

Allegato “Valore finanziario della dotazione organica”

Referente: dott. Riccardo Celi
 n. telefono: 0647618326
 E-mail PEC: dcp.dag@pec.mef.gov.it

AMMINISTRAZIONE
Ministero dell'Economia e delle Finanze

Tab. 1 - Valore finanziario dotazione organica di diritto al 01.01.2026

DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	100	8.918.025,00
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	694	48.503.687,76
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	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	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	EP	37.520,70	375,18	29.000,00	6.000,00	72.895,88	27.636,64	100.532,52	154	15.482.008,08
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	7.421	284.985.546,18
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	4.881	154.342.686,72
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	144	4.327.411,68
								TOTALE	13.394	516.559.365,42

Allegato “Presenti in servizio”

Tab. 2 - Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2025

Tab. 2 - Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2025												
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo	Totale unità art. 19 comma 5-bis	Totale unità art. 19 comma 6	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	80	3	8	8.115.402,75
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	542	38	41	43.401.714,84
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	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 presenti di ruolo	Totale comandati in		TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0				0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo	Totale comandati in		TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	5.290	151		208.948.437,78
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	3.593	79		116.112.752,64
Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	58			1.742.985,26	
								TOTALE	9.563	271	49	378.321.293,27

Allegato “Comandati Out”

Tab. 5 - Spesa comandati out al 31/12/2025										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out	TOTALE ONERE COMANDATI OUT
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	12	1.070.163,00
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	53	3.704.172,12
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	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 comandati out	TOTALE ONERE COMANDATI OUT
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		-
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out	TOTALE ONERE COMANDATI OUT
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	140	5.376.361,20
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	46	1.454.571,52
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	1	30.051,47
								TOTALE	252	11.635.319,31

Allegato “Relazione Tecnica”



*Ministero dell'Economia e delle Finanze
Dipartimento dell'Amministrazione Generale del Personale e dei Servizi*

Direzione del Personale

Ufficio II

RELAZIONE TECNICA

Analitica dimostrazione delle cessazioni di personale avvenute nell'anno 2025 e delle conseguenti economie e individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del Legge 19 giugno 2019, n. 56, modificata dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207, art. 1 comma 823.

Cessazioni per Area e Causale – Anno 2025 (complessivo)

Causale	Posizione Giuridica					Totale complessivo
	Dirigenti di I fascia	Dirigenti di II fascia	Area dei Funzionari	Area degli Assistenti	Area degli Operatori	
DECADENZA IMPIEGO				1		1
DECESSO			6	10		16
DIMISSIONI	2	2	88	73		165
LIMITE MASSIMO DI ASSENZA PER MALATTIA				1		1
LIMITI DI ETA'		7	58	80	5	150
MOBILITA' (CESSAZIONI)			6	8		14
PASSAGGIO A DIRIGENTE			12			12
PASSAGGIO AD ALTRA AMMINISTRAZIONE			8			8
PENSIONE DI INABILITA'			1	2		3
RECESSO DEL DIRIGENTE		2				2
RECESSO DELL'AMMINISTRAZIONE		1				1
RECESSO O MANCATO SUPERAMENTO PERIODO DI PROVA					1	1
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER INIDONEITA'			2	4	2	8
DIMISSIONI CON CONSERVAZIONE DEL POSTO SCADUTA			24	32		56
Totale complessivo	2	12	205	211	8	438

N.b. Nel totale complessivo sono incluse le cessazioni del personale assunto ai sensi della Legge n. 68/1999.

Cessazioni 2025 che danno luogo ad economie 2026 distinte per causale e classificazione

Posizioni economiche	Causali														Totale
	DECADENZA IMPIEGO	DECESSO	DIMISIONI	LIMITE MASSIMO DI ASSENZA PER MALATTIA	LIMITI DI ETÀ	MOBILITÀ (CESSAZIONI)	PASSAGGIO A DIRIGENTE	PASSAGGIO AD ALTRA AMMINISTRAZIONE	PENSIONE DI INABILITÀ	RECESSO DEL DIRIGENTE	RECESSO DELL'AMMINISTRAZIONE	RECESSO O MANCATO SUPERAMENTO PERIODO DI PROVA	RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER INIDONEITÀ	DIMISIONI CON CONSERVAZIONE DEL POSTO SCADUTA	
Dirigente I fascia			2												2
Dirigente II fascia			2		7					2	1				12
Totale Dirigenti	0	0	4	0	7	0	0	0	0	2	1	0	0	0	14
FUNZIONARI GIURIDICO AMMINISTRATIVI E ORGANIZZ.		2	54		34	4	7	8	1					10	120
FUNZIONARI ECONOMICI FINANZIARIO CONTABILI		3	28		21	2	5						2	14	75
FUNZIONARI DATI		1	2												3
FUNZIONARI TECNICI			2		1										3
Totale Area dei Funzionari	0	6	86	0	56	6	12	8	1	0	0	0	2	24	201
ASSISTENTI AMMINISTRATIVO-ECONOMICI	1	9	62	1	61	7			1				4	30	176
ASSISTENTI TECNICO-INFORMATICI			6		10	1			1					2	20
Totale Area degli Assistenti	1	9	68	1	71	8	0	0	2	0	0	0	4	32	196
OPERATORI DEI SERVIZI GENERALI AMMINISTRATIVI E DEI SERVIZI TECNICI					3							1			4
Totale Area degli Operatori	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4
Totale Generale	1	15	158	1	137	14	12	8	3	2	1	1	6	56	415

N.b. Il turn over che dà luogo ad economie esclude le cessazioni del personale assunto a tempo determinato e quello assunto ai sensi della Legge n. 68/1999.

Valore economico personale Dirigente e delle Aree – Costo unitario										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 per 13 mensilità			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	15.595,91	3.660,53	5.477,90	89.180,25
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	12.222,42	2.868,73	4.293,00	69.890,04
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	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
	EP	37.520,70	375,18	29.000,00	6.000,00	72.895,88	27.636,64			100.532,52
		Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 12 mensilità	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato
	Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	6.715,87	1.576,29	2.358,88	38.402,58
	Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	5.529,93	1.297,93	1.942,33	31.621,12
	Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	5.255,42	1.233,50	1.845,91	30.051,47

**Individuazione degli importi complessivi dei risparmi da cessazione:
calcolo delle economie derivanti dal *turn over* 2025**

Livello	Totale Cessazioni	Valore Economico Unitario	Economie
Dirigente I	2	89.180,25 €	178.360,50 €
Dirigente II	12	69.890,04 €	838.680,48 €
Totale Dirigenti	14		1.017.040,98 €
Area dei Funzionari	201	38.402,58 €	7.718.918,58 €
Area dei Assistenti	196	31.621,12 €	6.197.739,52 €
Area dei Operatori	4	30.051,47 €	120.205,88 €
Totale Aree	401		14.036.863,98 €
Totale Generale	415		15.053.904,96 €

Riepilogo

- Nel corso del 2025 le unità cessate che realizzano effettivi risparmi sono n. 415 (14 Dirigenti e 401 unità di personale delle aree).
- Le economie correlate a tali cessazioni di personale sono pari a € 15.053.904,96, di cui € 1.017.040,98 riferite alle cessazioni dei Dirigenti e € 14.036.863,98 riferite alle cessazioni del personale delle Aree.
- Il 100% delle economie riguardanti sia i dirigenti che il personale delle Aree è da destinare al *turn over*.

Allegato “Cessati anno 2025”

Funzionario referente: dott. Riccardo Celi
n. telefono: 0647618326
E-mail PEC: dcp.dag@pec.mef.gov.it

AMMINISTRAZIONE

Ministero dell'Economia e delle Finanze

Tab. 3.1 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2025

DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
		PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	2
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	12	838.680,48
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	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 cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	201	7.718.918,58
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	196	6.197.739,52
Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	4	120.205,88	
							<i>di cui</i>	TOTALE Dir. I fascia (A)	2	178.360,50
							<i>di cui</i>	TOTALE Dir. II fascia+Aree (B)	413	14.875.544,46
								TOTALE complessivo	415	15.053.904,96

APPLICAZIONE COMMA 832 ART. 1 L. 207/2024	Inserire l'importo delle facoltà assunzionali eventualmente destinate all'incremento del fondo trattamento accessorio
C) Dir I fascia	
D) Dir II fascia + Aree	

BUDGET 2026 con riduzione comma 832 art. 1 L. 207/2024	TOTALI
(A)-(C) Budget 2026 TOTALE Dir. I fascia	178.360,50
(B)-(D) Budget 2026 TOTALE Dir II fascia + Aree	14.875.544,46

Allegato “Cessati anno 2027”

Tab. 3.3 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2027

DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	2	178.360,50
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	17	1.188.130,68
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	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 cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	126	4.838.725,08
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	150	4.743.168,00
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0,00
							<i>di cui</i>	(A) TOTALE Dir. I Fascia	2	178.360,50
							<i>di cui</i>	(B) TOTALE Dir. II fascia+Aree	293	10.770.023,76
								TOTALE complessivo	295	10.948.384,26

APPLICAZIONE COMMA 832 ART. 1 L. 207/2024	Inserire l'importo delle facoltà assunzionali eventualmente destinate all'incremento del fondo trattamento accessorio
C) Dir I fascia	
D) Dir II fascia + Aree	

L. 207/2024	TOTALI
(A)-(C) Budget 2028 TOTALE Dir. I fascia	178.360,50
(B)-(D) Budget 2028 TOTALE Dir II fascia + Aree	10.770.023,76

Allegato “Riepilogo assunzioni 2025”

Referente: dott. Riccardo Celi	<i>AMMINISTRAZIONE</i>
n. telefono: 0647618326	Ministero dell'Economia e delle Finanze
E-mail PEC: dcp.dag@pec.mef.gov.it	

RIEPILOGO ASSUNZIONI EFFETTUATE NEL 2025

Area contrattuale CCNL e qualifiche	Tipologia di reclutamento	Fonte di finanziamento	Totale unità
Dirigenti II fascia	IX Corso Concorso SNA	Dpcm 11 maggio 2023	17
	Scorrimento graduatorie	Dpcm 11 maggio 2023	2
		L.130/2022, art.1, comma 11	5
	TOTALE		
TOTALE PERSONALE DIRIGENZIALE			24
Area contrattuale CCNL e qualifiche	Tipologia di reclutamento	Fonte di finanziamento	Totale unità
Funzionari	Scorrimento Graduatoria n. (296 MEF)	Dpcm 29 marzo 2022	45
		Dpcm 22 luglio 2022	28
		Dpcm 10 novembre 2023	14
		Dpcm 29 gennaio 2025	5
		L 178/2020 art. 1, comma 884	30
		DL 73/2021, art. 11bis, comma 13	25
		DL 80/2021 art. 7- bis comma 1	13
		L 238/2021 art. 44, comma 1	8
		DL 36/2022 art 18bis comma 11	5
		L.130/2022, art.1, comma 11	6
	L 197/2022 art. 1, comma 726	14	
	DL 44/2023 art. 1 comma 2	6	
	Concorso MEF/RIPAM RGS-STAT	D.L.152/2021, art.9, comma 10	29
	Scorrimento Concorso MEF/RIPAM RGS-STAT	D.L. 68/2022, art. 12, comma 1 sexies	16
	Concorso G7-DT	DL 44/2023, art. 20 comma 3 septies	4
	Scorrimento concorso G7-DT	Dpcm 29 marzo 2022	6
	Convenzioni Scorrimento graduatorie per RTS	DL 80/2021 art. 7- bis comma 1	9
		L 197/2022 art. 1, comma 726	3
	Stabilizzazione personale a TD PNRR	Dpcm 29 gennaio 2025	1
	Mobilità per RTS-Venezia	Dpcm 10 novembre 2023	6
Stabilizzazione personale comando IN	Dpcm 10 novembre 2023	111	
Mobilità ex legge n. 266/99	Dpcm 7 agosto 2025	10	
Ricostituzioni rapp. Lavoro	Dpcm 7 agosto 2025	1	
Reintegro in servizio	neutrale	10	
TOTALE			405
Assistenti	Scorrimento graduatoria n. (430 MEF)	Dpcm 22 luglio 2022	77
		Dpcm 10 novembre 2023	27
		Dpcm 29 gennaio 2025	38
		D.L. 4/2022	21
		L.130/2022, art.1, comma 11	30
	Concorso Ruolo Bolzano	Dpcm 11 maggio 2023	3
	Stabilizzazione personale comando IN	Dpcm 10 novembre 2023	123
	Mobilità ex legge n. 266/99	Dpcm 7 agosto 2025	25
	Ricostituzioni rapp. Lavoro	Dpcm 7 agosto 2025	1
	Reintegro in servizio	neutrale	2
Prove selettive Legge 68/99	neutrale	1	
TOTALE			348
Operatori	Stabilizzazione personale comando IN	Dpcm 10 novembre 2023	2
	Prove selettive Legge 68/99	neutrale	23
	TOTALE		
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENZIALE			778
TOTALE COMPLESSIVO ASSUNZIONI			802

Allegato “Verifica tetto di spesa”

Tab. 6 Verifica tetto di spesa		
ANNO DELLA PROGRAMMAZIONE		
<u>2026</u>		
VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2025 - COMANDI IN - INCARICHI	+	378.321.293,27
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2025	+	11.635.319,31
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2026	+	13.417.754,63
VALORE FINANZIARIO RIMODULAZIONI SU DPCM GIA' AUTORIZZATO NEL 2026	+	11.707.559,14
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2026 SU BUDGET GIA' AUTORIZZATO DA D.P.C.M.	+	26.817.643,70
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2026	+	10.514.895,89
TOTALE		452.414.465,94

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2025	≤	516.559.365,42
---	---	-----------------------

Allegato “Vacanze di organico 2026”

Referente	dott. Riccardo Celi	AMMINISTRAZIONE Ministero dell'Economia e delle Finanze
n. telefono:	0647618326	
E-mail PEC:	dcp.dag@pec.mef.gov.it	

QUALIFICHE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PRESENTI DI RUOLO AL 31.12.2025	COMANDATI OUT AL 31.12.2025	TOTALE POSTI VACANTI	ASSUNZIONI NEL 2026 AUTORIZZATE CON DPCM PRECEDENTI			ASSUNZIONI NEL 2026 SU RIMODULAZIONE DPCM GIÀ AUTORIZZATI		ASSUNZIONI NEL 2026 AUTORIZZATE DA LEGGI SPECIALI		VACANZE DI ORGANICO PER IL 2026	ASSUNZIONI SU BUDGET 2026 - CESSAZIONI 2025 DA AUTORIZZARE CON DPCM		Progressioni tra le aree straordinarie ex CCNL	CONTROLLO ASSUNZIONI IN ESUBERO RISPETTO ALLA D.O.	Totale unità art. 19 comma 5 bis	Totale unità art. 19 comma 6	Personale Comandato IN	CONTROLLO INCARICHI E COMANDATI IN
					Assunzioni di Categorie Protette	Assunzioni da DPCM precedenti	Progressioni tra le aree da DPCM precedenti	Assunzioni da rimodulazioni su DPCM già autorizzati	Progressioni tra le aree da rimodulazione su DPCM già autorizzati	Assunzioni previste da legge speciale	Progressioni tra le aree previste da legge speciale		Assunzioni da Turnover Budget 2026 - Cessazioni 2025	Progressioni tra le aree Budget 2026 - Cessazioni 2025						
DIRIGENTI I FASCIA	100	80	12	8						1		7	2			5	3	8		-6
DIRIGENTI II FASCIA	694	542	53	99		33		8		12		46	12			34	38	41		-45
ELEVATE PROFESS.	154	0	0	154		30	30	25	31	16		22	16			6			0	6
FUNZIONARI	7421	5.290	140	1.991		265		164		174		1.388	169	140		1.079			151	928
ASSISTENTI	4881	3.593	46	1.242		299		13		41		889	115	15		759			79	680
OPERATORI	144	58	1	85	66							19	0			19			0	19
TOTALE GENERALE	13394	9.563	252	3.579	66	627	30	210	31	244	0	2.371	314	155	0	1.902	41	49	230	1.582

Allegato "Assunzioni 2026"

