



Ministero dell'Economia e delle Finanze

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2025-2027



“Impegnatevi cercando di creare non il successo, ma il valore in quello che fate.”

Albert Einstein



SOMMARIO

INTRODUZIONE ALLA LETTURA	5
1.1 Missioni Istituzionali.....	9
1.2 Relazioni con gli stakeholder	11
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	13
2.1 Sottosezione di programmazione – Valore pubblico.....	13
2.2 Sottosezione di programmazione – Performance	19
2.2.1 Gli obiettivi di pari opportunità	19
2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	28
2.3.1 OBIETTIVI, ATTORI E STRUMENTI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	28
2.3.2 Gestione del rischio corruttivo e processo/modalità di predisposizione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza	31
2.3.3 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti	34
2.3.4 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.....	40
2.3.5 MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE	54
2.3.6 PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA	57
2.4 ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO: PROFILI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI	59
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	61
3.1 Struttura organizzativa	61
3.1.1 L'organigramma	63
3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa e posizioni organizzative	63
3.1.3 Dimensione delle unità organizzative.....	64
3.2 Organizzazione del Lavoro agile (salute organizzativa).....	67
3.2.1 Sviluppo dei modelli organizzativi del lavoro a distanza nel Ministero	67
3.2.2 Livello di attuazione del lavoro agile	68
3.2.3 Soggetti strutture processi e strumenti.....	70
3.2.4 Livello di attuazione del <i>co-working</i>	71
3.2.5 Condizionalità e fattori abilitanti	72
3.2.6 Obiettivi del Ministero.....	73
3.2.7 Contributi al miglioramento della performance in termini di efficienza ed efficacia	74
3.2.8 Azioni organizzative agili	76
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (salute professionale).....	78
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno 2024.....	79
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	82
3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno	91
3.4 Formazione del Personale (salute Professionale).....	96



3.4.1	Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per livello organizzativo e per filiera professionale	96
3.4.2	Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative	99
3.4.3	Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato	99
3.4.4	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	100
SEZIONE 4.	- MONITORAGGIO	102



INTRODUZIONE ALLA LETTURA

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), adottato dal Ministero dell'economia e delle finanze (MEF), ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è il risultato di un percorso di miglioramento del complesso processo di pianificazione. Il documento è aggiornato annualmente e gli obiettivi e gli indicatori in esso rappresentati intercettano le istanze provenienti dal contesto globale e le strategie individuate con l'Atto di indirizzo per la definizione delle priorità politiche – anno 2025¹.

La pianificazione relativa all'annualità 2025 si è svolta in un contesto organizzativo in via di consolidamento, a seguito della ristrutturazione del Ministero, che ha comportato l'istituzione di due nuovi Dipartimenti² e alcune modifiche alle strutture operative a supporto del PNRR. Anche quest'anno è stata volta particolare attenzione agli obiettivi di riduzione della spesa pubblica, individuati nella legge di Bilancio 2025 (commi 870-Allegato IV e 871-Allegato V), coerenti con le strategie di razionalizzazione ed ottimizzazione delle risorse attuate dal dicastero come la digitalizzazione, l'innovazione e la semplificazione.

In materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, restano confermate le previsioni contenute nell'articolo 4-bis, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13³. Inoltre, in linea con quanto indicato nella Direttiva del Ministro della pubblica amministrazione, che individua nella formazione lo strumento centrale per valorizzare il capitale umano, il tema dell'accrescimento delle conoscenze e delle competenze avverrà in modo graduale, attraverso un processo sistemico ed integrato di reclutamento e sviluppo delle risorse umane del Ministero.

Il Gruppo di lavoro interdipartimentale

La progressiva integrazione e lo sviluppo della programmazione, anche alla luce delle novità normative, sono stati oggetto di attenzione e confronto nell'ambito dei lavori di un Gruppo di lavoro interdipartimentale, composto dai responsabili delle varie prospettive programmatiche del Ministero⁴, deputato al governo, al coordinamento e alla integrazione delle informazioni relative ai processi facenti capo ai diversi uffici. L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), con il supporto della Struttura tecnica (STP), prosegue il ruolo di impulso e di verifica della correttezza metodologica. I lavori del Gruppo hanno affrontato diverse tematiche connesse ai temi della pianificazione e valutazione,

1 L'Atto è stato firmato dal . Ministro in data 14 novembre 2024.

2 Dipartimento dell'economia e Dipartimento della giustizia tributaria.

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

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



con laboratori su specifici argomenti. In una visione prospettica il Gruppo si propone, anche per l'annualità in corso, di:

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

Il coordinamento con i principali documenti di programmazione

Il valore pubblico prodotto dall'azione del Ministero dell'economia e delle finanze costituisce il faro che guida il percorso di pianificazione e programmazione dell'Amministrazione, in continuità col precedente triennio.

L'Atto di Indirizzo 2025, nell'ambito del processo di pianificazione strategica e di misurazione e valutazione della performance, ha stabilito le priorità politiche dell'Amministrazione, tenendo conto dei principali documenti di programmazione del Governo, quali il Documento di economia e finanza (DEF) 2024, il Piano strutturale di bilancio di medio termine (PSBMT), il disegno di legge di bilancio di previsione per il triennio 2025-2027, il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU.

Tali priorità politiche hanno guidato l'intero processo di pianificazione strategica del Ministero e hanno costituito, al contempo, il perimetro entro il quale viene definita la pianificazione degli obiettivi declinati nella Direttiva generale, nella Nota Integrativa e nel PIAO.

La Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione 2025⁵ ha identificato gli obiettivi strategici, gli obiettivi strutturali e le risorse complessivamente assegnate a ciascun Centro di responsabilità (CdR). Gli obiettivi nella Direttiva sono misurati da indicatori di efficienza ed efficacia.

Il presente documento – PIAO 2025-27 - illustra gli obiettivi identificati per il triennio che legano valore pubblico, performance e anticorruzione, organizzazione e capitale umano. Dal punto di vista del

⁵ La Direttiva è stata firmata dal Ministro in data 7 febbraio 2025 e registrata dall'Organo di controllo in data 17 marzo 2025.



contesto esterno, il PIAO condivide il “Quadro di riferimento comune”⁶ già delineato all’interno dei documenti di pianificazione del Ministero per il triennio 2025-2027, quali l’Atto di indirizzo delle priorità politiche, la Nota Integrativa e la Direttiva generale⁷.

Struttura del PIAO 2025-2027

La struttura del PIAO 2025-2027 è composta da quattro Sezioni, a loro volta ripartite in Sottosezioni riferite a specifici ambiti di attività amministrativa-gestionale:

Sezione I: “Scheda Anagrafica dell’Amministrazione”;

Sezione II: “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”;

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

Sezione III: “Organizzazione e Capitale umano”;

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

Sezione IV: “Monitoraggio”.

Sezione valore pubblico, performance e anticorruzione

La Sottosezione “Valore pubblico” presenta un numero limitato di obiettivi strategici di particolare rilievo per cittadini e imprese e illustra i principali indicatori a rilevanza esterna utili a misurare l’impatto dell’azione amministrativa.

Il valore pubblico è il risultato atteso, ovvero l’impatto prodotto (in termini di incremento del benessere economico, sociale, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo) ed è rappresentato mediante una “Scheda integrata” di programmazione.

Dal corrente anno si è provveduto ad informatizzare tale dimensione valutativa all’interno del Sistema informativo per la pianificazione del Ministero (SisP⁸), al fine di facilitare e semplificare la fase di declinazione degli obiettivi e della successiva consuntivazione.

Gli obiettivi selezionati sono rappresentati per priorità, inserendo, sempre a titolo sperimentale, anche le azioni della prevenzione della corruzione a protezione del valore pubblico, i piani di gestione e sviluppo delle competenze del capitale umano quali il fabbisogno di personale, la formazione e le politiche necessarie per conseguirlo.

⁶ Per la rappresentazione del contesto, che delinea l’azione amministrativa per il 2025, si rinvia a quanto contenuto nel quadro di riferimento dell’Atto di indirizzo per la definizione delle priorità politiche firmato in data 14 novembre 2024, https://www.mef.gov.it/export/sites/MEF/ministero/oiv/documenti/20241115_AttoIndirizzoPrioritaPolitiche2025.pdf.

⁷ Tale quadro costituisce, infatti, la base comune, con l’obiettivo di assicurare la coerenza e la coesione tra i documenti di programmazione, recando, nel contesto interno, una descrizione della macchina amministrativa riorganizzata, in un’ottica di performance management (dotazioni/responsabilità) e, nel contesto esterno, gli scenari della pianificazione economico-finanziaria di pertinenza del Ministero.

⁸ Si evidenzia che il processo di pianificazione strategica del Ministero è supportato dal “Sistema informativo per la pianificazione” – SisP, che consente anche un dialogo diretto con l’applicativo utilizzato per la compilazione della Nota Integrativa al Bilancio dello Stato.



La Sottosezione “Performance” contiene gli obiettivi triennali con i relativi piani operativi di I livello, funzionali a descrivere le strategie perseguite dal Ministero per la creazione del valore pubblico e misurati prevalentemente in termini di efficienza ed efficacia.

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

Sezione Organizzazione e capitale umano

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

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

La Sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale” descrive la consistenza del personale, la programmazione strategica delle risorse da reclutare, nonché la formazione quale processo continuo e integrato, che accompagna il dipendente pubblico lungo l’intero arco della sua carriera a traguardare la piena realizzazione della salute professionale del Ministero.

La copiosa produzione normativa intervenuta tra la fine del 2024 e l’inizio del 2025 ha reso necessario integrare diffusamente questa Sezione del PIAO. La ricognizione dello stato organizzativo e funzionale del Ministero all’esito dei sopracitati aggiornamenti normativi ha determinato uno slittamento dei tempi di adozione del PIAO 2025-2027.



Monitoraggio

Il PIAO evidenzia altresì il ruolo cruciale dell'attività di monitoraggio, che verrà ulteriormente potenziata nel corso dell'anno mediante l'integrazione della funzione specifica nel sistema informatico (SisP). In un contesto in costante evoluzione, il monitoraggio rappresenta uno strumento indispensabile per adattare gli obiettivi ai cambiamenti del quadro di riferimento. Inoltre, questa fase permette di armonizzare in modo sistematico la pianificazione con eventuali esigenze derivanti dalla recente riorganizzazione del Ministero.

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/#
CANALI SOCIAL	Seguici - Ministero dell'economia e delle finanze (mef.gov.it)

1.1 Missioni Istituzionali⁹

Il Ministero dell'economia e delle finanze svolge le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di politica economico-finanziaria, di bilancio e programmazione degli investimenti pubblici. Tra le attività di competenza del Ministero rientrano quelle dirette al coordinamento e alla verifica della spesa pubblica e dei suoi andamenti, delle politiche fiscali e del sistema tributario e del patrimonio statale. Al

⁹ Fonte: Portale MEF



Ministero spettano, inoltre, i compiti di vigilanza su enti, attività e funzioni relative ai rapporti con le autorità di vigilanza e controllo previsti dalla legge.

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

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

Le attività svolte nel Ministero possono essere ricondotte alle seguenti tipologie¹⁰:

- A. servizi diretti erogati all'utenza, quali ad esempio: pagamento stipendi dipendenti pubblici (con il sistema NOIPA Forze armate, forze di polizia, vigili del fuoco e comparto scuola) servizi ai cittadini, imprese, professionisti, carta acquisti, antiriciclaggio, revisione legale. Nel Portale trasparenza del MEF – area Servizi sono presenti i *link* alle Carte dei servizi e Schede *standard* di qualità predisposte da alcuni Dipartimenti¹¹;
- B. servizi indiretti tramite i quali l'Amministrazione realizza indirettamente le politiche pubbliche con allocazione di risorse presso soggetti intermedi. Per es. servizi istituzionali diretti alle amministrazioni pubbliche (il programma di razionalizzazione acquisti, indennizzi, risarcimenti, vittime del dovere, etc.);
- C. esercizio della funzione di regolazione a cui è tenuto il Ministero per consentire il perseguimento della *mission* istituzionale. Esso si concretizza nell'attività pre-legislativa e in tutti gli atti e/o provvedimenti di altre amministrazioni in cui questo Ministero è obbligatoriamente sentito o consultato; nel supporto da parte del Dipartimento delle Finanze per l'individuazione delle scelte di *policy* in materia fiscale/tributaria; nell'attività di indirizzo, vigilanza e controllo esercitata dal Dipartimento RGS sia attraverso le proprie strutture centrali e periferiche che mediante i rappresentanti MEF all'interno dei collegi dei revisori dei conti e sindacali in quelle attività che hanno come destinatario diretto la collettività ad es. analisi e previsioni macro economiche e fiscali; nella politica economico- fiscale e finanziaria; nell'attività internazionale; in studi e ricerche;
- D. funzioni di amministrazione generale - di carattere trasversale – a supporto del funzionamento di strutture e servizi interni, svolte dal Dipartimento dell'amministrazione generale e del personale

¹⁰ Linee Guida n.1/2017 adottate dal Dipartimento della funzione pubblica.

¹¹ http://www.tesoro.it/operazione-trasparenza/servizi_erogati/index.html, quali ad es. Carta dei Servizi" CeRDEF Centro Ricerche e Documentazione Economica e Finanziaria; Carta dei Servizi della Direzione dei Servizi del Tesoro ; Carta dei servizi relativa all'esercizio dell'assistenza tecnica del contribuente dinanzi le Commissioni tributarie; Schede standard di qualità della Direzione del tesoro. https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/servizi_erogati/_CartaServiziStandard.html.



(appalti e logistica; servizi trasversali quali gestione immobili, servizi informatici). Servizi e politiche inerenti alla gestione delle risorse umane. Si tratta di servizi resi ad utenti determinati, per lo più interni al MEF;

- E. funzione di trasferimento di risorse a enti o soggetti terzi¹², per promuovere finalità di interesse pubblico (finanziamenti strutture o erogazione incentivi), quali ad esempio quelle svolte dal Dipartimento del tesoro nei confronti della PCM e degli enti dello spettacolo, dello sport etc. e dal Dipartimento delle finanze come sgravi fiscali alle imprese (mediante l’Agenzia delle entrate).

1.2 Relazioni con gli stakeholder

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

Tra gli strumenti a disposizione delle amministrazioni pubbliche per rafforzare il ciclo della *performance*, migliorandone l’apertura in chiave partecipativa sia al loro esterno che al loro interno, si colloca la mappa degli *stakeholder*, che individua tutti coloro che sono interessati all’attività e agli obiettivi dell’Amministrazione e/o che possono condizionarne il raggiungimento. Pertanto, al fine di procedere all’aggiornamento della mappatura degli *stakeholder* del Ministero, in accordo con l’Ufficio che supporta il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, si è operata, nel corso degli anni, una revisione della classificazione dei diversi soggetti coinvolti, sulla base delle principali macrocategorie di cui alle Linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica¹³, integrando le già menzionate categorie in funzione della specificità del MEF.

In tale logica, nello schema che segue, sono stati inseriti gli *stakeholder* del Ministero, secondo una classificazione fondata sulla natura dei destinatari. Le classi sono suddivise in senso crescente di generalità, distinguendo quelle con un più diretto legame con singoli individui da quelle orientate ad una collettività tendenzialmente indistinta, tenendo conto delle macrocategorie di cui alle già menzionate Linee guida. Come si evince dalla lettura dello schema menzionato, le platee degli *stakeholder* talvolta si sovrappongono, in considerazione dell’ampiezza e della complessità delle missioni istituzionali del Ministero. A questo si aggiungono ulteriori fattori di complessità riconducibili alla tipologia di attività di questo Dicastero che, in diversi casi, si trova ad interagire con altre amministrazioni. Se, infatti, è in teoria

¹² Risorse tramite le quali l’Amministrazione realizza direttamente politiche pubbliche con allocazione diretta presso i soggetti destinatari

¹³ Linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica n.4 del 2019.



possibile individuare e circoscrivere le attività strettamente di competenza del MEF, non è tuttavia agevole definire in modo puntuale tutti gli ambiti di attività trasversali in cui il Dicastero interviene: si pensi, ad esempio, all'attività pre-legislativa e a tutti gli atti e provvedimenti di altre amministrazioni in cui questo Ministero è obbligatoriamente sentito o consultato.

Figura 1 – Mappa degli stakeholder del MEF



SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione – *Valore pubblico*

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

Nell'edizione 2025-2027 del PIAO il Gruppo di lavoro ha adottato un approccio analitico per sviluppare un nucleo selezionato di politiche promosse dall'Amministrazione in collaborazione con i Centri di responsabilità coinvolti. Le scelte metodologiche fatte possono essere riassunte come segue.

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

Anche per il 2025 il Gruppo di lavoro ha tenuto conto dei seguenti aspetti prioritari per elaborare la dimensione di impatto/valore pubblico:

- a. migliorare la sezione sul valore pubblico del PIAO, ampliando e rafforzando gli obiettivi di valore pubblico inclusi;
- b. continuare ad integrare nel PIAO gli obiettivi, le strategie e gli indicatori del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), così come gli obiettivi relativi ai tempi di pagamento, alla revisione della spesa e alla modernizzazione della pubblica amministrazione.

Nello specifico, si è deciso di informatizzare la “Scheda integrata di programmazione”, utile ad evidenziare immediatamente il collegamento tra l'obiettivo strategico e il valore pubblico perseguito,



misurato in termini di risultati o impatto, nell'applicativo di pianificazione del Ministero (SisP), così da consentire alle strutture organizzative responsabili delle diverse sezioni/sottosezioni del PIAO di inserire i dati di propria competenza avendo una visione complessiva della scheda.

Inoltre, si è concordato di includere, ove possibile anche in considerazione della riorganizzazione del Ministero e di una strategia graduale di miglioramento, almeno due obiettivi di valore pubblico per ciascun Centro di responsabilità. Per identificare le tematiche da sviluppare attraverso queste schede, sono stati organizzati incontri bilaterali tra i Centri e l'Organismo indipendente di valutazione/Struttura tecnica, che hanno contribuito a individuare e migliorare gli obiettivi di valore pubblico dei Centri di responsabilità.

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

Di seguito viene presentato il “Quadro sinottico della programmazione Strategica triennale” 2025-2027 del Ministero, che descrive le priorità politiche e le attività strategiche in coerenza con gli assi strategici, le priorità trasversali e le missioni contenute nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals – SDGs*) adottati dall'ONU con l'Agenda 2030 e i principali *stakeholder*.

Le schede di valore sono riportate nell'Allegato n.1.



Tabella 1 – Quadro sinottico della programmazione Strategica triennale 2025-2027

Priorità Politica (Atto di indirizzo per l'anno 2025)	Codice SisP Ob.	Denominazione Obiettivo	Beneficiari/ <i>stakeholder</i> primari
<p>Priorità A – Gestione della finanza pubblica</p> <p>Adeguare le procedure di decisione di bilancio e di controllo della finanza pubblica al nuovo Patto di stabilità e crescita. Dare impulso, anche attraverso la valorizzazione di schemi di garanzia disegnati per promuovere investimenti a elevata addizionalità e il <i>crowding</i> di capitali privati, affinché, in sede europea si coordini la risposta alle sfide sistemiche, tra cui quelle di ordine geopolitico dovute alla prosecuzione del conflitto russo ucraino e al peggioramento della crisi in Medio Oriente. Ridurre il livello di indebitamento attraverso una crescita economica più sostenibile e più inclusiva e ridurre i divari di genere e territoriali.</p>	3066	SVILUPPARE E POTENZIARE LE ATTIVITÀ DI ANALISI MACRO-ECONOMICA STRUTTURALE E CONGIUNTURALE, DI RICERCA E VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI ECONOMICO-FINANZIARI DELLE RIFORME E DELLE MISURE DI POLITICA ECONOMICA, PER SUPPORTARE IL DECISORE POLITICO NELLE SCELTE FUNZIONALI A GARANTIRE SVILUPPO SOSTENIBILE, STABILITÀ E BENESSERE COLLETTIVO E INDIVIDUARE MISURE ATTE A LIMITARE LE CONSEGUENZE ECONOMICHE DELLE CRISI INTERNAZIONALI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO A CONFLITTO RUSSO-UCRAINO E CRISI ENERGETICA.	<ul style="list-style-type: none"> - Cittadini, utenti effettivi o potenziali dei servizi e beneficiari delle attività dell'amministrazione, in forma singola o associata - Altre amministrazioni centrali e locali - Organi politici e di governo - Istituzioni e organizzazioni europee e internazionali - Utenti interni alla stessa amministrazione altri uffici, personale - Media e organi di informazione
	291	ESERCITARE L'ATTIVITÀ PROPEDEUTICA E DI SUPPORTO AL GOVERNO E AL PARLAMENTO PER L'ATTIVITÀ NORMATIVA, MEDIANTE LA VERIFICA DELLE QUANTIFICAZIONI E DELLA COPERTURA FINANZIARIA DEGLI ONERI, IN MODO DA GARANTIRE IL RISPETTO DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO E DEGLI OBIETTIVI PROGRAMMATICI DI FINANZA PUBBLICA.	
	3805	GARANTIRE IL SUPPORTO AL GOVERNO E AL PARLAMENTO NELL'APPLICAZIONE DEL NUOVO SISTEMA DI GOVERNANCE ECONOMICA EUROPEA.	
	4142	ASSICURARE L'ALLINEAMENTO DEL QUADRO NORMATIVO CONTABILE NAZIONALE ALLE NUOVE REGOLE FISCALI PREVISTE IN AMBITO EUROPEO E MONITORARE L'IMPATTO DELLE MISURE ADOTTATE SUI SALDI DI FINANZA PUBBLICA, ANCHE AL FINE DI ASSICURARE IL RISPETTO DEGLI OBIETTIVI PREVISTI DAL PIANO STRUTTURALE DI BILANCIO DI MEDIO TERMINE.	
<p>Priorità B – Politiche di competitività, investimenti e sviluppo</p> <p>Incrementare la competitività internazionale del Paese attraverso il rafforzamento del sistema finanziario e della sua stabilità, la crescita degli investimenti pubblici e l'utilizzo efficace delle risorse, con particolare riferimento a quelle del PNRR e dell'iniziativa REPowerEU a sostegno dei comparti produttivi, anche mediante il ricorso al partenariato pubblico-privato (PPP), i progressi conseguiti nell'ambito della riforma delle disposizioni in materia di mercati dei capitali e gli ulteriori strumenti di supporto agli investimenti, nonché attraverso la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.</p>	495	SUPPORTO ALL'ADOZIONE DEI PROVVEDIMENTI NORMATIVI O DI ATTI AVENTI FORZA DI LEGGE, NONCHE' DI PROVVEDIMENTI ATTUATIVI IN DISPOSIZIONI LEGISLATIVE VIGENTI	<ul style="list-style-type: none"> - Cittadini, utenti effettivi o potenziali dei servizi e beneficiari delle attività dell'amministrazione, in forma singola o associata - Fornitori di beni e servizi - Imprese destinatarie dei servizi resi dall'amministrazione - Sistema delle professioni regolamentate - Altre amministrazioni centrali e locali - Utenti interni all'amministrazione - Organi politici e di governo; - Istituzioni e organizzazioni europee e internazionali - Media e organi di informazione
	858	SUPPORTO ALL'AMMINISTRAZIONE SUL PIANO METODOLOGICO E VERIFICA DELLA CORRETTEZZA DEI PROCESSI DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE	
	3072	CONTRASTARE L'UTILIZZO DEL SISTEMA FINANZIARIO PER FINI ILLEGALI, ATTRAVERSO IL RAFFORZAMENTO DEI PRESIDI DI PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO, DEL FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO E DEL RISCHIO DI ATTACCHI CIBERNETICI	
	3071	DARE IMPULSO AL PROCESSO DI RIFORMA E RAFFORZAMENTO DEL SETTORE BANCARIO, FINANZIARIO E DEL SISTEMA DEI PAGAMENTI, ATTRAVERSO LA PARTECIPAZIONE AI PROCESSI NORMATIVI E ATTUATIVI NAZIONALI ED EUROPEI, PER IL COMPLETAMENTO DELL'UNIONE BANCARIA E DEI MERCATI DEI CAPITALI, LA STRATEGIA EUROPEA PER LA FINANZA SOSTENIBILE, LA REGOLAMENTAZIONE DELLE VALUTE DIGITALI DI BANCA CENTRALE CBDCS, LA DIFFUSIONE DEI PAGAMENTI DIGITALI E DELLE INNOVAZIONI IN AMBITO FINTECH E LA GESTIONE DELLE CRISI BANCARIE	
	3069	GARANTIRE LA GESTIONE EFFICACE ED EFFICIENTE DEL DEBITO PUBBLICO, MIRANDO AD OBIETTIVI DI COSTO E DI VITA MEDIA COERENTI TRA LORO E COMPATIBILI CON IL CONTESTO DI MERCATO, ANCHE ATTRAVERSO LA DIVERSIFICAZIONE DELL'OFFERTA	
	3068	GARANTIRE COERENZA ED EFFICACIA DELLE POSIZIONI ITALIANE ATTRAVERSO IL RAFFORZAMENTO DELLA PRESENZA, DEL PRESTIGIO, DELLA VISIBILITÀ E DELLA CAPACITÀ DI INDIRIZZO DELL'ITALIA NEI PRINCIPALI CONSESSI ECONOMICI E FINANZIARI E NELLE BANCHE E FONDI MULTILATERALI DI SVILUPPO	
	289	MONITORARE LA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI DEI DEBITI COMMERCIALI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, ANCHE ATTRAVERSO I DATI DELLA PIATTAFORMA DEI CREDITI COMMERCIALI [PCC], AL	



