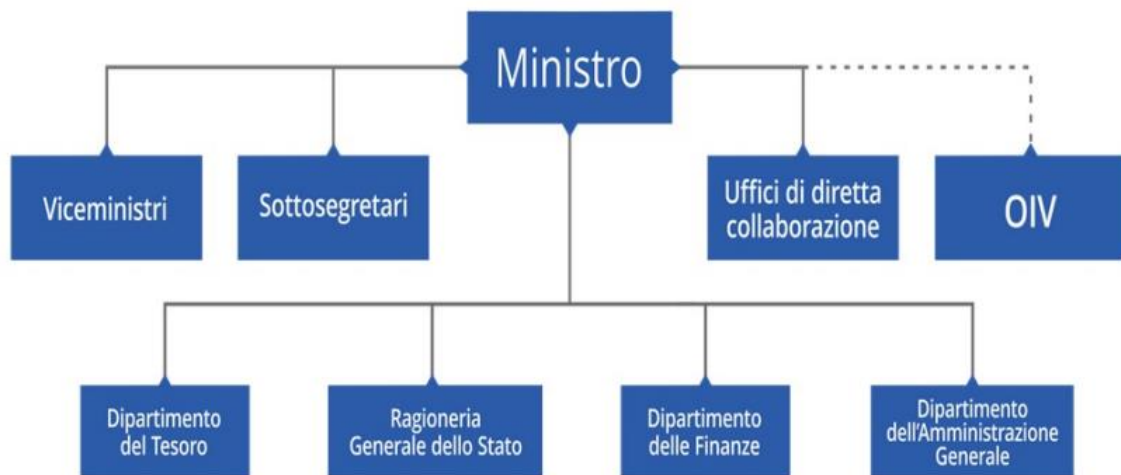
Allegato 5 – Schema dei flussi informativi e delle responsabilità per l'alimentazione dell'area Amministrazione trasparente



3 Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa

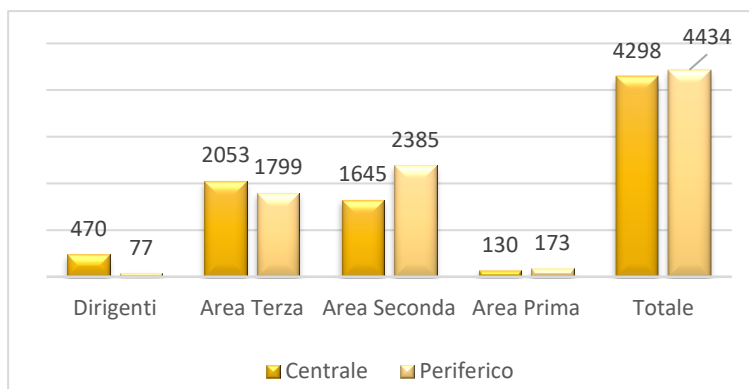
Con riferimento all'organizzazione del Ministero, si rinvia alla relativa sezione presente nel Piano performance 2022-2024, consultabile al seguente link https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/performance/piano_performance/documenti/Piano-Performance-2022-2024.pdf (pag.8).



- **Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio**

Il personale in servizio al MEF al 31 dicembre 2021 registra 8.185 unità di personale non dirigenziale appartenente alle tre Aree giuridiche e 547 unità di personale dirigenziale distribuito tra prima e seconda fascia²³.

Grafico 1: Personale in servizio distinto per Dipartimenti e Aree



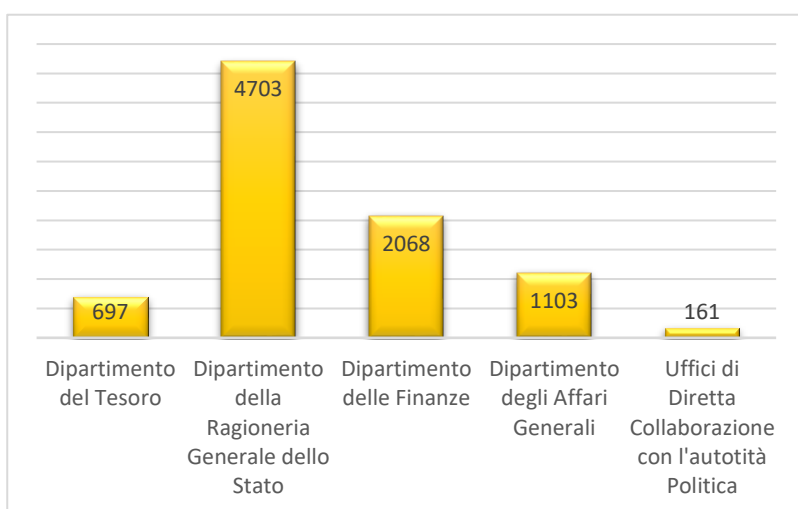
Come si evince dal Grafico 1, la maggior parte del personale MEF risulta prestare servizio presso gli Uffici Periferici (4.434), sebbene sia minimo lo scostamento rispetto agli Uffici centrali (4.298).

Nel dettaglio, il personale dell'Area Seconda è presente in larga parte negli Uffici periferici; mentre il personale dell'Area Terza è presente maggiormente negli Uffici centrali.

L'Area Prima, sempre meno numerosa all'interno del MEF, risulta presente in prevalenza negli Uffici periferici.

Per quanto riguarda la Dirigenza, si nota un divario numerico importante tra i dirigenti presenti presso gli Uffici centrali (470) e quelli presenti negli Uffici periferici (77) con un netto sbilanciamento a favore dei primi.

Grafico 2 – Personale in servizio al MEF distribuito per Dipartimenti



Analizzando la distribuzione del personale che ha prestato servizio all'interno del Ministero al 31.12.2021, è evidente – da Grafico 2 – la maggiore presenza all'interno del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS), a cui segue il personale in servizio presso il Dipartimento delle Finanze (DF) e quello presso il Dipartimento dell'Amministrazione Generale del personale e dei servizi (DAG). Più ristretta la presenza del personale presso il Dipartimento del Tesoro (DT) e ancor di più presso gli Uffici di diretta collaborazione con l'Autorità

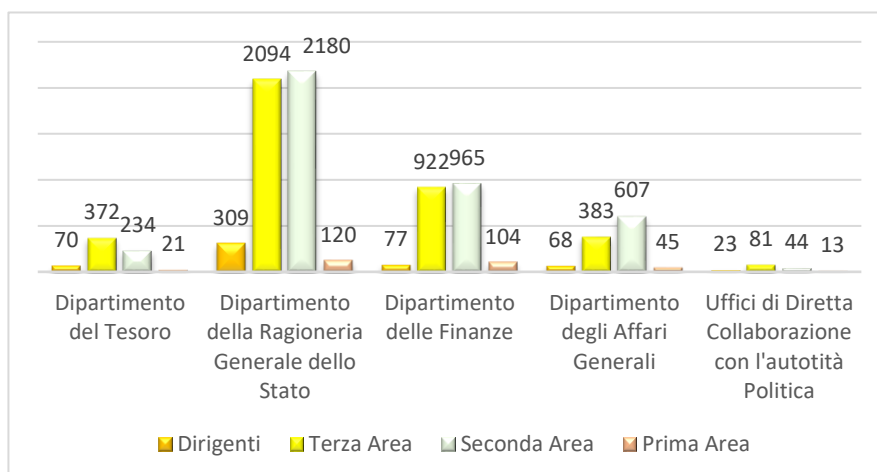
politica (UDCAP).

²³ DATAMART (sistema gestionale interfaccia di SIAP) ed alla data di estrazione dei dati (tutti rilevati alla data del 31 dicembre 2021 – estrazione del 7 marzo 2022).



Grafico 3: Personale in servizio distinto per Dipartimenti e Aree

Il Grafico 3 mostra la ripartizione del personale per Area di appartenenza all'interno dei diversi Dipartimenti. Il personale maggiormente presente è quello dell'Area Seconda, la cui maggior presenza è confermata in ogni Dipartimento ad eccezione del DT e degli UDCAP.



3.2 Organizzazione del Lavoro agile

Con l'articolo 6 del predetto decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, anche il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance, risulta assorbito nel nuovo PIAO che si caratterizza, quindi, come documento unico di programmazione e governance.

La presente sottosezione descrive l'organizzazione del lavoro agile del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

3.2.1 La diffusione del lavoro agile nel Ministero

Da una fase sperimentale, precedente all'avvento del COVID-19, che ha visto attraverso un progetto pilota l'introduzione nell'Amministrazione del lavoro agile, si è passati con la fase emergenziale ad un inserimento del lavoro agile come modalità prevalente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, per poi essere bilanciato, nella fase successiva all'emergenza sanitaria, con la prestazione in presenza quale modalità ordinaria ai sensi del D.P.C.M. del 23 settembre 2021.

A dimostrazione del ruolo fondamentale che il lavoro agile riveste nell'organizzazione del lavoro e nel processo di produttività, il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro – Comparto Funzioni Centrali – 2019/2021, firmato il 9 maggio 2022, nel Titolo V disciplina, oltre al lavoro da remoto, anche il lavoro agile definendolo come *“una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per i processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità”*.

3.2.2 Le condizionalità e fattori abilitanti del lavoro agile

A fronte di una serie di circostanze che hanno reso più complessa l'organizzazione del lavoro agile, alcuni fattori abilitanti, che hanno invece consentito concretamente l'attuazione del lavoro agile, sia durante l'emergenza sanitaria e sia nel periodo successivo, vanno ricercati nella capacità dell'Amministrazione di accrescere le proprie potenzialità adottando misure organizzative efficienti, incrementando gli strumenti tecnologici e valorizzando il proprio capitale umano anche attraverso l'implementazione delle competenze professionali.

Si precisa che, in coerenza con quanto stabilito nel PNRR, il processo di innovazione e modernizzazione delle Amministrazioni Pubbliche è attualmente in corso, riconoscendo una particolare rilevanza alla digitalizzazione ed ai nuovi modelli di organizzazione del lavoro.



Il miglioramento della cultura organizzativa e del livello di adeguatezza dell'organizzazione del lavoro passa necessariamente da una visione strategica focalizzata sul personale e sulla sua valorizzazione professionale, in particolare nelle competenze digitali; sull'innovazione delle infrastrutture tecnologiche e degli spazi, e su modelli organizzativi inclusivi e innovativi. Sono questi i fattori abilitanti sui quali l'Amministrazione ha deciso di puntare, nel periodo di riferimento, anche al fine di superare alcuni limiti emersi in fase attuativa e di monitoraggio.

L'esperienza sin qui maturata e le attività di monitoraggio condotte hanno, infatti, messo in evidenza alcuni elementi che potrebbero limitare il lavoro agile: difficoltà a dematerializzare alcune attività e/o servizi; necessità di rafforzare le competenze digitali del personale; rischio di isolamento dal contesto lavorativo del personale in modalità agile; rischi connessi all'eccessivo prolungamento degli orari di lavoro ("overworking") e stress da "mancata disconnessione".

In un'ottica funzionale alla realizzazione di Valore Pubblico, questa Amministrazione si pone, quindi, l'obiettivo di attuare una serie di misure, che si riportano nei paragrafi sottostanti.

3.2.2.1. Misure organizzative e piattaforme tecnologiche

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, al fine di garantire lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, ha attuato un'attività diretta all'implementazione di *hardware* e di infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile, nonché nella digitalizzazione di processi, progetti e modalità di erogazione dei servizi.

L'incremento di personale che ha svolto la prestazione lavorativa in modalità agile ha reso necessario il potenziamento delle infrastrutture digitali e degli strumenti dipartimentali (rete, postazioni di lavoro, *server* e *data storage*, licenze), al fine di rendere fruibili i sistemi e le applicazioni da remoto, garantendone la sicurezza, le *performance* e l'affidabilità.

Inoltre, per consentire una più semplice gestione dell'accesso al lavoro agile ed anche in funzione dell'obiettivo di creare un sistema informatizzato di monitoraggio, è stata progettata e resa operativa una piattaforma specifica per l'inserimento delle relative istanze aventi ad oggetto il lavoro agile.

Continueranno gli investimenti relativi agli strumenti e alle infrastrutture informatiche, con particolare riguardo agli aspetti della sicurezza, volti al completamento della virtualizzazione delle postazioni di lavoro ed è opportuno segnalare che è stato avviato, in via sperimentale e proseguirà nel 2022, il progetto di sostituzione delle postazioni fisse con postazioni mobili dotate di *docking station*.

In ottemperanza alla volontà del Legislatore, l'Amministrazione, sia nell'adottare nuovi strumenti tecnologici e sia nell'incrementare quelli esistenti, ha sempre focalizzato l'attenzione nel garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate e visionate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile.

Inoltre, con la predisposizione di un'organizzazione "*smart*" non risulta in alcun modo pregiudicata ovvero ridotta la fruizione dei servizi a favore degli utenti ma, in virtù di un crescente sviluppo digitale e di una responsabilizzazione del lavoratore, si è attuato un percorso monitorato che mette al centro i risultati raggiunti quale indice di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

L'attivazione del lavoro agile avviene su base volontaria, espressa congiuntamente dalle parti attraverso la sottoscrizione di un'intesa tra il/la dirigente responsabile dell'unità organizzativa e il/la dipendente, il quale si impegna a svolgere, non soltanto la prestazione lavorativa fino ad un massimo di giorni che può variare fino a 8 ove ne ricorrano i presupposti, ma anche ad utilizzare strumentazioni tecnologiche e di connessione internet adeguate per l'espletamento da remoto della prestazione lavorativa, a prendere visione sia dell'informativa sui rischi generali e specifici in materia di salute, disponibile sulla *intranet* istituzionale e sia dell'informativa sulla sicurezza informatica, attenendosi alle regole per l'accesso e l'uso dei servizi informatici.

Il lavoratore è tenuto, sempre in forza dell'intesa, a rispettare le indicazioni in materia di lavoro agile vigenti e le *policy* di sicurezza del Ministero, a partecipare alle specifiche iniziative formative che



verranno promosse in materia di lavoro agile, a rendicontare inoltre la propria attività con cadenza periodica (giornaliera, settimanale ovvero mensile) ed infine a garantire fasce orarie di reperibilità, con il diritto alla disconnessione in una determinata fascia oraria all'interno della giornata lavorativa.

3.2.2.2. Le competenze professionali

In parallelo all'adozione delle misure organizzative interne e alla digitalizzazione, l'Amministrazione ha previsto dei momenti formativi, anche mediante webinar interattivi, al fine di supportare il personale nell'applicazione del lavoro agile ed accrescere le proprie competenze professionali.

La dirigenza, in particolare i dirigenti di II fascia che coordinano le strutture organizzative, riveste un ruolo strategico nel processo di "change management". Il percorso di innovazione e transizione verso un nuovo modello organizzativo richiede un investimento in termini di potenziamento delle loro competenze ed attitudini manageriali in quanto chiamati a guidare il processo di cambiamento organizzativo. Tale prospettiva si attua stimolando e sviluppando competenze di c.d. "remote leadership", e di leadership "adattiva", anche in reazione a fenomeni di shock esterno, come l'emergenza pandemica o qualsiasi altra crisi.

Si evidenzia che l'intero processo di introduzione ed implementazione del lavoro agile del MEF, a partire dal 2017, è stato accompagnato da percorsi formativi specifici coordinati dalla Direzione del Personale con il supporto della Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Una particolare attenzione, come pocanzi segnalata, è stata dedicata alla formazione dei dirigenti di seconda fascia mediante l'organizzazione di specifici laboratori, volti a fornire spunti utili per l'elaborazione di progetti individuali di lavoro agile. Anche le specifiche policy relative al lavoro agile emergenziale sono state affiancate da azioni di informazione e formazione mirate a beneficio esclusivo dei dipendenti del MEF.