Funzionario referente: dott. Riccardo Celi n. telefono: 0647618326 E-mail PEC: dcp.dag@pec.mef.gov.it	AMMINISTRAZIONE Ministero dell'Economia e delle Finanze	Budget anno 2026 Dir I fascia 178.360,50	Budget anno 2026 Dir II fascia+Arce 14.875.544,46
---	--	---	--

Tab. 4.2 - Assunzioni programmate anno 2026

DIRGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella)	Unità da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella)	Unità da assumere sul budget 2026 - cessazioni 2025 - Valore Indicato nella Tab. 4	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Trattamento in servizio
									0	0	1	2	3	267.540,75	
PRIMA		63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	0	0	1	2	3	267.540,75	
SECONDA		50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	33	8	12	12	65	4.542.852,60	
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella)	Unità da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella)	Unità da assumere sul budget 2026 - cessazioni 2025 - Valore Indicato nella Tab. 4	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Trattamento in servizio
	EP	37.520,70	375,18	29.000,00	6.000,00	72.895,88	27.636,64	100.532,52	30	25	16	16	87	8.746.329,24	
	EP (PV) (7)							62.129,94	30	31	0	0	61	3.789.926,34	
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella)	Unità da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella)	Unità da assumere sul budget 2026 - cessazioni 2025 - Valore Indicato nella Tab. 4	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Trattamento in servizio
Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	265	164	174	169	772	29.646.791,76		
Funzionari (PV)							6.781,46	0	0	0	140	140	949.404,40		
Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	299	13	41	115	468	14.798.684,16		
Assistenti (PV)							1.569,65	0	0	0	15	15	23.544,75		
Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0	0	0	0	0,00		
	TOTALE								657	241	244	469	1611	62.765.074,00	40
												<i>DI CUI TOTALE UNITA'</i>	<i>DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI</i>		
												Assunzioni su BUDGET 2026 (cessazioni 2025) - Dir. I fascia	2	178.360,50	
												Assunzioni su BUDGET 2026 (cessazioni 2025) - Dir. II fascia + Arce	467	13.546.614,77	
												Assunzioni su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati	241	11.707.559,14	
												Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.	657	26.817.643,70	
												Assunzioni ex lege	244	10.514.895,89	

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2026 SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

dPCM 22 luglio 2022 (budget 2021)	n. 6 dirigenti di II fascia mediante mobilità + n. 54 unità nell'area degli Assistenti mediante concorso
dPCM 11 maggio 2023 (budget 2022)	n. 13 unità (9+4) dirigenti di II fascia mediante procedure comparative; n. 247 unità nell'area dei funzionari e n. 197 unità nell'area degli assistenti mediante concorso
dPCM 29 gennaio 2025 (budget 2024)	n. 7 dirigenti di II fascia di cui n. 4 mediante X SNA e n. 3 mediante mobilità; n. 60 unità nell'area delle Elevanti professionalità di cui n. 30 mediante concorso e n. 30 mediante PEV
dPCM 07 agosto 2025 (budget 2025)	n. 7 dirigenti di II fascia mediante X SNA; 18 unità nell'area dei Funzionari e 48 unità nell'area degli Assistenti mediante mobilità ex L. 266/1999

DETTAGLIO RIMODULAZIONI DA EFFETTUARE NELL'ANNO 2026 SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

dPCM 29 marzo 2022 (budget 2020)	n. 88 unità nell'area dei Funzionari mediante concorso (nota prot. n. 141368 del 23/12/2025)
dPCM 11 maggio 2023 (budget 2022)	n. 3 dirigenti di II fascia mediante mobilità; n. 25 unità nell'area delle Elevanti professionalità mediante concorso (nota prot. n. 140426 del 19/12/2025)
dPCM 10 novembre 2023 (budget 2023)	n. 5 dirigenti di II fascia mediante mobilità e 76 unità nell'area dei funzionari mediante mobilità (nota prot. n. 140427 del 19/12/2025); n. 13 unità nell'area degli Assistenti mediante concorso (nota prot. n. 132378 del 02/12/2025)
dPCM 29 gennaio 2025 (budget 2024)	n. 31 unità nell'area delle Elevanti professionalità mediante PEV (nota prot. n. 142170 del 24/12/2025)

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2026 SU LEGGI IN DEROGA

decreto legge n.4/2022, art. 21 bis c. 3:	n. 100 unità nell'area dei Funzionari mediante concorso; n. 36 unità nell'area degli Assistenti mediante concorso
decreto legge n. 36/2022, art. 18bis, c.11:	n. 10 unità nell'area dei Funzionari mediante concorso
legge n. 130/2022, art. 1, c.11:	n. 10 unità nell'area dei Funzionari mediante concorso
decreto legge n.68/2022, art. 12, c.1sexies:	n. 25 unità nell'area dei Funzionari mediante concorso
decreto legge n.44/2023, art. 1, c.2 e 3	n. 5 unità nell'area dei Funzionari mediante concorso
decreto legge n.25/2025, art. 17-ter:	n. 1 dirigenti di I fascia + n. 2 dirigenti di II fascia + n. 5 Elevanti professionalità + n. 10 unità nell'area dei Funzionari + n. 5 unità nell'area degli assistenti
decreto legge n.25/2025, art. 18, c.1, lett. b):	n. 11 Elevanti professionalità + 4 unità nell'area dei funzionari
decreto legge n.25/2025, art. 18, c.3:	n. 4 dirigenti di I fascia
legge n.199/2025, art. 1, c. 264:	n. 5 dirigenti di II fascia + 10 unità nell'area dei funzionari

Allegato “Bandire ed assumere 2026”

Referente: dott. Riccardo Celi n. telefono: 0647618326 E-mail PEC: dep.dag@pec.mef.gov.it	AMMINISTRAZIONE Ministero dell'Economia e delle Finanze	Budget anno 2026 Dir. I fascia	Budget anno 2026 Dir. II fascia + Aree
		178.360,50	14.875.544,46

Assunzioni e Progressioni tra le aree da autorizzare con DPCM su budget 2026-cessazioni 2025												
Dirigenti	FASCIA	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGRESSIONI SU BUDGET 2026 - CESSAZIONI 2025 Valore Indicato nella Tab. 4	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO (indicare n° unità per ogni tipologia)						Unità da assumere annualità 2026	Valore finanziario Unità da assumere annualità 2026	
				Corso-concorso SNA (ed. XI)	Concorso pubblico	Scorrimento graduatorie	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001 - 30 %	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001 - 15 %	Incarichi dirigenziali a valere sul turnover			Mobilità da altre PPAA
				PRIMA	SECONDA							
		89.180,25	2							2	178.360,50	
		69.890,04	12	6	2				4	12	838.680,48	
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE		Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGRESSIONI SU BUDGET 2026 - CESSAZIONI 2025 Valore Indicato nella Tab. 4	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO (indicare n° unità per ogni tipologia)						Unità da assumere annualità 2026	Valore finanziario Unità da assumere annualità 2026	
				Concorso pubblico	Scorrimento graduatorie	Stabilizzazioni	Mobilità da altre PPAA	Apprendistato	Prog. tra le aree "in deroga" previste da CCNI a valere sul turnover	Prog. tra le aree (art. 52 d. lgs. 165/2001)		
	Area EP	100.532,52	16	16							16	1.608.520,32
	Area EP - Progressioni tra le aree	62.129,94	0								0	-
	Area Funzionari	38.402,58	169		53	55	61				169	6.490.036,02
	Area Funzionari - Progressioni tra aree	6.781,46	140							140	140	949.404,40
	Area Assistenti	31.621,12	115		40	30	45				115	3.636.428,80
	Area Assistenti - Progressioni tra aree	1.569,65	15							15	15	23.544,75
	Area Operatori	30.051,47	0								0	-
	TOTALE		469								469	13.724.975,27

Allegato “Assunzioni 2027”

Referente: dott. Riccardo Celi n. telefono: 0647618326 E-mail PEC: dcp.dag@pec.mef.gov.it	<i>AMMINISTRAZIONE</i>	Budget anno 2027 Dir I fascia	Budget anno 2027 Dir II fascia+Aree
	Ministero dell'Economia e delle Finanze	267.540,75	7.883.581,63

Tab. 4.3 - Assunzioni programmate anno 2027																	
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzion e totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati	Unità da assumere ex lege - totali	Unità da assumere sul budget 2027-cessati 2026	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI			
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25					3	3	267.540,75		
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04					3	3	209.670,12		
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzion e di risultato	Retribuzion e totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati	Unità da assumere ex lege - totali	Unità da assumere sul budget 2027-cessati 2026	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI			
	EP	37.520,70	375,18	29.000,00	6.000,00	72.895,88	27.636,64	100.532,52					0	0,00			
	EP (PV) (7)							62.129,94					0	0,00			
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58				103	103	3.955.465,74			
	Funzionari (PV)							6.781,46				60	60	406.887,60			
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12				78	78	2.466.447,36			
	Assistenti (PV)							1.569,65					0	0,00			
Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47					0	0,00				
TOTALE												0	0	0	247	247	7.306.011,57
																	<i>DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI</i>
Assunzioni su BUDGET 2027 (cessazioni 2026) - Dir. I fascia												3					267.540,75
Assunzioni su BUDGET 2027 (cessazioni 2026) - Dir. II fascia + Aree												244					7.038.470,82
Assunzioni su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati												0					0,00
Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.												0					0,00
Assunzioni ex lege												0					0,00

Allegato "Assunzioni 2028"

Referente: dott. Riccardo Celi n. telefono: 0647618326 E-mail PEC: dcp.dag@pec.mef.gov.it	<i>AMMINISTRAZIONE</i>	Budget anno 2028 Dir I fascia	Budget anno 2028 Dir II fascia+Aree
	Ministero dell'Economia e delle Finanze	178.360,50	10.770.023,76

Tab. 4.4 - Assunzioni programmate anno 2028

DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati	Unità da assumere ex lege - totali	Unità da assumere sul budget 2028-cessati 2027	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
		PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25				2	2
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04				17	17	1.188.130,68
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzion e di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati	Unità da assumere ex lege - totali	Unità da assumere sul budget 2028-cessati 2027	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	EP	37.520,70	375,18	29.000,00	6.000,00	72.895,88	27.636,64	100.532,52					0	0,00
	EP (PV)							62.129,94					0	0,00
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58				143	143	5.491.568,94
	Funzionari (PV)							6.781,46					0	0,00
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12				123	123	3.889.397,76
	Assistenti (PV)							1.569,65					0	0,00
Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47					0	0,00	
	TOTALE								0		0	285	285	10.747.457,88
												<i>DI CUI TOTALE UNITA'</i>	<i>DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI</i>	
Assunzioni su BUDGET 2028 (cessazioni 2027) - Dir. I fascia												2	178.360,50	
Assunzioni su BUDGET 2028 (cessazioni 2027) - Dir. II fascia + Aree												283	10.569.097,38	
Assunzioni su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati												0	0,00	
Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.												0	0,00	
Assunzioni ex lege												0	0,00	

Allegato “Solo bandire 2027/2028”

Referente: dott. Riccardo Celi	<i>AMMINISTRAZIONE</i>
n. telefono : 0647618326	Ministero dell'Economia e delle Finanze
E-mail PEC:dcp.dag@pec.mef.gov.it	

Tab. 4.5 - Autorizzazione solo a bandire							
Dirigenti	FASCIA	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità da assumere 2027 con concorso	Unità da assumere 2028 con concorso	Valore finanziario unità da assumere	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO	
		PRIMA	89.180,25			-	Concorso pubblico
		SECONDA	69.890,04			-	
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE		Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità da assumere 2027 con concorso	Unità da assumere 2028 con concorso	Valore finanziario unità da assumere	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO	
Area EP		100.532,52			-	Concorso pubblico	
Area Funzionari		38.402,58			-		
Area Assistenti		31.621,12			-		
Area Operatori		30.051,47			-		
		TOTALE	0	0	-		

Allegato “Assunzioni legge n. 68 del 1999”

Al fine di adempiere all’obbligo occupazionale¹ previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di questo Ministero, è prevista, nel corso dell’anno 2026, l’assunzione di complessive 66 unità di personale appartenente alle categorie protette di cui all’art.1 della citata legge 68/99 da assegnare presso gli Uffici del MEF aventi sede nelle sottoelencate città:

Provincia	Numero Scoperture	Da assumere con procedure in corso	Nuovi posti da avviare	Totale da assumere
AGRIGENTO	1		1	1
BELLUNO	1		1	1
BOLOGNA	2		2	2
BRINDISI	2	1	1	2
CAGLIARI	4	4	0	4
CALTANISSETTA	1		1	1
FROSINONE	2		2	2
GENOVA	1		1	1
LATINA	1		1	1
LECCE	1		1	1
MILANO	3	2	1	3
MODENA	1		1	1
PIACENZA	1		1	1
RIETI	1		1	1
ROMA	38	27	11	38
ROVIGO	1	1	0	1
SASSARI	1		1	1
SAVONA	1		1	1
SIENA	1		1	1
SIRACUSA	1		1	1
TREVISO	1		1	1
Totali		35	31	66

Tale obbligo assunzionale è scaturito dall'invio al Ministero del Lavoro del Prospetto informativo disabili al 31/12/2025 (PID 2025), nel quale, come ogni anno, si è ritenuto opportuno usufruire della compensazione territoriale regionale tra le province con un numero di disabili in esubero e le province della stessa regione dove è emersa una situazione di carenza, così come previsto dall'art. 5 della legge 68/99.

Per quanto concerne il triennio 2026/2028 si prevede l'assunzione, in via approssimativa, di 90 unità di personale appartenente alle categorie protette di cui all'art.1 della citata legge 68/99.

Nel PID 2025 risulta, inoltre, un esubero complessivo a livello nazionale pari a 30 unità per quanto riguarda il personale appartenente alle categorie protette di cui all'art. 18 della legge 68/99.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



1

Sezione 3) Organizzazione e Capitale Umano Azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale del MEF (2026-2028)			
Programmazione Base: Presupposto per abilitare: + Performance - rischi + Valore pubblico			
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: <ul style="list-style-type: none"> 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 (Salute organizzativa)

3.1 Struttura organizzativa

L'assetto organizzativo del Ministero dell'economia e delle finanze è articolato su sei Dipartimenti:

- [Dipartimento del Tesoro;](#)

- [Dipartimento dell'Economia;](#)

- [Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;](#)

¹ Fonte: LINEE GUIDA 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO

- [Dipartimento delle Finanze](#);

- [Dipartimento della Giustizia Tributaria](#);

- [Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi](#)

A livello territoriale sono presenti le seguenti unità organizzative:

- [Ragionerie territoriali dello Stato](#), che dipendono dal Dipartimento della [Ragioneria Generale dello Stato](#) ed esercitano nei confronti degli organi decentrati e degli uffici periferici delle amministrazioni dello Stato il controllo di regolarità amministrativa e contabile sugli atti dai quali derivino effetti finanziari per il bilancio dello Stato, la vigilanza su enti, uffici e gestioni a carattere locale e le altre competenze necessarie per il funzionamento dei servizi;
- Uffici di Segreteria delle [Corti di Giustizia Tributaria di Primo e di Secondo Grado](#), che dipendono dal [Dipartimento della Giustizia Tributaria](#) e svolgono attività di preparazione dell'udienza e assistenza ai collegi giudicanti e attività amministrative proprie.

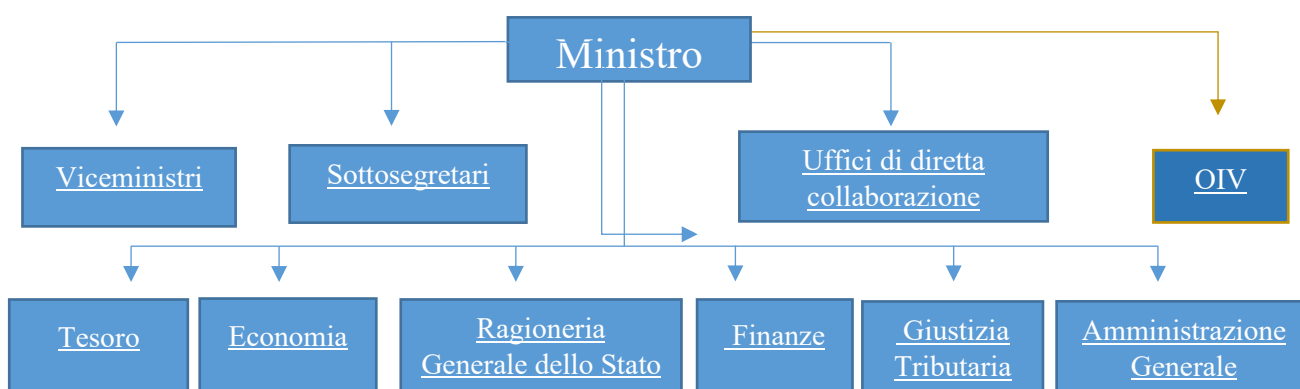
Sono, inoltre, previsti gli [Uffici Centrali del Bilancio](#) presso i Ministeri, che si occupano di esercitare, anche a campione, il controllo di regolarità amministrativa e contabile oltre ad altre funzioni previste dalla legge.