Priorità Politica (Atto di indirizzo per l'anno 2025)	Codice SisP Ob.	Denominazione Obiettivo	Beneficiari/ <i>stakeholder</i> primari
		FINE DI FAVORIRE, MEDIANTE INTERVENTI MIRATI E INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE, IL PROCESSO DI RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO, IN LINEA CON GLI OBIETTIVI PREVISTI DAL PNRR.	
	3978	ASSICURARE IL RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DEI DEBITI COMMERCIALI DEL MEF	
	3067	VALORIZZARE LE RISORSE IMPIEGATE NELLE POLITICHE PUBBLICHE NEI SETTORI STRATEGICI PER IL GOVERNO, A TUTELA DELL'OCCUPAZIONE, DELLA CRESCITA SOSTENIBILE, DELLO SVILUPPO E DELLA MODERNIZZAZIONE, ATTRAVERSO ANALISI, VALUTAZIONI E PROPOSTE DI INTERVENTI	
	3070	MIGLIORARE I PRESIDI DI GOVERNO SOCIETARIO DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DALLO STATO, NONCHÉ IL MONITORAGGIO E CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 175/2016. ATTIVARE IL SISTEMA INFORMATIVO DELLE CONCESSIONI PUBBLICHE, VALORIZZARE GLI IMMOBILI PUBBLICI, ANCHE ATTRAVERSO LO SVILUPPO DEL SISTEMA INFORMATIVO DEGLI IMMOBILI PUBBLICI. POTENZIARE L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULLE FONDAZIONI DI ORIGINE BANCARIA	
Priorità C – Spesa pubblica Garantire la qualità, l'efficacia, l'efficienza e la trasparenza della spesa pubblica, inclusa quella sanitaria, potenziando le attività di analisi e valutazione della spesa e attuando gli interventi previsti dal PNRR in termini di revisione della stessa – anche contrastando gli aumenti eccezionali dei prezzi nelle commesse pubbliche – e monitorando costantemente l'utilizzo e l'impatto delle risorse, al fine di conseguire gli obiettivi di riduzione della spesa fissati dal Governo.	282	CONTRIBUIRE ALLA MODERNIZZAZIONE DEI PROCESSI GESTIONALI DELLA P.A. CENTRALE E ALLA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO DEI DATI DI FINANZA PUBBLICA, ANCHE ATTRAVERSO IL RAFFORZAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATA DEI PROCESSI CONTABILI E DI BILANCIO MEDIANTE LO SVILUPPO E L'ADOZIONE DI UN SISTEMA ERP PER LA GESTIONE DELLA CONTABILITÀ PUBBLICA.	<ul style="list-style-type: none"> - Cittadini, utenti effettivi o potenziali dei servizi e beneficiari delle attività dell'amministrazione, in forma singola o associata - Dipendenti pubblici e organizzazioni sindacali - Fornitori di beni e servizi - Altre amministrazioni centrali e locali - Utenti interni alla stessa amministrazione altri uffici, personale - Organi politici e di governo - Istituzioni e organizzazioni europee e internazionali
	3804	ASSICURARE IL CORRETTO UTILIZZO DELLE RISORSE PUBBLICHE ATTRAVERSO IL CONTROLLO E LA VIGILANZA IN MATERIA DI GESTIONI FINANZIARIE PUBBLICHE E IN MATERIA DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI, NONCHÉ MEDIANTE L'ANALISI E IL MONITORAGGIO DEGLI INVESTIMENTI PUBBLICI, DEGLI ANDAMENTI DELLA FINANZA TERRITORIALE, DELLA SPESA PER PRESTAZIONI SOCIALI, DELLA SPESA PER IL PERSONALE DELLE PP.AA.	
	5000	ASSICURARE UN EFFICIENTE UTILIZZO DELLE RISORSE E CONTRIBUIRE A COORDINAMENTO OPERATIVO, MONITORAGGIO, RENDICONTAZIONE E CONTROLLO DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA, E PIÙ IN GENERALE DEL <i>NEXT GENERATION EU</i>	
	3000	POTENZIARE IL SISTEMA TESSERA SANITARIA [TS] E IL FASCICOLO SANITARIO ELETTRONICO [FSE] E AMPLIARNE L'UTILIZZO DA PARTE DEI CITTADINI	
	3272	FAVORIRE LA RAPPRESENTAZIONE DI EFFICACIA ED ECONOMICITÀ NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE PUBBLICHE ANCHE ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA UNICO DI CONTABILITÀ ECONOMICO-PATRIMONIALE ACCRUAL	
	3271	MIGLIORARE LA QUALITÀ, L'EFFICACIA E L'EFFICIENZA DELLA SPESA PUBBLICA ATTRAVERSO IL RAFFORZAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO, DI ANALISI E DI VALUTAZIONE DELLA SPESA	
	3386	RIORDINO DELLE SPESE FISCALI – <i>TAX EXPENDITURES</i>	
Priorità D – Fiscalità e Giustizia tributaria Proseguire la riforma del sistema fiscale quale azione di accompagnamento abilitante a garantire l'attuazione del PNRR mirando a rafforzare il potenziale economico dell'Italia e a garantire la sostenibilità del sistema fiscale nel lungo periodo. Migliorare la governance dell'amministrazione finanziaria favorendo la tax compliance e rafforzando	456	SUPPORTARE LA REVISIONE DEL SISTEMA TRIBUTARIO PER ATTUARE LA DELEGA FISCALE	
	457	CONTRIBUIRE, IN ATTUAZIONE DELLA DELEGA FISCALE, A FAVORIRE E RINFORZARE LA <i>TAX COMPLIANCE</i> VOLONTARIA E A PREVENIRE, CONTRASTARE E RIDURRE L'ELUSIONE E L'EVASIONE FISCALE E LE FRODI FISCALI SUL PIANO INTERNO, EUROPEO E INTERNAZIONALE	
	4321	GARANTIRE AI CITTADINI UNA GIURISDIZIONE TRIBUTARIA PIÙ EFFICIENTE, IN COERENZA CON LE FINALITÀ INDIVIDUATE DAL PNRR, ANCHE MEDIANTE L'ATTUAZIONE DELLA RIFORMA DELLA GIUSTIZIA TRIBUTARIA, L'ANALISI E IL MONITORAGGIO DEGLI EFFETTI DEI NUOVI ISTITUTI DEL PROCESSO TRIBUTARIO, IL COSTANTE	



Priorità Politica (Atto di indirizzo per l'anno 2025)	Codice SisP Ob.	Denominazione Obiettivo	Beneficiari/ <i>stakeholder</i> primari
il contrasto all'evasione. Implementare le regole condivise a livello internazionale e la cooperazione per migliorare la coerenza delle norme fiscali internazionali. Proseguire nell'attuazione della riforma della giustizia e del processo tributari, in continuità con le finalità del PNRR di rafforzare la struttura e la dotazione organica della giustizia tributaria e di contenere i tempi del contenzioso tributario.		E TEMPESTIVO ADEGUAMENTO DEL SISTEMA INFORMATIVO ALL'EVOLUZIONE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA NONCHE' L'UTILIZZO DELLE NUOVE TECNOLOGIE DIGITALI E DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE	<ul style="list-style-type: none"> - Organi politici e di governo - Istituzioni e organizzazioni europee e internazionali - Commissione per la redazione del rapporto annuale sulle spese fiscali - Fornitori di beni e servizi
<p>Priorità E – Capitale umano, sostenibilità e transizione digitale ed ecologica</p> <p>Sostenere il processo di trasformazione digitale, di innovazione, di sviluppo del capitale umano e di promozione dell'integrità dell'amministrazione e della transizione ecologica anche tramite l'aumento dell'efficienza energetica nel MEF.</p>	307	PROMOZIONE DELL' INTEGRITÀ PUBBLICA	<ul style="list-style-type: none"> - Cittadini, utenti effettivi o potenziali dei servizi e beneficiari delle attività dell'amministrazione, in forma singola o associata - Imprese destinatarie dei servizi resi dall'amministrazione - Altre amministrazioni centrali e locali - Utenti interni alla stessa amministrazione altri uffici, personale - Organi politici e di governo - Fornitori di beni e servizi - Dipendenti pubblici e organizzazioni sindacali
	2371	ASSICURARE ALLE PA I SERVIZI E LO SVILUPPO DEL SISTEMA NOIPA	
	2377	PREVENZIONE E CONTRASTO DI OGNI FORMA DI CORRUZIONE E PRESIDIO DELLA TRASPARENZA NEL MEF, MEDIANTE L'ATTUAZIONE DELLE MISURE STRATEGICHE DELINEATE NEL PIAO 2025-2027 SEZIONE RISCHI CORRUPTIVI E TRASPARENZA	
	2367	GARANTIRE L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E DELLA SPESA, PER GLI IMMOBILI, I SERVIZI LOGISTICI, GENERALI E DI APPROVVIGIONAMENTO, NONCHÉ LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E SICUREZZA DELLE SEDI DI LAVORO DEL MEF	
	2366	PROMUOVERE INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE	
	2368	GARANTIRE L'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI RAZIONALIZZAZIONE DEGLI ACQUISTI PA POTENZIANDO LE POLITICHE DI SPENDING REVIEW E DI E-PROCUREMENT	
	2362	ASSICURARE L'EFFICACIA DELLE ATTIVITA' ISTRUTTORIE ED AMMINISTRATIVO CONTABILI PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PAGAMENTI RELATIVI AGLI INDENNIZZI PER INGIUSTA DETENZIONE	
	3903	MONITORAGGIO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI PER LA VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLE SOLUZIONI ADOTTATE	
	2356	OTTIMIZZARE I PROCESSI GESTIONALI E ORGANIZZATIVI DEL PERSONALE	
	2369	POTENZIAMENTO DELL'E-GOVERNMENT GARANTENDO LE DIFESE DI CYBER SECURITY	
	3002	ASSICURARE IL MANTENIMENTO DELL'EFFICACIA NELLA GESTIONE DELLE PRATICHE RELATIVE ALLA C.D. LEGGE PINTO NONCHE' NEL PAGAMENTO DELLE SOMME RICONOSCIUTE DALLA CORTE EDU ANCHE ATTRAVERSO LA REINGEGNERIZZAZIONE DEL RELATIVO PROCESSO	
	3445	POTENZIARE LA FORMAZIONE DEL PERSONALE FINALIZZATA ALL'ACCRESIMENTO E CONSOLIDAMENTO DELLE COMPETENZE RICHIESTE	
	4323	COMPLETAMENTO DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO AVVIATE NEL 2024 E RAFFORZAMENTO DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO IN ATTUAZIONE DEL MODELLO DELLE COMPETENZE E IN ALLINEAMENTO CON IL FABBISOGNO ASSUNZIONALE DEL PERSONALE AUTORIZZATO NEL TRIENNIO IN COERENZA CON IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	



Priorità Politica (Atto di indirizzo per l'anno 2025)	Codice SisP Ob.	Denominazione Obiettivo	Beneficiari/ <i>stakeholder</i> primari
	4324	ASSICURARE IL SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI DELLA CABINA DI REGIA	
	4325	AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE AL FINE DI ASSICURARE LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	
	3111	GARANTIRE UN'ORGANIZZAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE DEL DIPARTIMENTO ATTRAVERSO LA REVISIONE DEI PROCESSI, LA DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI, LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO, LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA, IL PRESIDIO DELLA COMUNICAZIONE SUI TEMI ECONOMICO-FINANZIARI, LA VERIFICA DELLA COMPLIANCE LEGALE E NORMATIVA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA E IL SUPPORTO AI PROGETTI TRASVERSAL	
	3387	DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI	
	3783	STRUTTURARE UN'ORGANIZZAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE DEL DIPARTIMENTO, NONCHÉ SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEI PROGETTI PREVISTI DAL PNRR, DEI PROGETTI STRATEGICI PUBBLICI E PRIVATI E QUELLI CONNESSI ALL'ATTUAZIONE DEI PROGRAMMA <i>NEXT GENERATION UE</i> . SUPPORTO NELLA VERIFICA DEGLI ASPETTI LEGALI E NORMATIVI DELL'ATTIVITÀ ISTITUZIONALE	
<p>Priorità F – Attività internazionale a sostegno di interessi economici e strategici del paese</p> <p>In continuità con la Presidenza italiana di turno del G7 nel 2024 e in coerenza con il Piano Mattei, proseguire l'attuazione delle iniziative promosse dall'Italia per sostenere e incrementare la stabilità finanziaria e la resilienza delle economie; rafforzare il sostegno alla cooperazione verso i Paesi terzi, con particolare riguardo ai Paesi del continente africano, e i partenariati economici e strategici con le istituzioni finanziarie e i Paesi dell'area Asia-Pacifico per sostenere gli interessi economici e strategici dell'Italia.</p>	3894	IN CONTINUITÀ CON LA PRESIDENZA DEL G7 NEL 2024 E IN COERENZA CON IL PIANO MATTEI, PROSEGUIRE L'ATTUAZIONE DELLE INIZIATIVE PROMOSSE DALL'ITALIA PER SOSTENERE E INCREMENTARE LA STABILITÀ FINANZIARIA GLOBALE, PER RAFFORZARE IL SOSTEGNO ALLA COOPERAZIONE VERSO I PAESI TERZI, CON PARTICOLARE RIGUARDO AI PAESI DEL CONTINENTE AFRICANO, E PER CONSOLIDARE I PARTENARIATI CON LE ISTITUZIONI FINANZIARIE E I PAESI DELL'AREA ASIA PACIFICO A SOSTEGNO DEGLI INTERESSI ECONOMICI E STRATEGICI DELL'ITALIA	<ul style="list-style-type: none"> - Organi politici e di governo - Istituzioni e organizzazioni europee e internazionali



2.2 Sottosezione di programmazione – Performance

La pianificazione triennale del MEF 2025-2027, funzionale a delineare le strategie per la creazione del valore pubblico, con riferimento alle priorità politiche e in raccordo con il ciclo di bilancio e la programmazione annuale 2025 (volta a rappresentare il piano operativo riferito all’anno per l’attuazione degli obiettivi triennali), è descritta nei seguenti report¹⁴, estratti dal Sistema SisP (PIAO-Sezione performance):

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

2.2.1 Gli obiettivi di pari opportunità

2.2.1.1 Gli obiettivi di pari opportunità, diversità e inclusione

La promozione di politiche del personale basate sulla centralità della persona volte a valorizzare le diversità e i talenti di ciascuno, la tutela dei principi di pari opportunità, l’attenzione al benessere organizzativo, il contrasto ad ogni forma di discriminazione e al *mobbing*, nonché a qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro sono state individuate dall’Autorità politica tra le “attività strategiche” da perseguire per l’anno 2025 e, pertanto, definite all’interno dell’“Atto di indirizzo per la definizione delle priorità politiche per l’anno 2025” (“Priorità E – Capitale umano, sostenibilità e transizione digitale ed economica”).

La creazione di un ambiente di lavoro sano, aperto e dinamico, capace di incoraggiare e favorire lo sviluppo di una cultura organizzativa inclusiva, attenta al benessere organizzativo e improntata alla valorizzazione delle diversità e dei talenti costituisce una leva fondamentale per potenziare la qualità dell’azione amministrativa e la motivazione del personale, ponendo le basi per un’organizzazione più efficiente e produttiva, in grado di portare innovazione e cambiamento.

Per promuovere la diffusione e l’attuazione di una cultura inclusiva basata sulla valorizzazione delle differenze individuali, quale fattore di innovazione che favorisca il benessere individuale e organizzativo, nonché leva volta ad incoraggiare una maggiore produttività ed efficienza, l’amministrazione intende ispirarsi, nella sua azione, ad alcuni principi guida:

- Valorizzare la parità di genere: adottare comportamenti rispettosi e responsabili improntati alla parità di genere e tesi a contrastare e prevenire eventuali fenomeni di molestie e violenze di genere, promuovendo un contesto lavorativo che favorisca e incoraggi il superamento degli stereotipi e degli

¹⁴ Comprensivi, così come previsto dal quadro normativo vigente, dei dati riferiti al valore di baseline e alla fonte dati degli indicatori, nonché dei principali stakeholder.



unconscious bias, incentivando così una maggiore consapevolezza delle capacità individuali.

- Valorizzare la diversità e promuovere l'inclusione: interpretare la diversità come valore aggiunto, ponendo al centro le persone e il loro benessere psico-fisico, comprendendo i punti di debolezza e incentivando lo sviluppo delle competenze e dei talenti di ciascuno.
- Promuovere un linguaggio inclusivo: utilizzare un linguaggio rispettoso, attento e inclusivo, privo di qualsiasi richiamo a stereotipi culturali e pregiudizi che possano infastidire, creare disagio e/o ferire la sensibilità della persona, anche al fine di creare un ambiente lavorativo accogliente, che favorisca la cultura dell'armonizzazione delle differenze e delle diversità.
- Diffondere la cultura dell'ascolto attivo: promuovere una comunicazione efficace, orientata all'ascolto attivo e all'accoglimento di eventuali fragilità e/o situazioni critiche, anche attraverso l'implementazione di strumenti normativamente previsti che consentano alle persone di esprimersi liberamente senza preoccuparsi di pregiudizi o *bias* culturali.
- Promuovere il benessere organizzativo: favorire il benessere fisico, psicologico e sociale delle persone all'interno dell'ambiente lavorativo, contribuendo a creare un clima organizzativo positivo, che possa incidere anche sul raggiungimento degli obiettivi, sull'efficienza e sulla produttività, nonché sul coinvolgimento e la motivazione dei lavoratori.
- Promuovere il bilanciamento vita-lavoro: garantire un corretto equilibrio tra vita professionale e privata, bilanciando così il tempo del lavoro e il tempo libero, anche attraverso l'implementazione di nuovi modelli organizzativi di lavoro.
- Stimolare il dialogo e la collaborazione: promuovere il dialogo, la partecipazione collaborativa di ciascun dipendente alla vita dell'organizzazione per creare un clima sereno e rispettoso, appianando eventuali divergenze.
- Valorizzare le diversità generazionali: comprendere e soddisfare le aspettative di una forza lavoro eterogenea, al fine di diventare un luogo di lavoro attrattivo per ogni età, facilitando il dialogo intergenerazionale e lo scambio di conoscenze ed esperienze professionali, promuovendo così l'integrazione lavorativa e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale.
- Agire in modo responsabile e proattivo: monitorare periodicamente i dati e le informazioni del personale dell'Amministrazione, che consentono di analizzare l'andamento delle politiche intraprese in materia di inclusione e parità di genere e di valutare l'impatto delle azioni intraprese e delle buone pratiche.

Per dare attuazione alle attività strategiche definite nell'Atto di indirizzo sono stati individuati, sentito il Comitato Unico di Garanzia, i seguenti macro-obiettivi per il triennio 2025-2027:



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

Le singole azioni individuate per il conseguimento dei macro-obiettivi sopraindicati sono illustrate nello schema (Tabella 2) che segue. Annualmente l'Amministrazione provvederà ad aggiornare le attività da intraprendere e i soggetti coinvolti.



Tabella 2- Macro Obiettivi Azioni Positive

MACRO-OBIETTIVI	OBIETTIVI	AZIONI
<p>A) CONTRASTARE E PREVENIRE QUALUNQUE FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA</p>	<p>Obiettivo n.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Valorizzazione della figura del/della Consigliere/Consigliera di fiducia. <p>Obiettivo n.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prosecuzione delle attività inerenti allo sportello di ascolto, con riferimento sia alle sedi centrali che a quelle territoriali. <p>Obiettivo n.3:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prosecuzione delle campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere. 	<p><u>CONSIGLIERE DI FIDUCIA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Assicurare la piena operatività del/della Consigliere/Consigliera di fiducia anche con riferimento all’attuazione dell’art. 6, comma 10, del Codice di condotta (rete dei referenti territoriali); ➤ Realizzare iniziative di comunicazione e presentazione del Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche e del/della Consigliere/Consigliera di fiducia, con attenzione particolare al raggiungimento del personale delle sedi territoriali; ➤ Pubblicare in un’area dedicata dalla intranet informazioni inerenti il/la Consigliere/Consigliera di fiducia, con indicazioni delle modalità di contatto telematiche e in presenza (e quelle per garantire la tutela della riservatezza). <p><u>SPORTELLLO DI ASCOLTO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Il/la Consigliere/Consigliera di fiducia continuerà ad occuparsi della gestione dello sportello di ascolto, in allineamento a quanto previsto dal Codice di Condotta. <p><u>CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Proseguire, anche con il contributo del/della Consigliere/Consigliera di fiducia, le iniziative di prevenzione, informazione e sensibilizzazione per contrastare la violenza di genere, nonché attivare iniziative per la giornata del 25 novembre che rendano visibile l’impegno del MEF sul tema, anche presso le sedi territoriali; ➤ Promuovere, tramite opportuna comunicazione al personale (per esempio tramite news mirate nella intranet), la partecipazione a corsi di autoformazione disponibili sulla piattaforma Syllabus, quali RiformaMentis e altri dedicati alle pari opportunità e al <i>diversity management</i>.