A partire da biennio 2019-2020, quale "banco di prova" per il lavoro agile, si è registrata una notevole partecipazione a corsi formativi in materia con un numero pari a 2601 partecipanti complessivi (di cui 377 per il personale dirigenziale e 2224 per il personale delle Aree) e in materia di competenze digitali per un numero pari a 1321 partecipanti complessivi (di cui 84 per il personale dirigenziale e 1237 per il personale delle Aree).

In conclusione, la rilevante partecipazione del personale MEF ai corsi dedicati alle nuove modalità di lavoro agile testimonia l'importanza dell'attività formativa come leva per garantire il raggiungimento dei risultati, funzionali alla realizzazione di valore pubblico, e promuovere una costante collaborazione e comunicazione tra i lavoratori. In tale ottica l'Amministrazione ha, inoltre, redatto e aggiornato delle FAQ in materia di lavoro agile rese disponibili sulla Intranet ministeriale.

A tal fine saranno implementati nel 2022 i percorsi formativi relativi all'attuazione del lavoro agile, alle competenze digitali, al cambiamento della cultura organizzativa, alla responsabilizzazione del management. Al riguardo, per valorizzare la cultura organizzativa di tipo *result-based* con una maggiore responsabilizzazione del personale e del management, questa Amministrazione intende promuovere, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, l'organizzazione di specifici percorsi formativi di sviluppo e miglioramento delle competenze direzionali, organizzative e digitali del personale, da fruire anche in modalità e-learning (moduli dedicati alla dirigenza: focalizzati, a titolo esemplificativo, sulla capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione dei risultati per un potenziamento delle attitudini manageriali e di smart leadership; moduli dedicati al Personale delle Aree: focalizzati, tra l'altro, su empowerment e delega decisionale; competenze relazionali e dinamiche di team building; policy di sicurezza e competenze digitali).

Il 9 giugno 2022 è stato avviato in via sperimentale il progetto "Upskilling", finalizzato sia alla mappatura delle competenze digitali del personale del Ministero secondo modelli riconosciuti a livello europeo e sia alla progressiva acquisizione e miglioramento di competenze digitali rilevate sulla base di percorsi personalizzati e adattati alle specifiche esigenze. Il Progetto ha l'ulteriore obiettivo di definire e sviluppare percorsi innovativi di formazione, caratterizzati da una forte autonomia del/la dipendente nella



gestione della stessa. L'erogazione della formazione avverrà attraverso una piattaforma e-learning, appositamente sviluppata e dotata, tra le altre, di funzionalità di "assessment" del livello di competenze digitali possedute ed in grado di mettere a disposizione contenuti formativi specifici sul tema dell'empowerment digitale.

È evidente che la predisposizione di idonee misure organizzative, assieme ad una formazione continua e ad un incremento e sviluppo degli strumenti digitali, può realizzare un'Amministrazione "Smart" che raggiunge i propri obiettivi, soddisfa le esigenze di conciliazione tra la vita privata ed il lavoro, valorizza ed accresce le competenze professionali del proprio personale e garantisce in termini di efficienza ed efficacia una gestione ottimale delle risorse nell'interesse della collettività.

3.2.3 Gli obiettivi dell'Amministrazione

Un punto di forza dell'esperienza maturata nell'applicazione del lavoro agile al Ministero, considerata la complessità organizzativa, data dalle specificità delle missioni dipartimentali e dall'articolazione territoriale, è stato l'approccio partecipativo nelle scelte strategiche, che ha consentito la definizione di policy unitarie.

Al fine di valorizzare l'esperienza maturata in questi anni, l'Amministrazione intende continuare a promuovere un modello organizzativo di sviluppo e consolidamento del lavoro agile, focalizzando l'attenzione su macro-obiettivi e prevedendo le relative azioni.

Si riportano nella tabella sottostante gli obiettivi prefissati e le relative azioni esperite ovvero che si intende intraprendere. Le relative attività sono presenti nella pianificazione del Ministero 2022-2024 https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/performance/piano_performance/documenti/Piano-Performance-2022-2024.pdf (pag. 30 e 49)

OBIETTIVI	AZIONI
Avviare un progetto strutturato di reingegnerizzazione dei processi, valorizzando la consolidata esperienza attuativa del lavoro agile, ove necessario aggiornando la relativa mappatura.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'Amministrazione intende rinnovare la mappatura dei processi da reingegnerizzare utilizzando al meglio la tecnologia; i processi ritenuti obsoleti o comunque da innovare saranno oggetto di ripensamento e/o in ogni caso completamente dematerializzati, con evidenti risparmi di costi e soprattutto di tempo.
OBIETTIVI	AZIONI
Sostenere la transizione digitale dei processi e delle modalità operative, attraverso il rafforzamento delle <i>capability</i> professionali digitali ed il parallelo sviluppo di strumenti e tecnologie digitali, a supporto della dimensione agile.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Saranno implementati nel 2022 i percorsi formativi relativi all'attuazione del lavoro agile, alle competenze digitali, al cambiamento della cultura organizzativa, alla responsabilizzazione del management. ✓ L'Amministrazione continuerà con l'implementazione di <i>hardware</i> e di infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile, nonché nella digitalizzazione di processi, progetti e modalità di erogazione dei servizi. ✓ Continueranno gli investimenti relativi agli strumenti e alle infrastrutture informatiche, con



	<p>particolare riguardo agli aspetti della sicurezza, volti al completamento della virtualizzazione delle postazioni di lavoro. È stato avviato, in via sperimentale e proseguirà nel 2022, il progetto di sostituzione delle postazioni fisse con postazioni mobili dotate di docking station.</p>
<p>Promuovere, nell'ambito delle attività relative alla razionalizzazione ed efficientamento degli immobili e degli spazi costituenti sedi di uffici MEF, l'avvio di progetti pilota volti alla riconfigurazione tecnico-organizzativa degli spazi di lavoro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sono in fase di progettazione e saranno implementati nel corso del 2022, nuovi layout in modalità <i>smart office</i> caratterizzati da ambienti di <i>collaboration</i>, aree di socializzazione, postazioni condivise, stampanti centralizzate e scrivanie a rotazione. ✓ Il nuovo <i>layout</i> è in via di definizione per il Palazzo delle Finanze, (<i>Next generation space</i>) ✓ Proseguiranno le attività preliminari e funzionali per consentire nel 2022 all'avvio del progetto sperimentale "<i>Working from anywhere</i>" (WFA).
OBIETTIVI	AZIONI
<p>Promuovere percorsi formativi che valorizzino ulteriormente una cultura organizzativa di tipo <i>result-based</i> con una maggiore responsabilizzazione delle persone e promuovere lo sviluppo di nuove competenze organizzative e digitali per il management e il personale delle aree;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Per valorizzare la cultura organizzativa di tipo <i>result-based</i> con una maggiore responsabilizzazione del personale e del management, questa Amministrazione intende promuovere, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, l'organizzazione di specifici percorsi formativi di sviluppo e miglioramento delle competenze direzionali, organizzative e digitali del personale, da fruire anche in modalità e-learning (moduli dedicati alla dirigenza: focalizzati, a titolo esemplificativo, sulla capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione dei risultati per un potenziamento delle attitudini manageriali e di smart leadership; moduli dedicati al Personale delle Aree: focalizzati, tra l'altro, su empowerment e delega decisionale; competenze relazionali e dinamiche di team building; policy di sicurezza e competenze digitali).



3.2.3.1 Sistemi di Valutazione della Performance

Attraverso i sistemi di misurazione della performance esistenti si intende contrastare le possibili inefficienze incentivando ed accrescendo la produttività con il raggiungimento di elevati standard qualitativi ed economici in relazione alle attività ed ai servizi che l'Amministrazione deve fornire.

Il lavoro agile, considerato come una modalità idonea ed alternativa di svolgimento della prestazione lavorativa, soggetto comunque a dei limiti quantitativi, deve essere monitorato e valutato alla stregua del lavoro svolto in presenza.

In coerenza con quanto sopra indicato, tutte le fasi attuative del lavoro agile al MEF sono state sempre affiancate da una costante attività di monitoraggio e valutazione *"in itinere"* ed *"ex post"*, sia da parte dei superiori gerarchici (sui singoli progetti/accordi dei lavoratori *"agili"*, secondo le modalità e con la periodicità definita nelle specifiche schede di progetto individuale), sia da parte delle strutture referenti sull'impatto organizzativo dell'istituto del lavoro agile.

Dalle analisi condotte è stato possibile rilevare, sulla base delle informazioni fornite dal personale e dai dirigenti responsabili dei progetti individuali di lavoro agile, la valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato.

L'esperienza pregressa maturata in materia di lavoro agile ha consentito al Ministero di affrontare al meglio, sia la fase emergenziale che quella successiva, continuando così a perseguire gli obiettivi strategici programmati in una prospettiva di creazione ed implementazione di valore pubblico.

Nel periodo *ante Covid*, la regolamentazione interna aveva previsto che, nell'ambito di progetti individuali di lavoro agile, fossero definiti obiettivi, target e risultati attesi in base agli obiettivi programmati e verificati sulla base di indicatori quantitativi e/o qualitativi, prevedendo altresì che il/la dipendente agile fosse tenuto a compilare alla fine di ogni giornata una scheda di sintesi delle attività svolte, nonché secondo la cadenza prevista nel progetto la scheda di monitoraggio da sottoporre all'approvazione del superiore gerarchico. Parimenti la regolamentazione del lavoro agile nel periodo emergenziale, seppure con un accesso semplificato, prevedeva un accordo con il rispettivo superiore gerarchico in merito alle attività da svolgere, ai tempi, alle modalità ed una rendicontazione giornaliera delle attività rese in modalità agile.

È opportuno sottolineare che anche nella fase post emergenziale il lavoro agile è oggetto di intesa tra dipendente e dirigente ed inoltre sussiste ancora l'obbligo di documentare l'attività svolta mediante la predisposizione di un report, trasmesso anche via *e-mail* al/la responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, secondo la cadenza concordata (giornaliera, settimanale, ovvero mensile). Tale strumento di rendicontazione e monitoraggio, descrittivo dell'attività espletata dal personale in modalità agile, ha consentito la verifica dei risultati raggiunti in linea con gli obiettivi assegnati dal/la responsabile dell'unità organizzativa.

La nuova *policy* strutturata ed organica, che verrà definita a seguito di confronto con le organizzazioni sindacali, consentirà l'accesso al lavoro agile, su base consensuale e volontaria, a tutto il personale, inclusi i dirigenti, in servizio presso le Strutture centrali e territoriali del MEF con contratto a tempo indeterminato o determinato. Ai fini dell'accesso sarà necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale tra il/la lavoratore/lavoratrice e il/la responsabile dell'unità organizzativa, contenente gli elementi essenziali previsti dal CCNL funzioni centrali 2019/2021, tra cui le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Amministrazione.

In una prospettiva di lavoro smart che mette al centro i risultati raggiunti saranno previsti appositi format di monitoraggio periodico sui risultati raggiunti, gli eventuali scostamenti rispetto ai target assegnati, da sottoporre all'approvazione del/la responsabile dell'unità organizzativa.

Ruolo decisivo ai fini del rafforzamento del lavoro agile nel Ministero sarà quello svolto attraverso la maggiore responsabilizzazione ed implemento delle capacità professionali della dirigenza, in particolare nelle attività di pianificazione e monitoraggio delle attività svolte in lavoro agile e nel processo di allineamento con il Sistema di Misurazione e valutazione della performance, in armonia e coerenza con gli obiettivi dirigenziali di attuazione del lavoro agile. (Cfr. Esiti Survey Lavoro agile gennaio 2021: circa il



71% del campione dirigenti/direttori ritiene che sia utile allineare il SMVP considerando nella valutazione del personale delle aree anche i comportamenti nel lavoro agile).

Nel contesto sopra delineato, oltre ai dirigenti, assumono un ruolo determinante altri soggetti coinvolti nel processo di attuazione, monitoraggio e valutazione del lavoro agile ed in particolare:

- La Direzione del personale del Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi riveste un ruolo centrale di coordinamento di tutte le attività connesse alla definizione e all'attuazione da parte delle strutture ministeriali delle policy interne di lavoro agile.
- I Dipartimenti del Ministero, con particolare riferimento agli Uffici per il coordinamento e raccordo dei rapporti con il Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi, in tutte le fasi attuative del lavoro agile, da quella sperimentale fino a quella emergenziale, rivestono un ruolo proattivo nei processi decisionali e nella definizione degli obiettivi ministeriali di sviluppo del lavoro agile.
- Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Ministero è stato coinvolto costantemente nell'adozione di ogni atto interno relativo al lavoro agile e così anche nelle azioni di valutazione e monitoraggio dell'istituto, in particolare per l'impatto che lo stesso istituto produce sulle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.
- L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Ministero riveste un ruolo di indispensabile supporto metodologico ai fini della definizione degli indicatori di performance connessi alla modalità agile di svolgimento dell'attività lavorativa.
- Le Organizzazioni Sindacali hanno un ruolo di intermediazione importante nel processo di cambiamento organizzativo. L'interlocuzione con le organizzazioni sindacali rappresenta un'opportunità per l'amministrazione di affinare l'analisi e la progettazione della modalità agile di esecuzione del lavoro, in un'ottica di collaborazione e sviluppo.
- Il Responsabile della Transizione al Digitale (RTD) ha tra le principali funzioni quella di garantire la trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, coordinandola nello sviluppo dei servizi pubblici digitali e nell'adozione di modelli di relazione trasparenti e aperti con i cittadini.

3.2.4 Contributi al miglioramento delle performance in termini di efficienza ed efficacia

Da un costante monitoraggio è emerso che l'applicazione del lavoro agile, anche nel corso del 2021, ha consentito di registrare molteplici benefici per l'amministrazione che vengono riportati di seguito in ordine di rilevanza:

- ✓ sviluppo di una nuova cultura organizzativa in ragione dell'utilizzo diffuso del lavoro agile;
- ✓ promozione e uso di tecnologie digitali più innovative nei processi decisionali ed organizzativi;
- ✓ razionalizzazione nell'uso delle risorse e incremento della produttività;
- ✓ maggiore autonomia organizzativa e responsabilizzazione del personale coinvolto;
- ✓ valorizzazione delle persone, nonché del senso di fiducia e di appartenenza all'amministrazione;
- ✓ riduzione di alcune forme di assenteismo fisiologico;
- ✓ risparmio di spesa relativamente alla gestione del personale.

L'applicazione del lavoro agile ha comportato diversi benefici anche per il personale, che si riportano di seguito in ordine di rilevanza:

- ✓ riduzione degli spostamenti per raggiungere la sede di lavoro, con impatto in termini economici e di benessere individuale;
- ✓ migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in ragione della flessibilità organizzativa nella gestione della prestazione lavorativa;



- ✓ incremento della motivazione e soddisfazione personale.

Dalle rilevazioni condotte si evidenzia, inoltre, come il lavoro agile abbia comportato una notevole riduzione dei tassi di assenza del personale. Confrontando il quadrimestre aprile-luglio del 2020, con il medesimo periodo dell'anno precedente, emerge una riduzione del tasso di assenza per un valore complessivo pari al -35%, considerando le seguenti tipologie di assenza: giorni di congedo parentale con retribuzione ridotta (-84%); giorni di aspettativa per educazione/assistenza ai figli fino al 6° anno (-40%) giorni di malattia (-34%). Un'ulteriore rilevazione condotta analogamente sul quadrimestre aprile-luglio del successivo anno 2021, quale periodo seguente alla fase pandemica più acuta, ha continuato ad evidenziare una riduzione del tasso di assenza pari al -43% rispetto all'anno precedente.