Per approfondimenti e riferimenti normativi:

<https://www.mef.gov.it/ministero/ruolo/organizzazione.html>

3.1.1. L'organigramma

Figura 1 - 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 (I e II fascia).

Alla data del 1° gennaio 2026 la dotazione organica risulta pari a:

- ▶ 100 unità di livello generale – Dirigenti di I fascia
- ▶ 694 unità di livello non generale – Dirigenti di II fascia

La composizione del personale dirigenziale in servizio al 31 dicembre 2025 consta di 91 dirigenti di I fascia e 621 dirigenti di II fascia, ripartiti per genere e Dipartimento come segue:

Tabella 1 - Personale dirigenziale in servizio al 31/12/2025 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	5	5	1	23	17	4	3	8	1	3	1			5	5	2	2	91
Dirigenti di II fascia	30	31	13	17	143	127	38	38	35	26	8	9	16	20	22	30	9	9	621
Totale	36	36	18	18	166	144	42	41	43	27	11	10	16	20	27	35	11	11	712

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 2025, distinte per i sei dipartimenti ministeriali e le rispettive tipologie.

Tabella 2 - Posizioni organizzative 2025 distinte per Dipartimenti e tipologia

Tipo posizione	DT		DE		RGS				DF		DGT				DAG		Totale		
	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							1	158	93					47	53			205	147
B	21	22	7	6	55	43			21	10	15	11				31	21	150	113
C		4	3	4	44	20			5	11	1	3				13	13	66	55
Totale complessivo	21	26	10	10	99	64	158	93	26	21	16	14	47	53	44	34	421	315	

3.1.3 Dimensione delle unità organizzative

Il personale in servizio² al MEF al 31 dicembre 2025 registra 9.883 unità in servizio, di cui 9.171 unità di personale non dirigenziale appartenente alle Aree e 712 unità di personale dirigenziale distribuito tra prima e seconda fascia. Le politiche di reclutamento attuate nel corso del 2025, al netto delle cessazioni intervenute nel medesimo periodo, fanno registrare un incremento di 264 unità totali, di cui 48 unità di personale dirigenziale, rispetto agli omologhi dati al 31 dicembre 2024.

² Il personale in servizio è computato secondo la posizione economica ricoperta.

Grafico 1 - Personale in servizio al 31.12.2025 distinto per qualifica

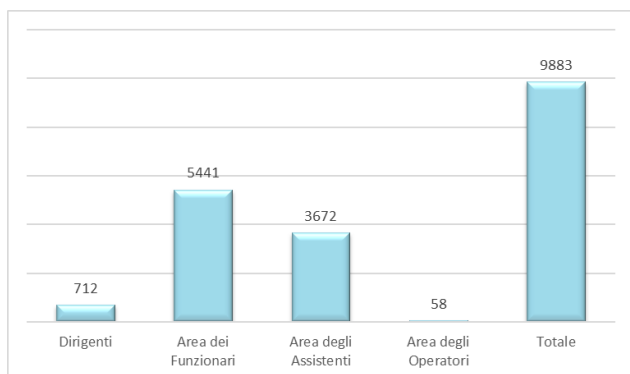
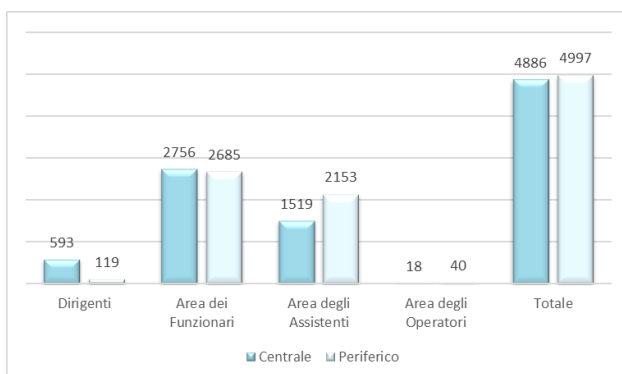


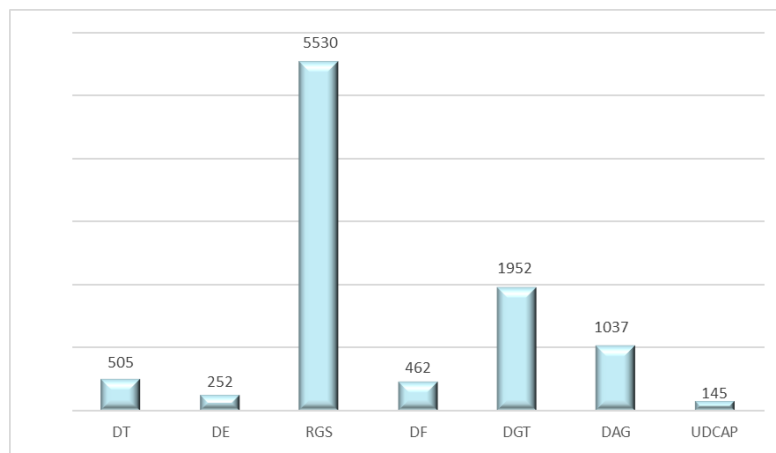
Grafico 2 - Personale in servizio al 31.12.2025 distinto per sedi



Come si evince dal Grafico 2, il personale MEF in servizio risulta parimenti distribuito tra gli Uffici centrali che hanno sede a Roma (4886 unità complessive) e gli Uffici periferici, Ragionerie territoriali dello Stato e Corti di Giustizia tributaria (4997 unità complessive), dislocati nei Capoluoghi di Provincia.

Nel dettaglio, il personale dell'Area dei Funzionari è presente quasi uniformemente, con lieve prevalenza negli Uffici centrali (2756 unità); mentre il personale dell'Area degli Assistenti è presente in larga parte negli Uffici periferici (2153 unità). L'Area degli Operatori è sempre meno numerosa all'interno del MEF, pur registrando una maggiore presenza presso le sedi periferiche (40 unità).

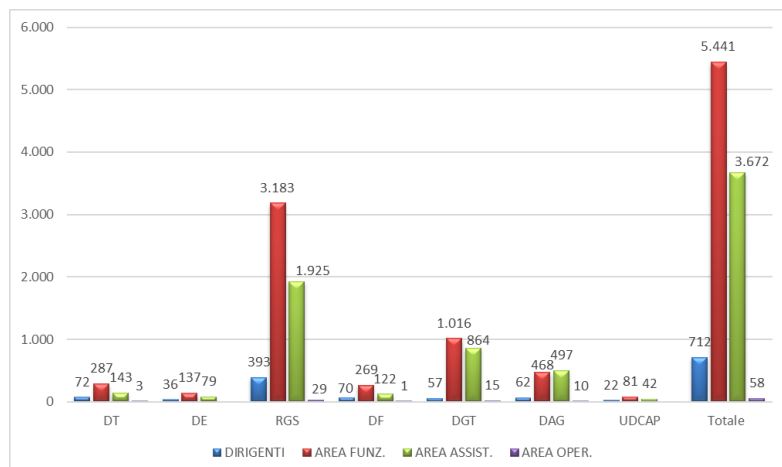
Grafico 3 - Personale in servizio distinto per Dipartimento



Come mostra il Grafico 3, il personale in servizio al MEF è concentrato soprattutto nei Dipartimenti con articolazioni territoriali, in particolare presso la Ragioneria Generale dello Stato (RGS), che comprende anche il personale in servizio presso le Ragionerie Territoriali dello Stato, e presso il Dipartimento della Giustizia

Tributaria (DGT), che include il personale delle Corti di Giustizia di Primo e Secondo Grado. Seguono, per consistenza, il Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG) e, con numeri più contenuti, il Dipartimento del Tesoro (DT), il Dipartimento delle Finanze (DF), il Dipartimento dell'Economia (DE) e gli Uffici di diretta collaborazione con l'Autorità politica (UDCAP).

Grafico 4 - Personale in servizio distinto per Dipartimenti e qualifica

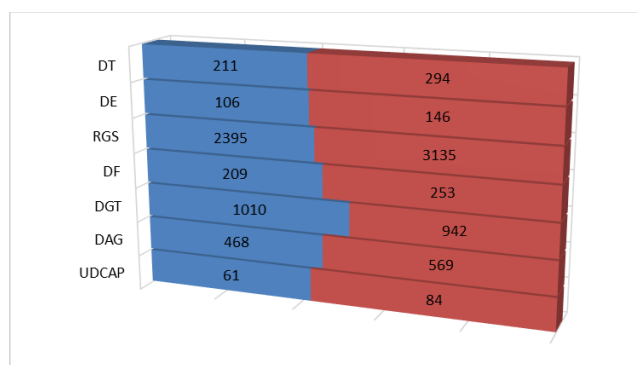


Il Grafico 4 mostra la ripartizione del personale per Area di appartenenza all'interno dei diversi Dipartimenti.

All'esito di politiche di reclutamento da tempo mirate verso le Aree più professionalizzate, la maggior parte del personale appartiene all'Area dei Funzionari (totale 5441), soprattutto presso RGS e DGT, come mostrato nel

Grafico 1. In tutti i Dipartimenti prevalgono i Funzionari, tranne nel DAG, dove gli Assistenti sono leggermente più numerosi.

Grafico 5 - Personale in servizio distinto per Dipartimento e genere



Il Grafico 5 mostra la ripartizione del personale in servizio al MEF distinto per genere e per Dipartimenti: il personale femminile (tot. 5423) risulta maggioritario rispetto al personale maschile (tot. 4460) in tutti i Dipartimenti, ad eccezione del DGT.

Di seguito, la Tabella 3 riporta la ripartizione del personale tra le Famiglie Professionali istituite nel 2023.

Tabella 3 - Personale in servizio distinto per Dipartimenti e Famiglie Professionali

Qualifica e Famiglia	DT	DE	RGS	DF	DGT	DAG	UDCAP	totale
Dirigenti I fascia	11	6	47	9	4	10	4	91
Dirigenti II fascia	61	30	346	61	53	52	18	621
Elevate Professionalità	0	0	0	0	0	0	0	0
Area dei Funzionari	287	137	3183	269	1016	468	81	5441
FUNZIONARI DATI	19	1	107	39	30	29		225
FUNZIONARI ECONOMICO FINANZIARIO CONTABILI	120	56	1512	35	111	71	15	1920
FUNZIONARI GIURIDICO AMMINISTRATIVI E ORGANIZZ.	147	80	1503	143	815	345	31	3064
FUNZIONARI TECNICI	1		38	6	17	22	1	85
NON APPLICABILE*			23	46	43	1	34	147
Area degli Assistenti	143	79	1925	122	864	497	42	3672
ASSISTENTI AMMINISTRATIVO-ECONOMICI	131	77	1781	107	785	415	36	3332
ASSISTENTI TECNICO-INFORMATICI	12	2	126	11	48	76		275
NON APPLICABILE*			18	4	31	6	6	65
Area degli Operatori	3	0	29	1	15	10	0	58
OPERATORI SERVIZI GENERALI, AMM. E SERVIZI TECNICI	3		29	1	15	10		58
Totale	505	252	5530	462	1952	1037	145	9883

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)

Parte Generale	<p>Nella parte generale vengono riportati, anche in allineamento al 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 <i>co-working</i>);• condizionalità e fattori abilitanti;• obiettivi del Ministero;• contributi al miglioramento della <i>performance</i> in termini di efficienza e di efficacia.
Parte Funzionale	<p>Nella parte funzionale vengono rappresentate, in risposta alle eventuali condizioni ostative allo sviluppo del lavoro a distanza, sotto forma tabellare, le azioni organizzative agili direttamente funzionali a realizzare gli obiettivi di Valore Pubblico, con l'indicazione dei seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none">• nome dell'azione organizzativa agile;• codici obiettivi VP, al fine di garantire l'integrazione con gli obiettivi di Valore Pubblico del Ministero;• area organizzativa responsabile;• contributori esterni e/o interni al Ministero;• tempi di realizzazione delle azioni organizzative agili;• indicatori delle azioni organizzative agili funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico pianificati (con individuazione della dimensione, della formula, della <i>baseline</i>, dei <i>target</i>, della fonte dei dati e del soggetto responsabile).

PARTE GENERALE

3.2.1 Sviluppo dei modelli organizzativi del lavoro a distanza nel Ministero

Al fine di promuovere una cultura gestionale orientata ai risultati e di adottare modelli organizzativi improntati ai principi di flessibilità, autonomia e responsabilizzazione, il MEF ha pianificato e attuato anche nel corso del 2025 iniziative dirette a garantire il benessere organizzativo, mettendo al centro le persone e mirando alla valorizzazione delle competenze e al miglioramento della *performance*.

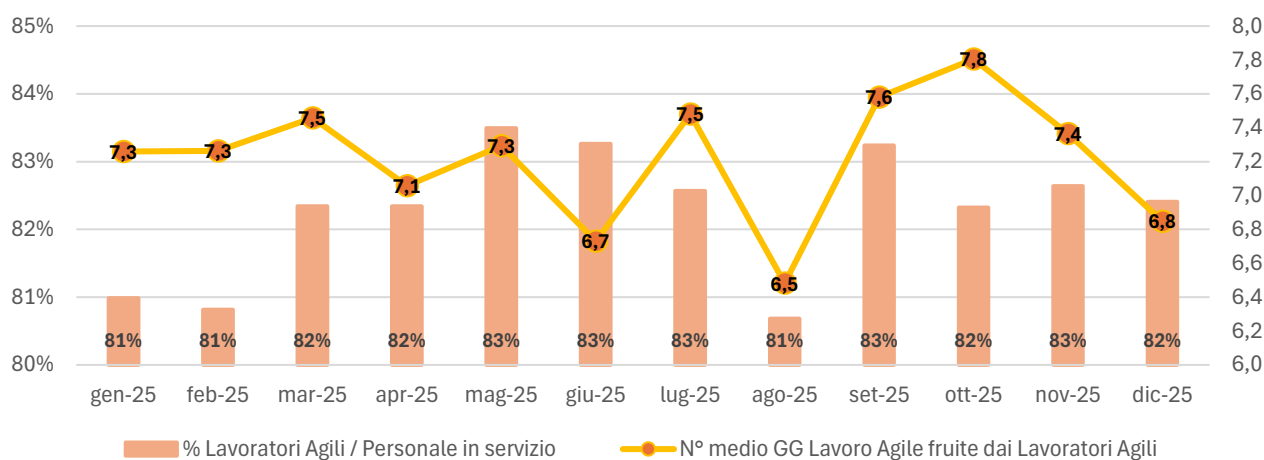
In questo contesto di gestione efficace e dinamica delle risorse umane si inquadra l'adozione di modelli organizzativi quali il lavoro agile ed il *co-working*, strumenti fondamentali per promuovere da un lato l'efficienza operativa e la trasformazione digitale dell'Amministrazione, dall'altro il benessere e l'equilibrio vita-lavoro del personale.

Sono di seguito illustrati i livelli di attuazione dei vari modelli di lavoro a distanza adottati dal Ministero, basati su un modello di lavoro ibrido "*smart organization*", che combina presenza e remoto, promuovendo sostenibilità, autonomia, responsabilizzazione e orientamento ai risultati.

3.2.2 La diffusione del lavoro agile nel Ministero

Il lavoro agile ha assunto ormai un ruolo fondamentale nell'organizzazione del lavoro e nel processo di incremento della produttività, contribuendo dunque alla creazione di Valore Pubblico del Ministero. Nel Grafico sottostante si riporta la percentuale di lavoratori agili per ciascun mese del 2025, 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 riferimento, nonché il corrispondente numero medio di giornate di lavoro agile fruito dal personale per ogni mese del 2025.