MACRO-OBIETTIVI	OBIETTIVI	AZIONI
<p>B) PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO</p>	<p>Obiettivo n.4:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Promuovere attività di convenzionamento. <p>Obiettivo n.5:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Adottare i piani di <i>mobility management</i> come strumenti per favorire la mobilità sostenibile. <p>Obiettivo n.6:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizzazione di un'indagine sul clima organizzativo e il benessere del personale. <p>Obiettivo n.7:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Attività dirette a garantire l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità e a valorizzare e promuovere le diversità in un'ottica di inclusività nell'ambiente di lavoro. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proseguire nella promozione dell'attività di convenzionamento per offrire al personale vantaggi sempre più idonei alle proprie esigenze e promozione di iniziative per ottenere delle convenzioni vantaggiose per il personale in particolare nei seguenti settori: <ul style="list-style-type: none"> ○ mobilità, <i>bike</i> e <i>car sharing</i> a Roma e nelle altre città; ○ cultura, mostre, esposizioni, siti archeologici e musei, teatri sia a Roma sia nelle altre città; ○ nuova campagna di incentivazione per acquisto agevolato titoli Metrebus per il personale del Ministero proposta da Roma Capitale; ○ attività sportive inclusi centri sportivi/centri estivi. ➤ Adottare i piani di <i>mobility management</i> che valutino fabbisogni e opportunità; ➤ Proseguire nel miglioramento e nella definizione degli spazi adibiti al parcheggio delle biciclette e agli spogliatoi anche nelle altre sedi centrali e locali del Ministero. <p><u>INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO E SUL BENESSERE DEL PERSONALE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analisi dei risultati dell'indagine sul Clima e il Benessere del Personale avviata a dicembre 2024. Condivisione interna al Ministero dei risultati emersi con soggetti qualificati attraverso canali adeguati che verranno individuati. Raffronto, ove compatibile, con la precedente indagine datata 2017. Identificazione delle aree di criticità e progettazione di azioni di miglioramento. <p><u>PROMOZIONE DI ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE DELLE DIVERSITÀ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analisi dei dati relativi alla sezione Diversità e Inclusione dell'indagine sul Clima e il Benessere del Personale avviata a dicembre 2024. Identificazione delle aree di criticità e progettazione di azioni di miglioramento atte a garantire una maggiore inclusività; ➤ Azioni formative e/o di sensibilizzazione sulle tematiche di <i>Diversity management</i> e Parità di genere: organizzazione di azioni formative mirate rivolte alla dirigenza e al personale di tutte le famiglie Professionali sulla cultura del rispetto della parità di



MACRO-OBIETTIVI	OBIETTIVI	AZIONI
	<p>Obiettivo n.8:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rafforzare l'impegno nella direzione di un'Amministrazione "Plastic free". 	<p>genere e delle pari opportunità, da erogarsi anche in <i>e-learning</i> per favorirne la fruizione da parte del personale sia delle sedi territoriali sia delle sedi centrali MEF;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Iniziative tese all'ottenimento della Certificazione UNI/PdR 125:2022 - Parità di genere; ➤ Prosecuzione delle attività individuate dal decalogo di azioni previste dalla <i>Diversity Charter</i>, nonché delle attività di <i>self assessment</i> annuale previsto dalla Fondazione Sodalitas sullo stato di attuazione della Carta. ➤ Definizione di iniziative finalizzate, in tutte le sedi, alla sostituzione o eliminazione della plastica dove il suo utilizzo è monouso e sono presenti sul mercato soluzioni alternative che consentano di garantire igiene, conservazione e integrità dei prodotti (<i>green procurement</i>, altre soluzioni ove coerenti con le caratteristiche degli immobili in uso al Ministero); ➤ Inserimento nelle procedure di appalto di criteri di aggiudicazione che tengono conto dei criteri ambientali minimi (CAM).
<p>C) FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA LAVORO</p>	<p>Obiettivo n.9:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Supportare le innovazioni organizzative derivanti dalla compresenza di lavoro a distanza e lavoro in presenza, monitorare gli strumenti di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa e supportare il personale che lavora a distanza con strumentazione adeguata. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analisi dei dati relativi alla sezione Lavoro Agile e <i>Co-working</i> dell'indagine sul Clima e il Benessere del Personale avviata a Dicembre 2024. Identificazione delle aree di criticità e progettazione di azioni di miglioramento continuo degli istituti; ➤ Monitoraggio finalizzato al consolidamento e/o aggiornamento della Disciplina sul lavoro a distanza (adottata in data 19 maggio 2023) con cui l'Amministrazione definisce il modello di sviluppo del lavoro in modalità ibrida anche attraverso una riorganizzazione sistematica della regolamentazione interna; ➤ Prosecuzione dei corsi di formazione per sostenere i dipendenti nel processo di transizione digitale e nell'accrescimento delle competenze digitali; ➤ Monitoraggio finalizzato al consolidamento e/o aggiornamento della Disciplina sul co-working (adottata in data 22 febbraio 2024), con cui l'Amministrazione regola lo svolgimento della prestazione lavorativa presso le sedi territoriali di <i>co-working</i> per il personale non dirigenziale in servizio presso le Strutture centrali e territoriali del



MACRO-OBIETTIVI	OBIETTIVI	AZIONI
	<p>Obiettivo n.10:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Attività legate all’asilo nido presso la sede centrale del MEF. 	<p>Ministero dell’economia e delle finanze, anche attraverso una riorganizzazione sistematica della regolamentazione interna;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pubblicazione trimestrale in una specifica area della intranet MEF, entro il mese successivo alla fine del trimestre, di statistiche relative al numero di giornate di lavoro agile e <i>co-working</i> fruite dal personale per genere e classi di età, tipologia di sede e qualifica; ➤ Avvio di una fase di ricognizione, studio e ricerca di nuove proposte relative a misure agevolative per i dipendenti con particolari situazioni di fragilità familiari e/o in fase di reinserimento nell’ambito lavorativo a fronte di lunghi periodi di assenza (es. maternità, malattia, congedi ecc.). <p><u>ASILO NIDO PRESSO LA SEDE CENTRALE DEL MEF</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prosecuzione dell’attività di costante monitoraggio dei soggetti che usufruiscono del servizio.
<p>D) PRATICARE UNA CULTURA DELLA PARITÀ E DELLE PARI OPPORTUNITÀ</p>	<p>Obiettivo n.11:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Attività rivolte ai nuovi assunti al MEF. <p>Obiettivo n.12:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Programmare il nuovo ciclo di incontri “Il MEF per le Persone”. 	<p><u>ATTIVITÀ PER I NEOASSUNTI:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Attività di sviluppo di percorsi di formazione iniziale e attività di affiancamento formativo rivolte ai nuovi assunti, al personale proveniente da altre amministrazioni per effetto di mobilità e a coloro che hanno cambiato ruolo o funzioni nell’ambito delle diverse strutture MEF con l’obiettivo di favorirne l’integrazione nelle nuove realtà lavorative; ➤ Azioni formative mirate per sensibilizzare la Dirigenza neoassunta alla cultura del rispetto della parità di genere e delle pari opportunità. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ciclo di webinar di sensibilizzazione verso gli argomenti sviluppati nell’indagine sul Clima e il Benessere del Personale avviata a dicembre 2024, con specifica attenzione ai temi di Diversità e Inclusione;



MACRO-OBIETTIVI	OBIETTIVI	AZIONI
	<p>Obiettivo n.13:</p> <p>Rafforzare la collaborazione tra CUG e amministrazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sviluppo e rilascio di questionari anonimi rivolti alla dirigenza MEF mirati ad indagare la percezione dei modelli attuati di <i>smart organization</i>; ➤ Sviluppo e rilascio di questionari anonimi mirati al monitoraggio della cultura etica organizzativa. <p style="text-align: center;"><u>RAFFORZARE LA COLLABORAZIONE TRA CUG E AMMINISTRAZIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Programmazione condivisa dei contenuti dei questionari che si intendono rivolgere al personale periodicamente o sporadicamente su vari temi e un tempestivo monitoraggio dei risultati da condividere con il CUG.



2.2.1.2 Gli obiettivi di risparmio per le *spending review*

La pianificazione relativa all'annualità 2025 si è svolta nell'ambito di un contesto organizzativo in via di consolidamento, a seguito della ristrutturazione del Ministero, che ha comportato, come già rappresentato, l'istituzione di due nuovi Dipartimenti¹⁵ e alcune modifiche alle strutture operative a supporto del PNRR. Anche quest'anno, come sopra anticipato, è stata rivolta attenzione agli obiettivi di riduzione della spesa, individuati nella legge di Bilancio 2025 (commi 870-Allegato IV e 871-Allegato V). In materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, restano le previsioni contenute nell'articolo 4-bis, del decreto-legge n. 13 del 24 febbraio 2023¹⁶.

¹⁵ Dipartimento dell'economia e Dipartimento della giustizia tributaria.

¹⁶ Al riguardo si fa riferimento anche alla Circolare 3 gennaio 2024, n. 1, della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative".



2.3 Sottosezione 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.

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

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

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

2.3.1.2 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 6 novembre 2012, n. 190 e, in particolare:

- predispone la sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, che deve essere adottato dall'organo d'indirizzo politico dell'amministrazione;
- definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti operanti in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'attuazione delle misure di mitigazione del rischio corruttivo e propone eventuali modifiche in caso di significative violazioni o di mutamenti nel contesto di riferimento;
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali ed elabora la relazione annuale sull'attività svolta, assicurandone, altresì, la pubblicazione.

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

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

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

Sono individuati i seguenti referenti per la prevenzione della corruzione del Ministero dell'economia e delle finanze:

- a) Il Direttore dell'Ufficio di gabinetto per il complesso degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro;
- b) I Direttori delle Direzioni generali dei Dipartimenti del tesoro, dell'economia, delle finanze, della giustizia tributaria e dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi;



- c) Gli Ispettori generali a capo delle rispettive strutture, il Direttore del Servizio studi dipartimentale, i Direttori generali delle Unità di missione, i Direttori degli Uffici centrali di bilancio e i Direttori generali delle Ragionerie territoriali dello Stato, per il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato;
- d) Il Dirigente generale con incarico di consulenza, studio e ricerca in staff al Direttore del Dipartimento della giustizia tributaria per tutti gli Uffici di Segreteria delle Corti di giustizia tributaria e per gli uffici di staff.

Nello specifico i Referenti sono chiamati a:

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

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

- per il Dipartimento del tesoro - il dott. Fabio Carnevali, dirigente dell'Ufficio per il coordinamento dell'attività amministrativa e segreteria del Direttore generale del tesoro;
- per il Dipartimento dell'economia, la dott.ssa Giuliana Tulino, dirigente dell'Ufficio supporto giuridico e consulenza legale;
- per il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – la dott.ssa Felicia Daniela Di Dona, Dirigente dell'Ufficio per gli affari generali dipartimentali;



- per il Dipartimento delle finanze - il dott. Federico Filiani, Direttore della Direzione Sistema informativo della fiscalità;
- per il Dipartimento della giustizia tributaria - il dott. Paolo Capuano, dirigente dell'Ufficio IV alle dirette dipendenze del Direttore Generale della giustizia tributaria.

L 'Organismo Indipendente di Valutazione, il quale partecipa al processo di gestione del rischio; tiene conto dei rischi e delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei propri compiti; svolge un'attività di *audit* in materia di trasparenza amministrativa; esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento.

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

2.3.2 Gestione del rischio corruttivo e processo/modalità di predisposizione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza

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

Per la redazione della presente sezione, si è tenuto conto degli esiti della complessa attività di revisione dei processi già mappati, avviata nel dicembre 2022 e ancora in corso, resasi necessaria a seguito dei numerosi interventi di riorganizzazione delle Strutture tanto centrali quanto territoriali, e dell'attribuzione di nuove competenze, che hanno comportato la necessità di avviare una mappatura, peraltro non ancora completata, dei nuovi processi.

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

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



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

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

Per la redazione della presente sezione si è, infine, tenuto conto delle risultanze del monitoraggio sull'efficacia delle misure generali e specifiche introdotte con i precedenti Piani, e da ultimo presenti nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026.

2.3.2.1 Valutazione dell'impatto del contesto esterno

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

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

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

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



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

Infatti, la fase di rilancio che il Paese sta vivendo, grazie alle ingenti risorse assegnate nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza, e destinate prevalentemente a progetti nel campo della digitalizzazione, dell'innovazione, della transizione ecologica, della sanità e delle infrastrutture, richiede la massima attenzione per contrastare casi di frode, corruzione, conflitti di interesse e doppi finanziamenti, lesivi degli interessi finanziari dell'Unione.

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

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

2.3.2.2 Valutazione dell'impatto del contesto interno

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

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



Le risultanze di detta mappatura vengono riportate nell'elenco dei processi, individuati per ciascuna Struttura (**Allegato 5 – Catalogo dei processi**)¹⁷ che rappresenta l'attività dell'amministrazione nel suo complesso e non soltanto quella svolta in aree che potrebbero ritenersi a maggior rischio corruttivo.

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

L'attività di ricognizione e revisione dei processi organizzativi esistenti ha avuto inizio a dicembre 2022 e si è protratta per il tutto il 2023 e il 2024. Tuttavia, a seguito della costituzione dei due nuovi dipartimenti (Dipartimento dell'economia e Dipartimento della giustizia tributaria), l'attività di *assessment* è ancora in corso e continuerà ad essere svolta nel 2025, anche alla luce del decreto attuativo del 7 agosto 2024 e dei successivi emanandi decreti attuativi, così da permettere alle Strutture, comprese quelle di nuova costituzione, di procedere ad una puntuale e completa analisi dei rischi corruttivi.

Ad oggi risultano mappati n. 1461 processi associati alle strutture dell'Amministrazione.

2.3.3 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

2.3.3.1 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).

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

- *Identificazione degli eventi rischiosi*, che ha l'obiettivo di individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione o alle singole fasi degli stessi;
- *Analisi del rischio*, che è volta a comprendere le cause del verificarsi degli eventi corruttivi e, conseguentemente, a individuare le migliori modalità per prevenirli definendo, al

¹⁷ Il Catalogo dei processi è estrapolato dall'applicativo web PTPCT, i cui dati sono in corso di aggiornamento.



contempo, quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività;

- *Ponderazione del rischio*, che ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi del MEF e il contesto in cui lo stesso opera.

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

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

La fase di individuazione dei rischi conduce all'elaborazione del Registro dei rischi che, nella versione aggiornata al 31 dicembre 2024 consta di 223 fattispecie, debitamente codificate e abbinate ai processi (**Allegato 6 – Registro dei rischi**).

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

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

La raccolta dei dati funzionali a detta attività viene effettuata mediante la somministrazione a ciascuna struttura organizzativa titolare del rischio di un questionario adeguato alle esigenze di



rilevazione dei rischi in considerazione delle attività istituzionali svolte dal Ministero. Mediante il questionario si procede, inoltre, all'individuazione degli indici di valutazione delle probabilità di verifica dell'evento rischioso e del relativo indice di impatto.

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

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

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

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

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

	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 prevede, inoltre, l'aggiornamento delle valutazioni effettuate negli anni precedenti in termini di: revisione dei processi esaminati e mappatura degli eventuali nuovi processi emersi; approfondimento di analisi ed individuazione dei rischi specifici non correttamente individuati nelle precedenti analisi; integrazione delle misure individuate



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

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

Di seguito si dà evidenza della situazione complessiva dei livelli di rischio delle strutture ministeriali - aggiornata alla data del 1° gennaio 2025:

Rilevante	16%
Medio	47%
Trascurabile	15%
Non determinato	22%

Rispetto allo scorso anno, l'area di rischio "non determinato" ha visto un incremento (dal 15% al 22%) dovuto all'individuazione di nuovi processi, la cui analisi e valutazione del rischio verrà completata nel corso del 2025.

2.3.3.2 *Trattamento del rischio*

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

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

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve, poi, essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali e, in primo luogo, della distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione. Le misure specifiche agiscono, invece, in



maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. La proposta delle singole misure, effettuata dai Dirigenti di ciascuna struttura interessata alla luce degli eventi rischiosi individuati e dei relativi fattori abilitanti, viene elaborata sulla base di macro-tipologie di trattamento individuate dal RPCT.

Per i processi che presentano un livello di esposizione al rischio "rilevante o critico" le strutture interessate individuano idonee misure di prevenzione. Su tali misure viene effettuato il necessario monitoraggio per verificarne la corretta applicazione e il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Di tale monitoraggio si dà evidenza, in sintesi, nel paragrafo "Il monitoraggio effettuato nel corso del 2024".

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

<i>Standardizzazione e controllo delle scelte compiute nelle fasi del processo</i>	43%
<i>Trasparenza e tracciabilità delle attività</i>	33%
<i>Rotazione dei soggetti a rischio (RUP, commissari di gara, operatori economici, ecc.)</i>	6%
<i>Acquisizione di dichiarazioni da parte dei soggetti a rischio</i>	2%
<i>Audit sugli output delle diverse fasi</i>	11%
<i>Definizione di flussi informativi verso il Responsabile per la prevenzione della corruzione</i>	2%
<i>Programmazione delle attività istituzionali</i>	3%

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

Acquisizione e progressione del personale	2%
Affari legali e contenzioso	13%
Affidamento di lavori, servizi e forniture	9%
Attività di controllo	19%
Attività di supporto e gestione amministrativo contabile	9%
Attività pre-legislativa	15%
Coordinamento dei processi decisionali	8%
Gestione del debito pubblico	2%
Incarichi e nomine	1%



Politica economica, fiscale e finanziaria	2%
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (erogazioni, contributi)	12%
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessioni, autorizzazioni)	3%
Provvedimenti di gestione del personale	5%
Provvedimenti sanzionatori	1%

2.3.3.3 Programmazione delle attività di gestione del rischio per il 2025

Come già evidenziato, il Ministero dell'economia e delle finanze è stato interessato da 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 aggiungono le competenze del Ministero dell'economia e delle finanze derivanti dall'entrata in vigore del Piano nazionale di ripresa e resilienza, la costituzione, come già avuto modo di evidenziare, di due nuovi Dipartimenti, quello dell'economia e quello della giustizia tributaria, e la costituzione delle nuove sette Direzioni generali delle Ragionerie territoriali dello Stato. Pertanto, per tutto il 2025 si proseguirà nelle attività di *assessment* avviate a fine 2022 su impulso del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. In applicazione del principio di miglioramento continuo e graduale, proseguiranno, poi, le attività di approfondimento dei processi organizzativi esistenti e non interessati dal predetto riassetto, al fine di omogeneizzare l'analisi e il trattamento dei rischi ad essi associati.

Relativamente alla valutazione del rischio, entro il 2025 saranno riproposti in valutazione e revisione i processi senza eventi rischio, cui le strutture interessate non hanno ancora associato specifici eventi rischiosi, utilizzando le apposite funzioni dell'applicativo web PTPCT.

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



Inoltre, in conseguenza dell'entrata in vigore del Codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, nel corso del 2025 continuerà l'attività di revisione dei processi relativi a tale disciplina, l'individuazione di eventuali criticità che dovessero delinarsi e delle misure per mitigarle, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con la Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 "Aggiornamento 2023 al PNA 2022".

2.3.4 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

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

2.3.4.1 Le misure specifiche

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

Per le misure da attuare entro il 2025 si prevede un termine di implementazione non successivo alla data del 31 ottobre in modo da poterne verificare per tempo lo stato di realizzazione nella seconda fase del monitoraggio annuale, in vista della successiva programmazione.

2.3.4.2 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 2025.



A tal fine, si è tenuto conto degli esiti del monitoraggio svolto nel 2024, 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.

2.3.4.3 Codice di comportamento

Con decreto del Ministro dell'economia delle finanze 10 aprile 2015, in attuazione dell'articolo 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è stato adottato il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'economia e delle finanze, che integra le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici introdotte dal decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

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

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

La vigilanza sull'applicazione del Codice di comportamento è affidata ai dirigenti responsabili di ciascuna Struttura, alle Strutture di controllo interno e all'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD), che è altresì competente per l'analisi delle segnalazioni delle violazioni del Codice, la gestione dei dati relativi alle condotte illecite accertate e sanzionate, e, a supporto del RPCT, per l'aggiornamento del Codice. L'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD) è, altresì, titolare della misura di prevenzione della corruzione concernente il monitoraggio dei procedimenti disciplinari avviati e conclusi sulla base di una violazione del Codice di comportamento:



Struttura responsabile	Misura	Stato al 01/01/2025	Indicatore	Tempi
Ufficio procedimenti disciplinari	Monitoraggio dei procedimenti disciplinari avviati/conclusi sulla base di una violazione del codice di comportamento – Relazione sugli esiti	In corso	Numero di procedimenti avviati/conclusi	31/05/2025 31/10/2025

Ai fini della più ampia e consapevole conoscenza dei contenuti del Codice di comportamento, anche nel 2025 si provvederà a proporre al personale la fruizione di corsi di formazione organizzati dalla Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA).

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

Nell'ottica dell'adeguamento della disciplina interna alle prescrizioni introdotte dal decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, nel corso del 2024, con il supporto dell'UPD, sono state avviate le attività di aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero, che hanno portato alla conclusione della prima fase di aggiornamento, consistente nella predisposizione di uno schema di Codice di comportamento, inviato al Ministro, con nota prot. n. 127357 del 18 novembre 2024, per l'autorizzazione al prosieguo del procedimento, caratterizzato dall'apertura del documento alla partecipazione di tutti i soggetti portatori di interessi (*stakeholder*).

2.3.4.4 Comunicazione di interessi e obblighi di astensione

La disciplina normativa relativa alla gestione delle fattispecie di conflitto di interessi 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 interessi - 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.

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

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

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

Struttura responsabile	Misura	Stato al 01/01/2025	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	31/10/2025

Inoltre, nelle attività finalizzate all'affidamento dei contratti ed altri atti negoziali il dipendente dichiara al Responsabile Unico del Progetto (RUP) i conflitti di interesse potenziale o reale eventualmente sorti in relazione a ogni procedura negoziale. Il RUP dichiara eventuali propri conflitti al soggetto che lo ha nominato e/o al superiore gerarchico, che avrà il compito di procedere alla verifica delle dichiarazioni rese.

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

A norma dell'art. 53, commi 5 e 7, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 20 luglio 2016 sono state adottate le *“Linee guida per il conferimento degli incarichi di revisione e sindacali”* relative al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, i cui principi si applicano, in quanto compatibili, anche alle designazioni e alle nomine su proposta degli altri Dipartimenti del Ministero.

In materia di definizione di criteri oggettivi e predeterminati e procedure idonee al rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi, ai sensi dell'art. 53, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la Direzione del Personale ha, inoltre, predisposto una versione aggiornata delle Linee guida vigenti.

Con riguardo, invece, alla disciplina degli incarichi vietati ai dipendenti dell'amministrazione, ai sensi dell'art. 53, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si è provveduto alla redazione di uno schema di direttiva.

Entrambe le proposte sono state trasmesse agli uffici di raccordo con il DAG istituiti presso i Dipartimenti al fine di acquisire riflessioni, osservazioni e proposte e raggiungere una condivisione di massima sulla nuova regolamentazione nonché di procedere a una risoluzione concordata di eventuali criticità derivanti dalle specificità dei singoli Dipartimenti. Tali proposte sono ancora al vaglio dei singoli Dipartimenti, anche alla luce dei cambiamenti derivanti dalla riorganizzazione del Ministero.

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

Struttura responsabile	Misura	Stato al 01/01/2025	Indicatore	Tempi
DAG	Disciplina in materia di incarichi vietati ai dipendenti dell'amministrazione ai sensi dell'art. 53, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	In corso	Proposta di direttiva	31/10/2025
DAG	Definizione di criteri oggettivi e predeterminati e procedure idonee al rilascio dell'autorizzazione ai fini dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi, ai sensi dell'art. 53, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	In corso	Linee guida (Adozione)	31/10/2025
DAG Direzione del personale	Monitoraggio delle richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi – Relazione sugli esiti	In corso	N. autorizzazioni rilasciate/n. autorizzazioni richieste	30/06/2025



			N. autorizzazioni verificate/n. autorizzazioni richieste	30/10/2025
--	--	--	--	------------

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

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 predetto decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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*).

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

Sono confermate per l'anno 2025 le seguenti misure:

Struttura responsabile	Misura	Stato al 01/01/2025	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	31/10/2025
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	31/10/2025

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

All'atto del conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale, anche nell'ambito degli Uffici di diretta collaborazione, deve essere acquisita dagli interessati una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (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).



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 decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39).

Ferme restando l'osservanza delle prescrizioni sopra richiamate e l'effettuazione, da parte degli uffici competenti, dei controlli di legge sulle dichiarazioni sostitutive a norma del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, per l'anno 2025 si conferma la predisposizione di una relazione di monitoraggio sugli esiti delle verifiche svolte, salvo i casi in cui sia necessario informare tempestivamente il RPCT:

Struttura responsabile	Misura	Stato al 01/01/2025	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	31/10/2025
Direzione del personale	Monitoraggio delle dichiarazioni di incompatibilità e inconfiribilità	In corso	specifiche/totale dei controlli effettuati	

2.3.4.8 Rotazione

A seguito dell'entrata in vigore del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 30 settembre 2021, adottato in virtù del processo di riorganizzazione avviato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 giugno 2019, n. 103, come modificato e integrato dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 settembre 2020, n. 161, l'Amministrazione ha provveduto alla pubblicazione di numerose procedure di interpello relative, in particolare, agli Uffici le cui competenze sono state implementate e/o modificate.

Inoltre, in data 7 agosto 2024 è stato adottato un ulteriore decreto del Ministro, a seguito degli interventi normativi di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 luglio 2023, n. 125 e all'art. 20, comma 2 ter del decreto legge del 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, con i quali sono stati istituiti due nuovi dipartimenti (Dipartimento dell'economia e Dipartimento della giustizia tributaria), per i quali sono state pubblicate le procedure di interpello per la copertura dei relativi uffici.



Soltanto al termine del definitivo riassetto organizzativo, potranno essere riprese le attività di interlocuzione avviate in precedenza e volte alla definizione delle Linee guida da adottare con successivo provvedimento del Ministro, recante i criteri generali e la disciplina della rotazione nelle aree maggiormente esposte a rischio corruttivo, con particolare riferimento alla periodicità della rotazione, alla individuazione delle modalità di attuazione della stessa (anche al fine di programmarne l'attuazione per assicurare il rispetto dei principi di buon andamento e continuità dell'azione amministrativa) e al coordinamento della rotazione cd. "straordinaria" di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con la normativa sul conferimento degli incarichi dirigenziali.