Come emerge dagli esiti delle survey somministrate, l'esperienza di lavoro agile emergenziale nel suo complesso è stata valutata positivamente, sia da parte del personale che dei dirigenti. A conferma della positiva percezione dell'istituto, circa l'84% dei lavoratori ha manifestato l'interesse a proseguire il lavoro agile anche dopo il periodo emergenziale. L'istituto è stato ritenuto una misura idonea ad assicurare continuità ed efficacia all'azione amministrativa (quasi la totalità dei rispondenti dichiara di aver svolto con continuità le attività ordinarie ed in alcuni casi nuove e diverse attività connesse all'emergenza), ad accrescere la responsabilizzazione del personale coinvolto, nonché ad aumentare il senso di fiducia e di appartenenza all'Amministrazione.

Il tema del lavoro agile è stato oggetto anche dei questionari relativi alla mobilità sostenibile e dall'ultima survey è emerso che soltanto una minima percentuale dei 1.708 partecipanti ha dichiarato di non riuscire ad organizzare il proprio lavoro in modalità agile in maniera ottimale (1,35%) ovvero che sussista il rischio di alienarsi (1,17%).

Inoltre, analizzando i dati relativi al part-time e al full-time, emerge come nella fase precedente all'emergenza da Covid-19, nella quale solo una minima parte del personale MEF poteva svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile, la percentuale di personale che aveva optato per il part-time risulta maggiore rispetto a quella che è rinvenibile nel 2020 e nel 2021.

Con precisione si è passati da un totale dell'8,12% del personale delle Aree in full time nel 2019 (di cui l'11,62% donne e 3,78% uomini) ad un 6,48% nel 2020 (di cui donne il 9,35% e 3,62% uomini) ad un 5,75% nel 2021 (di cui 8,52% donne e 3,21% uomini).

Il lavoro agile, quale misura organizzativa di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, ha reso sicuramente più gestibile il lavoro in full-time, permettendo all'Amministrazione di disporre di personale che, per far fronte alle proprie necessità familiari e personali, non è più costretto a prediligere il part-time rispetto al full-time.

In conclusione, è evidente che l'Amministrazione nel suo complesso ha dimostrato di essere capace di innovare e rinnovarsi, adottando misure organizzative adeguate e con i necessari processi decisionali ed operativi, valorizzando le risorse tecnologiche al pieno del loro potenziale.

L'emergenza nella sua eccezionalità ha rappresentato pertanto un importante fattore di accelerazione, sia del cambiamento organizzativo e sia del processo di digitalizzazione - dematerializzazione che continuerà anche nella fase post pandemica, rafforzando il ruolo centrale del capitale umano nell'erogazione dei servizi ai propri *stakeholders*, anche attraverso la predisposizione di diverse forme di lavoro a distanza dirette a garantire un migliore equilibrio tra la vita privata ed il raggiungimento degli obiettivi in una prospettiva di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa finalizzata alla creazione di Valore Pubblico.



3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente²⁴

Per espletare le diverse attività e garantire i propri servizi ai cittadini, il Ministero si avvale tanto del personale di ruolo²⁵ quanto del personale in servizio²⁶.

Per quanto concerne il personale di ruolo, si evidenzia che al 31 dicembre 2021 il personale non dirigente è pari 8.144 unità, mentre il personale dirigenziale conta 491 unità.

PERSONALE MEF 2021		
Qualifica	RUOLO	SERVIZIO
	Unità	Unità
Dirigenti I fascia	43	67
Dirigenti II fascia	448	480
Totale Dirigenti	491	547
Area III	3.838	3.852
Area II	3.997	4.030
Area I	309	303
Totale Aree	8.144	8.185
Totale Generale	8.635	8.732

Per quanto concerne il personale in servizio al MEF al 31 dicembre 2021, come già indicato in precedenza, il personale non dirigente è pari a 8.185 unità, mentre il personale dirigenziale in servizio conta 547 unità.

Nel grafico 4 si riporta la scoperta della dotazione organica di diritto rispetto al personale di ruolo delle Aree e al personale in servizio della Dirigenza non generale.

Tutte le Aree registrano un evidente gap, con uno scostamento maggiore nell'Area Prima (-37%, pari a 203 unità) seguito dall'Area Seconda (-27%, pari a 1.544 unità) e Terza (-27%, pari a 1.425 unità). Per quanto riguarda la scoperta della dirigenza di seconda fascia, questa ammonta al 25% della relativa dotazione di diritto (per un totale di 160 unità scoperte).

La Tabella 2 evidenzia nel dettaglio la scoperta tra dotazione organica e personale non dirigenziale in servizio nei Dipartimenti del MEF: la maggiore scoperta si registra in proporzione presso gli uffici centrali del DF; la minore si registra presso gli uffici del DT.

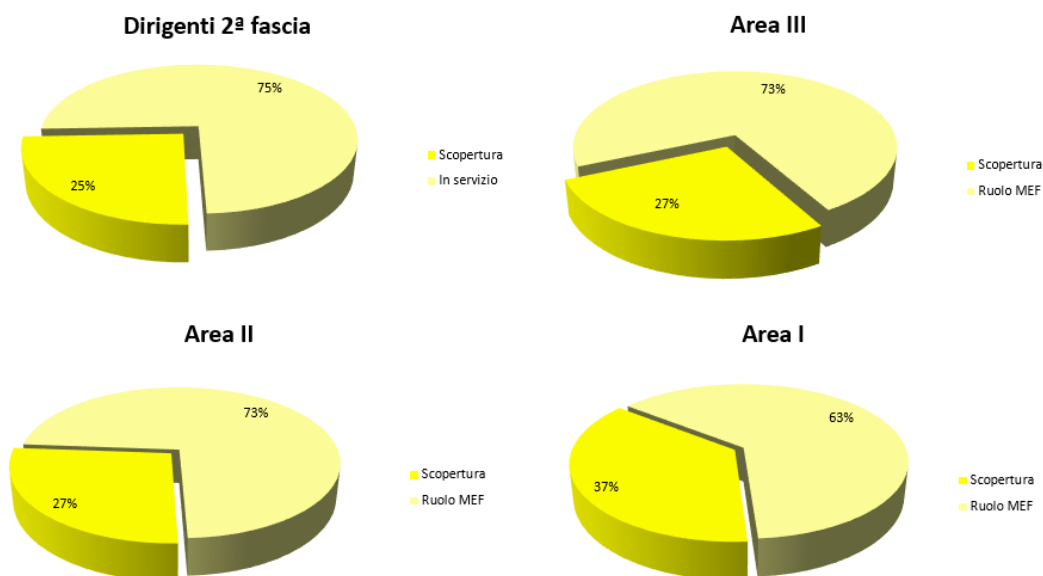
²⁴ **Nota metodologica:** per la rilevazione dei dati attestante il personale di questo Ministero, come riportati in tutte le tabelle della presente sezione, si è fatto ricorso al sistema gestionale DATAMART e l'estrazione dei dati – tutti rilevati alla data del 31 dicembre 2021 – è stata effettuata il 7 marzo 2022.

²⁵ Il **personale di ruolo** 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).

²⁶ Il **personale in servizio** comprende: il personale di ruolo del MEF ad eccezione di chi presta servizio presso altre Amministrazioni; 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). Ai fini del presente Piano viene escluso il personale assunto al MEF con contratto a tempo determinato.



Grafico 4 – Scopertura tra dotazione organica del MEF e personale di ruolo (distinto per Posizione*)



*N.B. La copertura del personale dirigenziale è calcolata confrontando il personale in servizio.

Tabella 2: Scopertura tra dotazione organica e personale di Area in servizio (distinto per Dipartimenti MEF)

	Dipartimento del Tesoro				Dipartimento della Ragioneria Generale dello stato							
	Dotazione organica	In servizio al 31.12.2021	Gap n.	Gap %	Uffici centrali				RTS			
					Dotazione organica	In servizio al 31.12.2021	Gap n.	Gap %	Dotazione organica	In servizio al 31.12.2021	Gap n.	Gap %
AREA 3	451	372	79	-17,5%	1.131	919	212	-18,7%	1.633	1.175	458	-28,0%
AREA 2	324	234	90	-27,8%	899	646	253	-28,1%	2.240	1.534	706	-31,5%
AREA 1	25	21	4	-16,0%	52	30	22	-42,3%	168	90	78	-46,4%
Totale	800	627	173	-21,6%	2.082	1.595	487	-23,4%	4.041	2.799	1.242	-30,7%

	Dipartimento dell'Amministrazione Generale del personale e dei Servizi + Uffici di Diretta Collaborazione Attività Politica				Dipartimento delle Finanze							
	Dotazione organica	In servizio al 31.12.2021	Gap n.	Gap %	Uffici centrali				CCTT			
					Dotazione organica	In servizio al 31.12.2021	Gap n.	Gap %	Dotazione organica	In servizio al 31.12.2021	Gap n.	Gap %
AREA 3	658	464	194	-29,5%	457	298	159	-34,8%	978	624	354	-36,2%
AREA 2	992	651	341	-34,4%	185	114	71	-38,4%	1.137	851	286	-25,2%
AREA 1	116	58	58	-50,0%	32	21	11	-34,4%	161	83	78	-48,4%
Totale	1.766	1.173	593	-33,6%	674	433	241	-35,8%	2.276	1.558	718	-31,5%



3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

L'articolo 6 del Testo unico sul Pubblico impiego (D.lgs. 165/2001), come riformato dall'articolo 4 del D.lgs. 75/2017, introduce un nuovo concetto di **dotazione organica** che, superata la rigidità del tradizionale schema capitaro (per teste), 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 (di seguito PTFP). Le amministrazioni procedono, pertanto, 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.

Nella sottostante Tabella 3 si espone il valore finanziario di spesa potenziale massima per il MEF derivante dalla dotazione organica di diritto che risulta pari a € 416.062.324,49 quale valore derivato dalla somma del totale del personale appartenente alle Aree (personale non dirigente) pari a € 368.686.741,48 e del totale del personale dirigente pari a € 47.375.583,01.

Il valore finanziario della dotazione organica di diritto è stato computato con i criteri fissati dalle Linee guida emanate a luglio 2018²⁷ (che richiamano il computo del solo trattamento fondamentale) e gli importi sono in linea con i contratti vigenti²⁸.

Tabella 3: Valore finanziario della spesa potenziale massima

Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale ed Aree	Dotazione organica	Onere ²⁹	Valore finanziario della dotazione organica
Dirigenti 1 ^a fascia	84	€ 81.073,51	€ 6.810.174,59
Dirigenti 2 ^a fascia	640	€ 63.383,45	€ 40.565.408,42
Totale dirigenti	724		€ 47.375.583,01
<i>Area Terza</i>	5.308	€ 35.103,77	€ 186.330.800,06
<i>Area Seconda</i>	5.777	€ 28.930,01	€ 167.128.687,40
<i>Area Prima</i>	554	€ 27.486,02	€ 15.227.254,03
Totale Aree	11.639		€ 368.686.741,48
Valore Finanziario di Spesa Potenziale Massima			€ 416.062.324,49

²⁷ «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.

²⁸ CCNL 2019-2021 Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 9 maggio 2022.

²⁹ Il valore integrale relativo agli Oneri è riportato in apposito Allegato (cr. Relazione Tecnica cessati 2021- Budget 2022).



Nella seguente Tabella 4 si riporta il valore finanziario dei presenti in servizio (*Non in mobilità*³⁰ + Comandati IN) pari a **295.991.912,75 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*³¹, che produce un onere complessivo pari a **306.080.253,41 euro**.

Tabella 4: Valore finanziario dei presenti in servizio al MEF – anno 2021 (Economico)³²

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 ^a fascia	€ 81.073,51	61	6	€ 5.431.924,97	7	€ 567.514,55	€ 5.999.439,52
Dirigenti 2 ^a fascia	€ 63.383,45	430	50	€ 30.424.056,32	42	€ 2.662.104,93	€ 33.086.161,24
Area Terza	€ 35.103,77	3.660	192	€ 135.219.713,98	129	€ 4.528.386,06	€ 139.748.100,04
Area Seconda	€ 28.930,01	3.925	105	€ 116.587.953,99	72	€ 2.082.960,96	€ 118.670.914,96
Area Prima	€ 27.486,02	300	3	€ 8.328.263,48	9	€ 247.374,16	€ 8.575.637,65
Totale		8.376	356	€ 295.991.912,75	259	€ 10.088.340,66	€ 306.080.253,41

La successiva Tabella 5 sviluppa il rapporto tra la spesa potenziale massima, ovvero il valore finanziario della dotazione organica a regime (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 2021, producendo il relativo differenziale.

Tabella 5: Valore finanziario della dotazione e differenziale rispetto al valore presenti + comandati OUT

	Dotazione organica	Valore finanziario dotazione organica	Valore presenti in servizio più comandati OUT	Differenziale
Dirigenti 1 ^a fascia	84	€ 6.810.174,59	€ 5.999.439,52	€ 810.735,07
Dirigenti 2 ^a fascia	640	€ 40.565.408,42	€ 33.086.161,24	€ 7.479.247,18
Totale Dirigenti	724	€ 47.375.583,01	€ 39.085.600,76	€ 8.289.982,25
Area Terza	5.308	€ 186.330.800,06	€ 139.748.100,04	€ 46.582.700,01
Area Seconda	5.777	€ 167.128.687,40	€ 118.670.914,96	€ 48.457.772,44
Area Prima	554	€ 15.227.254,03	€ 8.575.637,65	€ 6.651.616,38
Totale Aree	11.639	€ 368.686.741,48	€ 266.994.652,65	€ 101.692.088,84
Totale	12.363	€ 416.062.324,49	€ 306.080.253,41	€ 109.982.071,08

Tale differenziale, pari a **€ 109.982.071,08 euro**, rappresenta il valore entro cui questa Amministrazione può agire, nel rispetto della neutralità finanziaria, per definire le politiche destinate alle risorse umane (es. nuove assunzioni; progressioni etc).

³⁰ Con l'espressione "**Non in mobilità**" si intende il personale di ruolo al MEF con esclusione delle unità in posizione di Comando Out.

³¹ Per "**Comandati Out**" si intende il personale di ruolo del MEF che svolge servizio presso altre Amministrazioni Pubbliche (solitamente esclusi dal calcolo degli oneri) ma che potrebbe comportare un possibile costo futuro nel caso di rientro in servizio presso il MEF.

³²Le unità indicate in tabella sono distinte per posizione economica (non giuridica).



Le assunzioni sono autorizzate (secondo le modalità di cui all'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato dal D.lgs. 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. Per il 2022 è prevista la possibilità di reclutamento di personale fondato sulla base delle disposizioni di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014, nella misura del 100% delle economie di spesa derivanti dalle cessazioni avvenute nel corso del 2021 per il personale delle Aree e del personale dirigenziale, che costituirà pertanto il rispettivo Budget 2022.

Per definire tale budget assunzionale, tuttavia, è necessario riclassificare le cessazioni al fine di escludere quelle che non corrispondono ad un effettivo risparmio (cessazioni per mobilità e – a vario titolo/causale – relative a personale assunto ai sensi della Legge n. 68/1999) ed assegnare, alle unità utilmente cessate, la posizione economica di ingresso nell'area di appartenenza (posizione economica F1) (cfr- **Allegato 6: Relazione tecnica**).

Le cessazioni possono essere classificate in due distinti insiemi:

1. *Causali connesse con l'età del personale*: rappresentanti il pensionamento d'ufficio per raggiunti limiti ordinamentali o di vecchiaia;
2. *Causali non connesse con l'età del personale*: Dimissioni, inabilità, decessi, passaggi ad altre amministrazioni e mobilità.

Per le stime delle cessazioni 2022 e 2023 si è tenuto conto: dell'impatto del vigente regime pensionistico e della necessità di non considerare la mobilità nel novero delle cessazioni valide³³ a seguito dell'estensione alla quasi totalità della Pubblica Amministrazione di regimi assunzionali vincolati.