Grafico 6 - Personale e giorni di lavoro agile fruiti nel 2025³



La regolamentazione interna del lavoro agile è definita con una specifica *“Policy sul lavoro a distanza”*, riferita alle Strutture centrali e territoriali del Ministero e oggetto di diverse proroghe al fine di garantire la continuità applicativa dell'istituto.

La *policy* definisce le modalità di accesso al lavoro agile, specificando che l'adesione ha natura consensuale e volontaria, potendosene avvalere il personale che ne faccia richiesta, purché sia adibito, anche solo in parte, ad attività espletabili in modalità agile⁴.

Al fine di garantire un'amministrazione inclusiva e attenta alle esigenze del proprio personale, trova inoltre applicazione una disciplina *ad hoc* per i dipendenti che si trovino nella condizione di *“maggiore esposizione ai rischi per la salute”*, i quali possono lavorare in modalità agile anche continuativamente fino al perdurare delle medesime situazioni di salute, derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Nella Tabella e nel Grafico che seguono si riporta la ripartizione anche per genere dei giorni in lavoro agile accordati al personale in condizione *“di maggiore esposizione ai rischi per la salute”*.

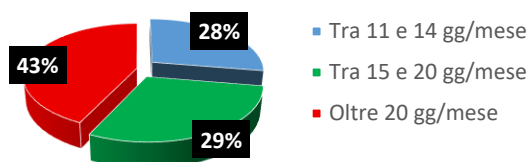
³ Fonte dati sistema informativo SIAP.

⁴ Determina prot. n. 103781 del 14 ottobre 2020.

Tabella 4 - Giorni L.A. accordati al personale in condizione di maggiore esposizione ai rischi per la salute

Giornate accordate	Donna	Uomo	Totale
Tra 11 e 14 gg/mese	28%	26%	28%
Tra 15 e 20 gg/mese	31%	26%	29%
Oltre 20 gg/mese	40%	48%	43%

Grafico 7 - Ripartizione giorni L.A. accordati al personale in condizione di maggiore esposizione ai rischi per la salute



Al fine di offrire una panoramica completa sulla diffusione del lavoro agile presso il MEF, i Grafici e la Tabella seguenti presentano dati riferiti al 2025. In particolare, sono illustrati la suddivisione per genere del personale in regime di lavoro agile, il numero di giorni di lavoro agile accordati e fruiti, la relativa distribuzione percentuale e un confronto tra l'andamento delle giornate medie mensili fruiti nel 2024 e nel 2025.

Grafico 8 - Lavoratori agili per genere 2025

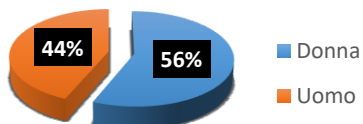


Grafico 9 - Giornate di lavoro agile fruiti per genere 2025

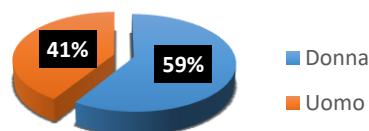
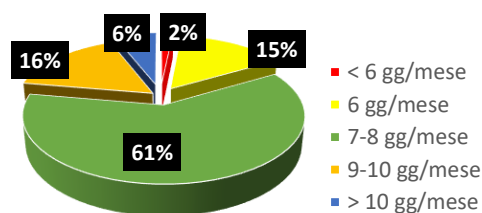


Tabella 5 - Giorni L.A. accordati al personale⁵

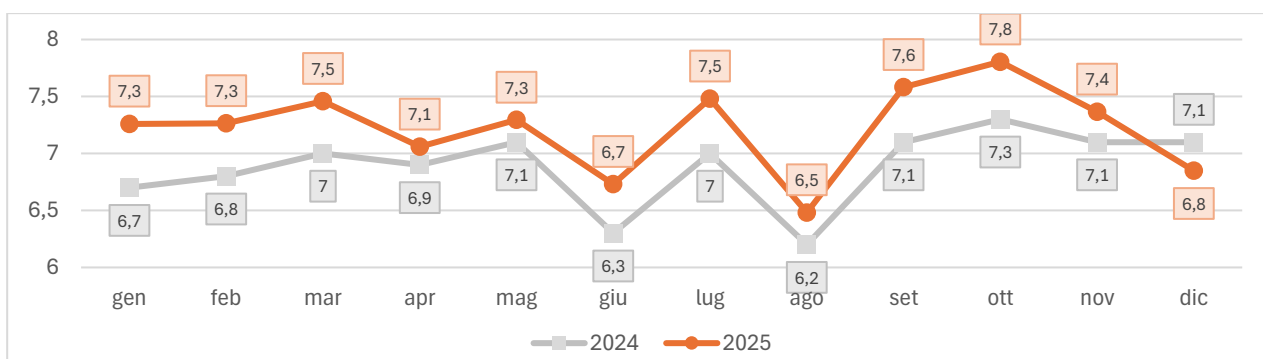
Giornate concordate	Donna	Uomo	Totale
< 6 gg/mese	1%	2%	2%
6 gg/mese	14%	17%	15%
7-8 gg/mese	61%	60%	61%
9-10 gg/mese	17%	16%	16%
> 10 gg/mese	7%	5%	6%

Grafico 10 - Ripartizione in % giorni L.A. accordati



⁵ Fonte dati applicativo lavoro agile.

Grafico 11 - N° medio GG Lavoro Agile fruito dai Lavoratori Agili 2024 vs 2025



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.

Tabella 6 - Soggetti principali, le strutture, i processi e gli 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 per l'attuazione 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 (adozione nuova <i>policy</i> lavoro agile).	x				2026
	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" (PIAO).			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

Un'amministrazione attrattiva, performante e innovativa deve essere in grado di rispondere alle esigenze dei propri *stakeholder* e di garantire *standard* qualitativi elevati in relazione alla propria *mission* istituzionale.

In quest'ottica si inquadra il modello organizzativo del *co-working* adottato dal MEF, finalizzato alla creazione di spazi di *co-working* per consentire ad un contingente di personale del Ministero di svolgere, la prestazione lavorativa presso sedi diverse da quella dell'Ufficio di assegnazione (sedi territoriali delle RTS e delle CGT).

A seguito degli ottimi risultati in fase di sperimentazione e attuazione, l'Amministrazione ha provveduto a disciplinare l'istituto attraverso una "*Policy sul co-working*", oggetto di proroga per garantirne la continuità, e ha incrementato le sedi disponibili ed il numero di dipendenti beneficiari.

Nel 2025 l'Amministrazione ha pubblicato un nuovo "*Avviso di manifestazione di interesse al co-working*", corredato dagli elenchi recanti i posti residui disponibili presso le RTS e le CGT per un totale di posti disponibili che supera le 1.000 unità (732 posti residui disponibili nelle RTS e 335 nelle CGT).

La seguente Tabella riepiloga i dati del personale ammesso al *co-working* per genere e fascia di età, da cui si evince la diffusione del modello organizzativo. Il successivo Grafico evidenzia il trend in crescita nel triennio 2023-2025.

Tabella 7 - Personale ammesso al co-working

	1° avviso del 22 /02/2024			2° avviso del 14/06/2024			3° avviso del 04/06/2025			Totale complessivo
	D	U	Tot	D	U	Tot	D	U	Tot	
Fino a 35 anni	35	18	53	4	6	10	33	35	68	131
Da 36 a 50 anni	112	110	222	20	22	42	48	52	100	364
Oltre 50 anni	40	45	85	18	9	27	37	18	55	167
Totale	187	173	360	42	37	79	118	105	223	662

Grafico 12 - Trend Personale MEF in co-working

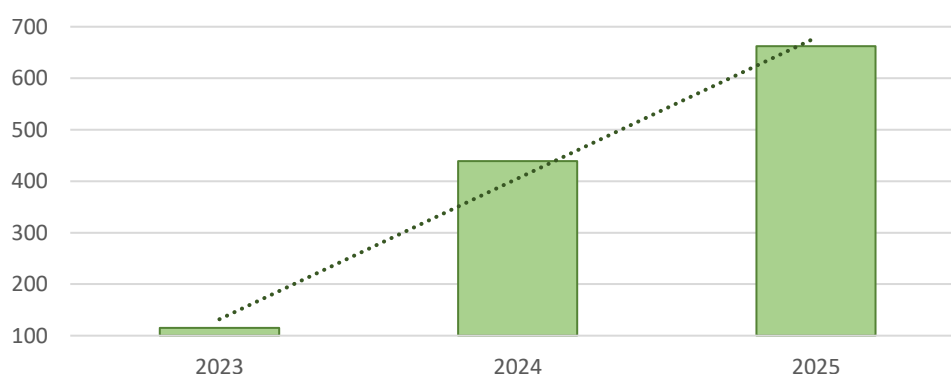


Grafico 13 - Personale ammesso al co-working per genere

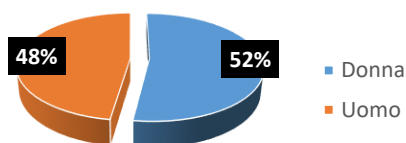
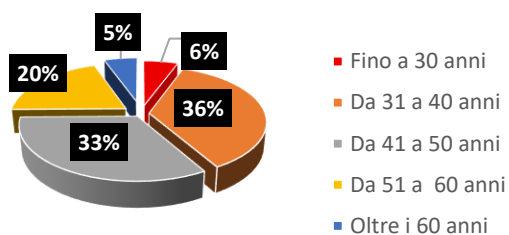


Grafico 14 - Personale ammesso al co-working per fascia di età

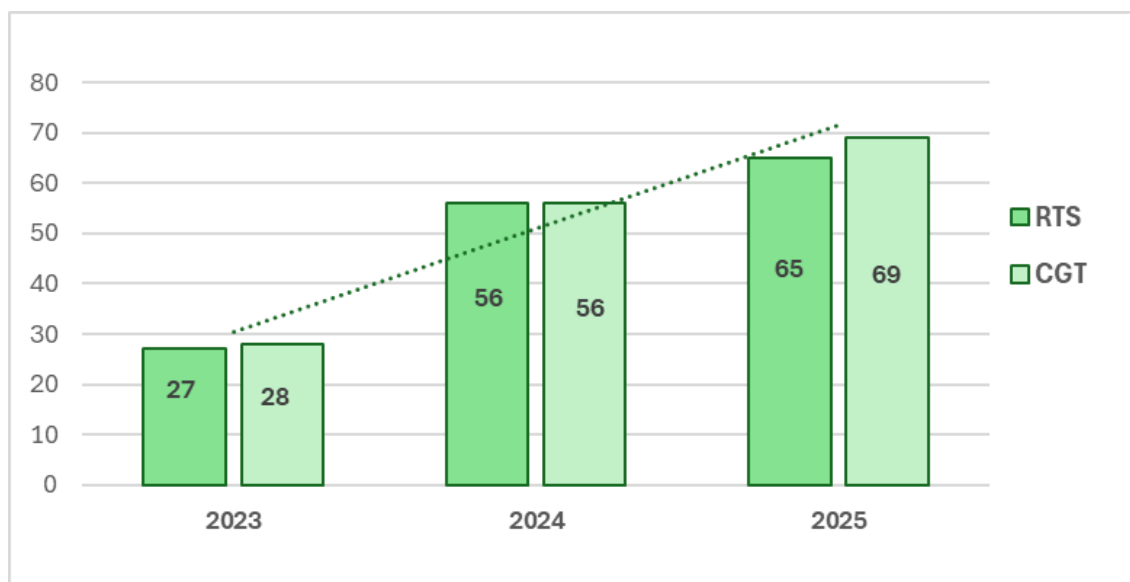


Nella Tabella e nel Grafico sottostanti si evidenzia l'incremento delle sedi coinvolte nell'attuazione del co-working dalla sperimentazione, attraverso la realizzazione di un progetto denominato "Working from anywhere - WFA", fino alla sua concreta evoluzione in un modello organizzativo disciplinato con un'apposita "policy sul co-working".

Tabella 8 - Sedi co-working

Sperimentazione WFA	Co-working disciplinato dalla Policy del 22 febbraio 2024	
2023	2024	2025
Sedi coinvolte: n. 55 di cui • 27 RTS • 28 CG 1° e 2° grado	Sedi coinvolte: n. 112 di cui • 56 RTS • 56 CGT 1° e 2° grado	Sedi coinvolte: n. 134 di cui • 65 RTS • 69 CGT 1° e 2° grado

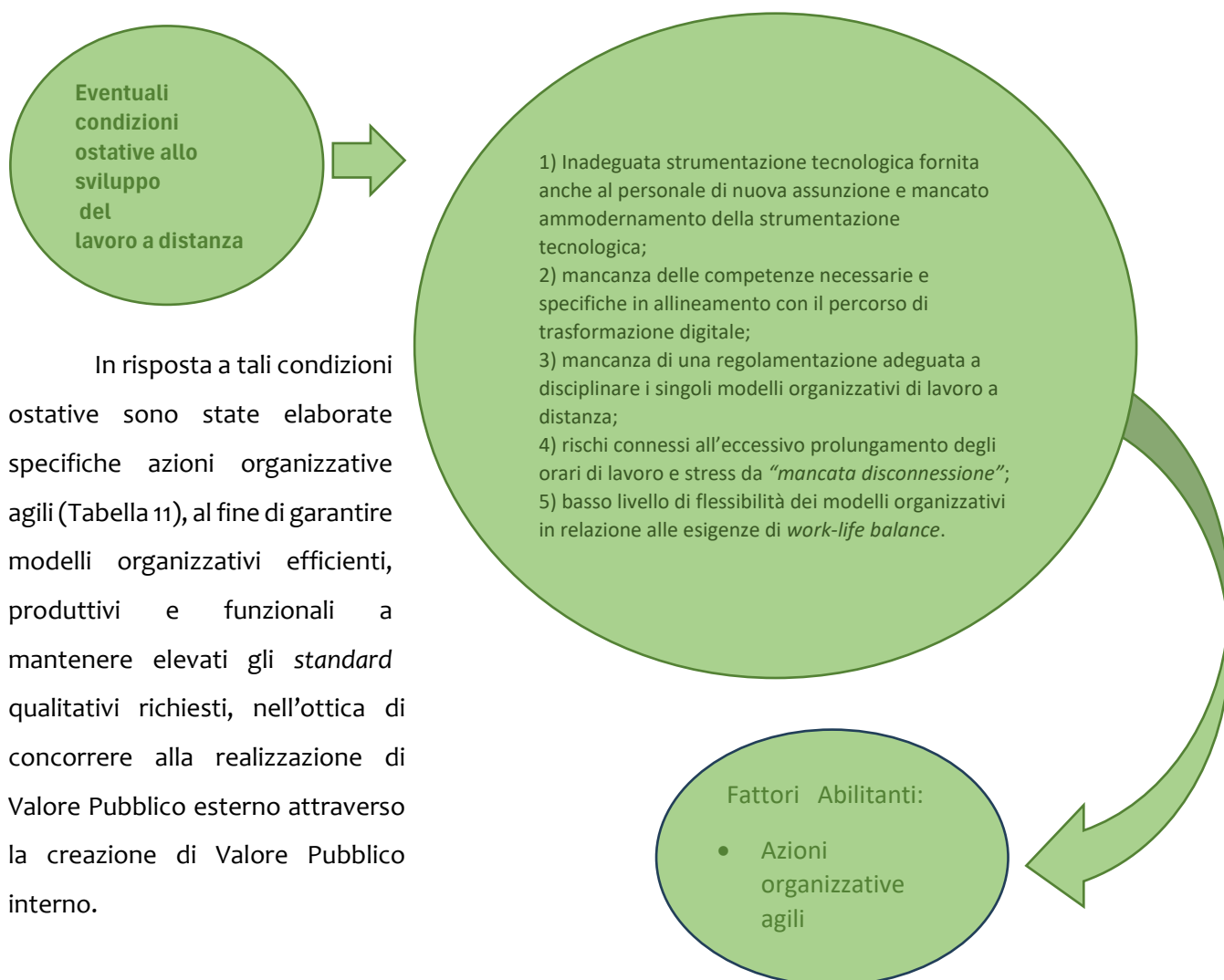
Grafico 15 - Sedi co-working



3.2.5 Condizionalità e fattori abilitanti

L'evoluzione verso modelli organizzativi efficienti richiede un processo di cambiamento integrato di infrastrutture, tecnologia, cultura, competenze e prassi operative, attraverso un percorso diretto ad un complessivo sviluppo organizzativo strutturato che coinvolga diverse dimensioni (lavoratore, organizzazione, servizi, cittadini ed imprese).