Nelle more della definitiva adozione dei citati atti di regolazione della misura in discorso, nella presente sezione del PIAO la rotazione viene proposta come misura di mitigazione per una serie di processi con livello di rischio rilevante e/o critico. Nella tabella seguente sono indicate le attività interessate da misure di rotazione.¹⁸

Dipartimento	Ambiti della rotazione
Tesoro/Economia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborazione dei Documenti di Programmazione economico-finanziaria ▪ Erogazione di fondi per la prevenzione del fenomeno dell'usura ▪ Sanzioni antiriciclaggio ai sensi del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231 ▪ Dismissione di quote societarie
Ragioneria generale dello Stato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acquisito di beni e servizi informatici sottosoglia ▪ Analisi, programmazione, monitoraggio e sviluppo degli investimenti informatici ▪ Depositi ▪ Ritenute extra-erariali, rapporti con le società e gli istituti finanziari e assegno nucleo familiare
Finanze/DGT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione albo agenti riscossione tributi locali ▪ Rotazione dei segretari di Sezione ▪ Turnover dei segretari di Sezione con personale proveniente da altre mansioni
DAG	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Composizione delle commissioni per le assunzioni obbligatorie

2.3.4.9 Tutela del whistleblower

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

¹⁸ Per il dettaglio delle misure si fa rinvio all'Allegato 8.



essere sanzionato, licenziato e/o sottoposto a ogni tipo di discriminazione in ragione della denuncia.

La disciplina di detto istituto ha subito delle significative modifiche ad opera della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e attuata con decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

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

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

In conformità alle disposizioni contenute nel citato decreto e alle indicazioni fornite dall'ANAC, è stato adottato un atto organizzativo¹⁹ che disciplina il procedimento relativo alla gestione delle segnalazioni di condotte illecite effettuate nell'ambito del Ministero dell'economia e delle finanze, definendo le modalità di svolgimento delle fasi dello stesso, nonché i ruoli e le responsabilità dei soggetti a vario titolo coinvolti.

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

¹⁹ Atto organizzativo recante la disciplina della procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite (*whistleblowing*) adottato dal Capo del Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi del Ministero dell'economia e delle finanze in data 11/03/2025.



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.

2.3.4.10 Formazione specifica

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

Per l'anno 2025, la formazione in materia di prevenzione della corruzione dovrà svolgersi in coerenza e continuità con quanto già previsto dalla sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026.

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 le attività di supporto per la gestione del rischio corruttivo all'interno dei Dipartimenti del MEF.

Come di consueto, saranno inclusi nel Programma formativo 2025, in collaborazione con la Scuola nazionale dell'amministrazione, corsi relativi alle aree di rischio specifiche. Sono, inoltre, confermati, corsi relativi all'istituto dell'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), al quale dovranno partecipare, in misura congrua, dirigenti e funzionari appartenenti ai singoli Dipartimenti, stante la necessità di acquisire gli strumenti necessari per una corretta applicazione della relativa disciplina da parte degli uffici. È, altresì, confermata la programmazione di corsi tematici in materia di prevenzione della corruzione e gestione del PNRR.

Infine, tenuto conto della stretta correlazione tra presidi anticorruzione e presidi antiriciclaggio, saranno promossi corsi relativi alla disciplina normativa in materia di antiriciclaggio nella Pubblica Amministrazione, che forniscano un valido supporto operativo prevalentemente ai dipendenti che svolgono la propria attività in materia di:



- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

2.3.4.11 Patti di integrità negli affidamenti

Ai sensi dell'art. 1, comma 17, della legge 6 novembre 2012, n. 190, 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 secondo cui 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 con determinazione 135261 I del Capo del Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi del Ministero dell'economia e delle finanze in data 17 dicembre 2014.

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



Struttura responsabile	Misura	Stato al 01/01/2025	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.	31/10/2025

2.3.4.12 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 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (R.A.S.A.) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. Il R.A.S.A. del Ministero dell'economia e delle finanze è stato nominato, nella persona della dott.ssa Maria Rosaria Belviso, con provvedimento del Capo Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi prot. 29763 del 11.03.2021.

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

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

In particolare, l'Amministrazione cura la ricognizione degli enti pubblici, delle società controllate o partecipate, degli enti di diritto privato controllati o partecipati ai fini della pubblicazione dei dati indicati dall'art. 22 del 14 marzo 2013, n. 33. Inoltre, il Ministero vigila sull'adozione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte di detti soggetti e ne promuove l'adozione.



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

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

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

In relazione a quanto sopra esposto, recepiti gli esiti del monitoraggio effettuato nel corso del 2024, si conferma la programmazione delle seguenti azioni dirette agli enti di diritto privato vigilati nonché alle società controllate (non quotate) nei cui confronti il MEF esercita il controllo analogo ovvero funzioni di vigilanza.



Dipartimento dell'Economia

Struttura responsabile	Misura	Indicatore	Tempi
Direzione II	Previsione nelle direttive pluriennali impartite dal DT alle società in house su cui esercita il controllo analogo (CONSIP S.p.A., CONSAP S.p.A. e Eutalia S.p.A.), e controllo (IPZS S.p.A.) dell'obbligo di adozione e aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (comprese le misure integrative del "Modello 231"). Verifica del conseguente adeguamento delle suddette società mediante acquisizione delle informative periodiche.	Previsione, nelle direttive pluriennali impartite, dell'obbligo di adozione e aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza	entro 31 ottobre
		Controllo del rispetto delle previsioni mediante le informative periodiche	entro 31 ottobre
Direzione II	Controllo nei confronti delle società vigilate dalla Direzione (AREXPO S.p.A., EUR S.p.A., INVIMIT S.G.R. S.p.A. e Amco S.p.A.) riguardo la nomina del RPCT e l'adozione delle misure di prevenzione, anche integrative del modello di cui al 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 dell'Agenzia del Demanio in materia di esatto adempimento degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.	Relazione di monitoraggio delle Agenzie degli obblighi previsti dalla Delibera ANAC	entro 30 aprile
		Relazione conclusiva delle Agenzie sul rispetto complessivo delle linee guida ANAC	entro 31 ottobre



Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato

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

Il Dipartimento del tesoro, e il Dipartimento dell'economia nell'esercizio delle funzioni di vigilanza sulle fondazioni che rientrano nell'ambito delle rispettive competenze, procederanno - ove necessario - ad aggiornare la ricognizione dei soggetti ai quali si applica la normativa in materia di trasparenza, promuovendone l'attuazione.

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

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

2.3.5 MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE

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

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



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

2.3.5.1 Il monitoraggio effettuato nel corso del 2024

Per l'anno 2024 l'attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure generali e specifiche previste dalla sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026 è stata svolta a cura del RPCT, con la collaborazione sia dei Referenti delle strutture sia dei Rappresentanti dipartimentali. L'attività di monitoraggio persegue il duplice scopo di verificare l'effettiva attuazione delle misure di mitigazione del rischio corruttivo e di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità emerse, in particolare, a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di monitoraggio associati a ciascuna misura.

Per l'anno 2024 sono state programmate due fasi di monitoraggio generale sull'attuazione delle misure: alla data del 30 giugno e alla data del 31 ottobre.

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

Per quanto riguarda il rispetto dei termini di implementazione delle misure previste nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024 - 2026, le scadenze sono state regolarmente osservate nel 98% dei casi; complessivamente il giudizio sullo stato di attuazione delle misure è positivo.

Le evidenze sintetiche del monitoraggio svolto si rinvergono, per ciascuna misura, nella colonna "*Situazione all'1/01/2025*" dell'Allegato 8, e rappresentano il punto di partenza della successiva programmazione triennale.



2.3.5.2 La programmazione del monitoraggio per il 2025

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

Il dirigente responsabile dell'implementazione della misura ne comunicherà tempestivamente l'avvenuta attuazione al Referente della struttura che, all'esito delle eventuali procedure di validazione proprie di ciascun Dipartimento o Direzione, informerà il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. Successivamente il RPCT, insieme ai soggetti sopra indicati e anche con la collaborazione dei Rappresentanti dipartimentali, procederà alla verifica dell'effettiva attuazione delle misure, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità emerse, in particolare, a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di monitoraggio associati a ciascuna misura.

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

Il monitoraggio può riguardare tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio. In relazione a ciò, in occasione delle fasi di monitoraggio sopra indicate ovvero in qualsiasi momento se ne ravvisi la necessità, i Referenti avranno cura di segnalare al RPCT le criticità e le problematiche di cui siano venuti a conoscenza nel corso dell'anno.

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

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



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

2.3.6 PROGRAMMAZIONE DELL’ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

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 per i procedimenti disciplinari 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.

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 della collaborazione, costante e continua, dei seguenti Referenti dipartimentali:

- Ufficio per la comunicazione istituzionale, per il Dipartimento del tesoro;
- Ufficio di coordinamento in materia amministrativo-contabile e per le risorse umane e strumentali, inclusa l’informatica, in raccordo con il DAG e con gli altri dipartimenti, per il Dipartimento dell’economia;
- Ufficio per gli affari generali dipartimentali (UAGD), per la Ragioneria generale dello Stato;
- Ufficio per il controllo di gestione, la pianificazione strategica e le politiche di sviluppo del personale (UCGPS), per il Dipartimento delle finanze;



- Ufficio di segreteria del Direttore Generale, coordinamento dell'attività prelegislativa e dei progetti dipartimentali, protocollo e affari generali, comunicazione e relazioni esterne, per il Dipartimento della giustizia tributaria;
- Ufficio V della Direzione della comunicazione istituzionale, per il Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi (DAG) che cura gli adempimenti connessi alla pubblicazione dei flussi informativi destinati ad alimentare la sezione "Amministrazione trasparente" ed assicura il raccordo con le competenti strutture ministeriali ivi compresi gli uffici del DAG.

Per la sezione in questione, è in corso un processo di revisione che prevede una generale riorganizzazione della presentazione dei contenuti - che include le sezioni interessate dal decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, che ha modificato il c.d. "Codice degli appalti" - attraverso la realizzazione di didascalie esaustive e accessibili per i *link* pubblicati, una nuova disposizione cronologica degli aggiornamenti e la riformattazione di alcune pagine.

L'applicativo/*form online* realizzato in precedenza è in corso di revisione a seguito della creazione dei nuovi Dipartimenti e verrà messo a disposizione dell'utenza una volta completato.

Ai fini dell'individuazione dei responsabili delle varie fasi del flusso informativo, funzionale al sistema delle responsabilità previsto dal ~~D.lgs. n. 33/2013~~ decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che alimenta i dati e i documenti presenti nell'area "Amministrazione trasparente", è stato predisposto lo schema allegato nel quale sono indicati, per ogni singolo obbligo di pubblicazione, i responsabili dell'individuazione/elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati (**Allegato 9 – Schema dei flussi informativi e delle responsabilità**).

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



2.4 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 dall' art. 5-bis del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, nell'ambito di questo Ministero, la Direzione della comunicazione istituzionale del DAG è stata individuata quale centro competente a coordinare le attività di ricezione e smistamento delle istanze di accesso, assicurando il raccordo con le strutture titolari dei dati, nonché quale responsabile della tenuta e dell'aggiornamento del Registro degli accessi, anche per garantire lo svolgimento del monitoraggio sull'attuazione dell'istituto in esame.

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

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

Dopo il ricevimento dell'istanza e l'individuazione della struttura competente alla trattazione della stessa, si procede ad un monitoraggio costante del procedimento. In particolare, viene tracciato lo stato di avanzamento delle domande presentate, sollecitando la struttura interessata ove, all'approssimarsi del termine prescritto di 30 giorni, non sia stato fornito riscontro. L'attività compiuta viene inserita nel Registro degli accessi, per un continuo aggiornamento dello stesso. Il Registro degli accessi, così redatto, viene periodicamente inviato all'Ufficio per il supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e all'Ufficio V della Direzione della comunicazione istituzionale, per la successiva pubblicazione sul sito MEF.



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



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 3) Organizzazione e Capitale Umano Azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale del MEF (2025-2027)			
Salute Organizzativa (ORGANIZZAZIONE)		Salute Professionale (CAPITALE UMANO)	
Sottosezione Struttura organizzativa	Sottosezione Organizzazione del lavoro agile	Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale	Sottosezione Formazione del Personale
La progettazione della Sezione e delle sottosezioni di cui si compone, è diretta a garantire: 1) la Semplificazione del documento; 2) la Selettività degli obiettivi selezionati e prioritari di salute; 3) l' Adeguatezza degli obiettivi; 4) l' Integrazione verticale ed orizzontale; 5) la Funzionalità della Sezione e delle sottosezioni programmatiche verso il valore pubblico;			

3.1 Struttura organizzativa

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

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

Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 26 Luglio 2023, n. 125, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.220 del 20 settembre 2023, intervenendo sul precedente decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 giugno 2019, n. 103, ha istituito il nuovo Dipartimento dell'Economia.

Con il decreto ministeriale del 20 maggio 2024, che ha modificato il precedente decreto ministeriale del 31 Maggio 2022, si è provveduto ad individuare l'articolazione delle strutture territoriali



del Ministero (Ragionerie territoriali dello Stato e Uffici di segreteria delle Corti di Giustizia tributaria - ex Commissioni tributarie) ed a definirne i relativi compiti.

Il decreto ministeriale del 7 agosto 2024, novellando il già citato decreto ministeriale del 30 settembre 2021 ed attuando quanto indicato nel decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n.125, ha, da ultimo, individuato gli uffici e le competenze dei Dipartimenti del Tesoro, della Ragioneria Generale dello Stato, dell'Economia e delle Finanze.

L'articolo 20, comma 2-bis e ss., del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, ha istituito il Dipartimento della Giustizia Tributaria.

Successivamente, con l'art. 1, commi 545, 546 e 547, della legge n. 213 del 30 dicembre 2023 (legge di Bilancio 2024) e la relativa tabella di cui all'allegato VII, è stata approvata l'articolazione organizzativa della nuova struttura dipartimentale, a livello centrale e territoriale.

Recependo la Direttiva 2022/2557 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2022, il decreto legislativo 4 settembre 2024, n. 134, avente l'obiettivo di rafforzare la resilienza di infrastrutture e soggetti critici, ha istituito presso Ministero dell'economia e delle finanze una delle otto Autorità settoriali competenti (ASC), con competenza specifica sul settore Bancario e delle Infrastrutture dei mercati finanziari in collaborazione con le autorità di vigilanza di settore, come la Banca d'Italia e la Commissione nazionale per la società e la borsa (Consob).

Inoltre, in tal sede è opportuno citare il recente decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 201, recante "*Misure urgenti in materia di cultura*", il quale, all'articolo 2, comma 6, ha previsto l'istituzione di un Ufficio dirigenziale avente funzioni di supporto alle attività inerenti alla collaborazione tra l'Italia e gli Stati del Continente africano, con conseguente incremento di una posizione dirigenziale generale presso il Dipartimento del Tesoro.

Sulla base dell'impianto normativo sopra riferito, l'assetto organizzativo del Ministero dell'economia e delle finanze risulta articolato su sei Dipartimenti:

- Dipartimento del Tesoro (indicato nel prosieguo con l'acronimo DT);
- Dipartimento dell'Economia (indicato nel prosieguo con l'acronimo DE);
- Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (indicato nel prosieguo con l'acronimo RGS);
- Dipartimento delle Finanze (indicato nel prosieguo con l'acronimo DF);
- Dipartimento della Giustizia Tributaria (indicato nel prosieguo con l'acronimo DGT);
- Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (indicato nel prosieguo con l'acronimo DAG).



3.1.1 L'organigramma

A seguito degli interventi di riorganizzazione che si sono susseguiti nel 2023-2024, descritti nel paragrafo precedente, il Ministero è – ad oggi – articolato come di seguito:

Figura 2 - Organigramma del MEF



3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa e posizioni organizzative

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

Alla data del 31 dicembre 2024 a fronte di una dotazione organica pari a:

- ▶ **93** unità di livello generale – Dirigenti di 1^a fascia
- ▶ **701** unità di livello non generale – Dirigenti di 2^a fascia

La composizione del personale dirigenziale in servizio alla medesima data consta di **88** dirigenti di 1^a fascia e **576** dirigenti di 2^a fascia, ripartiti per genere e Dipartimento come segue:

Tabella 3 - Personale dirigenziale in servizio al 31/12/2024 distinto per Dipartimenti e genere

	DT		DE		RGS				DF		DGT				DAG		UDCAP		Totale
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Centrale		Periferico		Uomo	Donna	Centrale		Periferico		Uomo	Donna	Uomo	Donna	
					Uomo	Donna	Uomo	Donna			Uomo	Donna	Uomo	Donna					
Dirigenti di I fascia	6	2	5	1	23	18	4	3	8	1	3	1			5	4	2	2	88
Dirigenti di II fascia	30	29	8	8	153	117	36	36	29	22	5	9	10	14	24	29	8	9	576
Totale	36	31	13	9	176	135	40	39	37	23	8	10	10	14	29	33	10	11	664

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



Nella tabella sottostante sono indicate le posizioni organizzative conferite nel 2024, distinte per i sei dipartimenti ministeriali e le rispettive tipologie.

Tabella 4 - Posizioni organizzative 2024 distinte per Dipartimenti e tipologia

Tipo posizione	DT		DE		RGS				DF		DGT				DAG		Totale complessivo	
	Centrale		Centrale		Centrale		Periferico		Centrale		Centrale		Periferico		Centrale			
	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo
A							159	97					38	36			197	133
B	21	14	5	3	40	33			11	13	3	1			16	15	96	79
C		4	3	2	29	14			6	5		1			12	11	50	37
Totale complessivo	21	18	8	5	69	47	159	97	17	18	3	2	38	36	28	26	343	249

3.1.3 Dimensione delle unità organizzative

Il personale in servizio²⁰ al MEF al 31 dicembre 2024 registra 9.619 unità in servizio, di cui 8.955 unità di personale non dirigenziale appartenente alle Aree e 664 unità di personale dirigenziale distribuito tra prima e seconda fascia. Le politiche di reclutamento attuate nel corso del 2024, al netto delle cessazioni intervenute nel medesimo periodo, fanno registrare un incremento di 188 unità totali di cui 30 unità di personale dirigenziale rispetto agli omologhi dati al 31 dicembre 2023.

Grafico 1 - Personale in servizio al 31.12.2024 distinto per qualifica

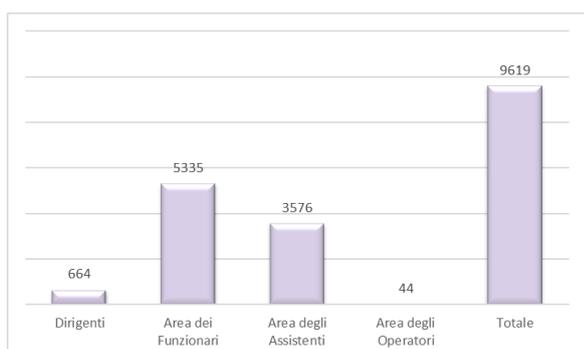
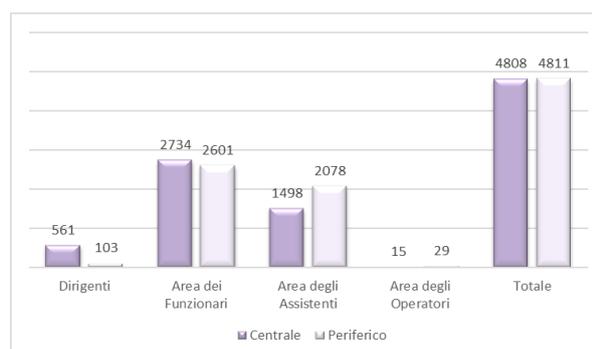


Grafico 2 - Personale in servizio al 31.12.2024 distinto per sedi



Come si evince dal Grafico 2, il personale MEF in servizio risulta parimenti distribuito tra gli Uffici Centrali che hanno sede in Roma (4.808) e gli Uffici Periferici - Ragionerie territoriali dello Stato e Corti di Giustizia tributaria (4.811), dislocati nei Capoluoghi di Provincia.

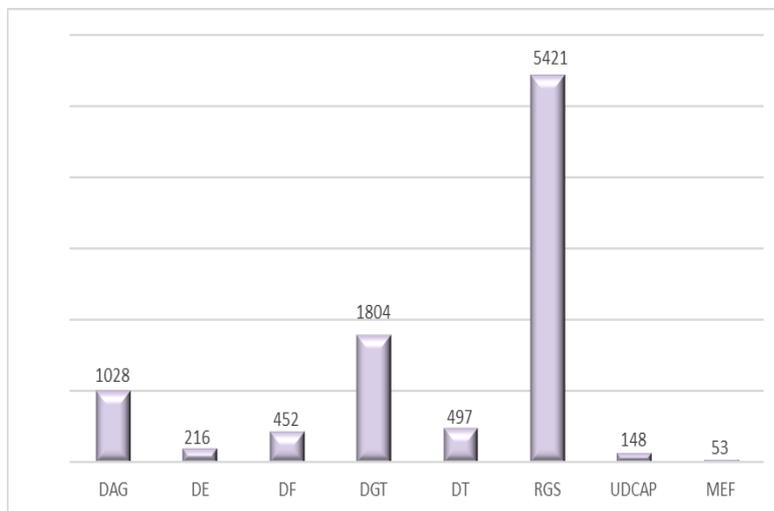
Nel dettaglio, il personale dell'Area dei Funzionari è presente maggiormente negli Uffici centrali (2.734); mentre il personale dell'Area degli Assistenti è presente in larga parte negli Uffici periferici

²⁰ Personale in servizio computato secondo la posizione economica ricoperta.



(2.078). L'Area degli Operatori è sempre meno numerosa all'interno del MEF, anche in relazione agli impatti dovuti a recente procedura di progressione di carriera che ha consentito l'avanzamento del personale in servizio dall'Area degli Operatori verso l'Area degli Assistenti.

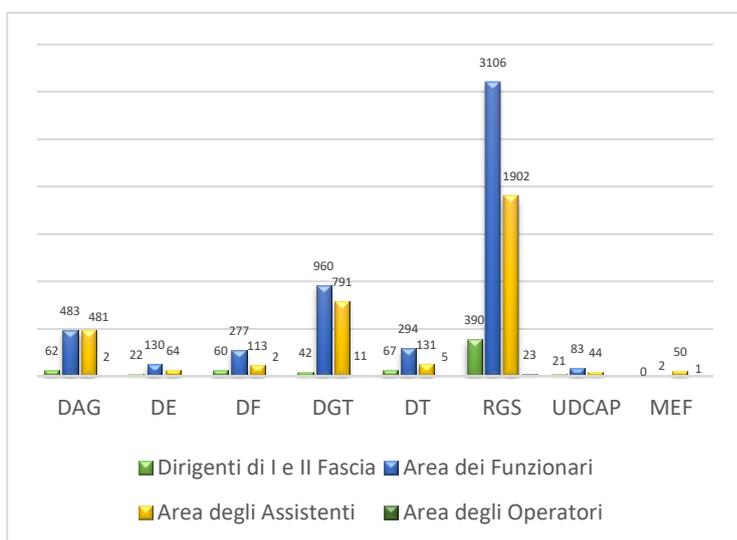
Grafico 3 - Personale in servizio al MEF distribuito per Dipartimenti



Come mostra il Grafico 3²¹, il personale in servizio al MEF è maggiormente concentrato nei Dipartimenti che presentano, oltre alla sede centrale, una separata articolazione territoriale, in particolare presso il Dipartimento della RGS che, oltre a contare il personale della sede centrale, include quello in servizio presso le 93 Ragionerie Territoriali dello Stato, e presso la DGT che

include il personale delle 124 Corti di Giustizia di Primo e Secondo Grado. Segue il personale in servizio presso il DAG. Più ristretta la presenza del personale presso il DE, il DT, il DF ed ancor di più presso gli Uffici di diretta collaborazione con l'Autorità politica (UDCAP).

Grafico 4 - Personale in servizio distinto per Dipartimenti e qualifica



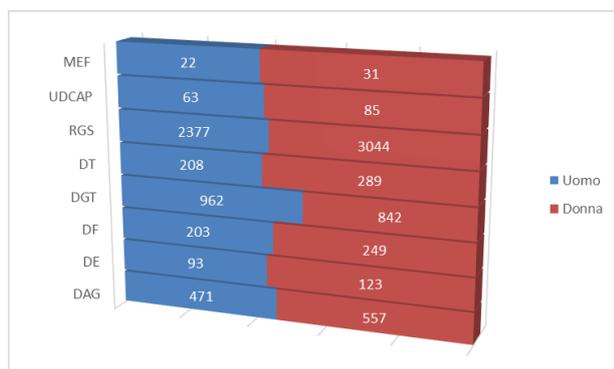
Il Grafico 4 mostra la ripartizione del personale per Area di appartenenza all'interno dei diversi Dipartimenti. Il personale maggiormente presente, come già raffigurato nel Grafico 1, appartiene, all'esito di politiche di reclutamento da tempo mirate verso le Aree più professionalizzate, all'Area dei Funzionari (totale 5.335), concentrati in prevalenza presso RGS e DGT. In proporzione al complessivo personale rilevato per

ciascun Dipartimento si registra una prevalenza di Funzionari presso tutti i Dipartimenti.