Tabella 6: Cessazioni previste anni 2022/2023 – distinte per causale

RIEPILOGO CESSAZIONI PREVISTE			
	2021	2022	2023
<i>CAUSE CONNESSE ALL'ETÀ</i>			
<i>Limiti di età</i>		255	299
<i>Dimissioni dipendenti</i>		77	
<i>Dimissioni dipendenti quota 100</i>		117	
<i>ALTRE CAUSE (stima di cessazioni non connesse con l'età)</i>			
		3	
TOTALE	662	452	299

Nb: Fonte dati Ufficio X DP – DAG

³³ 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*.



Le previsioni formulate si basano sui dati disponibili relativi all'età ed alle anzianità contributive rilevate rispetto al personale in servizio. In tali previsioni sono quindi conteggiate tutte le pensioni di vecchiaia, nonché quelle che si determinano per la coesistenza del "doppio" requisito (anzianità contributiva ed età superiore al limite ordinamentale dei 65 anni) e le domande di dimissioni fino ad ora pervenute. In generale va considerato che il dato delle cessazioni per dimissioni non è un elemento che può essere previsto, derivando dalle scelte soggettive degli interessati.

Come mostra la Tabella 6 le cessazioni previste per il 2022 sono pari 452 unità, mentre quelle previste nell'anno 2023 sono 299. Per una visualizzazione di dettaglio relativa le causali di cessazione e l'inquadramento del personale distinto per Dipartimenti si vedano le tabelle 7 (cessazioni stimate per l'anno 2022) e 8 (cessazioni stimate per l'anno 2023).

Tabella 7: Cessazioni previste per l'anno 2022 – distinte per Dipartimenti

Posizioni giuridiche	DT	RGS			DF			DAG	UDCAP	Totale
		Centrale	Periferico	Totale	Centrale	Periferico	Totale			
Dirigente I		3		3	1		1			4
Dirigente II		3	3	6	1		1	4		11
Totale Dirigenti		6	3	9	2		2	4		15
3F7	2	1		1				1		4
3F6		2	7	9	1	7	8	4	1	22
3F5	2	5	7	12	4	8	12	10	2	38
3F4	2	4	13	17	1	5	6	6		31
3F3			8	8	1	4	5	3		16
3F2	2	1	2	3		27	27	2		34
3F1			1	1	2	2	4	1		6
Totale Area III	8	13	38	51	9	53	62	27	3	151
2F6	1	3	14	17		8	8	7		33
2F5	2	4	11	15	1	9	10	12		39
2F4	5	16	33	49	2	18	20	26		100
2F3	4	9	28	37	2	25	27	4		72
2F2	5	4	5	9		3	3	7		24
2F1										
Totale Area II	17	36	91	127	5	63	68	56	0	268
1F3	2		2	2		5	5	6	1	16
1F2			1	1		1	1			2
1F1				0						
Totale Area I	2	0	3	3	0	6	6	6	1	18
Totale	27	55	135	190	16	122	138	93	4	452



Tabella 8: Cessazioni previste per l'anno 2023 – distinte per Dipartimenti

Posizioni giuridiche	DT	RGS			DF			DAG	UDCAP	Totale
		Centrale	Periferico	Totale	Centrale	Periferico	Totale			
Dirigente I										0
Dirigente II		4	1	5	1	1	2			7
Totale Dirigenti		4	1	5	1		2	0		7
3F7		3	3	6	2		2	1		9
3F6	3	3	7	10		1	1			14
3F5	2	2	4	6	5	2	7	2	1	18
3F4	2	3	12	15		2	2	3		22
3F3	1	3	5	8	1	2	3	2		14
3F2	2	2	1	3	1	13	14	3		22
3F1		2		2		1	1	1	1	5
Totale Area III	10	18	32	50	9	21	30	12	2	104
2F6		3	10	13	3	3	6	4	1	24
2F5	1		9	9	2	5	7	5		22
2F4	4	9	25	34	3	8	11	6	1	56
2F3	2	7	22	29	2	12	14	3		48
2F2		2	6	8	2	3	5	6		19
2F1			1	1						1
Totale Area II	7	21	73	94	12	31	43	24	2	170
1F3	5	2	3	5	2	3	5	1		16
1F2			2	2			0			2
1F1										
Totale Area I	5	2	5	7	2	3	5	1	0	18
Totale	22	45	111	156	24	55	80	37	4	299

Ricomposto il quadro delle cessazioni sulle posizioni economiche, 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 9.

Per il Budget 2022, definito sulla base delle cessazioni utili 2021, le unità cessate che realizzano effettivi risparmi sono state n. 662, mentre le economie correlate a tali cessazioni di personale sono pari ad **euro 21.323.295,03**. In particolare, il 100% delle economie riguardanti il personale delle aree da destinare al *turn over* è pari a 19.911.169,06 euro.



Tabella 9: Fondi stimati per Assunzioni nel triennio 2022/2024

Posizione Economica	Valore Economico	2022		2023		2024	
		Cessazioni Anno 2021	Risparmi	Cessazioni Previsite Anno 2022	Risparmi Previsiti	Cessazioni Previsite Anno 2023	Risparmi Previsiti
Dirigenti I fascia	€ 81.073,51	1	€ 81.073,51	4	€ 324.294,03		
Dirigenti II fascia	€ 63.383,45	21	€ 1.331.052,46	11	€ 697.217,96	7	€ 443.684,15
Totale Dirigenti		22		15		7	
Area III F7	€ 50.644,06	9		4		9	
Area III F6	€ 47.670,65	20		22		14	
Area III F5	€ 44.679,66	71		38		18	
Area III F4	€ 41.972,51	47		31		22	
Area III F3	€ 38.228,19	24		16		14	
Area III F2	€ 36.315,63	40		34		22	
Area III F1	€ 35.103,77	24		6		5	
Totale Area III	€ 35.103,77	235	€ 8.249.385,46	151	€ 5.300.668,95	104	€ 3.650.791,86
Area II F6	€ 36.224,01	33		33		24	
Area II F5	€ 35.234,86	68		39		22	
Area II F4	€ 34.340,33	138		100		56	
Area II F3	€ 32.315,92	96		72		48	
Area II F2	€ 30.383,85	32		24		19	
Area II F1	€ 28.930,01					1	
Totale Area II	€ 28.930,01	367	€ 10.617.314,92	268	€ 7.753.243,59	170	€ 4.918.102,28
Area I F3	€ 29.455,32	36		16		16	
Area I F2	€ 28.421,80	2		2		2	
Area I F1	€ 27.486,02						
Totale Area I	€ 27.486,02	38	€ 1.044.468,69	18	€ 494.748,33	18	€ 494.748,33
Totale Aree		640	€ 19.911.169,06	437	€ 13.548.660,87	292	€ 9.063.642,47
Personale Totale		662		452		299	
Percentuale di turn over		100%		100%		100%	
Valore Economico Totale		€ 21.323.295,03		€ 14.570.172,86		€ 9.507.326,62	

N.b. Produzione interna su fonte dati Ufficio X DP – DAG

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 10 di riepilogo nella quale l'ammontare dei *budgets* disponibili vengono destinati al reclutamento del personale di area e dirigenziale, con maggiore attenzione all'Area Terza sul budget 2022 e proporzionalmente alle cessazioni stimate sui budgets 2023 e 2024.



Tabella 10: Budgets assunzionali nel triennio 2022-2024

Budget anno 2022				
	Onere unitario	Unità assumibili	Causale assunzionale	Onere complessivo
Risorse disponibili				€ 21.323.295,03
Fondo D.Lgs. 15-3-2010 n. 66 - Codice dell'ordinamento militare.				€ 3.198.494,26
Dirigenti II fascia	€ 63.383,45	22	V/I	€ 1.394.435,91
Area III fascia 3	€ 38.228,19	20	I	€ 764.563,89
Area III fascia 1	€ 35.103,77	250	V	€ 8.775.941,98
Area II fascia 2	€ 30.383,85	200	V	€ 6.076.769,50
Residuo				€ 1.113.089,49
Budget anno 2023				
	Onere unitario	Unità assumibili	Causale assunzionale	Onere complessivo
Risorse disponibili				€ 14.570.172,86
Fondo D.Lgs. 15-3-2010 n. 66 - Codice dell'ordinamento militare.				€ 2.185.525,93
Dirigenti I fascia	€ 81.073,51	4	V	€ 324.294,03
Dirigenti II fascia	€ 63.383,45	11	V	€ 697.217,96
Area III fascia 1	€ 35.103,77	151	I/M/S	€ 5.300.668,95
Area II fascia 2	€ 30.383,85	199	I/M/S	€ 6.046.385,66
Residuo				€ 16.080,33
Budget anno 2024				
	Onere unitario	Unità assumibili	Causale assunzionale	Onere complessivo
Risorse disponibili				€ 9.507.326,62
Fondo D.Lgs. 15-3-2010 n. 66 - Codice dell'ordinamento militare.				€ 1.426.098,99
Dirigenti II fascia	€ 63.383,45	7	M	€ 443.684,15
Area III fascia 1	€ 35.103,77	95	I/M/S	€ 3.334.857,95
Area II fascia 2	€ 30.383,85	133	I/M/S	€ 4.041.051,72
Area I fascia 1	€ 27.486,02	9	I/M/S	€ 247.374,16
Residuo				€ 14.259,64



3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Le innovazioni normative in materia pensionistica intervenute negli ultimi anni (es. Quota 100), che hanno accelerato ed incrementato le cessazioni sul 2021 e le relative previsioni sul 2022, stanno determinando un significativo impatto sulla dotazione di personale del Ministero con riferimento a tutte le Aree funzionali e costituiscono la premessa logica per la definizione delle politiche di reclutamento del prossimo triennio.

Il tema, comune anche alle altre Amministrazioni dello Stato (età anagrafica elevata del personale ed elevato numero delle cessazioni), ha sollecitato anche la sensibilità del Legislatore che nel corso del 2021, è intervenuto – anche in decretazione d’urgenza – a finanziarie nuove assunzioni (anche per questo Ministero) in deroga alle facoltà assunzionali ordinarie e, talvolta, anche in deroga ordinamentale.

Il medesimo Legislatore, ha recepito le reali esigenze amministrative fornendo indicazioni sulle *policies* di reclutamento, orientando le selezioni, prevalentemente, al potenziamento dell’Area a più elevato contenuto professionale (l’Area Terza) e, spesso, all’acquisizione dal mercato del lavoro di *skills* professionali e competenziali adeguati alle funzioni da svolgere, attraverso il reclutamento di personale altamente qualificato da inquadrare nelle fasce superiori dell’Area Terza e la valorizzazione, in fase selettiva, dei titoli legalmente riconosciuti (titoli accademici del terzo ciclo).

Pertanto, fermi restando i limiti della dotazione organica di diritto ed i vincoli derivanti dal *turn over*, sul medio periodo saranno tendenzialmente confermate ed implementate le politiche di acquisizione di personale già avviate nei precedenti esercizi finalizzandole – nella consapevolezza che la dimensione e la rapidità del flusso in uscita non consentono la tempestività del ricambio generazionale – all’acquisizione di competenze professionali specifiche che siano più coerenti con l’innovazione e la revisione nei processi di lavoro e, in via prioritaria, al reperimento sul mercato del lavoro di figure professionali con elevate competenze in materia di contabilità pubblica e gestione finanziaria, digitalizzazione, contrattualistica pubblica, funzionali anche agli obiettivi – attribuiti al MEF – di monitoraggio degli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Logiche necessariamente sostitutive, trovano comunque spazio con particolare riferimento al reclutamento di personale da inquadrare nella Seconda Area prevalentemente a copertura delle carenze di organico delle sedi periferiche del Ministero.

3.4 Personale non dirigenziale

3.4.1 Autorizzazioni di Legge per nuove assunzioni

- A) Con Legge di Bilancio 2021 (legge n. 178 del 30 dicembre 2020), il comma 884 dell’articolo 1 stabilisce che *“al fine di potenziare e accelerare le attività e i servizi svolti dalle ragionerie territoriali dello Stato nel territorio nazionale nei confronti degli uffici periferici delle amministrazioni statali, delle altre amministrazioni pubbliche interessate e dei cittadini, nonché di incrementare il livello di efficienza degli uffici e delle strutture della giustizia tributaria, tenuto anche conto del contenzioso tributario instaurato avverso i provvedimenti adottati dagli uffici territoriali dell’amministrazione finanziaria, nonché per potenziare le connesse funzioni di supporto e coordinamento delle attività svolte dalle articolazioni territoriali, anche in materia di sicurezza”* il Ministero è autorizzato per



l'anno 2022³⁴, a bandire procedure concorsuali, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101³⁵, e, conseguentemente, ad assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei limiti dell'attuale dotazione organica, un **contingente complessivo** di personale non dirigenziale **pari a 550 unità**, di cui:

- ▶ 450 unità da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, di cui:
 - 350 unità da destinare alle Ragionerie Territoriali dello Stato (RTS);
 - 60 unità da destinare alle Commissioni Tributarie (CCTT);
 - 40 unità da destinare al Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del personale e dei servizi (DAG).

- ▶ 100 unità da inquadrare nell'Area II, posizione economica F2, complessivamente da destinare alle RTS.

Tali assunzioni possono essere espletate in deroga ai vigenti vincoli in materia di reclutamento di personale nelle pubbliche amministrazioni, ferma restando la possibilità di avvalersi della Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (RIPAM), di cui all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Agli oneri assunzionali derivanti dall'attuazione del reclutamento del suddetto contingente, la legge di bilancio autorizza la spesa di euro 23.552.453 annui a decorrere dall'anno 2022, cui si provvede mediante utilizzo delle risorse del fondo di cui al comma 854.

Al presente reclutamento si provvede come di seguito:

- ▶ circa il personale da inquadrare nell'Area III/F1:
 - per 296 unità (198 RTS, 58 CCTT, 40 DAG): con procedura concorsuale a cura del Dipartimento della Funzione pubblica finalizzata al reclutamento di differenziati profili professionali (cfr. [Gazzetta Ufficiale 4° Serie Speciale, Concorsi ed Esami, n. 104 del 31 dicembre 2021](#), poi rettificata con GURI n. 5 del 18 gennaio 2022);
 - per 4 unità (2 CCTT di BZ, 2 RTS di BZ): con procedura concorsuale delegata al Commissariato del Governo della Provincia autonoma di Bolzano ai sensi dell'articolo all'articolo 13 del D.P.R. 26 luglio 1976, n. 752;
 - per 150 unità (RTS): ampliando il fabbisogno indicato sul bando del Concorso Unico per il profilo di Funzionario Amministrativo bandito da RIPAM il 30 giugno 2020 così come riavviato, con modifiche, il 30 luglio 2021 (cfr. § 3.4.3);

- ▶ circa il personale da inquadrare nell'Area II/F2, da destinare alle RTS:
 - per 99 unità: con procedura concorsuale a cura del Dipartimento della Funzione pubblica finalizzata al reclutamento di differenziati profili professionali (cfr. [Gazzetta Ufficiale 4° Serie Speciale, Concorsi ed Esami, n. 104 del 31 dicembre 2021](#)) a cui si aggiungono le unità di pari inquadramento previste nella precedente programmazione e nelle recenti autorizzazioni di legge (cfr. seguente punto D) e § 3.4.3.);

³⁴ Come prorogato dall'articolo 1, comma 9 del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228 (cd. Milleproroghe 2022).

³⁵ La norma fa riferimento alla disciplina dei Concorsi Unici organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica - PCM



- per 1 unità (RTS di BZ): con procedura concorsuale delegata al Commissariato del Governo della Provincia autonoma di Bolzano ai sensi dell'articolo all'articolo 13 del D.P.R. 26 luglio 1976, n. 752.