L'Amministrazione ha continuato ad investire nello sviluppo dei fattori abilitanti dei modelli organizzativi del lavoro a distanza e alla rimozione delle eventuali condizioni ostative che potrebbero pregiudicarne lo sviluppo efficiente.



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 MEF intende perseguire per il triennio 2026-2028, al fine di continuare a garantire un elevato livello di salute organizzativa, professionale e digitale all'interno del proprio contesto lavorativo e per i propri *stakeholder*.

Tabella 9 - Obiettivi e azioni (2026-2028)

Obiettivi	Azioni (2026/2028)
SALUTE ORGANIZZATIVA	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 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. 	<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 neolaureati 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 ad una programmazione mirata e di realizzazione dei 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 anche in termini di miglioramento dell'azione amministrativa. Elaborazione e diffusione nell'organizzazione MEF di specifiche survey.</p>
SALUTE PROFESSIONALE	
<ul style="list-style-type: none"> Azioni dirette a sensibilizzare nonché ad accrescere specifiche competenze del personale attraverso una formazione mirata. 	<p>Formazione in materia di <i>cybersicurezza</i>, modelli organizzativi e digitalizzazione per una formazione continua, in allineamento con le attuali esigenze connesse alla transizione digitale.</p>
SALUTE DIGITALE	
<ul style="list-style-type: none"> Miglioramento del processo di monitoraggio del lavoro a distanza attraverso l'adeguamento delle modalità di accesso al lavoro agile e di verifica dello stato di attuazione del <i>co-working</i>. Rafforzamento del percorso di transizione digitale in una logica di accelerazione dell'innovazione nella Pubblica amministrazione. 	<p>Aggiornamento dell'applicativo e della connessa piattaforma di monitoraggio, in allineamento con la <i>policy</i> sul lavoro agile e miglioramento della banca dati per una verifica dello stato di attuazione del <i>co-working</i>.</p> <p>Potenziamento delle competenze digitali e della diffusione di tecnologie, assicurando un'adeguata e moderna strumentazione tecnologica al personale in servizio e di nuova assunzione (pc portatili, connessione internet, firma digitale); presenza di un <i>Help Desk</i> 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

Per garantire un effettivo e concreto miglioramento della *performance* individuale ed organizzativa, è stato assicurato un continuo monitoraggio dell'attività svolta dal personale che usufruisce dei modelli organizzativi adottati dal Ministero, attraverso una rendicontazione periodica e dettagliata.

L'introduzione e lo sviluppo dei modelli innovativi di organizzazione del lavoro hanno permesso di realizzare molteplici benefici per il MEF e per il personale, con risvolti positivi sul miglioramento della *performance*.

Si riportano nella tabella che segue alcuni benefici derivanti dall'attuazione del lavoro agile e del *co-working* nel MEF, i quali concorrono direttamente alla produzione di Valore Pubblico interno e, quindi, indirettamente alla creazione di Valore Pubblico esterno generato dal Ministero.

- sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato;
- promozione e uso di tecnologie digitali più innovative nei processi decisionali ed organizzativi;
- maggiore autonomia organizzativa e responsabilizzazione del personale coinvolto;
- valorizzazione delle persone e del senso di fiducia e di appartenenza all'amministrazione;
- riduzione di alcune forme di assenteismo;
- riduzione degli spostamenti per raggiungere la sede di lavoro, con impatto in termini economici e di benessere individuale;
- migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in ragione della flessibilità organizzativa nella gestione della prestazione lavorativa;
- incremento della motivazione e soddisfazione personale.

VALORE PUBBLICO INTERNO

Il lavoro a distanza, quale misura organizzativa di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, ha reso inoltre più gestibile il lavoro in *full-time* da parte dei dipendenti del MEF, 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*. Il Grafico 16 riporta i dati relativi al personale che usufruisce del *part-time*, evidenziando nel 2025 una ulteriore diminuzione rispetto al 2024. Nella Tabella 10 sono indicate le fasce di età e il genere del personale in *part-time* del Ministero.

Grafico 16 - Personale in part-time

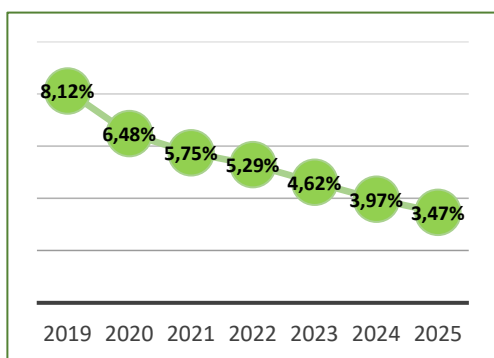


Tabella 10 - Personale in part-time per fasce di età e genere

Fascia di età	Donna	Uomo	Totale
30 - 34	0,4%	0%	0,3%
35 - 39	0,4%	0%	0,3%
40 - 44	0,7%	2%	1%
45 - 49	4%	7%	4%
50 - 54	14%	8%	13%
55 - 59	28%	30%	29%
60 - 64	44%	45%	44%
maggiore di 65	8%	9%	8%
Totale	100%	100%	100%

PARTE FUNZIONALE

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 agili 2026

FATTORI ABILITANTI										
AZIONI ORGANIZZATIVE AGILI					INDICATORI AZIONI ORGANIZZATIVE AGILI					
Nome	Codice obiettivo VP	Area Organizzativa	Contributor	Tempi	Dimensione	Formula	Baseline	Target	Fonte	Responsabile
Garantire una adeguata strumentazione tecnologica (PC portatili e connessione internet) al personale di nuova assunzione	VP1DAG; VP2DAG; VP3DAG; VP4DAG; VP1DT; VP2DT; VP3DT; VP4DT; VP1RGS; VP2RGS; VP3RGS; VP1DF; VP2DF; VP3DF; VP4DF; VP1DGT; VP2DGT	Dipartimenti	DAG	2026	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	-	95%	Dipartimenti	Dipartimenti
Potenziamento delle competenze digitali	VP1DAG; VP2DAG; VP3DAG; VP4DAG; VP1DT; VP2DT; VP3DT; VP4DT; VP1RGS; VP2RGS; VP3RGS; VP1DF; VP2DF; VP1DGT; VP2DGT	DAG	Dipartimenti/SNA	2026	Salute professionale	N. corsi erogati funzionali ad accrescere le digital skills /n. corsi pianificati *100	70%	90%	DAG	DAG/DP
Definizione e adozione di una <i>policy</i> strutturata sul lavoro a distanza	VP1DAG; VP2DAG; VP3DAG; VP4DAG; VP1DT; VP2DT; VP3DT; VP4DT; VP1RGS; VP2RGS; VP3RGS; VP1DF; VP2DF; VP1DGT; VP2DGT	DAG/DP	Dipartimenti	2026	Salute organizzativa	Azioni per la definizione e adozione di una <i>policy</i> sul lavoro a distanza	Avviate	Definite	DAG	DAG/DP
Regolamentazione mediante accordi individuali aventi ad oggetto il lavoro agile	VP1DAG; VP2DAG; VP3DAG; VP4DAG; VP1DT; VP2DT; VP3DT; VP4DT; VP1RGS; VP2RGS; VP3RGS; VP1DF; VP2DF; VP1DGT; VP2DGT	Dipartimenti	DAG /DP Dipartimenti	2026	salute organizzativa	N. accordi sottoscritti di lavoro agile /n. unità personale in servizio*100	80%	83%	DAG /DP	DAG /DP
Prosecuzione dei modelli organizzativi (lavoro agile e <i>co-working</i>) quali strumenti funzionali alle esigenze di <i>work-life balance</i> .	VP1DAG; VP2DAG; VP3DAG; VP4DAG; VP1DT; VP2DT; VP3DT; VP4DT; VP1RGS; VP2RGS; VP3RGS; VP1DF; VP2DF; VP3DF; VP4DF; VP1DGT; VP2DGT	Dipartimenti	DAG /DP Dipartimenti	2026	Salute organizzativa	N. attività realizzate/n. attività pianificate*100	80%	100%	DAG /DP	DAG /DP

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

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

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 2025<ul style="list-style-type: none">▫ Personale di ruolo / in servizio 2025 – 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 01.01.2026▫ Valore finanziario della spesa potenziale massima e del tetto assunzionale▫ Personale cessato al 31.12.2025▫ Stima cessazioni di personale nel triennio 2026/2028 • Strategia di copertura del Fabbisogno Assunzioni 2026<ul style="list-style-type: none">▫ Pianificazione assunzionale 2026/2028▫ Assunzioni obbligatorie ai sensi Legge n. 68/1999 e trattenimenti in servizio
PARTE FUNZIONALE	<p>Le azioni di reclutamento previste nel triennio 2026/2028 concorrono in misura distinta al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico identificati dal Ministero, in linea con la priorità politica concernente l'impulso al processo di trasformazione digitale, innovazione, sviluppo del capitale umano e promozione della transizione ecologica e dell'integrità dell'Amministrazione.</p>

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno 2025

Per l'esercizio delle proprie funzioni e l'erogazione dei servizi (diretti ed indiretti), il Ministero si avvale tanto del personale di ruolo⁶ quanto del personale in servizio⁷.

Per quanto concerne il personale di ruolo, si evidenzia che al 31 dicembre 2025 il personale non dirigente è pari 9.209 unità, mentre il personale dirigenziale conta 581 unità.

Per quanto concerne invece il personale in servizio al MEF al 31 dicembre 2025, il personale non dirigente è pari a 9.171 unità, mentre il personale dirigenziale in servizio conta 712 unità.

Tabella 12 - Personale di ruolo e in servizio al MEF al 31 dicembre 2025

PERSONALE MEF 2025		
Qualifica	Ruolo	Servizio
	Unità	Unità
Dirigenti I fascia	46	91
Dirigenti II fascia	535	621
Tot. Dirigenti	581	712
Tot. Elevate Professionalità	0	0
Funzionario dati	242	225
Funzionari economico finanziario contabili	2005	1920
Funzionari giuridico amm.vi e di organizzaz.	3177	3064
Funzionari Tecnici	87	85
Non definita		147
Tot. Area dei Funzionari	5511	5441
Assistenti amministrativo economici	3361	3332
Assistenti tecnico informatici	278	275
Non definita		65
Tot. Area degli Assistenti	3639	3672
Tot. Area degli Operatori	59	58
Totale Aree	9.209	9.171
Totale Generale	9.790	9.883

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

La distribuzione del personale per genere è illustrata nella tabella sottostante, dalla quale si rileva una maggiore incidenza del personale femminile (5.354 donne in ruolo rispetto a 4.436 uomini e 5.423 donne in servizio rispetto a 4.460 uomini), dato particolarmente evidente nell'Area dei Funzionari. Al contrario, nel personale dirigenziale si osserva una prevalenza maschile sia tra gli addetti in ruolo (319 uomini contro 262 donne) sia tra quelli in servizio (370 uomini contro 342 donne).

⁶ 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).

⁷ 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.

Tabella 13 - Distribuzione del personale per genere

PERSONALE MEF 2025				
Qualifica	Ruolo		Servizio	
	Donna	Uomo	Donna	Uomo
Dirigenti I fascia	16	30	35	56
Dirigenti II fascia	246	289	307	314
Totale Dirigenti	262	319	342	370
Elevate Professionalità	0	0	0	0
Area dei Funzionari	3224	2287	3195	2246
Area degli Assistenti	1842	1797	1861	1811
Area degli Operatori	26	33	25	33
Totale Aree	5.092	4.117	5.081	4.090
Totale Generale	5.354	4.436	5.423	4.460

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 01 gennaio 2026, evidenziando i posti vacanti non coperti e il rispettivo *gap* in percentuale.

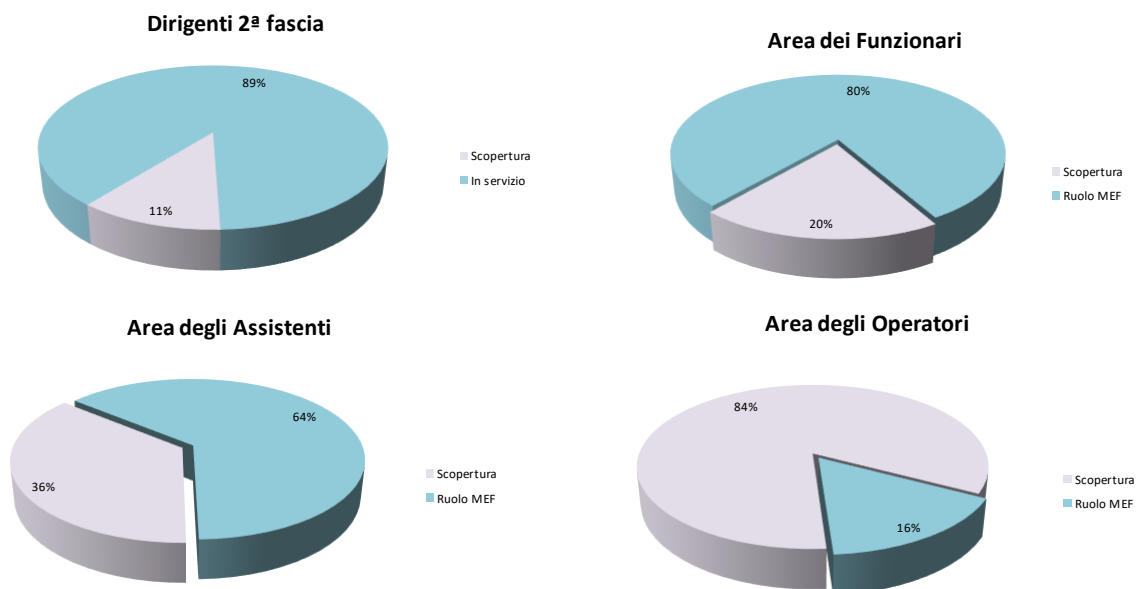
Tabella 14 - Scopertura dotazione organica e personale di ruolo

Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale e Aree	Dotazione Organica di diritto	Personale di ruolo al 31.12.2025	Posti Vacanti (Dotazione organica-personale di ruolo)	Gap %
<i>Dirigenti 1^a fascia</i>	100	46	54	-54,0%
<i>Dirigenti 2^a fascia</i>	694	535	159	-22,9%
Totale Dirigenza	794	581	213	-26,8%
<i>Area delle Elevate Professionalità</i>	154		154	-100,0%
<i>Area dei Funzionari</i>	7.421	5.511	1.910	-25,7%
<i>Area degli Assistenti</i>	4.881	3.639	1.242	-25,4%
<i>Area degli Operatori</i>	144	59	85	-59,0%
Totale Aree	12.600	9.209	3.391	-26,9%
Totale Complessivo	13.394	9.790	3.604	

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 31.12.2025	Posti Vacanti (Dotazione organica-personale in servizio)	Gap %
Dirigenti 1 ^a fascia	100	91	9	-9,0%
Dirigenti 2 ^a fascia	694	621	73	-10,5%
Totale Dirigenza	794	712	82	-10,3%
Area delle Elevate Professionalità	154		154	-100,0%
Area dei Funzionari	7.421	5.441	1.980	-26,7%
Area degli Assistenti	4.881	3.672	1.209	-24,8%
Area degli Operatori	144	58	86	-59,7%
Totale Aree	12.600	9.171	3.429	-27,2%
Totale Complessivo	13.394	9.883	3.511	

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)



3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

➤ Dotazione organica di diritto del MEF al 01.01.2026

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, ha superato la rigidità del tradizionale schema capitarario (per teste) e introdotto una organizzazione che si risolve in un *valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile*, vincolo esterno posto dalla legge che non può essere valicato dal Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (di seguito PTFP).

Tale valore, scomputato dai costi sostenuti dall'Amministrazione per il personale sia di ruolo che 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 e adeguata alle effettive esigenze da soddisfare, grazie anche alla possibilità di effettuare annualmente, a invarianza di oneri, rimodulazioni qualitative e quantitative in considerazione dei reali fabbisogni.