²¹ In legenda: nella colonna MEF è incluso il personale assunto nel mese di dicembre non ancora assegnato presso i Dipartimenti.



Grafico 5 - Personale in servizio distinto per Dipartimento e genere -



Il Grafico 5 mostra la ripartizione del personale in servizio al MEF distinto per genere e per Dipartimenti (reca inoltre una voce “MEF” per includere il personale assunto negli ultimi giorni del 2024 e non ancora assegnato presso i Dipartimenti al 31.12.2024): il personale femminile (tot. 5220) risulta maggioritario rispetto al personale maschile (tot. 4399) in tutti i Dipartimenti, ad eccezione del DGT. A seguire la Tabella 5 indica la ripartizione dello stesso

personale distinta per Famiglie Professionali.

Tabella 5 - Personale in servizio distinto per Dipartimenti e Famiglie Professionali

Qualifica e Famiglia	DAG	DE	DF	DGT	DT	MEF	RGS	UDCAP	totale
Dirigenti I fascia	9	6	9	4	8		48	4	88
Dirigenti II fascia	53	16	51	38	59		342	17	576
Elevate Professionalità	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Area dei Funzionari	483	130	277	960	294	2	3106	83	5335
FUNZIONARI DATI	28	1	42	30	21		94		216
FUNZIONARI ECONOMICO FINANZIARIO CONTABILI	64	44	30	68	114		1502	15	1837
FUNZIONARI GIURIDICO AMMINISTRATIVI E ORGANIZZ.	365	85	151	804	158	1	1420	34	3018
FUNZIONARI TECNICI	22		6	16	1		40	1	86
NON APPLICABILE*	4		48	42		1	50	33	178
Area degli Assistenti	481	64	113	791	131	50	1902	44	3576
ASSISTENTI AMMINISTRATIVO-ECONOMICI	396	62	98	696	118	50	1715	36	3171
ASSISTENTI TECNICO-INFORMATICI	79	2	11	50	13		135	1	291
NON APPLICABILE*	6		4	45			52	7	114
Area degli Operatori	2		2	11	5	1	23		44
OPERATORI SERVIZI GENERALI, AMM. E SERVIZI TECNICI	2		2	9	5	1	22		41
NON APPLICABILE*				2			1		3
Totale	1028	216	452	1804	497	53	5421	148	9619

Nb: * profilo non applicabile da banca dati dell'amministrazione di provenienza del personale in comando IN / distacco IN



3.2 Organizzazione del Lavoro agile (salute organizzativa)

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

Parte Generale	<p>Nella parte generale vengono riportati, anche in allineamento con il Piano Tipo allegato al decreto ministeriale 132/2022, i seguenti contenuti che indirettamente concorrono alla realizzazione di Valore Pubblico:</p> <ul style="list-style-type: none">• sviluppo dei modelli organizzativi del lavoro a distanza nel Ministero (lavoro agile e co-working);• condizionalità e fattori abilitanti;• gli obiettivi del Ministero;• i contributi al miglioramento della performance in termini di efficienza e di efficacia.
Parte Funzionale	<p>Nella parte funzionale vengono rappresentate, in risposta alle potenziali condizioni ostative allo sviluppo del lavoro a distanza, sotto forma tabellare, le azioni organizzative agili direttamente funzionali a realizzare gli obiettivi di Valore Pubblico selezionati, con l'indicazione dei seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none">• il nome dell'azione organizzativa agile che riporta anche il collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico selezionati dal Ministero, garantendo così l'integrazione attraverso un codice specifico;• l'area organizzativa responsabile;• i contributori esterni e/o interni al Ministero;• i relativi tempi di realizzazione delle azioni organizzative agili;• gli indicatori delle azioni organizzative agili funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico pianificati (con l'individuazione della dimensione, della formula, della baseline, dei target, della fonte dei dati e del soggetto responsabile).

PARTE GENERALE

3.2.1 Sviluppo dei modelli organizzativi del lavoro a distanza nel Ministero

Il Ministero dell'economia e delle finanze anche nel 2024, ha continuato ad attuare iniziative finalizzate alla piena realizzazione della “*people strategy*”, mettendo al centro le persone mirando sia alla valorizzazione delle competenze e sia a garantire il continuo miglioramento del benessere organizzativo, per un'amministrazione sempre più performante, innovativa ed attrattiva.

In quest'ottica si inquadra l'adozione di modelli organizzativi, quali il lavoro agile ed il *co-working* che vogliono rispondere, da un lato alle rinnovate esigenze di *work-life balance* del personale, e dall'altro al percorso ormai in stato avanzato di *digital transformation* dell'amministrazione.

A tal fine, nel prosieguo, verranno rappresentati i livelli di attuazione dei diversi modelli di organizzazione del lavoro a distanza che l'amministrazione ha adottato ispirandosi ad un modello di lavoro ibrido “*smart organization*”, connotato dalla compresenza del lavoro a distanza e del lavoro in presenza, nonché focalizzato sulle persone, le cui caratteristiche sono sostenibilità, autonomia, responsabilizzazione nonché orientamento ai risultati.

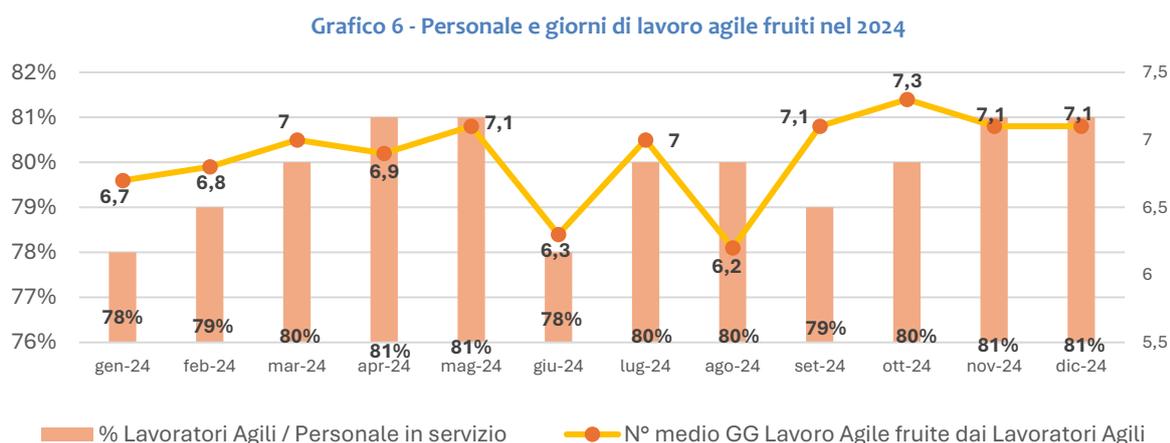


3.2.2 Livello di attuazione del lavoro agile

Il Ministero dell'economia e delle finanze ha adottato da anni una filosofia manageriale, cioè un modo di gestire il lavoro e le persone che svolgono tale lavoro, basata sulla responsabilizzazione al raggiungimento dei risultati.

L'applicazione a regime del lavoro agile nell'organizzazione del Ministero, attraverso soprattutto la sua regolamentazione con apposita *policy*, è stata la concretizzazione della predetta filosofia manageriale, fondata sulla flessibilità ed autonomia accordata alle persone nella scelta degli spazi, orari e strumenti da utilizzare.

Al fine di evidenziare la consolidata realtà del lavoro agile presso il MEF, nel grafico sottostante si riporta la percentuale di lavoratori agili per ciascun mese del 2024, ottenuta come rapporto tra il personale che ha fruito di almeno un giorno di lavoro agile nel corso del mese, rispetto al personale in servizio all'inizio del mese di riferimento²², nonché il corrispondente numero medio delle giornate di lavoro agile fruito dal personale per ogni mese del 2024.



Nei due Grafici successivi, invece, viene rappresentata la ripartizione per genere del personale in lavoro agile e delle relative giornate di lavoro agile fruito nel corso del 2024.

Grafico 7 - Lavoratori agili per genere 2024

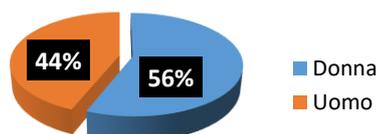
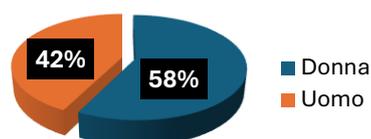


Grafico 8 - Giornate di lavoro agile fruito per genere 2024



Il quadro regolamentare interno in materia di lavoro a distanza per il personale del Ministero dell'economia e delle finanze è stato definito con la *policy* sul lavoro a distanza riferita alle Strutture

²² Fonte dati sistema informativo SIAP.



centrali e territoriali del Ministero dell'economia e delle finanze, prot. n. 69135 del 19 maggio 2023, successivamente integrata con nota prot. n. 18210 del 19 febbraio 2024, con particolare riferimento al personale in condizione di maggiore esposizione ai rischi per la salute.

La suddetta *policy* definisce le modalità di accesso al lavoro agile, specificando che l'adesione ha natura consensuale e volontaria potendosi avvalere il personale che ne faccia richiesta, purché sia adibito, anche solo in parte, ad attività espletabili in modalità agile, come indicate nella Determina prot. n. 103781 del 14 ottobre 2020.

Per quanto attiene al numero di giorni fruibili in modalità agile, la *policy* stabilisce, compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza, un massimo di dieci giorni mensili qualora sussistano determinate condizioni, fermo restando la necessità di garantire un'adeguata rotazione del personale che presta il lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente per ciascun lavoratore l'esecuzione della prestazione in presenza.

A garanzia di un'amministrazione inclusiva ed attenta alle esigenze del proprio personale, è stata definita una disciplina *ad hoc* per il personale che si trovi nella condizione di “*maggiore esposizione ai rischi per la salute*”, il quale può rendere la prestazione lavorativa in modalità agile anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza e, dunque, anche continuativamente fino al perdurare delle medesime situazioni di salute.

L'Amministrazione, per garantire la continuità applicativa del lavoro agile, ha disposto, nel corso del 2024, due diverse proroghe²³ della *policy* sul lavoro a distanza, ciascuna di sei mesi, l'ultima delle quali emanata nelle more dell'entrata in vigore del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali, periodo 2022/2024, sottoscritto in data 27 gennaio 2025.

Si evidenzia, infine, che in merito alle indicazioni contenute nella nota emanata dal Commissario Straordinario di Governo per il Giubileo della Chiesa cattolica 2025, riferite alla gestione della città di Roma nei mesi precedenti all'avvio delle celebrazioni giubilari, la *policy* sul lavoro a distanza del Ministero dell'economia e delle finanze è risultata perfettamente allineata in relazione ai giorni di lavoro agile usufruibili dai dipendenti, con la conseguente ricaduta positiva “*sulla riduzione del traffico veicolare, anche attenuando i disagi su cittadini e lavoratori, nonché sulle attività produttive e sul regolare svolgimento delle attività di emergenza e finalizzate alla salvaguardia della persona*” auspicata dal Commissario.

Si riportano, nella tabella e nel grafico sottostanti i giorni di lavoro agile accordati al personale MEF con le relative percentuali suddivise per genere.

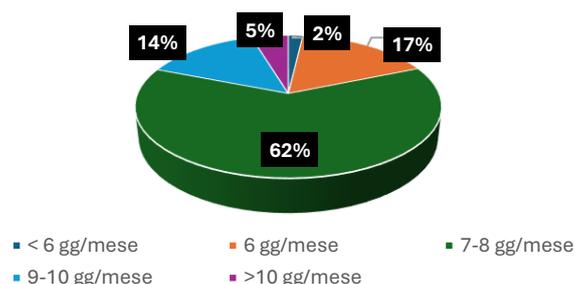
²³ Nota prot. n. 57391 del 31 maggio 2024 e nota prot. n. 131376 del 27 novembre 2024.



Tabella 6 - Giorni lavoro agile accordati al personale

Giornate concordate	Donna	Uomo	Totale
< 6 gg/mese	1%	2%	2%
6 gg/mese	16%	18%	17%
7-8 gg/mese	63%	62%	62%
9-10 gg/mese	15%	14%	14%
>10 gg/mese	5%	4%	5%

Grafico 9 - Ripartizione in % giorni lavoro agile. accordati



3.2.3 Soggetti strutture processi e strumenti

Nella tabella sottostante vengono riportati i soggetti principali, le strutture, i processi e gli strumenti coinvolti nell'attuazione del lavoro agile nel Ministero dell'economia e delle finanze.

Tabella 7 - Soggetti, strutture, processi e strumenti coinvolti nell'attuazione del lavoro agile

Soggetti e Strutture coinvolte	Strumenti e Processi	Atti di organizzazione	Formazione	PIAO	Report PIAO	Tempi
Dirigenti	Sottoscrizione di accordi individuali con i propri collaboratori sull'applicazione della <i>policy</i> sul lavoro agile	X				Tutto l'anno
	Programmazione obiettivi	X				Tutto l'anno
	Sviluppo delle proprie competenze professionali e digitali		X			Tutto l'anno
	Promozione dello sviluppo delle competenze dei propri collaboratori		X			Tutto l'anno
	Monitoraggio sull'attività svolta in lavoro agile dai collaboratori	X				Tutto l'anno
Personale	Sottoscrizione con il proprio dirigente dell'accordo sul lavoro agile in allineamento con la <i>policy</i>	X				Tutto l'anno
	Sviluppo delle proprie competenze professionali e digitali		X			Tutto l'anno
	Rendicontazione al dirigente dell'attività svolta in lavoro agile	X				Tutto l'anno
Direzione del Personale	Regolamentazione lavoro agile (rinnovo e/o redazione nuova <i>policy</i> lavoro agile).	X				2025-2027
	Realizzazione e promozione dei modelli organizzativi per il benessere organizzativo (azioni positive).	X				Tutto l'anno
	Attuazione di corsi di formazione mirati		X			Tutto l'anno
	Monitoraggio sui modelli organizzativi, sulla salute organizzativa e professionale.				X	30 giugno di ogni anno
Dipartimenti	Attuazione dei modelli organizzativi di lavoro distanza.	X				Tutto l'anno
	Fornitura di una adeguata strumentazione informatica.	X				Tutto l'anno
CUG	Condivisione nella programmazione delle azioni positive.			X		Tutto l'anno
OIV	Verifica a supporto della Sottosezione "Organizzazione del Lavoro Agile"			X		Entro il 31 gennaio
	Condivisione del monitoraggio sui modelli organizzativi, sulla salute organizzativa e professionale.				X	Entro il 30 giugno
Sindacati	Informativa alle organizzazioni sindacali.			X		Entro il 31 gennaio



3.2.4 Livello di attuazione del co-working

Al fine di realizzare un modello di lavoro ibrido caratterizzato da una significativa flessibilità organizzativa e con impatto indiretto anche sulla sostenibilità ambientale, nel 2022 il Ministero dell'economia e delle finanze ha avviato un progetto sperimentale denominato “*Working from anywhere - WFA*”, finalizzato alla creazione di spazi di *co-working* per consentire ad un contingente di personale del Ministero di svolgere, per alcuni giorni al mese, la prestazione lavorativa presso sedi (sedi territoriali delle Ragionerie territoriali dello Stato e Corti di giustizia tributaria di 1° e 2° grado), diverse da quelle di assegnazione funzionale e più prossime ai luoghi di abituale dimora dei lavoratori.

Considerato che il progetto sperimentale, che ha coinvolto un contingente pari a circa 115 unità di personale dislocato in 55 sedi territoriali di *co-working* (28 Corti di giustizia di 1° e 2° grado e 27 Ragionerie territoriali dello Stato), in particolare del Centro e Sud d'Italia, si è concluso positivamente, l'Amministrazione ha inteso implementare l'istituto del *co-working*, prevedendone un progressivo incremento per la copertura delle istanze del personale interessato.

Al riguardo, il 22 febbraio 2024 è stata adottata, con nota prot. n. 19764, la “*policy sul co-working*” di durata annuale e con decorrenza dal 1° marzo 2024, con la quale l'Amministrazione ha disciplinato, per il personale non dirigenziale in servizio presso le Strutture centrali e territoriali del Ministero dell'economia e delle finanze, lo svolgimento della prestazione lavorativa, fino a un massimo di 5 giorni al mese, presso le sedi territoriali di *co-working*.

Ai fini dell'accesso al *co-working*, il personale può manifestare il proprio interesse presentando specifica istanza al/alla proprio/a responsabile dell'Unità organizzativa corredata dalla proposta di “*Progetto individuale di co-working*”, indicando le sedi territoriali di interesse tra quelle riportate negli elenchi allegati agli appositi avvisi di manifestazione di interesse pubblicati dall'Amministrazione.

Nel 2024 sono stati pubblicati due avvisi di manifestazione di interesse²⁴ e i relativi elenchi del personale ammesso al *co-working* per un totale di 439 unità e 106 sedi territoriali di *co-working* coinvolte (52 Ragionerie Territoriali dello Stato e 54 Corti di Giustizia Tributaria di 1° e 2° grado).

Proseguendo nell'implementazione di modalità organizzative sempre più flessibili nonché anticipando quanto stabilito nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali, periodo 2022/2024, sottoscritto in data 27 gennaio 2025, il quale all'articolo 15, comma 4-bis, prevede la possibilità, per alcune tipologie di lavoratori e per altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, di estendere il numero di giorni di attività resa in modalità da remoto rispetto a quelle previste per il restante personale, nel corso del 2024 l'Amministrazione, al fine di contemperare eccezionali necessità organizzative rappresentate dalle Strutture Dipartimentali con particolari esigenze

²⁴ Prot.n. 19872 del 22 febbraio 2024 e prot. n.62166 del 14 giugno 2024 per un totale di 184 sedi territoriali disponibili.



di conciliazione vita-lavoro manifestate dal personale, ha previsto, in prima applicazione, il cosiddetto *co-working* continuativo.

Grafico 10- Personale in *co-working* per genere

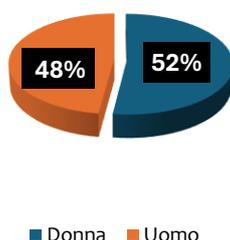
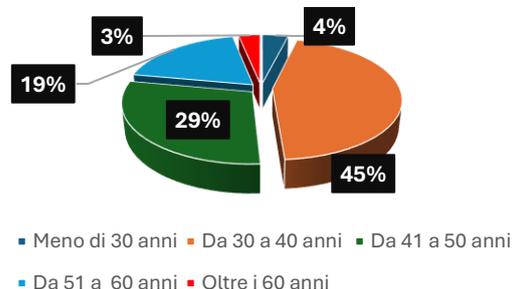


Grafico 11 - Personale in *co-working* per fascia d'età



3.2.5 Condizionalità e fattori abilitanti

L'Amministrazione ha sempre focalizzato la sua attenzione sulla realizzazione dei cosiddetti fattori abilitanti dei modelli organizzativi del lavoro a distanza, in quanto tali fattori sono diretti alla rimozione delle potenziali condizioni ostative ed alla concreta operatività dei predetti modelli.

Per tale ragione sono state individuate, come descritto nella tabella che segue, le potenziali condizioni che potrebbero pregiudicare lo sviluppo del lavoro a distanza presso il Ministero dell'economia e delle finanze.

La premessa di fondo, di cui l'Amministrazione è perfettamente consapevole, si basa sulla convinzione che l'evoluzione verso nuovi modelli organizzativi richiede necessariamente un progressivo e costante cambiamento integrato di infrastrutture, tecnologia, cultura, competenze e prassi operative, con un approccio di evoluzione organizzativa strutturato secondo tutte le dimensioni (lavoratore, organizzazione, servizi, cittadini ed imprese).

Dunque, per rispondere alla sfida della complessità, è necessario far emergere una nuova cultura, nella quale i temi della leadership diffusa, della flessibilità, della velocità di adattamento, della fiducia e responsabilizzazione, dell'interculturalità, del *problem solving* collaborativo, della sostenibilità, della cultura organizzativa e delle competenze digitali rappresentano il fulcro del cambiamento innovativo, sul quale è necessario investire per una Amministrazione sempre più inclusiva performante ed attrattiva.

Tabella 8 - Potenziali condizioni ostative allo sviluppo del lavoro a distanza

 Condizioni ostative allo sviluppo del Lavoro a distanza 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Inadeguata strumentazione tecnologica fornita anche in relazione al personale di nuova assunzione e mancato ammodernamento della dotazione tecnologica. 2) Mancanza delle competenze necessarie e specifiche anche in allineamento con il percorso di transizione digitale. 3) Mancanza di una regolamentazione adeguata a disciplinare i singoli modelli organizzativi di lavoro a distanza. 4) Rischi connessi all'eccessivo prolungamento degli orari di lavoro e stress da "mancata disconnessione". 5) Rischio di isolamento dal contesto lavorativo e tecnostress 6) Basso livello di flessibilità dei modelli organizzativi anche in relazione alle esigenze di <i>work-life balance</i>.
--	--



Si evidenzia che il contenuto della tabella sopra riportata trova il suo riscontro nell'elaborazione delle relative azioni organizzative agili (cfr. Tabella 11), che il MEF ha pianificato per una efficace attuazione dei modelli organizzativi agili, quali strumenti di grande impatto, dal punto di vista della performance individuale, della performance organizzativa, del bilanciamento tempi di vita-lavoro e della sostenibilità ambientale. Inoltre, le suddette azioni organizzative, elaborate in risposta alle eventuali condizioni ostative alla realizzazione di modelli organizzativi efficienti e produttivi, sono funzionali a mantenere elevati gli standard qualitativi richiesti, in coerenza con gli obiettivi e le strategie prefissate e nell'ottica di concorrere alla realizzazione di Valore Pubblico.

3.2.6 Obiettivi del Ministero

Nella tabella sottostante vengono riportati alcuni dei principali obiettivi connessi allo sviluppo dei modelli innovativi di organizzazione del lavoro che il Ministero dell'economia e delle finanze intende perseguire per il triennio 2025-2027, al fine di continuare a garantire un elevato livello di salute organizzativa, professionale e digitale all'interno del contesto lavorativo MEF.

Tabella 9 - Obiettivi e azioni (2025/2027)

Obiettivi	Azioni (2025/2027)
<p>SALUTE ORGANIZZATIVA</p> <p>Promozione dell'innovazione dei sistemi organizzativi anche al fine di assicurare il benessere organizzativo a sostegno del <i>work-life balance</i> e dell'inclusività di tutto il personale, sia già in servizio e sia neoassunto, per un'Amministrazione moderna, efficiente ed attrattiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio del benessere e del clima lavorativo all'interno dell'organizzazione MEF. • Monitoraggio sulla produttività e sulla qualità dell'attività del personale del Ministero con l'introduzione dei modelli organizzativi di lavoro a distanza. • Promozione di attività relative alla razionalizzazione ed efficientamento degli immobili e degli spazi costituenti sedi di uffici MEF. 	<p>Continuare a promuovere una cultura gestionale orientata al risultato attraverso una programmazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilizzazione incentrata sulle persone, attraverso i seguenti strumenti adottati e le azioni intraprese: <i>policy</i> lavoro agile; <i>policy</i> sul <i>co-working</i>; inserimento dei neoassunti nel contesto lavorativo attraverso l'<i>onboarding</i>; elaborazione ed attuazione di diverse azioni positive collegate alle rinnovate esigenze del personale MEF.</p> <p>Somministrazione al personale di questionari sul benessere con la finalità di un'analisi funzionale alla programmazione e realizzazione di successivi interventi ritenuti necessari, sulla base dei dati raccolti, per il continuo miglioramento della salute organizzativa e dell'inclusività.</p> <p>Prosecuzione di una costante attività di monitoraggio attraverso la rendicontazione dell'attività svolta in modalità agile ed in <i>co-working</i> al fine di misurarne l'efficacia e l'efficienza in termini di miglioramento dell'azione amministrativa.</p> <p>Elaborazione e diffusione nell'organizzazione MEF di specifiche <i>survey</i></p> <p>Ampliamento delle postazioni di lavoro nelle diverse sedi MEF per il potenziamento del modello organizzativo del <i>co-working</i> in un'ottica anche di <i>work-life balance</i> ed attrattività.</p>
<p>SALUTE PROFESSIONALE</p> <p>Azioni dirette a sensibilizzare nonché ad accrescere specifiche competenze del personale attraverso una formazione mirata.</p>	<p>Formazione in materia di cybersicurezza, modelli organizzativi e digitalizzazione per una formazione continua, in allineamento con le attuali esigenze connesse alla transizione digitale.</p>
<p>SALUTE DIGITALE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rafforzamento del percorso di transizione digitale in una logica di accelerazione dell'innovazione nella Pubblica amministrazione. 	<p>Potenziamento delle competenze digitali e della diffusione di tecnologie, assicurando una adeguata e moderna strumentazione tecnologica al personale in servizio e di nuova assunzione (pc portatili, connessione internet, firma digitale); presenza di un Help desk informatico per garantire la continuità degli strumenti tecnologici, applicativi e banche dati consultabili da remoto.</p>



3.2.7 Contributi al miglioramento della performance in termini di efficienza ed efficacia

Il concreto miglioramento del clima organizzativo, quale conseguenza di tutte le azioni attuate dall'Amministrazione per l'introduzione ed ampliamento dei modelli organizzativi del lavoro a distanza, è emerso anche da alcuni dati che sono stati raccolti in occasione della diffusione, nel mese di dicembre 2024, di un questionario di indagine sul clima e sul benessere del personale che i dipendenti sono stati invitati a compilare, anche allo scopo di evidenziare il livello di gradimento e soddisfazione nell'utilizzo del lavoro agile, nonché per fare emergere eventuali criticità al fine di intraprendere azioni dirette al miglioramento del benessere organizzativo.