B) Con Decreto legge 1° marzo 2021, n. 22, convertito con Legge del 22 aprile 2021, n. 55 il Ministero dell'Economia e delle Finanze è autorizzato a bandire apposite procedure concorsuali pubbliche e ad assumere personale da destinare agli Uffici centrali di Bilancio dei neo istituiti Ministeri della Transizione ecologica e del Turismo. Nello specifico, l'articolo 3 comma 9 del citato d.l. 22/2021 autorizza a bandire e ad assumere, in deroga ai vigenti vincoli assunzionali, **n. 7 unità** da inquadrare nell'Area Terza, fascia retributiva F1, autorizzando a tal fine la spesa di 435.897 euro annui a decorrere dall'anno 2022 (comprensiva anche di n. 1 unità di livello dirigenziale non generale). L'articolo 7, comma 14³⁶ autorizza a bandire ed assumere, in deroga ai vigenti vincoli assunzionali, **n. 10 unità** da inquadrare nell'Area Terza, fascia retributiva F1, autorizzando a tal fine la spesa di 966.000 euro annui a decorrere dall'anno 2022 (comprensiva anche di n. 2 unità di livello dirigenziale non generale).

Al presente reclutamento si è provveduto con ampliamento dei posti (17) sul bando del Concorso Unico per il profilo di Funzionario Amministrativo da inquadrare nell'Area Terza/F1 bandito da RIPAM il 30 giugno 2020 e riavviato il 30 luglio 2021 (cfr. § 3.4.3.).

C) Con Decreto legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito con modificazioni dalla L. 23 luglio 2021, n. 106, l'articolo 11-bis comma 13³⁷ autorizza il Ministero a bandire apposite procedure concorsuali pubbliche, secondo le modalità semplificate di cui all'articolo 10 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, ovvero a procedere allo scorrimento delle vigenti graduatorie di concorsi pubblici e, conseguentemente, ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per le esigenze delle strutture del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nei limiti della vigente dotazione organica, un contingente di personale pari a **50 unità** da inquadrare nell'Area III/F1. Per tali fini è autorizzata, al comma 14, la spesa di 2.330.469 euro annui a decorrere dall'anno 2022, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Al presente reclutamento si provvede, nel corso del secondo semestre 2022, mediante progettazione di un concorso per specifici profili professionali, per un contingente complessivo di 450 unità (cfr. § 3.4.3.).

D) Con Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge del 6 agosto 2021, n. 113, *“al fine di avviare tempestivamente le procedure di monitoraggio degli interventi del PNRR, nonché di attuare la gestione e il coordinamento dello stesso”*, l'articolo 7-bis comma 1 autorizza il Ministero, per l'anno 2022³⁸, a bandire apposite procedure concorsuali pubbliche, secondo le modalità semplificate di cui all'art. 10 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, in deroga alle ordinarie

³⁶ Come modificato dall'articolo 3, comma 2 del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 (cd. Milleproroghe 2022).

³⁷ Come modificato dall'articolo 1, comma 12-ter del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 (cd. Milleproroghe 2022).

³⁸ Termine prorogato dall'articolo 1, comma 12, lett. b) del decreto legge 30 dicembre 2022, n. 228 (Milleproroghe 2022).



procedure di mobilità ovvero a procedere allo scorrimento delle vigenti graduatorie di concorsi pubblici e, conseguentemente, ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali e nei limiti della vigente dotazione organica, un contingente complessivo pari a 220 unità di cui:

- ▶ **145 unità da inquadrare nell'Area III/F1**, nello specifico:
 - 50 unità da assegnare al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato
 - 30 unità da assegnare al Dipartimento del Tesoro
 - 30 unità da assegnare al Dipartimento delle Finanze
 - 35 unità da assegnare al Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi

- ▶ **75 unità da inquadrare nell'Area II/F2** da assegnare al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

Al presente reclutamento si provvede come di seguito:

- ▶ circa il personale da inquadrare nell'Area III/F1:
mediante scorrimento delle graduatorie di altre Pubbliche amministrazioni o proprie, con particolare attenzione a quelle che si costituiranno al termine delle procedure concorsuali gestite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cura RIPAM, già bandite con GU n. 60/2021 (per 2.736 Funzionari amministrativi, di cui 410 posti già destinati al MEF) e con GU. N. 5/2022 (di cui 296 posti destinati al MEF) (cfr. § 3.4.4.).

- ▶ circa il personale da inquadrare nell'Area II/F2:
mediante incremento della richiesta di fabbisogno avanzata in occasione della procedura gestita dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cura RIPAM, bandita con [Gazzetta Ufficiale 4° Serie Speciale, Concorsi ed Esami, n. 104 del 31 dicembre 2021](#)) (per 2.293 operatori amministrativi, di cui 430 posti destinati al MEF) (cfr. § 3.4.3.).

E) Con Decreto legge 6 novembre 2021, n. 152 convertito con modificazioni dalla Legge del 29 dicembre 2021, n. 233 l'articolo 9, comma 10 autorizza il Ministero, per il rafforzamento delle strutture del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, per il biennio 2021-2022, a reclutare con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, nei limiti della vigente dotazione organica, un contingente di **40 unità** di personale da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità, mediante l'indizione di apposite procedure concorsuali pubbliche o scorrimento delle vigenti graduatorie di concorsi pubblici. A tal fine è autorizzata la spesa di euro 1.864.375 annui a decorrere dall'anno 2022.

Alla progettazione del presente reclutamento si provvede nel corso del secondo semestre 2022, mediante scorrimento delle graduatorie di altre Pubbliche amministrazioni o proprie, con particolare attenzione a quelle che si costituiranno al termine delle procedure concorsuali gestite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cura RIPAM, già bandite con GU n. 60/2021 (per 2.736 Funzionari amministrativi, di cui 410 posti già destinati al MEF) e con GU. N. 5/2022 (di cui 296 posti destinati al MEF) (cfr. § 3.4.4.).



F) Con Legge 23 dicembre 2021, n. 238, l'articolo 44, comma 1 autorizza il Ministero, ai fini del rafforzamento delle attività di gestione, monitoraggio e controllo degli interventi cofinanziati dall'Unione europea per il periodo di programmazione 2021-2027 nonché di adeguamento dell'ordinamento interno alla normativa europea, ad assumere a tempo indeterminato, per le esigenze delle strutture del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, con corrispondente incremento della vigente dotazione organica, un contingente di personale nel numero massimo di **50 unità** da inquadrare nel livello iniziale della terza area, attraverso lo scorrimento delle vigenti graduatorie di concorsi pubblici ovvero l'indizione di appositi concorsi pubblici, anche avvalendosi di RIPAM.

Agli oneri derivanti dal reclutamento del suddetto personale, pari a euro 2.205.000 annui a decorrere dall'anno 2021, la norma provvede mediante corrispondente riduzione del fondo per il recepimento della normativa europea, di cui all'articolo 41-bis della legge 24 dicembre 2012, n. 234.

Al presente reclutamento si provvede, nel corso del secondo semestre 2022, mediante progettazione di un concorso per specifici profili professionali, per un contingente complessivo di 450 unità (cfr. § 3.4.3).

G) Con Decreto Legge n. 4/2022 l'articolo 21bis, comma 3 autorizza il Ministero, ai fini del rafforzamento delle sue strutture anche in relazione agli obiettivi e agli interventi previsti dal PNRR, ad assumere con decorrenza non anteriore al 1° ottobre 2022, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, con corrispondente incremento della vigente dotazione organica, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, un contingente di personale, di cui non dirigenziale pari a:

- ▶ **100 unità da inquadrare nell'Area III-posizione economica F1;**
- ▶ **60 unità da inquadrare nell'Area II-posizione economica F2.**

Il comma 3 precisa inoltre che al reclutamento del predetto contingente di personale si può provvedere mediante l'indizione di concorsi pubblici, anche attraverso il ricorso di RIPAM ovvero tramite scorrimento di vigenti graduatorie di concorsi pubblici o attraverso procedure di mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 30 del citato decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. A tal fine, il comma 5, autorizza per l'anno 2022 una spesa pari ad euro 4.072.880 e, a decorrere dall'anno 2023, una spesa pari ad euro 12.291.510 annui a cui si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2022-2024, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2022, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

Alla progettazione del presente reclutamento si provvede nel corso del secondo semestre 2022:

- ▶ per il personale di Area Terza: mediante progettazione di un concorso per specifici profili professionali, per un contingente complessivo di 450 unità (cfr. § 3.4.3.).
- ▶ per il personale di Area Seconda: mediante scorrimento delle graduatorie di altre Pubbliche amministrazioni o proprie, con particolare attenzione a quella che si costituirà al termine della



procedura gestita dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cura RIPAM, bandita con GU. N. 104/2021 (per 2.293 operatori amministrativi, di cui 430 posti già destinati al MEF).

3.4.2 Autorizzazioni di Legge per nuove assunzioni - Specifiche professionalità

In merito al reclutamento di personale di alta professionalità si rappresenta quanto segue.

Con Legge di Bilancio 2021 (L.178/2020), il comma 886 dell'articolo 1 stabilisce che “per le finalità di cui ai commi da 1037 a 1050³⁹, al fine di avviare tempestivamente le procedure di monitoraggio degli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza” il Ministero è autorizzato ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali e nei limiti della vigente dotazione organica, un contingente di personale non dirigenziale di alta professionalità pari a **30 unità, da inquadrare nell'Area III, posizione economica F3**. Il reclutamento del suddetto contingente di personale è effettuato, senza il previo svolgimento delle previste procedure di mobilità, mediante scorrimento di vigenti graduatorie di concorsi pubblici o attraverso l'avvio di procedure concorsuali pubbliche, per titoli ed esame orale.

Per le finalità di cui al presente comma è autorizzata la spesa di 1.198.406 euro per l'anno 2021 e di 1.438.087 euro annui a decorrere dall'anno 2022, cui si provvede mediante utilizzo delle risorse del fondo di cui al comma 854.

Al presente reclutamento si è provveduto in parte (11 unità) mediante lo scorrimento di graduatoria propria relativa al concorso già espletato per 56 unità di personale III Area/F3 (cfr. bando pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – 4^a Serie speciale Concorsi – n. 61/2020 § 1.4), in parte (19 unità) mediante ulteriore procedura concorsuale (cfr. bando pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – 4^a Serie speciale Concorsi – n. 84/2021).

3.4.3 Concorsi Unici

Riscontrando la richiesta del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri volta alla rilevazione dei fabbisogni del personale delle Amministrazioni Pubbliche e finalizzata all'avvio di procedure concorsuali previste dalla nuova disciplina in materia di concorso unico, si è prevista l'assunzione dei seguenti contingenti:

- ▶ **n. 410 unità** di personale da inquadrare nell'Area III/F1 – Collaboratore amministrativo;
- ▶ **n. 430 unità** di personale da inquadrare nell'Area II/F2 – Operatore amministrativo.

³⁹ I commi citati fanno riferimento alla gestione contabile e finanziaria delle risorse del programma “Next Generation EU”.



Con riguardo al Concorso unico Funzionari amministrativi, il cui bando è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – 4ª Serie speciale Concorsi – n. 50 del 30 giugno 2020, per il reclutamento di complessive n. 2.133 unità di personale non dirigenziale ripartite tra le diverse Amministrazioni, poi modificato con bando pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – 4ª Serie speciale Concorsi – n. 60 del 30 luglio 2021, per 2.736 unità complessive, si procederà al reclutamento di 410 vincitori assegnati al MEF, secondo elenco reso noto dalla Commissione RIPAM/Formez PA.

La relativa spesa andrà a gravare rispettivamente:

- per 233 unità sulle residue risorse autorizzate con DM 4 agosto 2017 relative al Fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b), della Legge 11 dicembre 2016, n. 232;
- per 10 unità sulle risorse straordinarie previste dall'articolo 4, comma 12, del D.L. n. 1/2020 (destinate agli UCB);
- per 17 unità sulle risorse straordinarie di cui all'articolo 3, comma 9 e articolo 7, comma 14 del D.l. 22/2021 (cfr. § 3.4.1. punto B);
- per 150 unità su quota parte delle risorse straordinarie previste dal comma 884, articolo 1 della Legge di bilancio n. 178/2020 (cfr. § 3.4.1. punto A).

Con riguardo al Concorso unico per Operatore amministrativo (Area II/F2), il cui bando è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – 4ª Serie speciale Concorsi – n. 104 del 31 dicembre 2021, per il reclutamento di complessive n. 2.293 unità di personale non dirigenziale ripartite tra le diverse Amministrazioni, di cui 430 unità destinate al MEF, si procederà al relativo reclutamento, curato dalla Commissione RIPAM, impiegando le seguenti facoltà assunzionali:

- per 256 unità di Area II/F2 sulle residue facoltà ordinarie del *budget* 2018 (cessati 2017, per n. 3 unità), del *budget* 2019 (cessati 2018, per n. 141) e del *budget* 2021 (cessati 2020, per n. 112 unità);
- per 99 unità sulle facoltà straordinarie previste dall'articolo 1, comma 884 della Legge di Bilancio 2021 n. 178 del 30 dicembre 2020, come prorogate dall'art.1, comma 9 del DL Milleproroghe n. 228/2021;
- per 75 unità sulle facoltà straordinarie previste dall'articolo 7-bis, comma 1 del D.l. n. 80/2021, come prorogate dall'art.1, comma 12, lett. b) del DL Milleproroghe n. 228/2021.

Inoltre, per quanto concerne il personale di Area Seconda è intenzione di questa Amministrazione procedere alla progettazione di un **concorso** per specifici profili professionali per un contingente di **200 unità** (F2) avvalendosi delle risorse derivanti dal *budget* 2022.

Infine, per quanto concerne il personale di Area Terza è intenzione di questa Amministrazione procedere alla progettazione di un **concorso** per specifici profili professionali per un contingente complessivo di **450 unità** (F1), di cui:

- **200 unità** a valere sulle risorse straordinarie di cui alla Legge n. 238/2021 e ai decreti legge n. 73/2021 e n. 4/2022 (cfr. § 3.4.1. punti C) F) G));
- **250 unità** a valere sulle risorse ordinarie relative al *budget* 2022.



3.4.4 Mobilità, consolidamento di posizioni di comando e scorrimento graduatorie pubbliche

E' intenzione di questa Amministrazione procedere, previo eventuale nulla osta dal Dipartimento della Funzione Pubblica, allo scorrimento delle graduatorie relative:

- a) la procedura concorsuale propria, bandita con Guri n. 84/2021, di cui già 20 posti per funzionari esperti di Area terza-F3 destinati ai progetti del Next generation EU (cfr § 3.4.2) ovvero lo scorrimento di ulteriori graduatorie pubbliche vigenti presso altre Pubbliche amministrazioni, per ulteriori **n. 20 posti** a valere sul *budget 2022*;
- b) le procedure concorsuali gestite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cura RIPAM, bandite con Guri n. 60/2021, per 2.736 Funzionari amministrativi, di cui 410 posti già destinati al MEF e con Guri n. 5/2022, di cui 296 posti destinati al MEF, per un contingente di **185 unità**, a valere sulle risorse straordinarie di cui ai decreti legge n. 80 e 152 del 2021;
- c) la procedura concorsuale gestita dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cura RIPAM, bandita con Guri n. 104/2021, per 2.293 operatori amministrativi, di cui 430 posti di Area Seconda-F2 già destinati al MEF, per un contingente di **60 unità**, a valere sulle risorse straordinarie di cui al DL 4/2022 art. 21-bis, comma 3.

A fronte delle ulteriori scoperture del personale appartenente alle Aree Terza e Seconda rispetto alla dotazione organica di diritto, questa Amministrazione intende avviare – nel triennio di riferimento – progetti di stabilizzazione posizioni di comando IN al MEF nonché **mobilità** da altre PPAA a valere, ove onerose, sulle facoltà assunzionali derivanti dal *budget 2021*, con particolare attenzione ai fabbisogni delle sedi periferiche del Nord/Nord Est ed al reclutamento di profili informatici. Sullo stesso budget, ove residui, nonché sui *budgets* assunzionali 2023 e 2024 potranno insistere – nei limiti degli stessi e della dotazione organica – ulteriori **scorrimenti** di graduatorie pubbliche proprie o anche di altre Pubbliche Amministrazioni.