Ciò premesso, mediante il PTFP 2025 del MEF incluso nello scorso PIAO 2025/2027, adottato con decreto ministeriale il 26 maggio 2025 e aggiornato con seguente decreto del 31 dicembre 2025, l'Amministrazione ha integrato ulteriormente i posti istituiti da specifiche disposizioni normative e ha rimodulato il contingente di diritto vigente al 31.12.2024, al fine di implementare la funzionalità degli Uffici periferici del Ministero e di portare a compimento il percorso strategico volto al rafforzamento dell'Area delle elevate professionalità.

Nella Tabella sottostante è riportata la consistenza della dotazione organica di diritto del Ministero dell'economia e delle finanze al 01 gennaio 2026, dando evidenza delle modifiche intervenute a seguito degli ulteriori posti dirigenziali istituiti dalla **Legge 30 dicembre 2025, n. 199**, avente ad oggetto "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028*", ed in particolare all'articolo 1, comma 264, da destinare al Dipartimento delle finanze.

Tabella 16 - Dotazione organica di diritto al 01.01.2026 e rispettivo valore finanziario della spesa potenziale massima

Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale e Aree	Dotazione organica MEF rimodulata al I aggiornamento PIAO 2025-2027 n. unità	Variazione ex L. 199/2025, art. 1, comma 624 (LB 2026)	Dotazione organica di diritto al 01.01.2026 (a) n. unità	Valore unitario (b)	Valore Finanziario Dotazione Organica di diritto al 01.01.2026 (c)= (a*b)
Dirigenti 1 ^a fascia	99	1	100	€ 89.180,25	€ 8.918.025,00
Dirigenti 2 ^a fascia (*)	696	-2	694	€ 69.890,04	€ 48.503.687,76
Totale Dirigenza	795		794		57.421.712,76 €
Area delle Elevate Professionalità	154		154	€ 100.532,52	€ 15.482.008,08
Area dei Funzionari	7.421		7.421	€ 38.402,58	€ 284.985.546,18
Area degli Assistenti	4.881		4.881	€ 31.621,12	€ 154.342.686,72
Area degli Operatori	144		144	€ 30.051,47	€ 4.327.411,68
Totale Aree	12.600		12.600		459.137.652,66 €
Totale Complessivo	13.395		13.394		516.559.365,42 €

Nb (*): non sono conteggiate 8 unità in Fuori Ruolo Istituzionale. Inoltre, l'articolo 5, comma 13, del D.lgs. 4 settembre 2024, n. 134, prevede che l'Amministrazione possa individuare, tra quelli esistenti, un ufficio dirigenziale di livello non generale, o istituirne uno apposito, per l'esercizio delle competenze attribuite a ciascuna Autorità Settoriale Competente (ASC). Per tale ragione, la dotazione organica ministeriale per la dirigenza di seconda fascia riporta tale potenziale unità aggiuntiva.

Con le modifiche normative sopra illustrate, alla data del 01 gennaio 2026, il valore finanziario della dotazione organica del Ministero dell'economia e delle finanze, composta complessivamente da n. **13.394 unità**, è pari a **€ 516.559.365,42**, 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 2018⁸ e in linea con i contratti vigenti⁹, come riportato con i dettagli di costo nell'Allegato "Valore finanziario 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 2025 è pari a **378.321.293,27 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

⁸ «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.

⁹ CCNL 2022-2024 Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 28 ottobre 2025 per il personale dirigenziale e il CCNL 2022-2024 Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 25 gennaio 2025 per il personale non dirigenziale.

al fine di valutarne gli effetti in caso di rientro, per un importo complessivo pari a **11.635.319,31 euro** (riportato nell'Allegato "Comandati out").

Nella seguente Tabella 17 si riporta il valore finanziario dei presenti in servizio con l'aggiunta dell'accantonamento legato ai Comandati Out, per un onere complessivo pari a **389.956.612,58 euro**.

Tabella 17 - Valore finanziario dei presenti in servizio al MEF – anno 2025 (Economico)¹⁰

Qualifiche	Onere unitario	Non in mobilità	Comandati IN	Valore finanziario presenti in servizio	Comandati OUT	Onere Comandati OUT	Valore finanziario presenti in servizio+ + Accantonamento Comandati OUT
Dirigenti 1 ^a fascia	€ 89.180,25	80	11	€ 8.115.402,75	12	€ 1.070.163,00	€ 9.185.565,75
Dirigenti 2 ^a fascia	€ 69.890,04	542	79	€ 43.401.714,84	53	€ 3.704.172,12	€ 47.105.886,96
Area delle Elevate Professionalità	€ 100.532,52	0	0	€ -	0	€ -	€ -
Area dei Funzionari	€ 38.402,58	5.290	151	€ 208.948.437,78	140	€ 5.376.361,20	€ 214.324.798,98
Area degli Assistenti	€ 31.621,12	3.593	79	€ 116.112.752,64	46	€ 1.454.571,52	€ 117.567.324,16
Area degli Operatori	€ 30.051,47	58		€ 1.742.985,26	1	€ 30.051,47	€ 1.773.036,73
Totale		9.563	320	€ 378.321.293,27	252	€ 11.635.319,31	€ 389.956.612,58

La successiva Tabella 18 sviluppa il rapporto tra la spesa potenziale massima (come computata secondo le modifiche previste dalla legge di bilancio 2026) e l'onere sostenuto per il personale in servizio e di ruolo al MEF, come rilevato al 31 dicembre 2025, producendo il relativo differenziale.

Tabella 18 - Valore finanziario della dotazione organica vigente al 01.01.2026 e differenziale rispetto al valore presenti + comandati OUT

Qualifiche	Dotazione organica vigente	Valore finanziario dotazione organica vigente	Valore presenti in servizio più comandati OUT	Differenziale
Dirigenti 1 ^a fascia	100	€ 8.918.025,00	€ 9.185.565,75	-€ 267.540,75
Dirigenti 2 ^a fascia	694	€ 48.503.687,76	€ 47.105.886,96	€ 1.397.800,80
Totale Dirigenti	794	€ 57.421.712,76	€ 56.291.452,71	€ 1.130.260,05
Area delle Elevate Professionalità	154	€ 15.482.008,08	€ -	€ 15.482.008,08
Area dei Funzionari	7421	€ 284.985.546,18	€ 214.324.798,98	€ 70.660.747,20
Area degli Assistenti	4881	€ 154.342.686,72	€ 117.567.324,16	€ 36.775.362,56
Area degli Operatori	144	€ 4.327.411,68	€ 1.773.036,73	€ 2.554.374,95
Totale Aree	12.600	€ 459.137.652,66	€ 333.665.159,87	€ 125.472.492,79
Totale	13.394	€ 516.559.365,42	€ 389.956.612,58	€ 126.602.752,84

Tale differenziale, pari a **126.602.752,84 euro**, rappresenta il nuovo valore entro cui questa Amministrazione può agire, nel rispetto della neutralità finanziaria, per definire le politiche destinate alle risorse umane (es.: nuove assunzioni; progressioni tra le Aree; istituzione di nuovi posti di Elevata professionalità, altro) e definisce pertanto la capacità assunzionale rimodulata di questo Ministero.

¹⁰Le 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 € 69.890,04). Pari metodologia è utilizzata per il computo delle posizioni dirigenziali di prima fascia ricoperte da personale inquadrato giuridicamente in seconda fascia.

➤ 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 tipologie¹¹ di cessazioni da quelle per cui possono essere recuperate le facoltà assunzionali.

Nell'Allegato "Cessati anno 2025" sono riportati i valori finanziari dei risparmi da cessazioni di personale registrate nell'anno 2025, considerate utili ai fini della definizione del **Budget 2026**, pari a **15.053.904,96** euro.

Occorre ricordare che - ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 19 giugno 2019, n. 56, modificato dall'articolo 1, comma 823, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 - a decorrere dall'anno 2026, è nuovamente possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Nella successiva Tabella 19 si precisano i profili cessati nel 2025 distinti per i diversi dipartimenti del Ministero dell'economia e delle finanze.

¹¹ I valori finanziari delle cessazioni sono calcolati al netto delle cessazioni di personale appartenente alle categorie protette, del personale cessato appartenente alle assunzioni a tempo determinato e delle cessazioni con conservazione del posto non ancora scaduta al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Tabella 19 - Cessazioni utili avvenute nell'anno 2025– distinti per Dipartimenti del MEF

POSIZIONE GIURIDICA	DT	RGS		DE	DF	DGT		DAG	UDCAP	Totale
		CENTRALE	PERIFERICO			CENTRALE	PERIFERICO			
DIRIGENTI	1	8	2	0	0	0	2	1	0	14
DIRIGENTI I FASCIA		2								2
DIRIGENTI II FASCIA	1	6	2				2	1		12
AREA FUNZIONARI	15	43	65	3	11	4	31	27	2	201
FUNZIONARI DATI		1			2					3
FUNZIONARI ECONOMICO FINANZIARIO CONTABILI	5	28	30	1	1	1	3	5	1	75
FUNZIONARI GIURIDICO AMMINISTRATIVI E ORGANIZZAZIONI	10	14	33	2	8	3	28	21	1	120
FUNZIONARI TECNICI			2					1		3
AREA ASSISTENTI	12	39	74	4	3	2	34	27	1	196
ASSISTENTI AMMINISTRATIVO-ECONOMICI	11	34	69	4	2	2	31	22	1	176
ASSISTENTI TECNICO-INFORMATICI	1	5	5		1		3	5		20
AREA OPERATORI	2	1	0	0	0	0	0	1	0	4
OPERATORI SERVIZI GENERALI, AMMINISTRATIVI E SERVIZI TECNICI	2	1						1		4
Totale complessivo	30	91	141	7	14	6	67	56	3	415

Fonte dati: DAG – Direzione del Personale

Per le stime delle cessazioni 2026 e 2027 si è tenuto conto dell’impatto del vigente regime pensionistico alla data del 31/12/2025, valorizzando in particolare le ipotesi di raggiungimento dei limiti di età connessi con l’anzianità di servizio.

In particolare, nell’ Allegato “Cessati anno 2026” sono indicate le cessazioni stimate per l’anno 2026-**Budget 2027**, pari a 226 unità complessive, tra cui 3 dirigenti di prima fascia e 3 dirigenti di seconda fascia, per un importo complessivo corrispondente a **8.151.122,38 euro**; e nell’Allegato “Cessati anno 2027” sono indicate le cessazioni stimate per l’anno 2027-**Budget 2028**, pari a 295 unità, tra cui 2 dirigenti di prima fascia e 17 dirigente di seconda fascia, per un importo complessivo corrispondente a **10.948.384,26 euro**.

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Nel corso del 2025 questo Ministero ha assunto un contingente complessivo di 802 unità, di cui 24 in posizione dirigenziale non generale e 778 unità appartenenti alle Aree (cfr. Allegato “Riepilogo assunzioni 2025”).

Inoltre, nel corso dell’annualità 2025, l’Amministrazione ha avviato numerose procedure di reclutamento sia per il personale dirigenziale che per le Aree, utilizzando – tra l’altro – le facoltà

assunzionali in scadenza al 31 dicembre 2025, in virtù di quanto disposto dal novellato articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001¹².

- ❖ In merito al personale dirigenziale non generale, sono state previste le seguenti procedure di reclutamento:
- una procedura di mobilità volontaria, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, per la copertura di 6 posti di dirigente di seconda fascia presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze (cfr. [decreto n. 102679 del 6 ottobre 2025](#));
 - una procedura di mobilità volontaria, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, per la copertura di 11 posti di dirigente di seconda fascia presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze (cfr. [decreto n. 143012 del 30 dicembre 2025](#));
 - una procedura comparativa per il reclutamento, a tempo pieno e indeterminato, di n. 9 unità di personale dirigenziale di livello non generale, riservata al personale appartenente ai ruoli del Ministero dell'economia e delle finanze, in possesso dei titoli di studio previsti dalla legislazione vigente, che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area dei Funzionari (cfr. [decreto n. 142181 del 27 dicembre 2025](#));
 - una procedura comparativa per il reclutamento, a tempo pieno e indeterminato, di n. 4 unità di personale dirigenziale di livello non generale, riservata al personale appartenente ai ruoli del Ministero dell'economia e delle finanze, in possesso dei titoli di studio previsti dalla legislazione vigente, che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area dei Funzionari e che abbia ricoperto per almeno un biennio, con valutazione positiva, incarichi di livello dirigenziale non generale di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 (cfr. [decreto n. 142182 del 27 dicembre 2025](#));
 - mediante X Corso Concorso pubblico indetto dalla Scuola Nazionale dell'amministrazione (SNA) per l'ammissione di 116 allievi al corso per il reclutamento di 97 dirigenti nelle amministrazioni statali, di cui n. 11 posti per il Ministero dell'economia e delle finanze (cfr. [bando pubblicato il 09 gennaio 2024 e rettificato il 15 gennaio 2024](#));
 - mediante XI Corso Concorso pubblico indetto dalla SNA per l'ammissione di 144 allievi al corso per il reclutamento di 120 dirigenti nelle amministrazioni statali, di cui n. 6 posti per il Ministero dell'economia e delle finanze (cfr. [bando pubblicato il 20 maggio 2025](#)).

¹² Il novellato articolo 35, comma 4, del d.lgs. 165 n. 2001, così come modificato dal decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 202, ha previsto che a decorrere dall'anno 2025, le facoltà assunzionali autorizzate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze hanno 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. La medesima disposizione ha sancito anche la scadenza, al 31 dicembre 2025, delle facoltà assunzionali non ancora esercitate relative ad annualità pregresse all'anno 2025, ed il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 7 agosto 2025 ha precisato come, per valutare l'effettivo esercizio delle suddette facoltà, si debba tener conto della data di pubblicazione del bando per il reclutamento del personale.

Inoltre, tra le assunzioni del personale dirigenziale relative al triennio 2026-2028, a valere sulle rispettive risorse da turn over, sono previsti:

- ulteriori n. 6 posti mediante procedure di mobilità da avviare (di cui 4 unità a valere sul budget 2026 e 2 unità a valere sul budget 2028);
- ulteriori n. 15 posti mediante prossimi concorsi (di cui 2 unità a valere sul budget 2026 da destinare ai reclutamenti di cui all'articolo 1-ter del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, per il reclutamento di dirigenti dotati di specifiche professionalità tecniche in materia fiscale, tributaria e catastale; 3 unità a valere sul budget 2027 e 10 unità a valere sul budget 2028);
- ulteriori n. 5 posti mediante scorrimenti di graduatorie pubbliche (a valere sul budget 2028).

Infine, la Legge 30 dicembre 2025, n. 199, avente ad oggetto "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028*", ed in particolare l'articolo 1, comma 264, ha previsto la possibilità per il Ministero dell'Economia e delle Finanze di "*conferire un incarico dirigenziale di livello generale e cinque incarichi dirigenziali di livello non generale, di cui due per le esigenze del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e uno ciascuno per le esigenze del Dipartimento dell'economia e del Dipartimento delle finanze nonché uno per le esigenze del Gabinetto del Ministro, oltre il limite di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*"; evidenziando che tali incarichi dovranno essere conferiti a valere sulle risorse finanziarie disponibili e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Anche in riferimento al personale di Area, nel corso del 2025, l'Amministrazione ha avviato strategie di reclutamento al fine di ottimizzare le risorse ed acquisire delle professionalità specifiche (EP e Funzionari) e delle competenze in drastica riduzione (Assistenti).

❖ Con riferimento all'Area delle elevate professionalità, si è portato a compimento l'ampio percorso strategico triennale, avviato con il PIAO 2024-26, volto al rafforzamento della nuova Area.

Si è così proceduto ad implementare il relativo contingente nella dotazione organica ministeriale (cfr. [1^ aggiornamento Piao 2025-2027](#), adottato con decreto ministeriale 31 dicembre 2025) ed avviare procedure di reclutamento con lo scopo sia di convincere le migliori professionalità presenti sul mercato del lavoro a prendere in considerazione l'impiego pubblico, sia di creare un possibile sbocco professionale per i funzionari già presenti nell'Amministrazione valorizzandone le competenze.