Nello specifico, come risulta evidente dal Grafico 12, è emerso che lavorando in una sede diversa dall'ufficio abituale è migliorata, dal punto di vista qualitativo, la percezione che i dipendenti hanno in relazione allo svolgimento della propria attività, risultando tale dato in continuità con i riscontri ottenuti da una survey effettuata nel 2022.

Grafico 12 - Miglioramento qualitativo dell'attività svolta in modalità agile

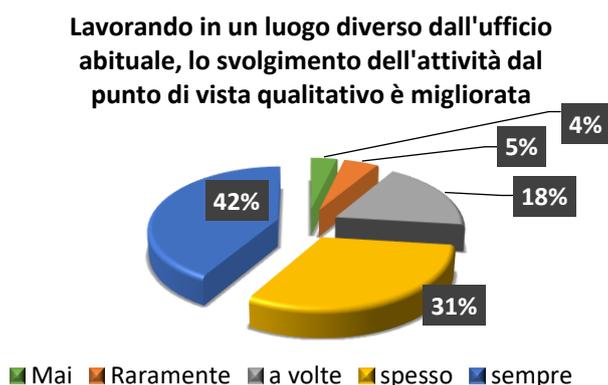
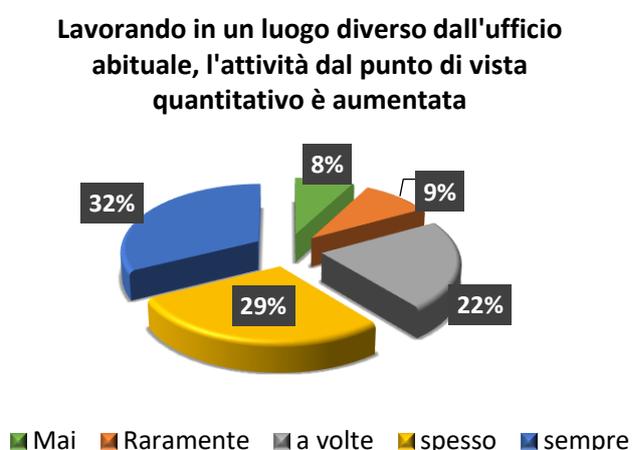


Grafico 13 - Aumento quantitativo dell'attività svolta in modalità agile



Per quanto attiene alla quantità dell'attività svolta, lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, come risulta evidente dal Grafico 13, in allineamento con le risultanze della precedente survey, la percezione dei dipendenti ne rileva un aumento, essendo rinvenibile una risposta interpretabile positivamente in tal senso. Infatti, il 32% e il 29% dei rispondenti al questionario ha dato rispettivamente come risposta "sempre" e

"spesso" in relazione allo specifico quesito.



Da tale rilevazione, dunque, è evidente che più della maggioranza dei rispondenti hanno la percezione che ci sia stato un incremento della produttività, confermandosi il lavoro agile come un ottimale strumento funzionale alle esigenze sia conciliative vita-lavoro e sia organizzative, in grado di assicurare livelli alti delle prestazioni che il Ministero è tenuto a garantire nell’ottica di un’amministrazione sempre più performante.

Si evidenzia inoltre che, nonostante ci sia la percezione di un aumento quantitativo dell’attività lavorativa svolta in modalità agile, comunque è emerso dal Grafico 14, un elevato grado di soddisfazione dei dipendenti che usufruiscono del lavoro agile in relazione a molteplici aspetti, tra i quali, la maggiore produttività, il risparmio economico e di tempo legato agli spostamenti, la flessibilità nell’organizzazione e gestione degli impegni personali e la soddisfazione personale in ragione della fiducia riposta, essendo tale modalità di espletamento dell’attività lavorativa non legata all’orario ed al luogo di esecuzione della prestazione, ma al raggiungimento degli obiettivi prefissati, in un’ottica di responsabilizzazione del dipendente.

Grafico 14 - Grado di soddisfazione nell'utilizzo del lavoro agile

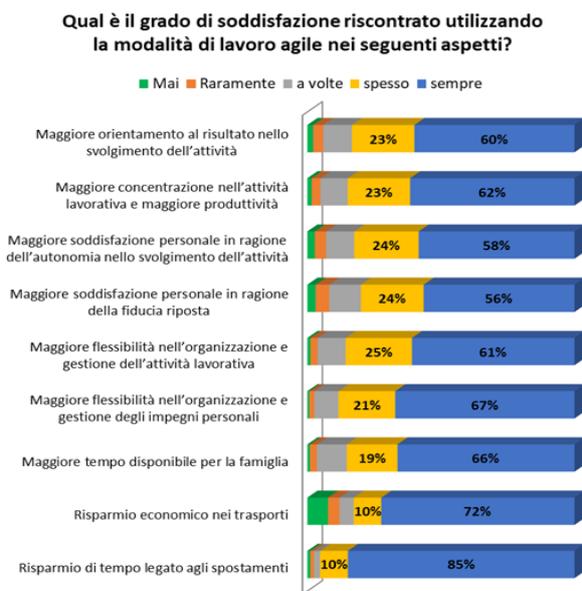
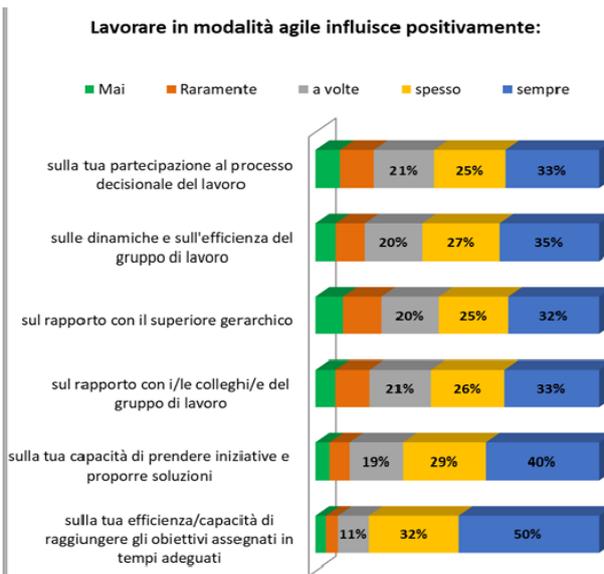


Grafico 15 - Aspetti su cui il lavoro agile influisce



Infine, si fa presente che 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 scegliere il *part-time* rispetto al *full-time*.

In continuità con quanto previsto nel PIAO 2024-2026, si riportano nel Grafico 16 i dati relativi al personale che usufruisce del *part-time*, evidenziando nel 2024 una ulteriore diminuzione rispetto al 2023 ed inoltre nella Tabella 8 sono indicate le fasce di età ed il genere del personale in *part-time* del Ministero.



Grafico 16: Personale in *part-time*

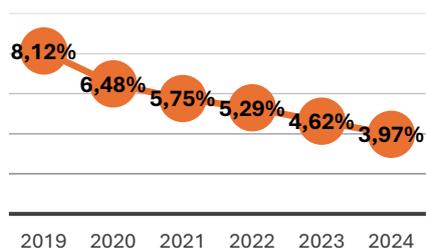


Tabella 10 - Personale in *part-time* per fasce di età e genere

Fascia di età	Donna	Uomo	Totale
35 - 39	0%	2%	1%
40 - 44	2%	3%	2%
45 - 49	4%	2%	3%
50 - 54	16%	12%	15%
55 - 59	33%	31%	32%
60 - 64	40%	44%	41%
maggiore di 65	5%	6%	5%
Totale	100%	100%	100%

PARTE FUNZIONALE: le azioni organizzative agili del Mef

3.2.8 Azioni organizzative agili

Si riportano nella tabella sottostante le azioni organizzative agili che il Ministero intende attuare per la piena realizzazione del lavoro a distanza ed il raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico selezionati.



Tabella 11 Azioni organizzative agili²⁵

FATTORI ABILITANTI									
AZIONI ORGANIZZATIVE AGILI				INDICATORI AZIONI ORGANIZZATIVE AGILI					
Nome	Area Organizzativa	Contributors	Tempi	Dimensione	Formula	Baseline	Target	Fonte	Responsabile
Garantire un' adeguata strumentazione tecnologica (PC portatili e connessione internet) anche al personale di nuova assunzione VP1 DT / VP2 DT / VP1 DAG/ VP2 DAG/ VP3 DAG/VP1 RGS/ VP2 RGS/ VP 3 RGS/ VP 1 DGT/ VP2 DGT/VP 1 DE/ VP 2 DE/ VP1 DE/ VP2 DE	Dipartimenti	DAG	2025	Salute digitale	N.strumentazioni tecnologiche (PC portatili e connessione internet)/fornite al personale di nuova assunzione /n.strumentazioni tecnologiche da fornire al personale di nuova assunzione *100	-	90%	Dipartimenti	Dipartimenti
Potenziamento delle competenze digitali e di cybersecurity VP1 DT / VP2 DT / VP1 DAG/ VP2 DAG/ VP3 DAG/VP1 RGS/ VP2 RGS/ VP 3 RGS/ VP 1 DGT/ VP2 DGT/VP 1 DE/ VP 2 DE/ VP1 DE/ VP2 DE	DAG	Dipartimenti/ DSII/ SNA/ Syllabus/	2025	Salute professionale	N. corsi erogati funzionali ad accrescere le digital skills /n. corsi pianificati *100	70%	90%	DAG	DAG
Definizione e/o proroga di una <i>policy</i> strutturata sul lavoro agile e di una <i>policy</i> sul <i>co-working</i> VP1 DT / VP2 DT / VP1 DAG/ VP2 DAG/ VP3 DAG/VP1 RGS/ VP2 RGS/ VP 3 RGS/ VP 1 DGT/ VP2 DGT/VP 1 DE/ VP 2 DE/ VP1 DE/ VP2 DE	DAG	Dipartimenti	2025	Salute organizzativa	Azioni per l'adeguamento e/o proroga di una <i>policy</i> strutturata sul lavoro agile e di una <i>policy</i> sul <i>co-working</i>	Avviate	Definite	DAG	DAG/DP
Regolamentazione mediante accordi individuali aventi ad oggetto il lavoro agile,quali strumenti di organizzazione e garanzia VP1 DT / VP2 DT / VP1 DAG/ VP2 DAG/ VP3 DAG/VP1 RGS/ VP2 RGS/ VP 3 RGS/ VP 1 DGT/ VP2 DGT/VP 1 DE/ VP 2 DE/ VP1 DE/ VP2 DE	Dipartimenti	DAG /DP Dipartimenti	2025	Salute organizzativa	N. accordi sottoscritti (lavoro agile) neoassunti/n.dipendenti neoassunti*100	70%	80%	DAG /DP	DAG /DP
Monitoraggio del rischio di isolamento e dell'uso delle tecnologie (tecnostress).	DAG	DAG	2025	Salute organizzativa	Attività di indagine per la di rilevazione del rischio di isolamento e dell'uso delle tecnologie (tecnostress)	Avviata	Definita	DAG	DAG /DP
Prosecuzione dei modelli organizzativi (lavoro agile e <i>co-working</i>) quali strumenti funzionali anche alla conciliazione nonché di pari opportunità VP1 DT / VP2 DT / VP1 DAG/ VP2 DAG/ VP3 DAG/VP1 RGS/ VP2 RGS/ VP 3 RGS/ VP 1 DGT/ VP2 DGT/VP 1 DE/ VP 2 DE/ VP1 DE/ VP2 DE	Dipartimenti	DAG /DP Dipartimenti	2025	Salute organizzativa	N. attività realizzate/n. attività pianificate*100	80%	100%	DAG /DP	DAG /DP

²⁵ Si fa presente che le azioni organizzative agili sono collegate alle schede relative agli obiettivi di valore pubblico (Allegato 1) selezionati dal Ministero dell'economia e delle finanze.



3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (salute professionale)

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

PARTE GENERALE	<p>La parte generale è dedicata alla rappresentazione del personale del MEF e alle azioni di sviluppo organizzativo generali per l'intero Ministero, eventualmente funzionali ad abilitare il valore pubblico generale che si intende perseguire a livello ministeriale. In questa parte vengono riportati, in formato Grafico e Tabellare, i contenuti GENERALI dell'organizzazione indirettamente funzionali a creare valore pubblico (secondo lo schema di PIANO TIPO ex decreto ministeriale 132/2022) previsti nella definizione del Piano del Fabbisogno di Personale:</p> <ul style="list-style-type: none">• Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024<ul style="list-style-type: none">▫ Personale di ruolo / in servizio 2024 – Uomo/Donna▫ Scopertura tra Dotazione Organica di diritto / Personale di ruolo▫ Scopertura tra Dotazione Organica di diritto / Personale in servizio • Programmazione strategica delle Risorse Umane<ul style="list-style-type: none">▫ Dotazione organica di diritto del MEF al 31.12.2024▫ Adeguamento della dotazione organica in attuazione dell'articolo 1, comma 833 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 – Dotazione organica del MEF al 1° gennaio 2025▫ Valore finanziario della spesa potenziale massima e del tetto assunzionale▫ Personale cessato al 31.12.2024▫ Stima cessazioni di personale nel triennio 2025/2027 • Strategia di copertura del Fabbisogno Assunzioni 2025<ul style="list-style-type: none">▫ Pianificazione assunzionale 2025/2027▫ Assunzioni obbligatorie ai sensi Legge n. 68/1999
PARTE FUNZIONALE	<p>La parte funzionale è dedicata alle azioni di sviluppo organizzativo (e relativi indicatori di salute organizzativa) specifiche, ovvero le condizioni abilitanti direttamente funzionali a favorire la realizzazione degli obiettivi di valore pubblico specifici pianificati nella relativa sottosezione. In questa parte vengono rappresentate le azioni ed i relativi dati in formato tabellare, utili al conseguimento degli specifici obiettivi di valore pubblico:</p> <ul style="list-style-type: none">• Collegamento funzionale allo specifico obiettivo di valore pubblico pianificato, tramite codice alfanumerico



3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno 2024

Per l'esercizio delle proprie funzioni e l'erogazione dei servizi (diretti ed indiretti), il Ministero si avvale tanto del personale di ruolo²⁶ quanto del personale in servizio²⁷.

Per quanto concerne il personale di ruolo, si evidenzia che al 31 dicembre 2024 il personale non dirigente è pari 8.884 unità, mentre il personale dirigenziale conta 571 unità.

Per quanto concerne invece il personale in servizio al MEF al 31 dicembre 2024, il personale non dirigente è pari a 8.955 unità, mentre il personale dirigenziale in servizio conta 664 unità.

Tabella 12 - Personale di ruolo e in servizio al MEF al 31 dicembre 2024

PERSONALE MEF 2024		
Qualifica	Ruolo	Servizio
	Unità	Unità
Dirigenti I fascia	42	88
Dirigenti II fascia	529	576
Tot. Dirigenti	571	664
Tot. Elevate Professionalità	0	0
Funzionario dati	231	216
Funzionari economico finanziario contabili	1914	1837
Funzionari giuridico amm.vi e di organizzazione	3099	3019
Funzionari Tecnici	88	86
Profilo non applicabile*		177
Tot. Area dei Funzionari	5332	5335
Assistenti amministrativo economici	3215	3171
Assistenti tecnico informatici	295	291
Profilo non applicabile*		114
Tot. Area degli Assistenti	3510	3576
Tot. Area degli Operatori	42	44
Totale Aree	8.884	8.955
Totale Generale	9.455	9.619

Nb (*): profilo non applicabile da banca dati dell'amministrazione di provenienza del personale in comando IN / distacco IN

Per una rappresentazione della distribuzione del personale per genere si veda la tabella seguente, che mostra una maggiore consistenza complessiva del personale femminile (5.093 donne in ruolo vs 4.362 uomini e 5.220 donne in servizio vs 4.399 uomini), in particolare evidenziata nell'Area dei Funzionari. Per

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

²⁷ Il **personale in servizio** (rilevato per posizione economica) comprende: a) il personale di ruolo del MEF ad eccezione di chi presta servizio presso altre Amministrazioni; b) il personale di ruolo di altre amministrazioni che svolge servizio presso il MEF (ovvero è in posizione di comando/distacco/assegnazione temporanea/fuori ruolo IN); c) il personale assunto a tempo determinato.



il personale dirigenziale, il trend è opposto: segnato da una prevalenza di uomini sia in ruolo (320 uomini vs 251 donne) che in servizio (359 uomini vs 305 donne).

Tabella 13 -- Distribuzione del personale per genere

PERSONALE MEF 2024				
Qualifica	Ruolo		Servizio	
	Donna	Uomo	Donna	Uomo
Dirigenti I fascia	15	27	32	56
Dirigenti II fascia	236	293	273	303
Totale Dirigenti	251	320	305	359
Elevate	0	0	0	0
Professionalità				
Area dei Funzionari	3103	2229	3122	2213
Area degli Assistenti	1723	1787	1776	1800
Area degli Operatori	16	26	17	27
Totale Aree	4.842	4.042	4.915	4.040
Totale Generale	5.093	4.362	5.220	4.399

Si rappresenta di seguito, con distinte Tabelle e Grafici, il rapporto tra il personale di ruolo e in servizio rispetto alla dotazione organica di diritto vigente al 31 dicembre 2024 (per la definizione della dotazione organica, con particolare riferimento a quella di diritto, cfr. paragrafo 3.3.2), evidenziando i posti vacanti non coperti e il rispettivo gap in percentuale.

Tabella 14 - Scopertura dotazione organica e personale di ruolo

Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale e Aree	Dotazione Organica di diritto	Personale di ruolo al 31.12.2024	Posti Vacanti (Dotazione organica-personale di ruolo)	Gap %
Dirigenti 1 ^a fascia	93	42	51	-54,8%
Dirigenti 2 ^a fascia	701	529	172	-24,5%
Totale Dirigenza	794	571	223	-28,1%
Area delle Elevate Professionalità	60	0	60	-100,0%
Area dei Funzionari	6.874	5.332	1.542	-22,4%
Area degli Assistenti	5.710	3.510	2.200	-38,5%
Area degli Operatori	365	42	323	-88,5%
Totale Aree	13.009	8.884	4.125	-31,7%
Totale Complessivo	13.803	9.455	4.348	

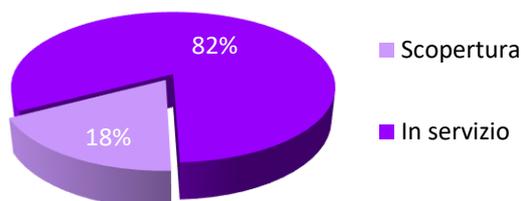


Tabella 15 - Scopertura dotazione organica e personale in servizio

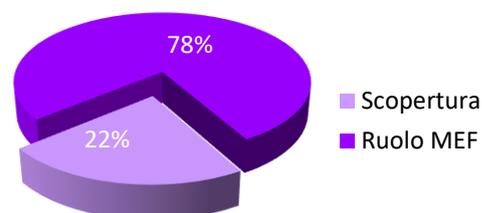
Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale e Aree	Dotazione Organica di diritto	In servizio al 31.12.2024	Posti Vacanti (Dotazione organica-personale in servizio)	Gap %
Dirigenti 1 ^a fascia	93	88	5	-5,4%
Dirigenti 2 ^a fascia	701	576	125	-17,8%
Totale Dirigenza	794	664	130	-16,4%
Area delle Elevate Professionalità	60	0	60	-100,0%
Area dei Funzionari	6.874	5.335	1.539	-22,4%
Area degli Assistenti	5.710	3.576	2.134	-37,4%
Area degli Operatori	365	44	321	-87,9%
Totale Aree	13.009	8.955	4.054	-31,2%
Totale Complessivo	13.803	9.619	4.184	

Grafico 17- Scopertura tra dotazione organica di diritto del MEF e personale di ruolo (escluso per il personale dirigenziale evidenziato in servizio* per una maggiore rappresentatività della scopertura effettiva)

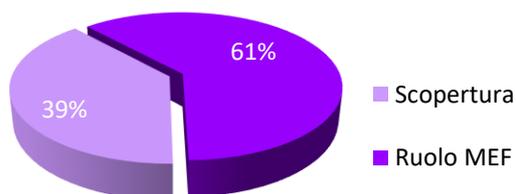
Dirigenti 2^a fascia*
*la copertura del personale dirigenziale è calcolata confrontando il personale in servizio



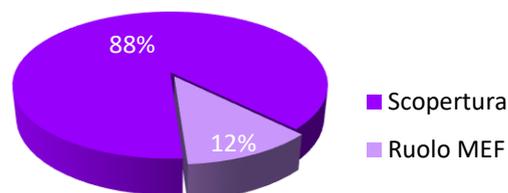
Area dei Funzionari



Area degli Assistenti



Area degli Operatori



3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Dotazione organica di diritto del MEF al 31.12.2024

Il vigente concetto di dotazione organica previsto dall'articolo 6 del Testo unico sul Pubblico impiego (decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), come riformato dall'articolo 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, superata la rigidità del tradizionale schema capitaro (per teste), ha introdotto una organizzazione che si risolve in un *valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile*, imposta come vincolo esterno dalla legge che non può essere valicata dal Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (di seguito PTFP).

Tale valore, scomputato dai costi sostenuti dall'Amministrazione sia per il personale di ruolo che per quello in servizio, diviene il limite finanziario entro il quale può essere sostenuta la spesa per le nuove assunzioni. Il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica consente, pertanto, di pianificare le assunzioni in maniera flessibile ed adeguata alle effettive esigenze da soddisfare, grazie anche alla possibilità di effettuare annualmente, ad invarianza di oneri, rimodulazioni qualitative e quantitative in considerazione dei reali fabbisogni.

Ciò premesso, mediante il PTFP 2024 del MEF incluso nello scorso PIAO 2024/2026, al fine di implementare la funzionalità degli Uffici periferici del Ministero nonché di introdurre professionalità altamente qualificate, questa Amministrazione ha rimodulato il contingente di diritto vigente al 31.12.2023, integrando 60 posizioni di Elevata professionalità e incrementato di ulteriori 276 posti l'Area dei Funzionari, in luogo di 352 posti di Assistenti e 189 posti di Operatori.

A seguito di detta rimodulazione, nell'ultimo quadrimestre del 2024, la dotazione organica è stata ampliata ulteriormente dalle seguenti disposizioni normative:

- **decreto legislativo 4 settembre 2024, n. 134**, che ha costituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri il Comitato interministeriale per la resilienza (CIR) ed ha designato, tra gli altri, il Ministero dell'economia e delle finanze quale autorità settoriale competente (ASC) responsabile, insieme alle altre ASC, della corretta applicazione e dell'esecuzione delle disposizioni del suddetto decreto. In particolare, l'articolo 5, comma 5 del citato decreto ha autorizzato la spesa per l'incremento di personale che comporrà tali nuovi autorità e che per il Ministero dell'economia e delle finanze, come precisato dalla rispettiva relazione tecnica della norma, determina un incremento di personale pari a:
 - N. 6 funzionari
 - N. 1 potenziale dirigente non generale
- **decreto- legge 27 dicembre 2024, n. 201**, recante Misure urgenti in materia di cultura, che all'articolo 2, comma 6, ha previsto l'istituzione di un Ufficio dirigenziale avente funzioni di supporto alle attività inerenti alla collaborazione tra l'Italia e gli Stati del Continente africano,



con conseguente incremento di una posizione dirigenziale generale presso il Dipartimento del Tesoro.