3.4.5 Personale a tempo determinato e incarichi per PNRR

Il cosiddetto Decreto Reclutamento, n. 80 del 9 giugno 2021 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021), ha introdotto misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale anche all'attuazione del PNRR. In particolare, l'articolo 7, comma 1 prevede che “*per la realizzazione delle attività di coordinamento istituzionale, gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del PNRR*”, il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri indica un concorso pubblico per il reclutamento di un contingente complessivo di cinquecento unità di personale non dirigenziale a tempo determinato per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, nei profili professionali economico, giuridico, informatico, statistico-matematico, ingegneristico, ingegneristico gestionale, delle quali **80 unità** da assegnare, per i profili indicati nella tabella 1, di cui all'Allegato IV al presente decreto, al Ministero dell'Economia e delle Finanze. Il bando di selezione – a cura della Commissione RIPAM – è pubblicato sulla GU del 13 agosto 2021.



Al contempo, l'articolo 7, comma 4 del DL 80/2021 ha previsto che “*per le attività di monitoraggio e rendicontazione del PNRR di cui all'art. 6 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77*”, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato possa avvalersi di un contingente di esperti di comprovata qualificazione professionale fino a un importo massimo di euro 50.000 lordi annui per singolo incarico, entro il limite di spesa complessivo di euro 167.000 per l'anno 2021 e di euro 500.000 per ciascuno degli anni 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026. Tali incarichi sono conferiti ai sensi dell'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e con le modalità di cui all'art. 1 del presente decreto, per la durata massima di trentasei mesi.



3.5 Personale Dirigente

3.5.1 Autorizzazioni di Legge per nuove assunzioni – anno 2021/2022

- A) Con Decreto legge 1° marzo 2021, n. 22 convertito con modificazioni dalla Legge 22 aprile 2021, n. 55, questo Ministero è stato autorizzato a bandire apposite procedure concorsuali pubbliche e ad assumere non solo personale di Area Terza (cfr. § 3.4.1.) ma anche personale dirigenziale da destinare agli Uffici centrali di Bilancio dei neo istituiti Ministeri della Transizione ecologica e del Turismo.

Nello specifico, per l'articolo 3 comma 9 del citato decreto autorizza a bandire e ad assumere, in deroga ai vigenti vincoli assunzionali **n. 1 unità** di livello dirigenziale non generale. A tal fine è autorizzata la spesa di 435.897 euro annui a decorrere dall'anno 2022 (comprensiva degli oneri per il personale di Area). L'articolo 7, comma 14 del medesimo decreto autorizza a bandire ed assumere, in deroga ai vigenti vincoli assunzionali, **n. 2 unità** di livello dirigenziale non generale. A tal fine è autorizzata la spesa di 966.000 euro annui a decorrere dall'anno 2022 (comprensiva degli oneri per il personale di Area).

Al presente reclutamento si provvede mediante procedura concorsuale propria avviata con bando pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – 4ª Serie speciale Concorsi – n. 86 del 29 ottobre 2021 (cfr. § 3.5.2. punto A).

- B) Con Decreto legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni con Legge 29 luglio 2021, n. 108, per le finalità di cui agli articoli 6 (monitoraggio e rendicontazione del PNRR) e 7 (Controllo, audit, anticorruzione e trasparenza) questo Ministero è stato autorizzato a conferire incarichi di livello dirigenziale non generale, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, per **n. 7 unità**, anche in deroga ai limiti ivi previsti, e a bandire apposite procedure concorsuali pubbliche e ad assumere, in deroga ai vigenti limiti assunzionali, o a ricorrere alle deroghe previste dall'articolo 1, comma 15, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per le restanti unità, **pari a ulteriori 7 unità**, di livello dirigenziale non generale.

L'articolo 6, al comma 3, del summenzionato DL 77/2021 autorizza la spesa di euro 1.859.000 a decorrere dall'anno 2022 (comprensiva di 1 unità dirigenziale generale e di 11 unità dirigenziali non generali). L'articolo 7, al comma 9, autorizza la spesa di euro 3.428.127 a decorrere dall'anno 2022 (comprensiva di 1 unità dirigenziale generale, 3 unità dirigenziali non generali e 50 unità di Area III-F3). Ai relativi oneri si provvede ai sensi dell'articolo 16 dello stesso Decreto.

Alla progettazione del presente reclutamento si provvede nel corso del secondo semestre 2022, mediante lo scorrimento della graduatoria che si costituirà al termine della procedura concorsuale propria bandita con Guri. n 86/2021 (cfr. § 3.5.2. punto A).

- C) Con Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, l'articolo 7-bis, comma 3 autorizza il Ministero a bandire apposite procedure concorsuali pubbliche e ad assumere, in deroga ai vigenti limiti assunzionali, **n. 6 unità** di livello dirigenziale non generale (di cui tre di consulenza, studio e ricerca) da destinare al Dipartimento del Tesoro per le attività indicate dal seguente art. 8, comma 3. A tal fine, lo stesso Dipartimento del Tesoro



è autorizzato a conferire **3 incarichi** di livello dirigenziale non generale ai sensi dell'art. 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche in deroga ai limiti ivi previsti.

Il comma 6 prevede la copertura finanziaria dei suddetti oneri (comprensivi anche di 145 unità di area III, 75 unità di area II, 2 dirigenti generali) per un complessivo ammontare pari ad euro 11.097.046,25 annui a decorrere dall'anno 2022.

Alla progettazione del presente reclutamento si provvede nel corso del secondo semestre 2022, mediante lo scorrimento della graduatoria che si costituirà al termine della procedura concorsuale propria bandita con Guri. n 86/2021 (cfr. § 3.5.2. punto A).

D) Con Decreto Legge n. 4/2022 l'articolo 21bis, comma 3 autorizza il Ministero, ai fini del rafforzamento delle sue strutture anche in relazione agli obiettivi e agli interventi previsti dal PNRR, ad assumere con decorrenza non anteriore al 1° ottobre 2022, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, con corrispondente incremento della vigente dotazione organica, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, un contingente di **25 unità** di personale dirigenziale non generale di cui:

- 5 unità da destinare alle verifiche amministrativo-contabili extra gerarchiche nell'ambito dell'Ispettorato generale dei servizi ispettivi di finanza pubblica (RGS)
- 20 unità a cui conferire incarichi di consulenza, studio e ricerca: nel numero di 5 unità per ciascuno dei Dipartimenti del Ministero.

Agli oneri derivanti dall'assunzione del suddetto personale (comprensivo anche di 100 unità di area III e di 60 unità di area II), il comma 5 autorizza la spesa di euro 4.072.880 per l'anno 2022 e ad euro 12.291.510 annui a decorrere dall'anno 2023, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2022-2024, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2022.

Alla progettazione del presente reclutamento si provvede nel corso del secondo semestre 2022, mediante lo scorrimento della graduatoria che si costituirà al termine della procedura concorsuale propria bandita con Guri. n 1/2022 (cfr. § 3.5.2. punto B).

3.5.2 Concorsi

A) Nella Gazzetta Ufficiale – 4ª Serie speciale Concorsi – n. 86 del 29 ottobre 2021 è stato pubblicato il bando di concorso per il reclutamento di un contingente di personale dirigenziale non generale complessivo di **38 unità**, di cui:

- 20 unità (profilo A) da assegnare a funzioni di consulenza, studio e ricerca, con specifiche competenze in materia di programmazione e valutazione degli impatti economici e finanziari degli investimenti pubblici nonché con specifiche competenze in materia di valutazione della fattibilità e della rilevanza economico finanziaria dei provvedimenti normativi e della relativa verifica della quantificazione degli oneri e della loro coerenza con gli obiettivi programmatici in materia di finanza pubblica;
- 18 unità (Profilo B) con competenze giuridiche ed economico-finanziarie riferibili a funzioni istituzionali del Ministero dell'economia e delle finanze.



Al presente reclutamento si provvede avvalendosi di FORMEZ PA, giunto – ad oggi all’espletamento delle prove scritte, avvenute nel mese di aprile 2022, e in attesa di procedere alla seguente prova orale.

Agli oneri derivanti dalla suddetta assunzione, prevista per il terzo quadrimestre del 2022, si provvederà avvalendosi:

- Per 20 unità sulle facoltà straordinarie di cui all’ articolo 1, commi 348, 349 e 367, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019), pari a 2.700.000, 00 euro;
- Per 15 unità sulle residue facoltà straordinarie previste dal DM 4 agosto 2017, in particolare relative al Fondo di stabilità di cui all’articolo 1, comma 365, lett b) della Legge n.232/2016, come prorogate dall’articolo 1, comma 4 del decreto n. 228/2021 (cd. Milleproroghe 2022);
- Per 3 unità sulle risorse straordinarie di cui al Decreto legge n. 22/2021, agli articoli 3 (comma 9) e 7 (comma 14), finalizzate agli UCB degli istituiti Ministeri della Transizione ecologica e del Turismo.

B) Nella Gazzetta Ufficiale – 4ª Serie speciale Concorsi – n.1 del 4 gennaio 2022 è stato pubblicato il bando di concorso per il reclutamento di un contingente di personale dirigenziale non generale complessivo di **20 unità**, da destinare a funzioni ispettive in materia di finanza pubblica del MEF.

Agli oneri derivanti dal presente reclutamento, a cui si provvede avvalendosi di FORMEZ PA e la cui assunzione è prevista per il terzo quadrimestre del 2022, si provvederà mediante le risorse autorizzate dall’articolo 16-ter, comma 4 del decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 (cd. Decreto Fiscale 2020), pari a 3.680.000, 00 euro.

Per quanto attiene al reclutamento dei dirigenti di prima fascia, per effetto dell’articolo 3, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, dal 1º novembre 2021 hanno ripreso efficacia le modalità di reclutamento previste dall’articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici, ripristinando il sistema binario di accesso alla dirigenza di livello generale.

In virtù di tale sistema l’accesso alla dirigenza di livello generale avverrebbe tenendo conto dei posti che, annualmente, si rendono disponibili a seguito di cessazione dal servizio dei soggetti incaricati, collocati nel ruolo di prima fascia, per effetto di collocamento in quiescenza, come di seguito:

- per il 50% mediante sistema disciplinato dall’art. 23 del decreto legislativo n. 165/2001, secondo cui si ha il transito dalla seconda alla prima fascia della qualifica dirigenziale dopo un quinquennio di svolgimento di incarico di prima fascia;
- per il restante 50% mediante modalità concorsuale.

Nella prima fase di attuazione della novità legislativa in oggetto, ossia l’annualità 2022, poiché la sospensione dell’applicazione dell’articolo 28-bis si è conclusa il 31 ottobre u.s., il Dipartimento della Funzione Pubblica ha ritenuto opportuno diffondere una nota che invita le Amministrazioni a sommare le cessazioni intervenute nei due mesi conclusivi dell’annualità 2021 (a far data del 1º novembre 2021) a quelle che interverranno nel corso del 2022 per pianificare e svolgere, per il 50% del totale, le relative procedure concorsuali.



Ad oggi, posto che nel 2021 presso il MEF è cessata 1 unità dirigenziale generale utilmente conteggiabile ai fini suesposti e posto che nel triennio è prevista una stima di ulteriori 4 unità (da cessazioni 2022), per un totale di 5 unità, è intenzione di questa Amministrazione procedere ad indire apposita procedura concorsuale per il reclutamento di almeno **2 unità dirigenziali generali**, finanziabili a valere sul *budget 2023*, da avviare a maturazione delle risorse assunzionali.

3.5.3 Concorsi unici

Riscontrando la richiesta del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri volta alla ricognizione dei posti di qualifica dirigenziale delle Amministrazioni dello Stato e finalizzata al reclutamento mediante procedura selettiva gestita dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione è stata avviata la richiesta di 15 unità di Dirigenti di seconda fascia, la cui spesa andrà a gravare sulle facoltà ordinarie del budget 2019 (cessati 2018) già autorizzate con DPCM 20 agosto 2019.

Nella Gazzetta Ufficiale – 4ª Serie speciale Concorsi – n. 50 del 30 giugno 2020 è stato pubblicato il bando per l'ammissione di 315 allievi all'**8° Corso-concorso** selettivo di formazione dirigenziale per il reclutamento di 210 dirigenti nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo e negli enti pubblici non economici, nel quale sono state confermate **n. 15 unità** di dirigenti di seconda fascia per il Ministero dell'Economia e delle Finanze. Alla data del presente documento la procedura è ancora in corso.

Come previsto dall'articolo 250, comma 4 del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 (modificato dall'art. 1, comma 5 del Decreto Legge 31 dicembre 2020, n. 183) alla frequenza del corso-concorso saranno ammessi i candidati vincitori del concorso entro il limite dei posti di dirigente disponibili, maggiorato del 50 per cento. Coloro che avranno superato il concorso ma risulteranno collocati in graduatoria oltre i posti già autorizzati, saranno iscritti secondo l'ordine di graduatoria finale, in un elenco, istituito presso il Dipartimento della Funzione pubblica, al quale le Amministrazioni, a decorrere dal 1° gennaio 2022, attingeranno, fino ad esaurimento, per la copertura delle posizioni dirigenziali vacanti. Ferma restando l'assunzione dei vincitori dei concorsi già autorizzati a qualsiasi titolo alla data di entrata in vigore del presente decreto, le Amministrazioni potranno procedere a bandire nuovi concorsi solo previo completo assorbimento degli iscritti al predetto elenco. Al presente reclutamento provvede la Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Da ultimo, riscontrando la recente richiesta del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri volta ad una nuova ricognizione dei posti di qualifica dirigenziale delle Amministrazioni dello Stato e finalizzata al reclutamento mediante procedura selettiva gestita dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione è stata avviata la richiesta di ulteriori **27 unità** di Dirigenti di seconda fascia, la cui spesa andrà a gravare:

- per n. 1 unità a valere sulle facoltà ordinarie del budget 2016 (cessati 2015);
- per n. 15 unità a valere sul budget 2022 (cessati 2021);
- per n. 11 unità a valere sullo stimato budget 2023 (previsione cessandi 2022).

E' intenzione di questa Amministrazione integrare la suddetta richiesta in complessive **30 unità**, la cui spesa andrebbe a gravare per le ulteriori n. 3 unità a valere sul budget 2022.



3.5.4 Mobilità, consolidamento di posizioni di comando e scorrimento graduatorie pubbliche

Ai fini di un efficiente reclutamento del personale dirigenziale non generale, il MEF in questi anni ha avviato una ricognizione interna ai singoli Dipartimenti volta a rilevare i relativi fabbisogni di personale dirigenziale. Tale procedura si è proposta di rilevare, in particolare, specifici fabbisogni di personale dirigenziale che potessero essere soddisfatti con immediatezza mediante scorrimento di graduatorie vigenti approvate da altre Amministrazioni, i cui bandi prevedessero requisiti di accesso, titoli e relativa selezione coerenti con i requisiti di professionalità, specificatamente di carattere tecnico, richiesti per il personale dirigenziale di questo Ministero.

A fronte della rilevata scopertura rispetto alla dotazione organica di diritto e previa richiesta al Dipartimento della Funzione Pubblica, questa Amministrazione ha reso nota l'intenzione di avviare apposite interlocutorie con le Amministrazioni interessate al fine di richiedere l'utilizzo (scorrimento) di graduatorie ancora vigenti ai sensi dell'art. 3, comma 61, terzo periodo, della L. 24 dicembre 2003, n. 350 per l'acquisizione di complessive **n. 40 unità di personale profilo dirigenziale amministrativi e/o informatici**, a valere sulle facoltà assunzionali derivanti dal *budget 2020* (cessazioni 2019) così come indicate nel PTFP 2020-2022.