A tal fine, sono state indette le seguenti procedure:

- un concorso pubblico su base territoriale per il reclutamento di un contingente complessivo di n. 548 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, di cui n. 63 unità

da inquadrare, con selezione per titoli ed esami, nell'Area delle elevate professionalità del Ministero dell'economia e delle finanze (cfr. [Bando RIPAM 548 unità di cui 63 Elevate Professionalità](#));

- un concorso pubblico unico per titoli ed esami, per il reclutamento di un contingente complessivo di n. 294 unità di personale non dirigenziale, a tempo indeterminato, con competenze in materia di analisi, valutazione delle politiche pubbliche e revisione della spesa, di cui n. 33 unità da inquadrare nell'Area delle elevate professionalità, di cui n. 11 da destinare ai ruoli del Ministero dell'economia e delle finanze (cfr. [bando RIPAM 294 unità di cui 33 Elevate professionalità](#));
- una progressione tra le aree per il passaggio dall'Area dei funzionari a quella delle elevate professionalità per un contingente complessivo pari a n. 61 unità di personale appartenente al ruolo del Ministero dell'economia e delle finanze (cfr. [decreto n. 143082 del 30 dicembre 2025](#)).

❖ Per quanto concerne l'Area dei funzionari, la strategia di reclutamento si è sviluppata mediante le seguenti procedure:

- un concorso pubblico su base territoriale per il reclutamento di un contingente complessivo di n. 548 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, di cui n. 485 unità da inquadrare, con selezione per esami, nell'Area dei funzionari (cfr. [Bando RIPAM 548 unità di cui 485 Funzionari](#));
- un concorso pubblico unico per titoli ed esami, per il reclutamento di un contingente complessivo di n. 294 unità di personale non dirigenziale, a tempo indeterminato, con competenze in materia di analisi, valutazione delle politiche pubbliche e revisione della spesa, di cui n. 261 unità da inquadrare nell'Area dei funzionari, di cui n. 4 da destinare ai ruoli del Ministero dell'economia e delle finanze (cfr. [bando RIPAM 294 unità di cui 261 Funzionari](#));
- un bando di mobilità esterna volontaria per la copertura di n. 17 posti, mediante passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, da inquadrare nell'area funzionari del ruolo unico del ministero dell'economia e delle finanze da destinare alle Corti di Giustizia Tributaria delle regioni Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia (cfr. [decreto n. 143014 del 30 dicembre 2025](#));
- un bando di mobilità esterna volontaria per la copertura di n. 48 posti, mediante passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, da inquadrare nell'Area funzionari del ruolo unico del Ministero dell'economia e delle finanze da destinare agli uffici delle Ragionerie Territoriali

dello Stato delle Regioni Piemonte, Liguria, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche e Sardegna (cfr. [decreto n. 143013 del 30 dicembre 2025](#));

- uno scorrimento della graduatoria finale di cui al decreto n. 115700 del 5 novembre 2025 (relativa alla procedura di mobilità indetta con decreto n. 61032 del 9 giugno 2025 inerente l'inquadramento nel ruolo unico del Ministero dell'economia e delle finanze - Area dei Funzionari, di n. 10 unità di personale da destinare agli Uffici della Ragioneria Territoriale dello Stato di Venezia), al fine di inquadrare nel ruolo unico del Ministero dell'economia e delle finanze nell'Area dei Funzionari ulteriori n. 11 unità di personale, tra i candidati che hanno raggiunto il punteggio minimo previsto dal bando (cfr. [decreto prot. 142179 del 27 dicembre 2025](#))
- l'assunzione del personale di cui alla graduatoria finale del bando MEF/RIPAM per 40 posti da destinare al rafforzamento degli uffici centrali del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (cfr. [Bando MEF/Ripam 40 unità RGS](#)), differito al 2026, per un contingente totale di n. 12 unità;
- l'assunzione del personale di cui alla procedura di mobilità indetta con [decreto n. 61032 del 9 giugno 2025](#), differito al 2026, per n. 1 unità;
- l'assunzione del personale di cui alla procedura di mobilità volontaria indetta con [decreto n. 85553 del 12 agosto 2025](#), differito al 2026, per un contingente complessivo di n. 3 unità
- l'assunzione del personale in mobilità ai sensi della legge 28 luglio 1999, n. 266, per un contingente stimato di 18 unità nel corso del 2026 (a valere sulle risorse residue del budget 2025).

Inoltre, tra le assunzioni di funzionari relative al triennio 2026-2028, a valere sulle rispettive risorse da turn over, sono previsti:

- ulteriori n. 246 posti mediante procedure di mobilità da avviare (comprehensive di stabilizzazione in ruolo del personale già in comando presso l'amministrazione) di cui 116 unità a valere sul budget 2026; 65 unità a valere sul budget 2027 e 65 unità a valere sul budget 2028;
- ulteriori n. 103 posti mediante scorrimenti di graduatorie pubbliche di cui 53 unità a valere sul budget 2026; 30 unità a valere sul budget 2027 e 20 unità a valere sul budget 2028;
- ulteriori n. 200 posti mediante procedure di progressione di carriera verticale (PEV), mediante il passaggio dall'Area degli assistenti a quella dei funzionari, di cui n. 140 unità a valere sul budget 2026 e n. 60 unità a valere sul budget 2027;
- ulteriori n. 50 posti mediante prossimi concorsi pubblici, a valere sul budget 2028;
- ulteriori n. 16 posti mediante attivazione di contratti di apprendistato, di cui 8 unità a valere sul budget 2027 e 8 unità a valere sul budget 2028.

Da ultimo, l'articolo 1, comma 264 della citata Legge 30 dicembre 2025, n. 199, al fine di potenziare lo svolgimento delle attività relative all'innovazione e alla valorizzazione degli asset pubblici, con compiti di analisi finanziaria, settoriale e regolatoria funzionali alla realizzazione di operazioni straordinarie di trasformazione, collaborazione e riduzione dei costi, ha autorizzato il Mef-Dipartimento dell'economia, ad assumere, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, dieci unità da inquadrare nell'area dei funzionari, in deroga all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, attraverso l'indizione di procedure concorsuali pubbliche o mediante scorrimento di vigenti graduatorie di concorsi pubblici.

❖ Infine, anche con riferimento all'Area assistenti, la strategia di reclutamento prevede:

- un concorso pubblico su base territoriale, per titoli ed esami, per il reclutamento di un contingente complessivo di n. 3.997 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nei ruoli di diverse Amministrazioni nell'Area degli assistenti, di cui 300 da destinare al Ministero dell'Economia e delle Finanze (cfr. [Bando RIPAM 3997 Assistenti per varie Amministrazioni](#));
- l'assunzione del personale di cui alla procedura di mobilità volontaria indetta con [decreto n. 85555 del 12 agosto 2025](#), differito al 2026, per un contingente complessivo di n. 5 unità;
- l'assunzione del personale in mobilità ai sensi della legge 28 luglio 1999, n. 266, per un contingente stimato di 48 unità nel corso del 2026 (a valere sulle risorse residue del budget 2025).

Inoltre, tra le assunzioni di assistenti relative al triennio 2026-2028, a valere sulle rispettive risorse da turn over, sono previsti:

- ulteriori n. 206 posti mediante procedure di mobilità da avviare (comprehensive di stabilizzazione in ruolo del personale già in comando presso l'amministrazione) di cui 75 unità a valere sul budget 2026; 58 unità a valere sul budget 2027 e 73 unità a valere sul budget 2028;
- ulteriori n. 80 posti mediante scorrimenti di graduatorie pubbliche di cui 40 unità a valere sul budget 2026; 20 unità a valere sul budget 2027 e 20 unità a valere sul budget 2028;
- ulteriori n. 15 posti mediante procedure di progressione di carriera verticale (PEV), mediante il passaggio dall'Area degli operatori a quella degli assistenti a valere sul budget 2026;
- ulteriori n. 30 posti mediante prossimi concorsi pubblici, a valere sul budget 2028.

Inoltre, occorre anticipare che è in fase di definizione il decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione, al fine di dare attuazione a quanto disposto dall' articolo 48, comma 7, del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, così come modificato dall'articolo 13, co.2, lettera b) del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito con modificazioni dalla legge 9 maggio 2025, n. 69. Tale disposizione normativa consente di collocare nei ruoli del Mef, nei limiti

dei posti vacanti e nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, gli atleti con disabilità fisiche e sensoriali non più idonei all'attività agonistica per cui è stato instaurato il rapporto di lavoro sportivo con la Sezione Paralimpica Fiamme Gialle (laddove gli stessi abbiano maturato almeno un triennio di esperienza nei Gruppi sportivi militari, siano idonei all'attività lavorativa e compatibilmente con il relativo tipo di disabilità).

Tanto rappresentato, nel rispetto del tetto assunzionale (cfr. Allegato “Verifica tetto di spesa”), le assunzioni di personale programmate dal Ministero dell'economia e delle finanze nel triennio 2026-2028, considerate le vacanze di posti a seguito della dotazione organica ministeriale vigente di diritto (cfr. Allegato “Vacanze Organico 2026”), sono rappresentate negli allegati “Assunzioni 2026”, “Bandire ed assumere 2026”, “Assunzioni 2027”, “Assunzioni 2028”, “Solo bandire 2027/2028”.

➤ **Assunzioni obbligatorie e trattenimenti in servizio**

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 2026, l'assunzione di complessive 66 unità da assegnare presso gli Uffici del MEF, come indicato nell'Allegato “Assunzioni legge n. 68 del 1999” del presente PIAO 2026.

Con riferimento ai trattenimenti in servizio, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 165 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, concernente la Legge di bilancio 2025, tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili¹³. Ai fini del ricorso all'istituto in oggetto, la base di calcolo da considerare per l'individuazione del limite massimo del 10% è quella relativa alle facoltà assunzionali ordinarie derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative. Pertanto, questa Amministrazione, nel rispetto del citato limite, destina ai casi di trattenimento in servizio un contingente complessivo pari a 40 unità.

¹³ Il Ministro per la pubblica amministrazione ha fornito indicazioni applicative con direttiva pubblicata il 20 gennaio 2025 sul sito istituzionale, mentre con nota prot.n. 11273/2025 il Dipartimento della funzione pubblica ha inoltre chiarito gli aspetti applicativi in relazione al Piano triennale dei fabbisogni.

PARTE FUNZIONALE: azioni di reclutamento funzionali agli obiettivi di VP – MEF 2026

La strategia rappresentata risponde all'obiettivo di consolidare le procedure di reclutamento per il rafforzamento della capacità amministrativa del Ministero, in linea con la priorità politica concernente l'impulso al processo di trasformazione digitale, innovazione, sviluppo del capitale umano e promozione della transizione ecologica e dell'integrità dell'Amministrazione. Le azioni di reclutamento e sviluppo professionale¹⁴ previste a valere su facoltà assunzionali vigenti concorrono pertanto trasversalmente e in maniera complementare al rafforzamento della salute professionale dell'Amministrazione, consentendole di disporre di personale con competenze funzionali a migliorare la *performance*, a ridurre i rischi nell'ottica di creazione di Valore pubblico interno ed esterno.

3.4 Formazione del Personale (salute Professionale)

La Formazione del Personale 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:</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 allineamento con la formazione programmata, le macroaree tematiche direttamente funzionali alla creazione di Valore Pubblico.</p>

¹⁴ In considerazione del livello di complessità delle azioni di reclutamento sono state previste attività funzionali al reclutamento o allo sviluppo professionale di personale non dirigenziale per il raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico: VP1UDCAP; VP1DAG; VP2DAG; VP3DAG; VP4DAG; VP1DT; VP2DT; VP3DT; VP4DT; VP1RGS; VP2RGS; VP3RGS; VP1DF; VP2DF; VP1DE; VP2DE; VP3DE; VP4DE; VP1DGT; VP2DGT (cfr. allegato - sezione 2 – sottosezione valore pubblico)

PARTE GENERALE: Formazione del MEF

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

La programmazione della formazione per il personale del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2026 è stata elaborata all'esito di una puntuale attività di ricognizione e analisi congiunta del fabbisogno formativo, rilevato presso le diverse strutture dei Dipartimenti del Ministero, nonché presso gli Uffici di diretta collaborazione con il vertice politico.

Tramite la suddetta programmazione, l'Amministrazione intende perseguire il costante aggiornamento professionale del capitale umano già presente e di nuovo ingresso e, al tempo stesso, accrescere l'efficacia dell'azione amministrativa, creando valore pubblico.

Il processo di approfondimento e di costante aggiornamento delle conoscenze e delle competenze del personale costituisce una significativa leva per raggiungere obiettivi sempre più sfidanti.

In linea con quanto previsto dall'Atto di indirizzo per la definizione delle priorità politiche del Ministro, si continuerà a garantire a tutto il personale delle diverse famiglie professionali la fruizione di una formazione volta a consolidare le competenze e le conoscenze necessarie all'espletamento delle diverse funzioni. Si continuerà a dedicare, altresì, significativa attenzione all'implementazione di percorsi di accoglienza, dedicati al personale neoassunto e verranno organizzati percorsi di affiancamento finalizzati all'efficace trasferimento di competenze tra le diverse generazioni di personale che si avvicendano nel tempo.

La formazione così pianificata pone in rilievo sia l'apprendimento di nuove competenze sia l'aggiornamento delle competenze possedute da ciascuno con l'obiettivo di rendere agevole l'accesso anche a funzioni innovative e/o sempre più complesse. In particolare, nella programmazione dei corsi si manterrà grande attenzione agli ambiti formativi concernenti: "Bilancio e contabilità", "Economia e tributi", "Management e risorse umane", "Aggiornamento giuridico-normativo", "Internazionalizzazione e diritto dell'Unione Europea", "Formazione linguistica", "Prevenzione della corruzione", "Sicurezza sul lavoro", "Digitalizzazione e applicativi informatici in uso, inclusa la cybersicurezza".

Continuerà l'organizzazione di seminari di approfondimento focalizzati sulla parità di genere, sul contrasto alla violenza e sul rispetto di ogni diversità, nonché sull'implementazione di processi inclusivi e di benessere organizzativo, anche in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

D'intesa con gli Uffici di raccordo dipartimentale (URDAG), verrà assicurata una rotazione partecipativa ai percorsi formativi di tutto il personale, tenendo conto delle competenze e delle funzioni assegnate. Si progetteranno e si realizzeranno iniziative di formazione dedicate agli Assistenti e agli Operatori, con l'obiettivo di ottenere un adeguato coinvolgimento formativo e l'acquisizione di nuove competenze anche nella prospettiva di possibili crescite professionali.

In collaborazione con i Dipartimenti, che avranno cura di dotare il proprio personale della strumentazione di supporto, idonea a colmare eventuali deficit visivi o uditivi, si sosterrà la partecipazione del personale con diverse abilità alle attività formative.

Tabella 20 - Ulteriori obiettivi di sviluppo delle competenze del personale MEF

Descrizione obiettivo formativo	Area tematica	Contributor	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>onboarding</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Percorsi di formazione iniziale e di <i>onboarding</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

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

Il fabbisogno formativo verrà soddisfatto attingendo, innanzitutto, all'ampia offerta di corsi messi a disposizione dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione. L'ottimo livello di collaborazione con la SNA, sviluppato attraverso un costante e proficuo scambio informativo con i docenti e i vertici amministrativi, permetterà la programmazione di corsi di formazione qualificata, idonea a rispondere non solo alle esigenze più generali e trasversali, ma anche al fabbisogno di corsi specialistici, richiesti da singole strutture del Dicastero.

Parallelamente, continuerà la fruizione di corsi di formazione a distanza (in modalità asincrona) tramite la piattaforma *Syllabus*, gestita dal Dipartimento della Funzione pubblica. L'erogazione di formazione in modalità asincrona permette, in particolare al personale dei numerosi Uffici dislocati su tutto il territorio nazionale, di accedere in maniera massiva alle opportunità formative e di mantenere un aggiornamento continuo di tutto il personale, aspetti questi ultimi cui l'Amministrazione attribuisce una forte valenza in termini di efficientamento dell'azione e di innovazione dei processi agiti.

Infine, per rispondere alle esigenze di formazione più tecnico-specialistica, in collaborazione con i Dipartimenti, si organizzeranno corsi di formazione dedicata e percorsi mirati su tematiche e approfondimenti specifici, attraverso docenze effettuate da personale interno qualificato, tramite la piattaforma Campus del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato nonché attraverso l'acquisto di formazione presso enti formatori esterni.