Nella Tabella sottostante è riportata la consistenza della dotazione organica di diritto del Ministero dell'economia e delle finanze al 31 dicembre 2024, dando evidenza delle modifiche intervenute nell'ultimo trimestre del 2024:

Tabella 16 -Dotazione organica di diritto al 31.12.2024

Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale e Aree	Dotazione Organica rimodulata con PIAO 2024	Incremento D.lgs. 134/2024	Incremento D.L. 201/2024	Dotazione Organica di diritto al 31.12.2024
<i>Dirigenti 1^a fascia</i>	92		1	93
<i>Dirigenti 2^a fascia</i>	700(*)	1		701
Totale Dirigenza	792	1	1	794
<i>Elevate Professionalità</i>	60			60
<i>Area dei Funzionari</i>	6.868	6		6.874
<i>Area degli Assistenti</i>	5.710			5.710
<i>Area degli Operatori</i>	365			365
Totale Aree	13.003	6	0	13.009
Totale complessivo	13.795			13.803

Nb (*): non sono conteggiate 8 unità in Fuori Ruolo Istituzionale

Con le modifiche normative sopra illustrate, alla data del 31 dicembre 2024, il valore finanziario della dotazione organica del Ministero dell'economia e delle finanze, composta complessivamente da n. **13.803 unità**, era di € **517.465.805,16**, quale valore derivato dalla somma del totale del personale appartenente alle Aree e del totale del personale dirigente, computato con i criteri fissati dalle Linee guida emanate a luglio 2018²⁸ e in linea con i contratti vigenti²⁹, come riportato con i dettagli di costo nell'Allegato "Valore finanziario Dotazione organica".

- **Adeguamento della dotazione organica in attuazione dell'articolo 1, comma 833 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027" – Dotazione organica del MEF al 1° gennaio 2025**

Tra gli interventi normativi che impattano sulla dotazione organica ministeriale si registra la recente **legge 30 dicembre 2024, n. 207**, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027", in particolare **l'articolo 1, comma 823**, dispone che, per le finalità contemplate nel precedente comma 822, le amministrazioni dello Stato, incluse quelle ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici con più di 20 dipendenti in servizio a

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

CCNL 2019-2021 Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 9 maggio 2022 per il personale dirigenziale e il CCNL 2022-2024 Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 25 gennaio 2025 per il personale non dirigenziale.



tempo indeterminato, possono effettuare, nell'anno 2025, assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente.

Il successivo **comma 833** della citata legge sancisce che, per rendere strutturali le economie realizzate nell'anno 2025 per effetto della riduzione *del turn over* di cui al menzionato comma 823, le amministrazioni sono tenute ad adeguare la propria dotazione organica, anche in termini finanziari, nell'ambito dei piani triennali dei fabbisogni previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che tale adeguamento è asseverato dall'organo di controllo. In particolare, tali amministrazioni procedono con la soppressione di un numero di posti in dotazione organica il cui valore finanziario sia non inferiore all'entità della predetta riduzione del *turn over* pari al 25%.

.



Alla luce di tali previsioni normative, questo Ministero ha provveduto a dare attuazione alle suddette disposizioni, adeguando la propria dotazione organica sia in termini finanziari sia in termini numerici.

Tabella 17 - Valore finanziario della spesa potenziale massima adeguata – Dotazione di diritto al 31/12/2024 con taglio del 25% rispetto al turn over 2024

Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale e Aree	Dotazione Organica di diritto al 31/12/2024 n. unità (a)	Valore unitario (b)	Valore Finanziario Dotazione Organica di diritto al 31/12/2024 (c)= (a*b)	Cessati 2024 (d)	Economie da turn over al 100% (e) = (d*b)	Taglio delle economie del 25% (f) = (e-25%)	Variazione unitaria (g)	Variazione finanziaria	Dotazione organica MEF adeguata al taglio n. unità (h) = (a-g)	Valore Finanziario Dotazione Organica adeguata al taglio (l)= (h*b)
<i>Dirigenti 1^a fascia</i>	93	€ 87.204,47	€ 8.110.015,71	1	€ 87.204,47	€ 21.801,12	0		93	8.110.015,71 €
<i>Dirigenti 2^a fascia</i>	701	€ 68.215,58	€ 47.819.121,58	32	€ 2.182.898,56		0		701	47.819.121,58 €
Totale Dirigenza	794		55.929.137,29 €	33	2.270.103,03 €		0		794	55.929.137,29 €
<i>Area delle Elevate Professionalità</i>	60	€ 100.532,52	€ 6.031.951,20	0	€ -			0,00 €	60	6.031.951,20 €
<i>Area dei Funzionari</i>	6.874	€ 38.402,58	€ 263.979.334,92	225	€ 8.640.580,50			0,00 €	6.874	263.979.334,92 €
<i>Area degli Assistenti</i>	5.710	€ 31.621,12	€ 180.556.595,20	236	€ 7.462.584,32			0,00 €	5.710	180.556.595,20 €
<i>Area degli Operatori</i>	365	€ 30.051,47	€ 10.968.786,55	9	€ 270.463,23		-156	-4.688.029,32 €	209	6.280.757,23 €
Totale Aree	13.009		461.536.667,87 €	470	16.373.628,05 €		-156	-4.688.029,32 €	12.853	456.848.638,55 €
Totale Dir. 2^a fascia + AREE					€ 18.556.526,61	€ 4.639.131,65				
Totale Complessivo	13.803		517.465.805,16 €	503	18.643.731,08 €	4.660.932,77 €		-4.688.029,32 €	13.647	512.777.775,84 €



Sotto il profilo finanziario, rileva che il numero di cessazioni del personale di ruolo con contratto di lavoro a tempo indeterminato, avvenute nell'anno 2024, è pari complessivamente a 503 unità, di cui 33 relative al personale dirigenziale e 470 relative al personale delle aree. I risparmi conseguenti alle cessazioni avvenute nell'anno 2024 ammontano complessivamente a **18.643.731,08 euro**.

Il valore finanziario del 25% delle suddette economie da *turn over* ammonta a **4.660.932,77 euro**, costituito dal taglio del 25% delle economie generate dalle cessazioni di personale dirigenziale generale e dal taglio del 25% delle economie generate complessivamente dalle cessazioni di personale dirigenziale non generale e di area, come indicato nella Tabella 17.

Ciò rappresentato, il nuovo valore di spesa potenziale massima derivante dall'applicazione della normativa sopra esaminata corrisponde al valore finanziario della dotazione organica di diritto registrato al 31.12.2024, equivalente ad € 517.465.805,16, ridotto di € 4.660.932,77 (ossia il 25% delle economie da *turn over* 2024 MEF), per un ammontare pari a **512.804.872,39 euro**.

Sotto il profilo numerico del contingente, il MEF ha applicato quanto previsto dall'articolo 1, comma 833 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, riducendo 156 posti in organico nell'Area degli Operatori, giungendo così ad un contingente complessivo di 12.853 unità di Area, con corrispondente riduzione finanziaria pari a **4.688.029,32 euro**, superiore (e pertanto rispettosa) del citato taglio finanziario.

Come riportato nella Tabella 17, il nuovo valore finanziario della dotazione organica adeguata al suddetto taglio ammonta a **euro 512.777.775,84** (cfr. Allegato "Riduzione Dotazione Organica").

Ciò rappresentato, in coerenza con quanto previsto dalla disciplina di settore, grazie alla possibilità di effettuare annualmente, ad invarianza di oneri, rimodulazioni qualitative e quantitative in considerazione dei reali fabbisogni di personale, questa Amministrazione provvede – in prima applicazione – ad esporre la seguente rimodulazione della propria dotazione organica, rispettando il nuovo limite di spesa potenziale massima.



Tabella 18 - Rimodulazione della dotazione organica MEF al 01.01.2025

Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale e Aree	Dotazione Organica adeguata al taglio LB	Unità rimodulate	Dotazione organica MEF rimodulata n. unità	Variazione finanziaria	Valore Finanziario Dotazione Organica rimodulata
	2025 n. unità				
Dirigenti 1 ^a fascia	93	0	93	0	8.110.015,71 €
Dirigenti 2 ^a fascia	701	0	701	0	47.819.121,58 €
Totale Dirigenza	794		794		55.929.137,29 €
Area delle Elevate Professionalità	60	16	76	1.608.520,32 €	7.640.471,52 €
Area dei Funzionari	6.874	129	7.003	4.953.932,82 €	268.933.267,74 €
Area degli Assistenti	5.710	-150	5.560	-4.743.168,00 €	175.813.427,20 €
Area degli Operatori	209	-61	148	-1.833.139,67 €	4.447.617,56 €
Totale Aree	12.853		12.787	-13.854,53 €	456.834.784,02 €
Totale Dir. 2^a fascia + AREE					
Totale Complessivo	13.647		13.581	-13.854,53 €	512.763.921,31 €

In particolare, per quanto concerne le posizioni delle Elevate professionalità è stata prevista la rimodulazione aumentandone: n. 1 unità al Dipartimento del Tesoro; n. 1 unità al Dipartimento dell'Economia; n. 1 unità al Dipartimento delle Finanze; n. 5 unità alle sedi centrali del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato; n. 10 unità alle sedi centrali del Dipartimento della Giustizia Tributaria riducendone n. 2 unità alle rispettive sedi periferiche. Per le rimodulate posizioni del Dipartimento della Giustizia Tributaria, nel puntuale riparto tra posizioni da destinare presso gli Uffici centrali e periferici, si rimanda all'Allegato "Consistenza del Fabbisogno di risorse umane per Area professionale del Dipartimento della Giustizia Tributaria".

Inoltre, si procede all'incremento di 129 posti nel ruolo dei Funzionari e alla contestuale riduzione di 150 posti in organico nel ruolo degli Assistenti e di ulteriori 61 posti nel ruolo degli Operatori, giungendo così ad un contingente complessivo di 12.787 unità di Area.

Nel corso del 2025 l'Amministrazione si riserva di apportare, con apposite integrazioni al presente PTFP, ulteriori modifiche alla dotazione organica ministeriale al fine di recepire le esigenze di riorganizzazione degli Uffici dei diversi Dipartimenti, definendo i profili professionali maggiormente necessari per lo svolgimento delle variegate e complesse attività condotte dal MEF, nonché per valutare l'applicabilità della facoltà riconosciuta all'articolo 1, comma 832 della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

Apportando le variazioni di contingente numerario sopra esposto, la dotazione organica del Ministero dell'economia e delle finanze al 1° gennaio 2025, rimodulata in complessive **13.581 unità**, si ridetermina in un valore finanziario di spesa potenziale massima pari a **512.763.921,31 euro** (cfr. Allegato "Rimodulazione Dotazione Organica").



Valore finanziario del tetto assunzionale

L'importo totale della spesa effettiva sostenuta dal Ministero per il personale in servizio (Non in mobilità + Comandati IN) alla data del 31 dicembre 2024 è pari a **366.243.321,54 euro** (Allegato "Presenti in servizio").

Per quanto riguarda il personale di ruolo che non presta servizio presso il Ministero, in quanto comandato presso altre amministrazioni (comandi out) ovvero collocato in aspettativa, fuori ruolo o analogo istituto non retribuito dall'amministrazione di appartenenza, è stato stimato il costo eventuale al fine di valutarne gli effetti in caso di rientro, per un importo complessivo pari a **10.408.282,67 euro** (riportato nell'Allegato "Comandati out").

Nella seguente Tabella 19 si riporta il valore finanziario dei presenti in servizio con l'aggiunta dell'accantonamento legato ai Comandati Out, per un onere complessivo pari a **376.651.604,21 euro**.

Tabella 19: Valore finanziario dei presenti in servizio al MEF – anno 2024 (Economico)³⁰

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 1ª fascia	€ 87.204,47	78	10	€ 7.673.993,36	12	€ 1.046.453,64	€ 8.720.447,00
Dirigenti 2ª fascia	€ 68.215,58	520	56	€ 39.292.174,08	46	€ 3.137.916,68	€ 42.430.090,76
Area delle Elevate Professionalità	€ 100.532,52	0	0	€ -	0	€ -	€ -
Area dei Funzionari	€ 38.402,58	5.158	177	€ 204.877.764,30	116	€ 4.454.699,28	€ 209.332.463,58
Area degli Assistenti	€ 31.621,12	3.455	121	€ 113.077.125,12	55	€ 1.739.161,60	€ 114.816.286,72
Area degli Operatori	€ 30.051,47	41	3	€ 1.322.264,68	1	€ 30.051,47	€ 1.352.316,15
Totale		9.252	367	€ 366.243.321,54	230	€ 10.408.282,67	€ 376.651.604,21

La successiva Tabella 20 sviluppa il rapporto tra la spesa potenziale massima (come computata secondo la rimodulazione applicata a seguito della riduzione finanziaria prevista dalla legge di Bilancio 2025) e l'onere sostenuto per il personale in servizio e di ruolo al MEF, come rilevato al 31 dicembre 2024, producendo il relativo differenziale.

Le unità indicate in Tabella sono distinte per **posizione economica** (non giuridica). Pertanto, a mero titolo esemplificativo, qualora una unità di personale non dirigenziale inquadrata giuridicamente nell'Area dei funzionari (onere unitario: € 38.402,58 secondo vigente CCNL) svolgesse incarico dirigenziale di seconda fascia, ai sensi dell'articolo 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001, questa è computata secondo l'onere finanziario previsto per la posizione dirigenziale coperta (pari a € 68.215,58). Pari metodologia è utilizzata per il computo delle posizioni dirigenziali di prima fascia ricoperte da personale inquadrato giuridicamente in seconda fascia. Si precisa che ai fini della definizione del valore finanziario dei presenti in servizio è escluso il personale che presta servizio a tempo determinato reclutato per attività inerenti al PNRR (5 unità inquadrato nell'Area dei Funzionari).



Tabella 20: Valore finanziario della dotazione organica rimodulata e differenziale rispetto al valore presenti + comandati OUT

Tale differenziale, pari a **136.112.317,10 euro**, rappresenta il nuovo valore entro cui questa

	Dotazione organica rimodulata	Valore finanziario dotazione organica rimodulata	Valore presenti in servizio più comandati OUT	Differenziale
<i>Dirigenti 1^a fascia</i>	93	€ 8.110.015,71	€ 8.720.447,00	-€ 610.431,29
<i>Dirigenti 2^a fascia</i>	701	€ 47.819.121,58	€ 42.430.090,76	€ 5.389.030,82
Totale Dirigenti	794	€ 55.929.137,29	€ 51.150.537,76	€ 4.778.599,53
<i>Area delle Elevate Professionalità</i>	76	€ 7.640.471,52	€ -	€ 7.640.471,52
<i>Area dei Funzionari</i>	7003	€ 268.933.267,74	€ 209.332.463,58	€ 59.600.804,16
<i>Area degli Assistenti</i>	5560	€ 175.813.427,20	€ 114.816.286,72	€ 60.997.140,48
<i>Area degli Operatori</i>	148	€ 4.447.617,56	€ 1.352.316,15	€ 3.095.301,41
Totale Aree	12.787	€ 456.834.784,02	€ 325.501.066,45	€ 131.333.717,57
Totale	13.581	€ 512.763.921,31	€ 376.651.604,21	€ 136.112.317,10

Amministrazione può agire, nel rispetto della neutralità finanziaria, per definire le politiche destinate alle risorse umane (es.: nuove assunzioni; progressioni tra le Aree; istituzione di nuovi posti di Elevata professionalità, altro) e definisce pertanto la capacità assunzionale rimodulata di questo Ministero.

Programmazione delle cessazioni dal servizio

Le assunzioni sono autorizzate (secondo le modalità di cui all'art. 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75), previa richiesta dell'amministrazione, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie nonché dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri (cfr. Allegato: Relazione Tecnica). Non tutte le unità cessate, tuttavia, rientrano nella base di calcolo per la definizione delle economie derivanti da *turn over*, costituenti il budget assunzionale. La ragione di tale scostamento deriva dall'esclusione di alcune tipologie³¹ di cessazioni da quelle per cui possono essere recuperate le facoltà assunzionali.

Nell'Allegato "Cessati anno 2024" sono riportati i valori finanziari dei risparmi da cessazioni di personale registrate nell'anno 2024, considerate utili ai fini della definizione del **Budget 2025**, pari a 18.643.731,08 euro, a cui è stato posto il taglio del 25% delle economie come previsto dal citato articolo 1, comma 823 della legge di Bilancio 2025, divenendo pertanto pari a **13.982.798,31 euro**.

Dal contingente complessivo cessato nel 2024, pari a 503 unità, infine, al netto della riduzione della percentuale del 25 per cento, si trae la base di computo per la definizione del contingente massimo da destinare eventualmente, nel limite del 10% del totale, e nella discrezione delle scelte strategiche dell'Amministrazione, ai casi di trattenimento in servizio previsti dall'art.1, comma 165, della citata Legge di Bilancio 2025, per un contingente complessivo pari a 37 unità.

³¹ I valori finanziari delle cessazioni sono calcolati al netto delle cessazioni per mobilità verso amministrazioni pubbliche soggette a limiti assunzionali; delle cessazioni di personale appartenente alle categorie protette e del personale cessato appartenente alle assunzioni a tempo determinato.



Nella successiva Tabella 21 si precisano i profili cessati nel 2024 distinti per i diversi dipartimenti del Ministero dell'economia e delle finanze.

Tabella 21: Cessazioni utili avvenute nell'anno 2024 – distinte per Dipartimenti del MEF

POSIZIONE GIURIDICA	DT	RGS		DE	DF	DGT (ex df)		DAG	UDCAP	Totale
		CENTRALE	PERIFERICO			CENTRALE	PERIFERICO			
DIRIGENTI	3	13	3	0	4	1	4	5	0	33
DIRIG. I FASCIA		1								1
DIRIG. II FASCIA	3	12	3		4	1	4	5		32
AREA FUNZ.	12	42	69	2	11	5	47	34	3	225
FUNZIONARI DATI	1	2			1			2		6
FUNZIONARI ECONOMICO FINANZIARIO CONTABILI	3	25	32	1				1		62
FUNZIONARI GIURIDICO AMMINISTRATIVI E DI ORGANIZZAZIONE	8	15	36	1	10	5	46	30	3	154
FUNZIONARI TECNICI			1				1	1		3
AREA ASSIST.	13	42	77	3	6	2	48	48	1	236
ASSISTENTI AMMINISTRATIVO-ECONOMICI	12	32	72	3	6	2	46	38	1	212
ASSISTENTI TECNICO-INFORMATICI	1	10	5					8		24
AREA OPER.	0	1	1	0	2	0	1	4	0	9
OPERATORI SERVIZI GENERALI AMM. E SERVIZI TECNICI		1	1		2		1	4		9
Totale complessivo	28	98	150	5	23	8	98	89	4	503

Fonte dati: DAG – Direzione del Personale

Per le stime delle cessazioni 2025 e 2026 si è tenuto conto dell'impatto dei commi dal 162 al 165 della citata legge di bilancio che ha modificato alcuni aspetti della normativa per l'accesso alle prestazioni pensionistiche previste per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

In dettaglio, le modifiche in parola sono riportate:

- 1) al comma 162 che ha previsto, a partire dal 1° gennaio 2025, l'elevazione del limite ordinamentale (65 anni) al requisito previsto per il raggiungimento della pensione di vecchiaia (al momento 67 anni). L'accesso al trattamento pensionistico è comunque condizionato dal possesso dei requisiti contributivi minimi;
- 2) al comma 163 che ha abrogato il comma 5 dell'articolo 2 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 che obbligava il datore di lavoro al trattenimento del dipendente oltre il 65 anno di età e fino al compimento del 67° anno per i dipendenti non in possesso dei requisiti contributivi minimi.

In particolare, nell' Allegato "Cessati anno 2025" sono indicate le cessazioni stimate per l'anno 2025-**Budget 2026**, pari a 166 unità complessive, di cui 2 dirigenti di prima fascia e 8 dirigenti di seconda fascia, per un importo complessivo corrispondente a **6.114.670,44 euro**; e nell'Allegato "Cessati anno 2026" sono indicate le cessazioni stimate per l'anno 2026-**Budget 2027**, pari a 227 unità, di cui 3 dirigenti di prima fascia e 1 dirigente di seconda fascia, per un importo complessivo corrispondente a **8.051.133,64 euro**.



3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Nel corso del 2024 questo Ministero ha assunto un contingente complessivo di 937 unità, di cui 106 in posizione dirigenziale non generale e 831 unità appartenenti alle Aree (cfr. Allegato “Riepilogo assunzioni 2024”). In particolare, è stato registrato l’incremento di personale inquadrato nell’Area dei Funzionari, in linea con le politiche di reclutamento perseguite nell’ultimo triennio, orientata all’acquisizione di competenze sempre destinate al potenziamento delle funzioni core di questo Ministero.

La capacità assunzionale del Ministero dell’economia e delle finanze nel triennio 2025-2027 è determinata sia da disposizioni di legge, sia dalle ordinarie autorizzazioni ad assumere (nei limiti del c.d. turn-over) disposte con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell’articolo 35, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001.

La Tabella 22 mostra l’impiego delle facoltà ordinarie, determinate dalle economie derivanti c.d. da *turn over*, come residue dalle autorizzazioni incluse nei suddetti decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri.

La Tabella 23 mostra, invece, l’impiego delle facoltà straordinarie, riportate dalle disposizioni di leggi che hanno autorizzato, in corrispondenza all’attribuzione di nuove funzioni, la spesa relativa ad incrementi di dotazione organica dell’Amministrazione e/o ad assunzioni di personale tramite concorso e/o procedure di scorrimento graduatorie, mobilità o procedure selettive obbligatorie.

Tanto rappresentato, nel rispetto del tetto assunzionale (cfr. Allegato “Verifica tetto di spesa”), si evidenzia che il nuovo **articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, così come *modificato dal decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 202* recante “*Disposizioni urgenti in materia di termini normativi*”, convertito con modificazioni dalla legge 21 febbraio 2025, n. 15, prevede che a decorrere dall’anno 2025, le facoltà assunzionali che saranno autorizzate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze avranno una **validità non superiore a tre anni**.

Tali facoltà assunzionali, ivi incluse quelle derivanti da speciali disposizioni di legge, alla scadenza non potranno essere prorogate.

Con riferimento alle facoltà assunzionali relative ad annualità pregresse all’anno 2025, già autorizzate ma non ancora esercitate, ivi comprese quelle previste da speciali disposizioni di legge, che giungano a scadenza alla data del 31 dicembre 2024, la citata disposizione stabilisce che, in via transitoria, tali facoltà debbano essere esercitate entro e non oltre il 31 dicembre 2025 e che non possono essere prorogate.

Pertanto, le assunzioni di personale programmate dal Ministero dell’economia e delle finanze nel triennio 2025-2027, considerate le vacanze di posti a seguito dell’adeguamento della dotazione organica ministeriale (cfr. Allegato “Vacanze Organico 2025”), tengono conto delle recentissime disposizioni



normative sopra indicate ivi compresi i limiti di utilizzo delle facoltà assunzionali sopra esposti (cfr. Allegati “Assunzioni 2025”, “Bandire ed assumere 2025”, “Assunzioni 2026”, “Assunzioni 2027”, “Solo bandire 2026/2027”).



Tabella 22: Risorse Ordinarie – Previsione assunzionale pianificata PIAO 2025/2027

Assunzioni programmate anno 2025															
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento LB 2024	IVC 2025-2027 (13 mensilità)		Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 29/03/2022 (Budget 2020)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 22/07/2022 (Budget 2021)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 11/05/2023 (Budget 2022)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 10/11/2023 (Budget 2023)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 29.01.2025 (Budget 2024)
		PRIMA	60.102,87	2.314,26	600,99		63.018,12	15.250,39	3.579,43	5.356,54	87.204,47				2
	SECONDA	47.015,77	1.809,86	470,21		49.295,84	11.929,59	2.800,00	4.190,15	68.215,58			34		
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 29/03/2022 (Budget 2020)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 22/07/2022 (Budget 2021)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 11/05/2023 (Budget 2022)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 10/11/2023 (Budget 2023)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 29.01.2025 (Budget 2024)
		EP	37.520,70	375,18	29.000,00	6.000,00	72.895,88	27.636,64			100.532,52				
	EP (PV)									62.129,94					30
	Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	6.715,87	1.576,29	2.358,88	38.402,58	101	148	250	205	100
	Funzionari (PV)									6.781,46					
	Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	5.529,93	1.297,93	1.942,33	31.621,12		145	200	109	120
	Assistenti (PV)									1.569,65					
	Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	5.255,42	1.233,50	1.845,91	30.051,47				9	
										TOTALE	101	293	484	325	280

Nb: tra le risorse indicate sono incluse anche quelle necessarie alla copertura degli oneri per il completamento della procedura di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato svolgente servizio PNRR.