Per l'utilizzo di tali risorse, in deroga alla pubblicazione del consueto decreto autorizzatorio, il MEF si è avvalso della facoltà prevista al *comma 4, lettera a) dell'articolo 3 della Legge 19 giugno 2019, n. 56*, che ha posto un limite massimo di utilizzo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione dell'anno considerato.

Con diversi decreti di trasferimento nel ruolo dei dirigenti non generali del Ministero dell'Economia e delle Finanze, nel corso del 2020 sono stati assunti 18 dirigenti, per un onere a regime pari a 1.135.264,68 euro, mentre nel corso del 2021 sono stati assunti altri 8 dirigenti, per un onere a regime pari a 504.562,08 euro, per un contingente complessivo di **26 unità**.

A fronte della ulteriore scopertura del personale dirigenziale rispetto alla dotazione organica di diritto, questa Amministrazione intende avvalersi dello scorrimento di graduatorie pubbliche proprie o di altre Pubbliche amministrazioni a valere sulle facoltà assunzionali derivanti dal *budget 2020*, le cui risorse sono state asseverate con DPCM del 29 marzo 2022, fino ad un massimo di **14 unità residue** e dal *budget 2022*, ancora da asseverare, fino a **4 unità**.

Inoltre, è intenzione di questa Amministrazione procedere, previo eventuale nulla osta dal Dipartimento della Funzione Pubblica, allo scorrimento delle graduatorie relative:

a) la procedura concorsuale propria, bandita con Guri n. 86/2021, di cui già 38 posti per dirigenti non generali, per un contingente di **10 unità** a valere sulle risorse straordinarie di cui ai decreti legge n. 77 e 80 del 2021;

b) procedura concorsuale propria bandita con GU. N. 1/2022, di cui già 20 posti per dirigenti non generali, per un contingente di **25 unità** a valere sulle risorse straordinarie di cui al decreto legge n. 4/2022.

Ulteriori progetti di stabilizzazione comandi nonché eventuali reclutamenti mediante prossime procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, saranno avviati fino ad un massimo di 20 unità stanziata sul *budget 2021* (cessati 2020) e di 7 unità sul *budget 2024* (cessati 2023).



3.6 Progressioni verticali

La norma che disciplina le progressioni verticali introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017, all'articolo 22, comma 15 (come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 8/2020) dispone quanto segue:

“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”.

Questa Amministrazione prevede di avvalersi della facoltà attribuita dalla norma in esame (ma cfr. articolo 3 del D.L. 80/2021 conv. Legge 113/2021) a valere sulle facoltà assunzionali derivanti dal budget 2020, come indicato nella seguente Tabella 11.

Tabella 11: Progressioni verticali programmate

Progressioni verticali	n. unità
Da Area I ad Area II	172
Da Area II ad Area III	342
TOTALE	514



3.7 Assunzioni obbligatorie⁴⁰

Al fine di adempiere all'obbligo occupazionale previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di questo Ministero, è prevista, nel corso dell'anno 2022, l'assunzione di complessive **49 unità** di personale appartenente alle categorie protette di cui all'art.1 della citata legge 68/99 - da inquadrare nella **Area II – Fascia retributiva F1** – profilo professionale Coadiutore amministrativo e da assegnare presso gli Uffici del MEF aventi sede nelle sotto elencate città:

Ancona	2 unità
Bologna	2 unità
Cagliari	4 unità
Firenze	4 unità
Milano	5 unità
Potenza	3 unità
Reggio Calabria	1 unità
Roma	14 unità
Torino	6 unità
Trieste	4 unità
Venezia	4 unità

Al riguardo, si ritiene opportuno precisare che, nell'avviare le procedure di reclutamento, si è cercato di favorire l'ingresso di nuovo personale nelle sedi dei capoluoghi di Regione, atteso che, a seguito dell'emanazione del decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 3 settembre 2015 ("Individuazione delle Ragionerie territoriali dello Stato e definizione dei relativi compiti", pubblicato sulla GU n° 20 del 26 gennaio 2016) è in queste ultime che sono confluite nuove e maggiori competenze, con il conseguente aggravamento della già esistente carenza di organico.

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:

- ❖ **ABRUZZO:** compensazione territoriale effettuata tra
 - L'AQUILA (1 unità in esubero) e Pescara (1 unità da assumere);
- ❖ **BASILICATA:** compensazione territoriale effettuata tra
 - Matera (1 unità da assumere) e Potenza (si assume a Potenza dove è attualmente in corso la procedura per 3 unità indetta con D.M. n. 102841 del 1° agosto 2017 (1 posto) e avvisi di ampliamento di 1 posto G.U. n. 87 del 2 novembre 2018 e ulteriore avviso di ampliamento di 1 ulteriore posto G.U. n. 29 del 12 aprile 2022);
- ❖ **EMILIA ROMAGNA:** compensazione territoriale effettuata tra
 - Forlì (1 unità in esubero) e Bologna (1 unità da assumere);
 - Parma (1 unità in esubero) e Piacenza (1 unità da assumere);

⁴⁰ Contributo fornito dall'Ufficio III DP-DAG



- ❖ **FRIULI VENEZIA GIULIA:** compensazione territoriale effettuata tra
 - Udine (1 unità da assumere), Pordenone (1 unità da assumere) e Trieste (si assume a Trieste dove è attualmente 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 Roma (dove è in corso l'assunzione di 37 unità ai sensi della Convenzione per Enti pubblici n. 2236 del 3 gennaio 2019 stipulata con la Regione Lazio - Direzione Regionale Lavoro – Area decentrata “Centri per l'impiego Lazio Centro” - S.I.LD. Servizio Inserimento Lavorativo Disabili, ai sensi dell'Art. 11 della Legge 12 marzo 1999, N. 68);
- ❖ **LOMBARDIA:** compensazione territoriale effettuata tra
 - Bergamo (1 unità da assumere), Brescia (1 unità da assumere), Como (1 unità da assumere), Sondrio (1 unità da assumere), Varese (1 unità da assumere) e Milano (si assume a Milano dove è attualmente in corso la procedura per 5 unità indetta con D.M. n. 140046 del 28 novembre 2018);
- ❖ **MARCHE:** compensazione territoriale effettuata tra
 - Macerata (1 unità in esubero) e Ascoli Piceno (1 unità da assumere);
 - Pesaro (1 unità da assumere) e Ancona (si assume ad Ancona, dove è in corso la procedura per 4 unità indetta con D.M. n. 117142 del 26 ottobre 2016);
- ❖ **PIEMONTE:** compensazione territoriale effettuata tra
 - Biella (1 unità da assumere) e Asti (1 unità in esubero),
 - Cuneo (2 unità da assumere), Vercelli (1 unità da assumere) e Torino (si assume a Torino dove è attualmente in corso la procedura per 6 unità indetta con D.M. n. 140048 del 28 novembre 2018);
- ❖ **PUGLIA:** compensazione territoriale effettuata tra
 - Foggia (2 unità in esubero) e Brindisi (1 unità da assumere), Lecce (1 unità da assumere);
- ❖ **SARDEGNA:** compensazione territoriale effettuata tra
 - Oristano (1 unità da assumere) e Cagliari (si assume a Cagliari, dove è in corso la procedura per 4 unità indetta con D.M. n. 67005 del 20 giugno 2017);
- ❖ **SICILIA:** compensazione territoriale effettuata tra
 - Caltanissetta (2 unità da assumere), Trapani (3 unità da assumere) e Palermo (7 unità in esubero);
- ❖ **TOSCANA:** compensazione territoriale effettuata tra
 - Arezzo (1 unità da assumere) e Massa Carrara (1 unità in esubero)
 - Pistoia (1 unità da assumere), Siena (1 unità da assumere), Livorno (1 unità da assumere), Lucca (1 unità da assumere), Grosseto (2 unità da assumere), Prato (1 unità da assumere) e Firenze (si assume a Firenze dove è in corso la procedura per 9 unità indetta con D.M. n.19772 del 16/02/2017, ampliata a 10 posti con avviso di ampliamento di 1 posto G.U. n. 50 del 30 giugno 2020 e successivamente ampliata a 10 posti G.U. n. 15 del 22 febbraio 2022);
- ❖ **UMBRIA:** compensazione territoriale effettuata tra
 - Terni (2 unità da assumere) e Perugia (1 in esubero), si assume a Perugia 1 unità;
- ❖ **VENETO:** compensazione territoriale effettuata tra
 - Belluno (1 unità da assumere) e Padova (1 unità in esubero),
 - Vicenza (1 unità da assumere) e Verona (1 unità in esubero)



- Rovigo (2 unità da assumere), Treviso (2 unità da assumere); e Venezia (assumendo a Venezia dove è in corso la procedura per 3 unità indetta con D.M. 135153 del 19 novembre 2018, ampliata a 4 posti con avviso di ampliamento di 1 posto G.U. n. 50 del 30 giugno 2020).

Per quanto concerne il triennio 2022/2024 si prevede l'assunzione, in via approssimativa, di **80 unità** di personale, concentrando le predette assunzioni nei capoluoghi di provincia con il maggior carico lavorativo, in attuazione della già citata compensazione territoriale.

Nel corso dell'anno 2022 non sono previste assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui all'art. 18 della legge 68/99 in quanto, dal già menzionato prospetto al 31 dicembre 2021, risulta per tale categoria un esubero, a livello nazionale, pari a 63 unità.

3.8 Risorse economiche per le assunzioni del triennio – Risorse residue

A fronte della programmazione assunzionale indicata nel presente Piano, le risorse economiche di cui dispone questo Ministero ai fini del soddisfacimento dei fabbisogni di personale risulterebbero impiegate come di seguito.

La tabella 11 indica le risorse ordinarie relative ai budget derivanti da turn over degli anni 2012, 2013, 2014, 2015 e 2017 i cui residui, a consuntivo delle assunzioni già espletate negli scorsi anni, non risultano attualmente impegnati con la presente programmazione.

Tabella 11: Risorse Ordinarie – Disponibilità residue non impegnate

	Budget 2012 cessati 2011	Budget 2013 cessati 2012	Budget 2014 cessati 2013	Budget 2015 cessati 2014	Budget 2017 cessati 2016
	DPCM del 23 marzo 2016	DPCM del 23 marzo 2016	DPCM del 23 marzo 2016	DPCM 24 aprile 2018	DPCM 10 ottobre 2017
Fondi relazione tecnica	€ 5.517.122,00	€ 4.247.034,00	€ 2.937.572,00	€ 5.425.459,94	€ 5.006.540,00
Fondi al netto di eventuali accantonamenti	€ 5.517.122,00	€ 4.247.034,00	€ 2.937.572,00	€ 5.425.459,94	€ 3.754.905,39
Fondi utilizzati	€ 5.255.084,56	€ 4.119.299,94	€ 2.913.030,22	€ 5.424.130,67	€ 3.734.972,50
	Limite capitaro : 1 unità (non autorizzata) Limite finanziario:	Limite capitaro : 3 unità dirigenti vincitori (autorizzati) Limite finanziario:			
Residuo al 31.12.2021	€ 262.037,44	€ 127.734,06	€ 24.541,78	€ 1.329,27	€ 19.932,89
Utilizzo fondi	--	--	--	--	--



La tabella 12 indica le risorse ordinarie relative ai budget 2016, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022 per i quali l'impiego dei residui è stato programmato con il presente Piano per le procedure assunzionali presentate nei punti precedenti.

A seguire, la tabella 13 indica le risorse straordinarie a disposizione del MEF e rispettivi impieghi strategici.

Tabella 12: Risorse Ordinarie – Previsione assunzionale pianificata da presente Piano 2022/2024

	Budget 2016 cessati 2015 DPCM 24 aprile 2018	Budget 2018 cessati 2017 DPCM 24 aprile 2018	Budget 2019 cessati 2018 DPCM 20 agosto 2019	Budget 2020 cessati 2019 DPCM 29 marzo 2022	Budget 2021 cessati 2020 Non ancora definito	Budget 2022 cessati 2021 Non ancora definito
Fondi relazione tecnica	€ 5.183.359,34	€ 5.115.966,00	€16.645.275,33	€17.987.466,71	€ 24.337.982,21	€ 21.323.295,03
Fondi al netto di eventuali accantonamenti	€ 5.183.359,34	€ 3.836.974,17	€14.148.484,03	€15.289.346,70	€20.687.284,88	€ 18.124.800,78
Fondi utilizzati	€ 4.997.526,39	€ 3.724.463,82	€ 9.130.712,92	€ 1.639.826,76	€ 0,00	€ 0,00
Residuo al 31.12.2021	€ 185.832,95	€ 112.510,35	€ 5.017.771,11	€13.649.519,94	€20.687.284,88	€ 18.124.800,78
Programma assunzionale da presente Piano 2022/2024	Ricognizione per reclutamento mediante SNA 1 unità dirigenziale non generale (€157.184,34)	Concorso Unico Area Seconda F2 - GURI n.104/2021 - n. 3 unità- (€100.566,78)	a) VIII-Corso CONCORSO SNA per n.15 dirigenti (€ 905.748,30) b) Concorso Unico Area Seconda F2 - GURI n.104/2021 n.141 unità (€4.094.136,63)	a)Scorrimento Graduatorie pubbliche per assunzioni: -n. 14 dirigenti (€882.983,64) - n. 357 unità di Area II-F2 (€ 10.437.676,83) b)Progressioni Verticali -n. 172 unità da Area I a Area II (€245.130,96) -n.342 unità da Area II a III (€1.993.719,78)	a) Mobilità ove onerosa di personale dirigenziale non generale per n. 20 unità (€1.261.405,20) b) Concorso unico Area Seconda F2-GURI n.104/2021 n.112 unità (€3.274.565,28) c) Stabilizzazione comandi IN/ Mobilità ove onerosa / Scorrimento di Graduatorie pubbliche fino ad un massimo di 269 unità di Area III/F1 (€9.052.344,96) e di 242 unità di Area II/F2 (€7.075.399,98)	a) Ricognizione per reclutamento mediante SNA di n. 15 unità dirigenziali non generali (€ 950.751,75) e integrazione alla suddetta richiesta per ulteriori n. 3 unità (€190.150,35) b) scorrimento graduatorie pubbliche per n. 4 dirigenti non generali (€253.533,80) c) Scorrimento di graduatorie per assunzioni personale di area, di cui n. 20 unità di area III-F3 (€764.563,89) d) Concorso per specifici profili al fine di reclutare da tale budget: n.200 unità di area II-F2 (€6.076.770,00) e n.250 unità di area III-F1 (€8.775.942,50)



Tabella 13: Risorse Straordinarie – Previsione assunzionale da presente Piano 2022/2024

	Personale Mef per Attuazione PNRR per RTS	Stanziamiento per 550 unità non dirigenziali	10 Area Terza F1 (UCB)	Fondo Stabilità	Stanziamiento per nuovo UCB Min. Transizione ecologica	Stanziamiento per nuovo UCB Min. del Turismo	Stanziamiento per 20 unità dirigenziali di II fascia (CSR)	
	art. 7 bis comma 1 del d.l. 80/2021	Articolo 1, comma 884 e 885 della L. 178/2020 (Legge di Bilancio 21)	Decreto legge 9 gennaio 2020, n. 1 convertito con Legge 5 marzo 2020, 12	DM 4 ago 2017	articolo 3, comma 9 del d.l. 22/2021 conv con L. 55/2021	articolo 7, comma 14 del d.l. 22/2021 conv con L. 55/2021	Legge 145/18 comma348	
Fondi autorizzati	€ 11.097.046,25	€ 23.552.453,00	€ 966.000,00	€ 14.977.042,00	€ 435.897,00	€ 966.000,00	€ 2.700.000,00	
Fondi utilizzati				€ 2.123.037,00				
Residuo al 31.12.2021	€ 11.097.046,25	€ 23.552.453,00	€ 966.000,00	€ 12.854.005,00	€ 435.897,00	€ 966.000,00	€ 2.700.000,00	
Programma assunzionale da PTFP 2022/2024	n. 145 Area III f1 (50 RGS + 30 DT + 30 DF + 35 DAG)	n. 150 unità RGS	n. 10 unità area III (UCB)	concorso unico area III n. 233 unità	n. 7 unità Area III-F1	n. 10 unità Area III-F1		
	n. 2 Dirigenti Generali (1DF + 1 DAG)	Concorso unico per 410 Area III f1						
	n. 6 Dirigenti di II fascia DT (3 CSR)	Concorso 296 unità Area terza f1		15 Dirigenti generalisti	n. 1 Dirigente II fascia	n. 2 Dirigente II fascia	n. 20 unità per incarichi CSR	
		Concorsi 4 Unità (BZ) A3-f1	Concorso Mef 38 Dirigenti - Richiesta autorizzazione					
	n. 75 Area II f2	n. 100 A2-F2 (di cui 1 BZ)	Concorso 430 unità G.U. 104/2021					