In quest'ultimo caso, si utilizzeranno le risorse di bilancio appositamente destinate alla formazione:

Tabella 21 -Risorse destinate alla formazione

Capitolo	PG	Gestione diretta DAG/DP/Ufficio XI	Stanziamiento
1228	1	Spese per l'organizzazione, il funzionamento di corsi interni di addestramenti specializzazione e qualificazione professionale del personale, per partecipazione del personale ad esperimenti, visite convegni di studio, comunque connessi con l'attività del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per la partecipazione alle spese per corsi indetti da enti, istituti ed amministrazioni varie	€ 135.375,00
	2	Spese per l'attuazione di corsi per il personale - partecipazione alle spese per corsi indetti da enti, istituti e amministrazioni varie	€ 13.893,00
Capitolo	PG	Gestione unificata DAG/DP/Ufficio XI	Stanziamiento
1031	9	Gabinetto del Ministro	€ 28,00
1398	7	Dipartimento del Tesoro	€ 8.902,00
1400	7	Dipartimento Economia	€ 576,00
1412	7	Dipartimento del Tesoro	€ 31.454,00
1433	7	Dipartimento del Tesoro	€ 2.889,00
1439	7	Dipartimento Economia	€ 7.442,00
1440	7	Dipartimento Economia	€ 12.082,00
1268	8	Dipartimento della Giustizia Tributaria	€ 26.925,00
1286	18	Dipartimento della Giustizia Tributaria	€ 30.000,00

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

Le misure finalizzate a incentivare e facilitare l'accesso del personale, sia laureato sia non laureato, a percorsi di istruzione e qualificazione professionale comprendono, tra l'altro, l'istituto contrattuale dei permessi studio. Tale strumento è concepito per favorire prioritariamente la crescita professionale del personale privo di un titolo di studio, ma anche di coloro che, già in possesso di un titolo, intendano potenziare ulteriormente il proprio profilo formativo e professionale.

A questo riguardo, l'art. 46 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016–2018 stabilisce il contingente massimo di personale autorizzabile. In particolare, il comma 1 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».

Tale limite contrattuale ha reso necessario definire una specifica regolamentazione temporale per la presentazione delle istanze di concessione del beneficio, così da consentire l'applicazione dei criteri di priorità individuati dal CCNL. A tal fine la circolare DAG emessa il 20 dicembre 2024 con prot. n. 141590 è volta a disciplinare l'utilizzo dei permessi per il diritto allo studio.

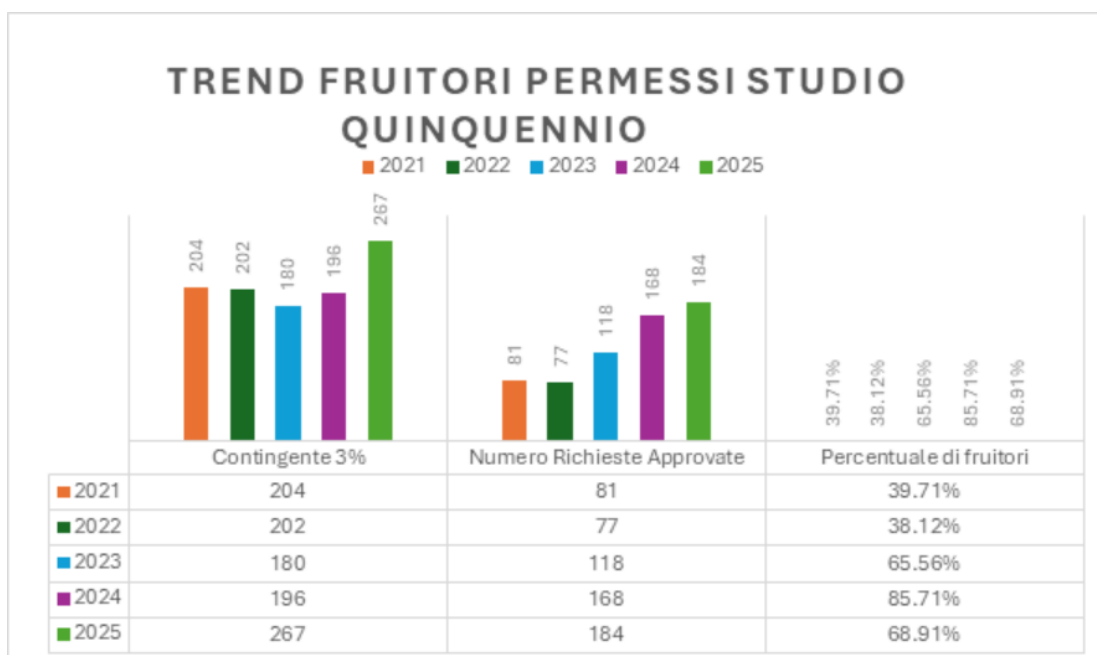
In data 03 gennaio 2025 è stato pubblicato sulla *home page intranet* MEF un "Avviso per la concessione dei permessi retribuiti per il diritto allo studio" per l'anno 2025, secondo la circolare sopra citata.

Nel grafico sottostante si può osservare, nell'ultimo quinquennio, il trend in crescita della percentuale di fruitori MEF dei permessi studio, passando dal 39,71% del 2021 al 68,91% del 2025.

Tabella 22 - Trend della percentuale di fruitori MEF dei permessi studio

Anni	Contingente 3%	Numero Richieste Approvate	Percentuale di fruitori
2021	204	81	39,71%
2022	202	77	38,12%
2023	180	118	65,56%
2024	196	168	85,71%
2025	267	184	68,91%

Grafico 18 - Trend della percentuale di fruitori MEF dei permessi studio quinquennio



Volendo dare una lettura complessiva nel periodo considerato il contingente oscilla e nel 2025 raggiunge il valore massimo (267); le richieste approvate raddoppiano rispetto al 2021 (da 81 a 184, +103), mentre la percentuale di fruizione tocca il picco nel 2024 (85,71%) e si assesta a 68,91% nel 2025.

Ciò premesso nell'anno oggetto di osservazione il trend è comunque "in crescita", in effetti nel 2025 il tasso percentuale di fruitori (68,91%) è più basso del 2024 (85,71%) non perché siano diminuiti i beneficiari, ma perché il contingente autorizzabile è molto più alto (267 contro 196 nel 2024). In altre parole, il denominatore cresce più del numeratore e "diluisce" la percentuale. In termini assoluti, però, il sistema continua a crescere: le richieste approvate passano da 168 a 184, segnando il massimo del quinquennio e confermando l'attrattività e l'utilizzo dell'istituto.

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

Per quanto riguarda la formazione erogata nell'ultimo biennio, come si evince dal grafico riportato di seguito, nello scorso anno si è registrata una significativa crescita (oltre il 300%) della formazione specialistica (che comprende in particolare gli ambiti: politiche di bilancio e valutazione della spesa pubblica, settori giuridico-economico e fiscale-tributario, contrattualistica pubblica, tematiche comunitarie e internazionali) oltre alla formazione del settore della digitalizzazione, la cui fruizione è quasi raddoppiata in termini di numero di discenti complessivi. È cresciuta, inoltre, la formazione in ambito management e quella in tema di sicurezza sul lavoro, anch'essa quasi raddoppiata.

Grafico 19 – Discenti per settore formativo 2024/2025

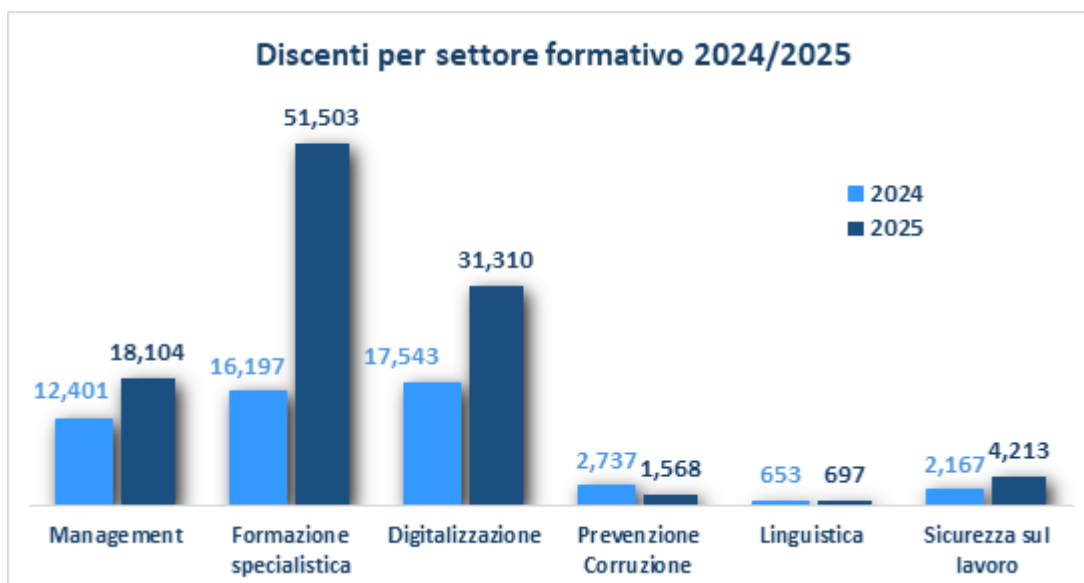


Tabella 23- Formazione erogata 2024/2025

Dati complessivi formazione erogata	2024	2025
totale ore di formazione erogate	287.610	472.447
discenti univoci (per codice fiscale)	8.784	9.612
discenti totali per anno	51.698	107.395
media personale in servizio nell'anno	9.506	9.761
numero ore pro-capite discenti univoci	33	49
numero ore pro-capite persone in servizio	30	48

Nb: Ogni unità di personale ha fruito nell'arco dell'anno una media di undici corsi pro-capite (numero discenti totali/numero discenti univoci), per complessive 49 ore medie pro-capite (totale ore di formazione erogate/discenti univoci).

Grafico 20 – Ore di formazione per modalità di erogazione triennio 2023-2025

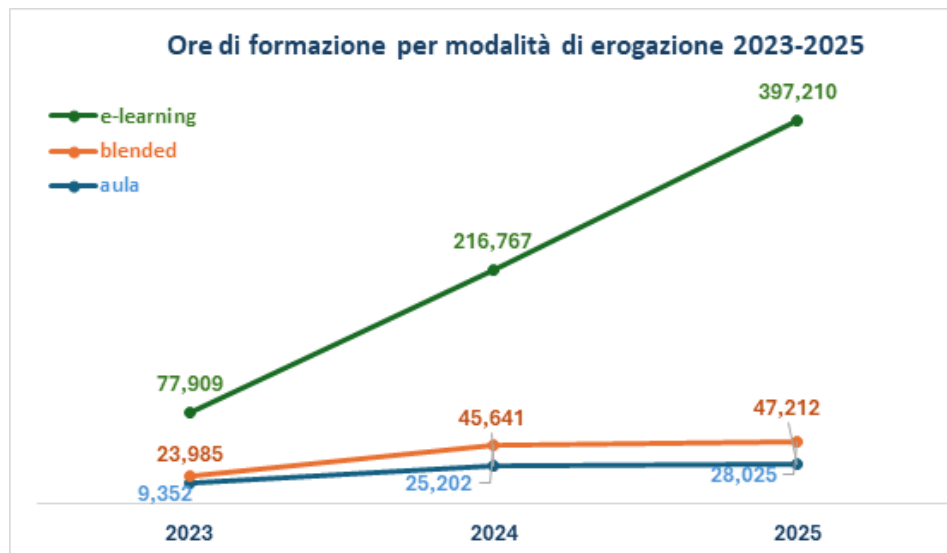
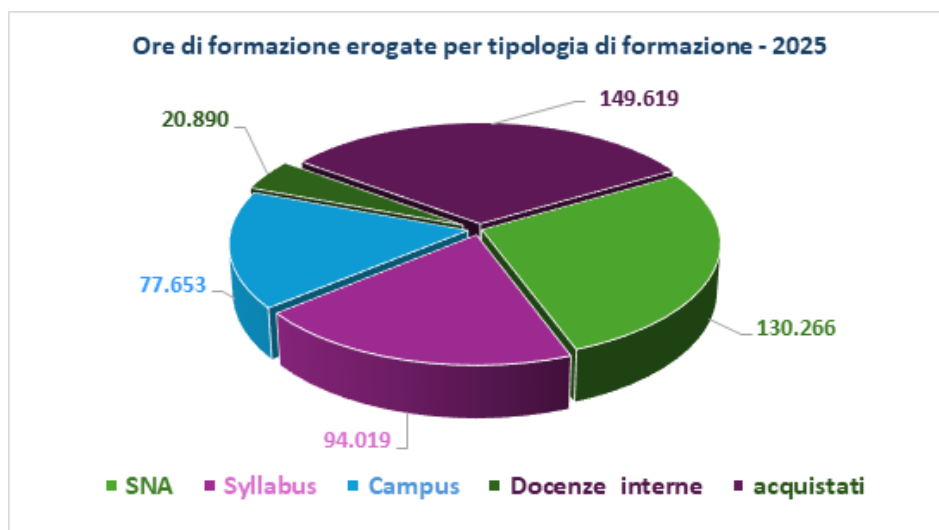


Grafico 21 – Ore di formazione erogate per tipologia di formazione nel 2025



PARTE FUNZIONALE

Azioni formative 2026

Programmazione di una specifica e mirata formazione, anche attraverso l'offerta formativa erogata dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione e dalla piattaforma *Syllabus*, in allineamento con le esigenze dei singoli Centri di Responsabilità, per il concreto raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico¹⁵ del Ministero, con particolare *focus* nelle seguenti macroaree tematiche:

- Giuridica (VPUDCAP VP1DE; VP2 DE; VP 3DE; VP4 DE; VP1 DGT; VP2DGT);
- contrattualistica pubblica (VP1DAG; VP1DE; VP2DE; VP 3DE; VP4 DE; VP1 DGT; VP2DGT)
- trasformazione digitale e innovazione (VPUDCAP; VP4DAG; VP1DE; VP2DE; VP 3DE; VP4 DE; VP1 DGT; VP2DGT);
- internazionalizzazione e Unione europea (VP1DT; VP3DT; VP1DE; VP2DE; VP 3DE; VP4 DE
- bilancio e contabilità (VP2DT; VP4DT; VP1RGS; VP2RGS; VP3RGS; VP1DE; VP2DE; VP 3DE; VP4 DE);
- economia e finanza (VPUDCAP; VP1RGS; VP2RGS; VP3RGS; VP1DE; VP2DE; VP 3DE; VP4 DE);
- economia e tributi¹⁶(VP1DF; VP2DF; VP1DE; VP2DE; VP 3DE; VP4 DE; VP1 DGT; VP2DGT);
- statistica (VP1RGS; VP3RGS);
- politiche pubbliche (VP1DE; VP2DE; VP 3DE; VP4 DE);
- comunicazione istituzionale (VP3DAG);

Per il raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico del Ministero, si continuerà a garantire un'effettiva corrispondenza fra la formazione richiesta e quella erogata, anche attraverso la definizione di una specifica offerta formativa in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione ovvero, per quanto concerne le funzioni più strettamente specialistiche, direttamente con il Centro di Responsabilità Amministrativa coinvolto.

Per quanto riguarda invece gli aspetti formativi sulle tematiche trasversali e generali, quali la digitalizzazione, la prevenzione della corruzione, la sicurezza sul lavoro e le soft skill del personale, l'offerta formativa SNA sarà integrata anche tramite la piattaforma *Syllabus*, gestita dal Dipartimento Funzione Pubblica e, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, attraverso l'acquisto sul mercato di corsi di formazione non offerti dai canali istituzionali.

¹⁵ VP2DAG

¹⁶ Nella macroarea economia e tributi vi rientrano anche le seguenti discipline: sistema tributario e riforma fiscale; la tassazione dei gruppi societari. Profili nazionali e internazionali; tassazione delle attività dei servizi finanziari (VP1DF); Sistema tributario e riforma fiscale; accertamento delle imposte dirette e indirette; lo Statuto dei diritti del contribuente. (VP2DF)