Totale oneri da assumere su budgets già autorizzati da dd.P.C.M. 29/03/2022; 22/07/2022; 11/05/2023; 10/11/2023; 29/01/2025	56.670.272,89 €
---	-----------------



Tabella 23: Risorse Straordinarie – Previsione assunzionale pianificata PIAO 2025/2027

DIRIGENTI	FASCIA	Totale annuo pro capite lordo stato	Totale unità da assumere ex L. 178/2020, art. 1, comma 884	Totale unità da assumere ex DL n. 73/2021, art. 11bis, comma 13	Totale unità da assumere ex DL n. 77/2021, art. 7, comma 4	Totale unità da assumere ex DL n. 80/2021 art 7bis, c1	Totale unità da assumere ex Legge n. 152/2021, art. 9, comma 10	Totale unità da assumere ex Legge n. 238/2021, art. 44 c.1	Totale unità da assumere ex DL 4/2022, art. 21bis, C3	Totale unità da assumere ex DL n. 36/2022, art. 18bis, comma 7	Totale unità da assumere ex DL n. 68/2022, art. 12 comma 1bis e 1sexies	Totale unità da assumere ex L. 130/2022, art. 1 comma 11	Totale unità da assumere ex su L. 197/2022, art. 1 comma 726	Totale unità da assumere ex DL n. 44/2023 art 1 comma 2 e art. 20 comma 3 septies	Totale unità da assumere ex DL n. 75/2023 art 28 quinquies comma 3	Totale unità da assumere ex DLgs n. 134/2024 art 5 comma 13	Totale unità da assumere ex Legge 201/2024, art. 2 comma 6
	PRIMA		87.204,47			7	3			25							1
SECONDA		68.215,58														1	
AREE		Totale annuo pro capite lordo stato	Totale unità da assumere ex L. 178/2020, art. 1, comma 884	Totale unità da assumere ex DL n. 73/2021, art. 11bis, comma 13	Totale unità da assumere ex DL n. 77/2021, art. 7, comma 4	Totale unità da assumere ex DL n. 80/2021 art 7bis, c1	Totale unità da assumere ex Legge n. 152/2021, art. 9, comma 10	Totale unità da assumere ex Legge n. 238/2021, art. 44 c.1	Totale unità da assumere ex DL 4/2022, art. 21bis, C3	Totale unità da assumere ex DL n. 36/2022, art. 18bis, comma 7	Totale unità da assumere ex DL n. 68/2022, art. 12 comma 1sexies	Totale unità da assumere ex L. 130/2022, art. 1 comma 11	Totale unità da assumere ex su L. 197/2022, art. 1 comma 726	Totale unità da assumere ex DL n. 44/2023 art 1 comma 2 e art. 20 comma 3 septies	Totale unità da assumere ex DL n. 75/2023 art 28 quinquies comma 3	Totale unità da assumere ex DLgs n. 134/2024 art 5 comma 13	Totale unità da assumere ex Legge 201/2024, art. 2 comma 6
	EP	100.532,52															
	EP (PV)	62.129,94															
		Totale annuo pro capite lordo stato	Totale unità da assumere ex L. 178/2020, art. 1, comma 884	Totale unità da assumere ex DL n. 73/2021, art. 11bis, comma 13	Totale unità da assumere ex DL n. 77/2021, art. 7, comma 4	Totale unità da assumere ex DL n. 80/2021 art 7bis, c1	Totale unità da assumere ex Legge n. 152/2021, art. 9, comma 10	Totale unità da assumere ex Legge n. 238/2021, art. 44 c.1	Totale unità da assumere ex DL 4/2022, art. 21bis, C3	Totale unità da assumere ex DL n. 36/2022, art. 18bis, comma 7	Totale unità da assumere ex DL n. 68/2022, art. 12 comma 1sexies	Totale unità da assumere ex L. 130/2022, art. 1 comma 11	Totale unità da assumere ex su L. 197/2022, art. 1 comma 726	Totale unità da assumere ex DL n. 44/2023 art 1 comma 2 e art. 20 comma 3 septies	Totale unità da assumere ex DL n. 75/2023 art 28 quinquies comma 3	Totale unità da assumere ex DLgs n. 134/2024 art 5 comma 13	Totale unità da assumere ex Legge 201/2024, art. 2 comma 6
	Funzionari	38.402,58	39	25		24	40	8	100	15	47	16	18	14	5	6	
	Funzionari (PV)	6.781,46															
	Assistenti	31.621,12	1						60			28					
	Assistenti (PV)	1.569,65															
	Operatori	30.051,47															
		TOTALE	40	25	7	27	40	8	185	15	47	44	18	14	5	7	1

TOTALE ONERI SU LEGGE 178/2020; DL n. 73/2021; DL 77/2021; DL n. 80/2021; L. 152/2021; L. n. 238/2021; DL 4/2022; DL 36/2022; DL n. 68/2022; L. 130/2022; L. 197/2022; DL n. 44/2023; DL 75/2023; L. 201/2024	19.066.966,09 €
--	------------------------



Assunzioni obbligatorie

Con riferimento alle assunzioni obbligatorie delle categorie c.d. protette *ex lege* n. 68 del 1999 i cui oneri, nei limiti della quota d'obbligo, non gravano sulle facoltà assunzionali, è prevista, nel corso dell'anno 2025, l'assunzione di complessive **59 unità** da assegnare presso gli Uffici del MEF, come indicato nell'Allegato "Assunzioni legge n. 68/1999" del presente PIAO 2025.

PARTE FUNZIONALE: azioni di reclutamento funzionali agli obiettivi di VP – MEF 2025

Nel PIAO 2025/2027 del MEF, circa le azioni di sviluppo organizzativo specifiche, ovvero le condizioni abilitanti direttamente funzionali a favorire la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico specifici pianificati nella relativa sottosezione, si rimanda alle schede VP 2 DT, VP 1 DGT e VP 1 RGS.

Le stesse sono relative ai Dipartimenti del Tesoro, della Giustizia Tributaria e della Ragioneria generale dello Stato, finalizzati rispettivamente al rafforzamento delle relazioni economiche e commerciali dell'Italia con i Paesi G7 e G20 e dei partenariati con i Paesi emergenti, in coerenza con il Piano Mattei; all'incremento dell'efficienza del sistema della giustizia tributaria e all'evoluzione dei servizi digitali di giustizia per le parti del processo tributario; ed alla riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie, in linea con gli obiettivi previsti dal PNRR.



3.4 Formazione del Personale (salute Professionale)

La Formazione del Personale è articolata in due parti:

PARTE GENERALE: Formazione del MEF	
PARTE GENERALE	<p>Nella parte generale vengono riportati anche in allineamento con il Piano Tipo allegato al decreto ministeriale 132/2022 i seguenti contenuti:</p> <ul style="list-style-type: none">• le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per livello organizzativo e per filiera professionale;• le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative;• le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato;• 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.
PARTE FUNZIONALE	<p>Nella parte funzionale vengono riportate in formato Tabellare le azioni ed i relativi indicatori funzionali al conseguimento degli obiettivi di valore pubblico:</p> <ul style="list-style-type: none">• le azioni formative funzionali agli obiettivi di valore pubblico (con l'indicazione delle macro-aree tematiche, i responsabili, i contributori ed i tempi di realizzazione);• gli indicatori delle azioni formative (con l'individuazione della dimensione di salute, della formula, della baseline, del target, della fonte dei dati e dei destinatari).

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

L'Amministrazione, attraverso la formazione, erogata in modo neutrale rispetto al genere, intende perseguire l'aggiornamento professionale della dirigenza e del personale di tutte le Famiglie Professionali e, parallelamente, supportare durante l'intero percorso lavorativo delle persone (*life-long learning*) il processo di approfondimento formativo, funzionale alle molteplici e complesse attività svolte dalle sue diverse strutture.

Investendo nel processo di apprendimento continuo, ci si propone di offrire alle persone l'acquisizione di competenze aggiornate che migliorino la gestione e le funzionalità dei processi e inducano innovazioni nei servizi e nei risultati.

In continuità con quanto avvenuto negli anni scorsi, l'articolazione dei corsi proposti punterà ad accompagnare, velocizzare e indurre cambiamenti e miglioramenti organizzativi in relazione allo snellimento, alla digitalizzazione, all'innovazione e alla trasparenza dei processi in essere o da definire.

Con l'intento di rafforzare uno stile di leadership orientato al raggiungimento di performance ottimali, funzionali agli obiettivi da perseguire, la formazione cercherà, anche nel 2025, di potenziare le *soft skills* individuali.



Un'attenzione specifica sarà posta nei confronti della “formazione iniziale” da erogare ai neoassunti anche attraverso percorsi di affiancamento o *training on the job* da effettuare tra personale in servizio e nuovi assunti o tra colleghi che si inseriscono in nuovi uffici o cambiano struttura di appartenenza. La formazione “in ingresso” sarà erogata tendenzialmente, prima che le persone assumano effettivamente e completamente le funzioni o mansioni della propria qualifica o del nuovo incarico.

Nei casi in cui singoli dipendenti o fasce di essi vengano adibiti a nuove funzioni o mansioni, per effetto di processi di mobilità, di innovazioni giuridico-amministrative, digitalizzazioni di processi e cambiamenti organizzativi sarà attivata formazione mirata, ponendo attenzione all'apprendimento di nuove competenze e all'aggiornamento di quelle possedute dai singoli allo scopo di far sì che ciascuno possa accedere anche a posizioni più qualificate o a funzioni più complesse.

Alla luce delle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione, la formazione deve costituire sempre più una leva strategica fondamentale nell'ottica della costruzione di nuove generazioni, motivate nel percorso di lavoro, rassicurate sulla valorizzazione del merito e dei talenti di ciascuno e consapevoli di essere in un'amministrazione rilevante nella dimensione economico-finanziaria del Paese.

La formazione deve costituire il volano per la generazione di “valore pubblico” all'interno di ciascun processo agito e, a tal fine, sarà disegnata in modo che risulti quanto più funzionale alle molteplici attività svolte: punterà non solo a riempire eventuali *gap* formativi di singoli o di fasce di persone individuate grazie alla mappatura dei processi, ma anche a sostenere, sempre più, la piena digitalizzazione, l'innovazione, la ricerca di soluzioni migliorative.

Focus formativi sulla parità di genere, sul contrasto alla violenza di genere e sul rispetto di tutte le diversità saranno avviati anche in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia del MEF.

Ampio rilievo continuerà ad avere la formazione sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza amministrativa e gestionale.

Trasversalmente, si continuerà l'erogazione di formazione in lingua inglese, con l'organizzazione di corsi individuali e collettivi e per la certificazione linguistica medio-elevata.

Compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, continuerà l'erogazione di formazione linguistica individuale, per le figure dirigenziali e, in particolare, per coloro che professionalmente si interfacciano in contesti internazionali e comunitari.

In collaborazione con la Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA) e con gli Enti erogatori, con cui la Scuola abitualmente si rapporta quali DIFEFORM e INAIL, sarà erogata la formazione obbligatoria in tema di sicurezza sul lavoro.



Tabella 24 – ulteriori obiettivi di sviluppo delle competenze del personale MEF

Descrizione obiettivo formativo	Area tematica	Contributors	Soggetti beneficiari
Inserimento di nuove generazioni di personale, in un processo di proficuo scambio di esperienze e professionalità.	<ul style="list-style-type: none"> Acquisizione e sviluppo di competenze relazionali, manageriali, comportamentali in un'ottica di progressivo e proficuo processo di <i>on boarding</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Percorsi di formazione iniziale e di <i>on-boarding</i> (SNA e Uff. Formazione DP DAG) Percorsi di affiancamento e training on the job 	<ul style="list-style-type: none"> Neo-dirigenti Neo-funzionari
Sviluppo e professionalizzazione della dirigenza	<ul style="list-style-type: none"> Potenziamento delle soft skills Incremento e sviluppo delle competenze specialistiche afferenti ai vari settori funzionali proprie dell'amministrazione 	<ul style="list-style-type: none"> Scuola nazionale dell'amministrazione 	<ul style="list-style-type: none"> Dirigenti
Sviluppo competenze digitali e in tema di Cybersicurezza	<ul style="list-style-type: none"> Formazione a supporto della piena implementazione del processo per la digitalizzazione di tutta la popolazione MEF. 	<ul style="list-style-type: none"> Piattaforma <i>Syllabus</i> Gestita dal Dipartimento della Funzione Pubblica; docenze specialistiche interne ed esterne 	<ul style="list-style-type: none"> Personale MEF
Formazione finalizzata a realizzare processi di <i>reskilling</i> e <i>upskilling</i>	<ul style="list-style-type: none"> Apprendimento di nuove competenze (reskilling) ed aggiornamento di quelle possedute dai singoli allo scopo di far sì che ciascuno possa accedere anche a funzioni più qualificate/elevate (upskilling). 	<ul style="list-style-type: none"> Percorsi di affiancamento e <i>training on the job</i> Scuola nazionale dell'amministrazione Piattaforma <i>Syllabus</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Personale MEF
Formazione per supportare le politiche di genere	<ul style="list-style-type: none"> Erogazione di corsi relativi allo sviluppo della sensibilità inclusiva e di genere. 	<ul style="list-style-type: none"> Scuola nazionale dell'amministrazione. CUG 	<ul style="list-style-type: none"> Personale MEF

Nei due grafici riportati di seguito si forniscono informazioni di dettaglio sulla formazione di cui ha usufruito il personale MEF nell'ultimo triennio (2022/2024) e, in particolare, nel primo Grafico, si evidenzia la media di ore di erogate al personale in servizio, mentre nel secondo Grafico, con un focus sull'anno 2024, i discenti del MEF sono suddivisi in base ai soggetti che erogano la formazione.

Grafico 18 - media ore di formazione fruite dal pro-capite dal personale in servizio

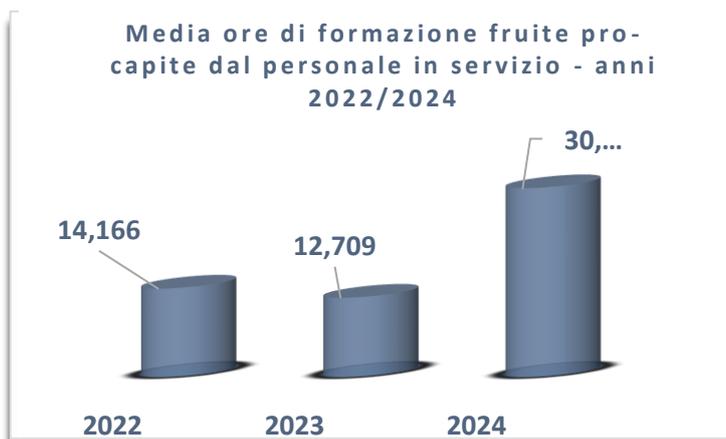


Grafico 19 - discenti anno 2024 per tipologia di docenza



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

Per quanto attiene al profilo delle risorse da mettere in campo, si continuerà a far riferimento, innanzitutto, alla formazione generale e specialistica offerta dalla Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA), ente formatore istituzionale per le pubbliche amministrazioni centrali.

Inoltre, attraverso il supporto operativo dell'Ufficio formazione della Direzione del personale, continuerà l'utilizzo massivo della formazione a distanza in modalità asincrona, erogata anche tramite la piattaforma Syllabus, gestita dal Dipartimento della Funzione pubblica.

Per esigenze specifiche di formazione tecnico/specialistica - in stretta collaborazione fra il Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi, Direzione del personale, Ufficio formazione e le strutture di tutti i Dipartimenti in cui si articola il Ministero - saranno organizzati percorsi formativi specialistici erogati tramite docenze effettuate da personale interno ed esterno, in possesso delle competenze e, ove previsto, dei requisiti necessari, ovvero da fruirsi in modalità a distanza, attraverso l'utilizzo di piattaforme e di applicativi informatici, resi disponibili dalle stesse strutture dipartimentali.

3.4.3 Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato

Tra le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione vi rientra certamente istituto contrattuale dei permessi studio, il quale mira ad incoraggiare in via prioritaria il miglioramento professionale del personale in servizio sprovvisto del titolo di studio, nonché del personale che, seppur in possesso del titolo di studio, sia interessato ad accrescere il proprio profilo formativo – professionale.

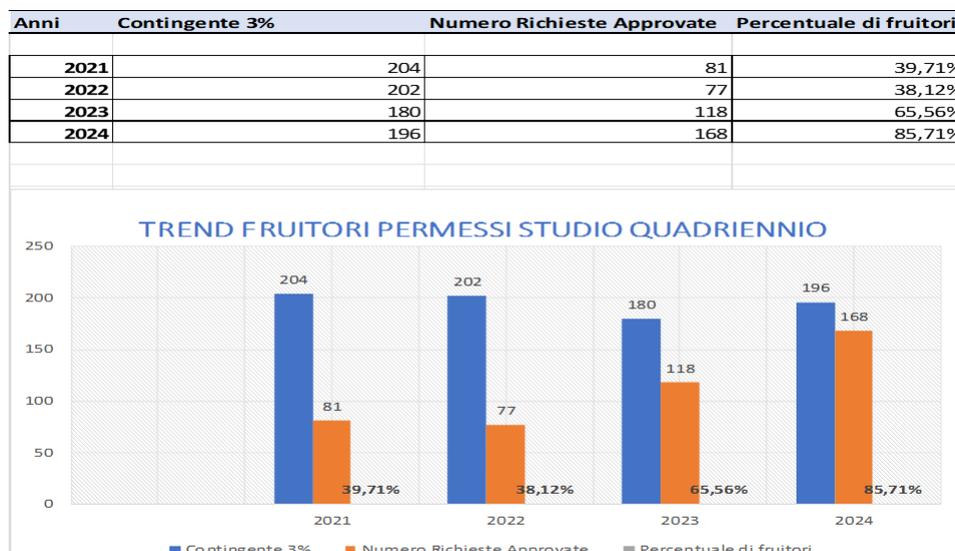
Si evidenzia che L'art 46 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, stabilisce tra l'altro, il contingente massimo di personale autorizzabile, in particolare il comma 1 del citato articolo prevede che *“Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'Amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno”*.

Il predetto limite contrattuale ha imposto una regolamentazione in termini temporali, per la presentazione dell'istanza di concessione del beneficio, al fine di stabilire le priorità secondo i criteri individuati e previsti dal CCNL.



Nel grafico sottostante si può osservare, nell'ultimo quadriennio, il trend in crescita della percentuale di fruitori MEF dei permessi studio³², passando dal 39,71% del 2021 al 85,71% del 2024.

Grafico 20 – Trend in termini percentuali dei fruitori MEF dei permessi studio



3.4.4 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

La formazione specialistica da erogare sarà coerente e funzionale agli specifici processi gestiti dalle differenti strutture dipartimentali, in modo da amplificare l'impatto formativo sulle funzioni/attività svolte e rafforzare le competenze possedute dal personale delle Famiglie Professionali. L'offerta formativa dovrà inoltre essere atta a favorire l'inserimento del personale di nuova assunzione e dei dipendenti che cambiano struttura, ufficio o funzioni/mansioni per effetto di riorganizzazioni o innovazioni.

Parallelamente, sarà assicurata un'ampia offerta formativa trasversale che accresca le *soft skills* e che potenzi e favorisca l'aggiornamento professionale costante delle persone, contribuendo all'accrescimento del benessere organizzativo.

³² Si è provveduto con circolare prot. n. 141590 del 20 dicembre 2024 a disciplinare l'utilizzo dei permessi per il diritto allo studio.



PARTE FUNZIONALE: le azioni formative

Tabella 25- Azioni formative 2025

Tabella : Azioni formative 2025									
AZIONI FORMATIVE				INDICATORI DELLE AZIONI FORMATIVE					
Macro-area Tematica	Responsabile	Contributors	Tempi	Dimensione	Formula	Baseline	Target	Fonte	Destinatari
Management e risorse umane	Direzione del personale	SNA, Syllabus, Docenze interne/esterne	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze nella macro- area tematica	10	20	Uff. Formazione	Personale MEF dirigenziale e delle famiglie professionali
Giuridico/Contrattualistica pubblica	Direzione del personale	SNA, Syllabus, Docenze interne/esterne	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze nella macro- area tematica	5	10	Uff. Formazione	Personale MEF dirigenziale e delle famiglie professionali
Internazionalizzazione e Unione europea/Programmazione e gestione dei Fondi europei	Direzione del personale	SNA, Syllabus, Docenze interne/esterne	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze nella macro- area tematica	5	10	Uff. Formazione	Personale MEF dirigenziale e delle famiglie professionali
Trasformazione digitale/ Innovazione e digitalizzazione	Direzione del personale	SNA, Syllabus, Docenze interne/esterne	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze nella macro- area tematica	10	15	Uff. Formazione	Personale MEF dirigenziale e delle famiglie professionali
Anticorruzione e trasparenza	Direzione del personale	SNA, Syllabus, Docenze interne/esterne	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	10	15	Uff. Formazione	Personale MEF dirigenziale e delle famiglie professionali
Bilancio e contabilità Economia e finanza - Fiscalità Economia e tributi	Direzione del personale	SNA, Syllabus, Docenze interne/esterne	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	10	20	Uff. Formazione	Personale MEF dirigenziale e delle famiglie professionali
Linguistica	Direzione del personale	SNA, Syllabus, Docenze interne/esterne	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	10	20	Uff. Formazione	Personale MEF dirigenziale e delle famiglie professionali
Politiche pubbliche	Direzione del personale	SNA, Syllabus, Docenze interne/esterne	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	5	10	Uff. Formazione	Personale MEF dirigenziale e delle famiglie professionali
Innovazione amministrativa	Direzione del personale	SNA, Syllabus, Docenze interne/esterne	N+1	Salute professionale	n. corsi per il miglioramento delle competenze di settore	5	10	Uff. Formazione	Personale MEF dirigenziale e delle famiglie professionali

Il fabbisogno formativo annuale del Ministero, rappresentato nel Piano della Formazione 2025 per il personale MEF, trasmesso al Dipartimento funzione pubblica, alla SNA e all'IGOP, sarà soddisfatto anche sulla base di eventuali diverse esigenze sopravvenute e compatibilmente con le offerte formative della SNA, della piattaforma *Syllabus* e della disponibilità di docenze interne/esterne.



SEZIONE 4. - MONITORAGGIO

Si premette che l'obiettivo di medio-lungo periodo è quello di coordinare le attività di monitoraggio delle diverse sezioni del PIAO per un risultato unitario aderente alle finalità perseguite dal legislatore, ovvero realizzare un monitoraggio integrato. Si è, pertanto, lavorato nell'ambito del Gruppo di lavoro interdipartimentale, per realizzare una programmazione il più possibile coordinata. Inoltre, come prima anticipato, sono state sviluppate nuove funzionalità all'interno del sistema di pianificazione del Ministero (SisP) per inserire anche le schede di Valore Pubblico e consentirne il successivo monitoraggio e consuntivazione. Successivamente, si svilupperà la reportistica, così da costruire un monitoraggio integrato periodico delle diverse dimensioni di creazione del Valore Pubblico, volto a verifiche intermedie, al fine di apportare misure correttive a fronte di eventuali criticità riscontrate, anche mediante il raccordo e l'interazione con altri soggetti responsabili delle diverse sezioni del PIAO. Andrà, infatti, costruito un nuovo e particolare tipo di modello di monitoraggio inteso come funzionale, integrato e permanente che ha ad oggetto congiuntamente tutti gli ambiti della programmazione dell'Amministrazione³³, ivi incluso anche lo sviluppo di rilevazioni della soddisfazione dell'utenza.

Per l'annualità 2025, in un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione, si ritiene opportuno procedere al monitoraggio secondo le modalità sotto riportate.

³³ Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 all'art. 6, comma 3, dispone che il PIAO definisce “le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi [...]”.



Tabella 26 – Modalità monitoraggio

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

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

³⁵ A norma dell'articolo 1, comma 14 della legge 6 novembre 2012, n. 190