	Stanziamiento per 45 unità Area Terza F3	11 unità Area Terza F3	30 Area Terza F3 (Next Generation EU)	Audit PNRR	Stanziamiento per 20 unità dirigenziali di II fascia (SIFIP)
	D.L 26 ott. 2019 n. 124 convertito in legge 19 dic 2019 n. 157 che modifica il D.L. 25.3.2019 n. 22	Decreto-Legge 26 ottobre 2019, n.124 (cd. Decreto Fiscale) convertito con Legge 19 dicembre 2019, n. 157	articolo 1, comma 886 della L. 178/2020 (Legge di Bilancio 21) come modificato dall'art. 1-bis, comma 7 lett. c) del d.l. 183/2020 convertito con mod. da L. 21/2021	art. 7 commi 1,2,3,4,9 del d.l. 77/2021	Art. 16-ter. comma 4 D.l. 124/2019 (d. fiscale)
Fondi autorizzati	€ 1.965.000,00	€ 480.000,00	€ 1.438.087,00	€ 3.428.127,00	€ 3.680.000,00
Fondi utilizzati	€ 1.921.333,33	€ 392.727,27	€ 479.362,33	€ 1.811.592,00	
Residuo al 31.12.2021	€ 43.666,67	€ 87.272,73	€ 958.724,67	€ 1.616.535,00	€ 3.680.000,00
Programma assunzionale da PTFP 2022/2024	Concorso MEF 56 unità Area III f3 (Decreto rilancio) Assunte 53 unità			n. 1 Dirigente di I fascia + n.2 dirigenti di II fascia (€ 912.027,00)	n. 20 unità per i servizi ispettivi di finanza pubblica
		n. 1 unità	n. 19 unità	n.9 Area III-F3	Concorso MEF 20 unità Dirigenziali (GU n.1/2022)
		Concorso Proprio per 20 unità Area III f3 RGS			
			n. 1 unità Area III-F3 (gennaio 2022)	n.5 Area III-F3 (genn/mag 2022)	
	Scorrimento graduatoria 56 brexit Area III f3				



	Misure Urgenti da covid 19	Monitoraggio e rendicontazione PNRR	Monitoraggio e controllo PNRR per RTS	Rafforzamento unità di missione per RGS	Gestione degli interventi Ue 2021-2027	Rafforzamento strutture MEF
	art.11 bis, comma 13 DL 73/2021	art. 6 commi 1,2,3 del d.l. 77/2021	art. 8 commi 1 e 5 del d.l. 80/2021	DL 152/2021, art. 9 comma 10	Legge europea n. 238/2021, art. 44, comma 1	DL 4/2022, art. 21 bis comma 3
Fondi autorizzati	€ 2.330.469,00	€ 1.859.000,00	€ 2.257.000,00	€ 1.864.375,00	€ 2.205.000,00	€ 12.291.510,00
Fondi utilizzati						
Residuo al 31.12.202	€ 2.330.469,00	€ 1.859.000,00	€ 2.257.000,00	€ 1.864.375,00	€ 2.205.000,00	€ 12.291.510,00
Programma assunzionale da PTFP 2022/2024	n. 50 unità area terza F1	n. 1 Dirigenti di I fascia 11 dirigenti di II fascia	n. 7 dirigenti di I fascia per RTS n. 3 dirigenti di II fascia (1 per RTS e 2 per DT)	n. 40 unità di area terza F1	n. 50 unità di area terza F1	n. 25 Dirigenti II fascia (5 per RGS) n. 100 unità di area terza F1 n. 60 area seconda F2

Rinvio ALLEGATI:

Allegato 6 – Relazione Tecnica: Facoltà assunzionali 2022 derivate da cessazioni utili 2021.



3.9 Formazione del personale

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

Il Piano della Formazione triennale a “scorrimento” annuale rappresenta lo strumento programmatico di riferimento per la conduzione delle attività formative. La Direzione del Personale, a cura dell’Ufficio Formazione, provvede alla rilevazione annuale dei fabbisogni formativi di tutte le strutture centrali e territoriali del Dicastero e, su tali basi, definisce gli obiettivi formativi.

Agli esiti dell’analisi delle specifiche esigenze espresse dalle strutture dipartimentali, si procede alla definizione del Piano della Formazione annuale e all’individuazione dettagliata delle iniziative formative da organizzare, dei differenti target di personale che dovranno/potranno fruirne, dei tempi e delle modalità di erogazione.

In coerenza con eventuali nuove competenze, in funzione dell’entrata in vigore di nuove normative che impattano sulle attività e sui processi gestiti dai diversi Dipartimenti e Uffici del Dicastero, nonché di cambiamenti organizzativi, per il triennio 2021/2023, con approfondimento dell’annualità 2022, è stato disegnato il Piano della Formazione attualmente vigente, articolato su tre pilastri principali:

- 1. Supporto formativo alla dirigenza**, obiettivo diretto a rafforzare lo sviluppo professionale del personale dirigenziale attraverso l’acquisizione di strumenti e competenze innovative, per affrontare i continui cambiamenti introdotti anche dalla trasformazione digitale. Il fine ultimo è altresì quello di elevare in termini qualitativi e quantitativi, la professionalità di ciascuno, con percorsi formativi che potenzino anche le soft skills nei differenti contesti organizzativi.
- 2. Accompagnamento del passaggio generazionale**, con l’obiettivo di assicurare un percorso graduale di avvicendamento tra generazioni per la valorizzazione del personale, in particolare delle aree funzionali, anche attraverso le opportunità offerte dal Piano Nazionale di Ricostruzione e Resilienza, con il significativo ingresso di nuovi funzionari. In tale ottica, l’attività formativa è stata disegnata al fine di coinvolgere parallelamente le professionalità interne più mature e il personale neoassunto, accompagnando il reciproco trasferimento delle competenze tra i diversi gruppi di professionalità. Lo scambio di informazioni e di esperienze tra culture differenti per provenienza anagrafica, formativa e culturale tende infatti a stimolare non solo la crescita e curiosità verso nuove possibilità/opportunità ma anche a supportare il processo di cambiamento e innovazione che sta affrontando un’amministrazione complessa e molto articolata qual è il MEF.
- 3. Completamento della digitalizzazione e della più efficace informatizzazione** dei processi attraverso l’uso di strumenti e modelli per lo sviluppo di nuove aree di innovazione in una logica complessiva di trasformazione digitale più efficiente, efficace e collaborativa. Tale formazione è destinata a tutto il personale in servizio presso il Ministero, appartenente alle diverse aree e profili.



Priorità strategiche formative

Priorità	Area di competenza	Target
Supporto formativo alla dirigenza	manageriale organizzativa	Dirigenza Responsabili posizioni organizzative
Accompagnamento verso un passaggio generazionale	tecnica giuridica economica	Neoassunti Personale delle aree
Completamento della digitalizzazione e della informatizzazione dei processi	digitale	Dirigenza Personale delle aree

Il Piano prevede, inoltre, programmi di formazione per lo sviluppo delle hard skills nelle diverse strutture, con approfondimenti su tematiche strategiche quali: Attuazione e valutazione delle politiche pubbliche, Definizione e gestione dei contratti e degli appalti pubblici, Fiscalità internazionale e progetto di riforma del sistema fiscale, Attività di audit e valutazione dei progetti finanziati con Fondi europei, Attuazione e gestione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Mercati finanziari, Finanza internazionale, Contabilità pubblica e bilancio dello Stato, Economia degli intermediari finanziari, Diritto bancario e finanziario, Risk management, Analisi di impatto e valutazione di impatto ex-post delle politiche pubbliche, Investimenti pubblici.

E' stato inoltre programmato il Progetto di formazione TAX Competency Framework (Quadro delle competenze fiscali nell'UE) ed è stato definito un progetto formativo nel settore Fintech, funzionale all'analisi delle nuove tecnologie digitali applicate in campo finanziario, settore bancario, assicurativo e di asset management.

Per quanto attiene alle tematiche formative trasversali sono previsti, in particolare, corsi relativi ai nuovi modelli organizzativi e gestionali, allo Sviluppo della sensibilità inclusiva e di genere, al coaching e alla gestione delle crisi e dei conflitti, così come corsi sulla gestione di team e gruppi di lavoro da remoto. Infine, sono programmati approfondimenti formativi di linguistica mirata sia in ragione dei differenti livelli di conoscenza e di utilizzo della lingua inglese, sia per quanto attiene alle modalità di erogazione (corsi collettivi e individuali, da remoto e in presenza).

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, 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 e conseguentemente degli obiettivi da raggiungere e concorda con i Dipartimenti della Scuola corsi specifici da dedicare al solo personale MEF, percorsi mirati da destinare a determinate fasce di personale ovvero anche periodi e modalità di erogazione.

Qualora la formazione di taluni corsi non sia fruibile attraverso l'offerta formativa SNA, lo stesso Ufficio formazione individua le modalità di docenza più opportuna optando per l'erogazione di formazione con docenti interni – qualora vi sia la disponibilità di adeguate professionalità acquisite nell'ambito tematico-disciplinare oggetto dell'intervento formativo e alle capacità didattiche possedute – ovvero provvede all'acquisto dei corsi necessari, compatibilmente con la disponibilità di risorse finanziarie appostate sui capitoli di bilancio dedicati alla formazione del personale.



Di seguito i dati relativi alle risorse finanziarie, stanziamento anno 2022, in gestione diretta all'Ufficio Formazione MEF (tabella 1) e in gestione unificata per conto degli Uffici di Gabinetto e dei Dipartimenti del Tesoro e delle Finanze (tabella 2).

Capitolo	pg	Intestazione Capitolo gestione diretta DAG/DP/Ufficio XI	Stanziamento
1228	1	Spese per l'organizzazione, il funzionamento di corsi interni di addestramenti specializzazione e qualificazione professionale del personale, per partecipazione del personale ad esperimenti, visite convegni di studio, comunque connessi con l'attività del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per la partecipazione alle spese per corsi indetti da enti, istituti ed amministrazioni varie	660.455 E
	2	Spese per l'attuazione di corsi per il personale - partecipazione alle spese per corsi indetti da enti, istituti e amministrazioni varie	16.203 E

Capitolo	pg	Struttura di afferenza del capitolo in gestione unificata DAG/DP/Ufficio XI	Stanziamento
1031	9	Gabinetto del Ministro	31 E
1398	7	Dipartimento del Tesoro	10.383 E
1400	7		670 E
1412	7		36.686 E
1433	7		3.369 E
1439	7		8.680 E
1440	7		14.091 E
1268	8	Dipartimento delle Finanze – Direzione Giustizia Tributaria	31.403 E

Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione).

La formazione ad elevata qualificazione è stata incentivata attraverso il supporto anche finanziario alla partecipazione di dirigenti e funzionari MEF a bandi di concorso offerti in collaborazione con la **Scuola Nazionale dell'Amministrazione** e con l'**Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS)**, che offrono contributi finanziari per la frequenza di **Master universitari di I e II livello** proposti da numerose Università italiane pubbliche e private, in favore di dipendenti pubblici che abbiano i requisiti richiesti.

Nel quadro della collaborazione tra SNA ed EIPA (European Institute of Public Administration), sia nel 2021 sia nel 2022, è stata agevolata la partecipazione di 10 funzionari per ciascun anno al corso **Performance Audit degli investimenti co-finanziati dal budget UE. L'approccio della Corte dei Conti europea**. Il corso è promosso dalla Corte dei Conti europea. Sempre con l'intervento finanziario della SNA, da ultimo, è stata offerta la partecipazione di Dirigenti MEF alla **Summer School organizzata dall'Istituto Universitario Europeo (EUI)** di Firenze **sul tema dell'Agile Governance**.

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.

Il Piano della Formazione triennale elaborato per il personale del Ministero è accompagnato da schede di dettaglio che accanto all'enumerazione dei corsi e percorsi formativi da organizzare prevedono una quantificazione, seppur a titolo indicativo, anche numerica dei fabbisogni formativi.



Nella consuntivazione finale che annualmente viene elaborata e restituita ai diversi Enti esterni e ai processi di verifica e controllo interni, si procede ad effettuare un confronto puntuale tra i fabbisogni delineati a monte, le eventuali integrazioni o modifiche intervenute nel corso dell'anno in ragione di nuove e differenti esigenze sopravvenute e le erogazioni effettuate. Nei contesti indicati è misurata anche la partecipazione del personale alle iniziative formative e, nella maggior parte dei casi, anche la valutazione sulle docenze dei corsi erogati. A tali fini, l'Ufficio mantiene costantemente aggiornata la banca dati formazione, che immagazzina tutti i dati relativi ai corsi effettuati anno per anno, al personale che li ha seguiti, alle ore di erogazione, alle modalità di fruizione, alle tipologie di docenze etc.



4 Monitoraggio

Per quanto attiene al monitoraggio del presente PIAO, in fase di prima applicazione, in un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione e considerato che alcuni di essi per il 2022 sono stati approvati separatamente, secondo la normativa previgente, anche al fine di mantenere la coerenza dell'attività del Ministero, si ritiene opportuno procedere al monitoraggio di ciascun Piano secondo le modalità sotto riportate. Ciò anche in ragione del limitato periodo di validità del presente PIAO, il quale dovrà essere aggiornato (per il triennio 2023-2025) entro il 31 gennaio p.v..

SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 – Valore pubblico	La sezione di monitoraggio sarà sviluppata a partire dal PIAO 2023-2025
2.2 - Performance	Il Rapporto di monitoraggio intermedio relativo all'annualità 2022 sarà predisposto da parte dell'OIV separatamente entro il mese di settembre 2022
	La Relazione relativa all'annualità 2022 di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità sarà predisposta da parte del CUG separatamente entro il 30 marzo 2023
	La Relazione annuale sulla performance 2022 sarà predisposta dai CDR, con il supporto metodologico dell'OIV, separatamente entro il 30 giugno 2023
	Monitoraggio annuale indicatori comuni per le funzioni di supporto. Tali indicatori saranno inseriti nella sezione performance del PIAO 2023-2025.
2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza	La Relazione annuale del RPCT relativa all'annualità 2022 sulla base del modello adottato dall'ANAC sarà predisposta dal Responsabile separatamente entro il 15 dicembre 2022 o entro altra data stabilita dal Presidente ANAC
	Il monitoraggio della sezione sarà effettuato secondo le indicazioni dell'ANAC, con le modalità indicate nella Sezione 2.3.1.14 del presente documento
	Le Attestazioni da parte dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza del 2022 sono state adottate entro il 30 aprile 2022 e pubblicate nel sito istituzionale del MEF
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 – Struttura organizzativa	Il monitoraggio da parte degli 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 da parte degli OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance sarà inserito a partire dal 2025 (con riferimento al triennio 2023-2025)
	Il monitoraggio annuale sarà inserito all'interno della Relazione di performance 2022
3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale	Il monitoraggio da parte degli OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance sarà inserito a partire dal 2025(con riferimento al triennio 2023-2025)

