

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

3.1 Struttura organizzativa

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

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

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

Con il decreto ministeriale del 20 maggio 2024, che ha modificato il precedente decreto ministeriale del 31 Maggio 2022, si è provveduto ad individuare l'articolazione delle strutture territoriali del Ministero (Ragionerie territoriali dello Stato e Uffici di segreteria delle Corti di Giustizia tributaria - ex Commissioni tributarie) ed a definirne i relativi compiti.

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

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

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

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

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

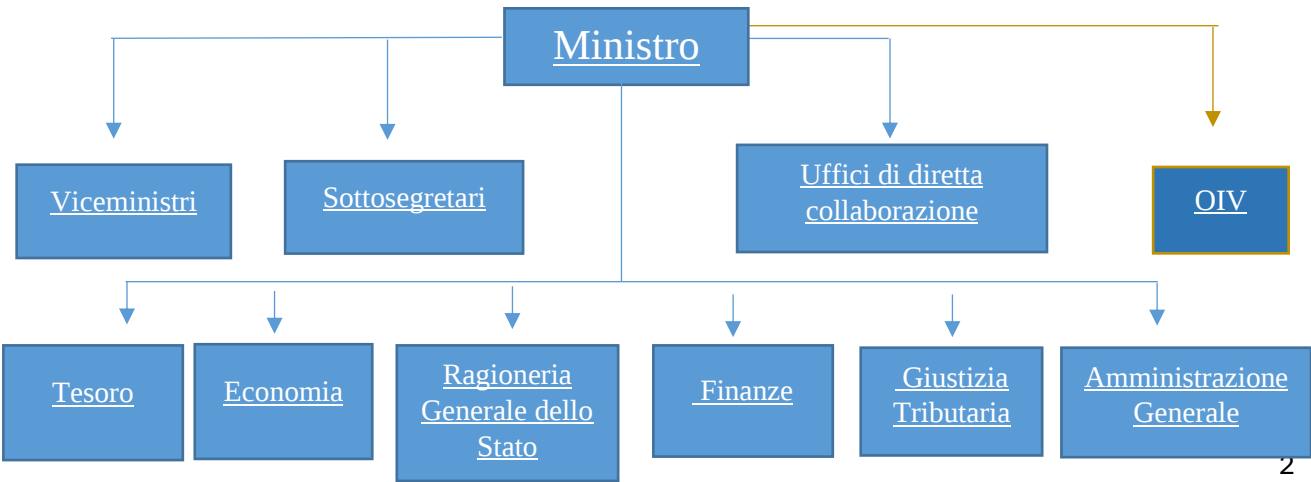
Sulla base dell’impianto normativo sopra riferito, l’assetto organizzativo del Ministero dell’Economia e delle Finanze risulta articolato su sei Dipartimenti:

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

3.1.1 L’organigramma

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

Figura 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 (1^a e 2^a fascia).

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

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

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

Tabella 1: Personale dirigenziale in servizio al 31/12/2024 distinto per Dipartimenti e genere

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

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

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

Tabella 2: Posizioni organizzative 2024 distinte per Dipartimenti e Tipologia

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

3.1.3 Dimensione delle unità organizzative

Il personale in servizio¹ al MEF al 31 dicembre 2024 registra 9.619 unità in servizio, di cui 8.955 unità di personale non dirigenziale appartenente alle Aree e 664 unità di personale dirigenziale distribuito tra prima e seconda fascia. Le politiche di reclutamento attuate nel corso del 2024, al netto delle cessazioni intervenute nel medesimo periodo, fanno registrare un incremento di 188 unità totali di cui 30 unità di personale dirigenziale rispetto agli omologhi dati al 31 dicembre 2023.

Grafico 1: Personale in servizio al 31.12.2024 distinto per Qualifica

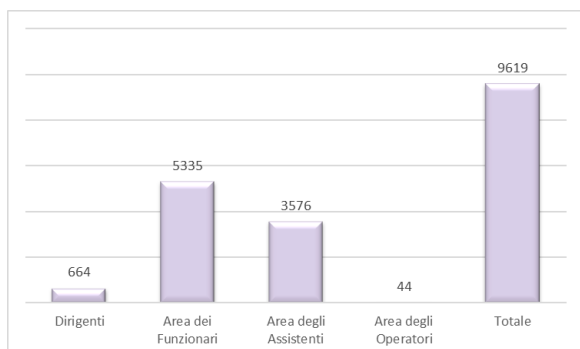
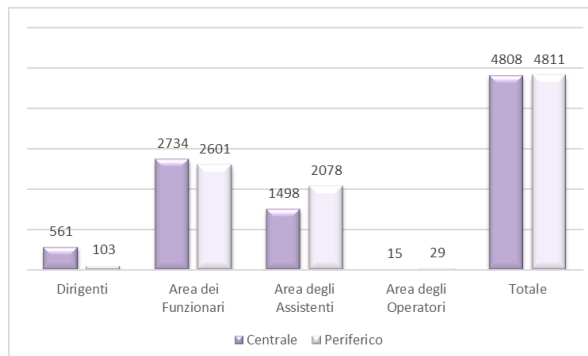


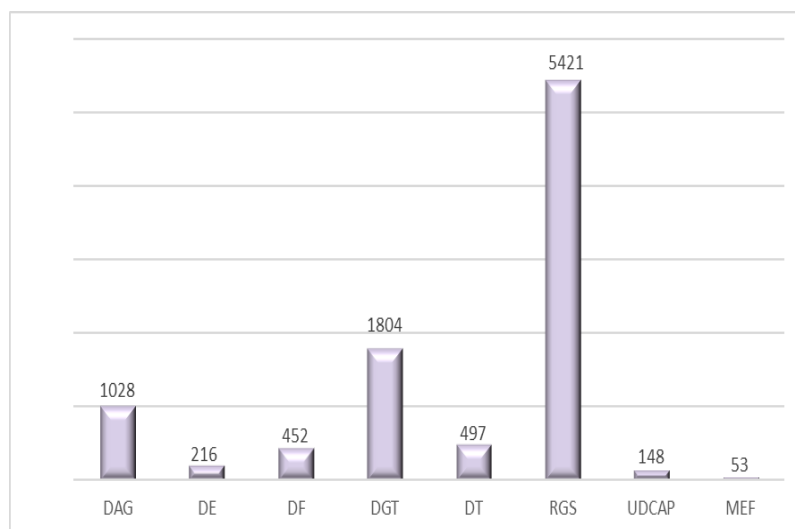
Grafico 2: Personale in servizio al 31.12.2024 distinto per sedi



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

Nel dettaglio, il personale dell'Area dei Funzionari è presente maggiormente negli Uffici centrali (2.734); mentre il personale dell'Area degli Assistenti è presente in larga parte negli Uffici periferici (2.078). L'Area degli Operatori è sempre meno numerosa all'interno del MEF, anche in relazione agli impatti dovuti a recente procedura di progressione di carriera che ha consentito l'avanzamento del personale in servizio dall'Area degli Operatori verso l'Area degli Assistenti.

Grafico 3 – Personale in servizio al MEF distribuito per Dipartimenti²



Come mostra il Grafico 3, il personale in servizio al MEF è maggiormente concentrato nei Dipartimenti che presentano, oltre alla sede centrale, una separata articolazione territoriale, in particolare presso il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) che, oltre a contare il personale della sede centrale, include quello in servizio presso le 93 Ragionerie Territoriali dello Stato, e presso il Dipartimento della Giustizia Tributaria (DGT) che include il personale delle 124 Corti di Giustizia di Primo e Secondo Grado.

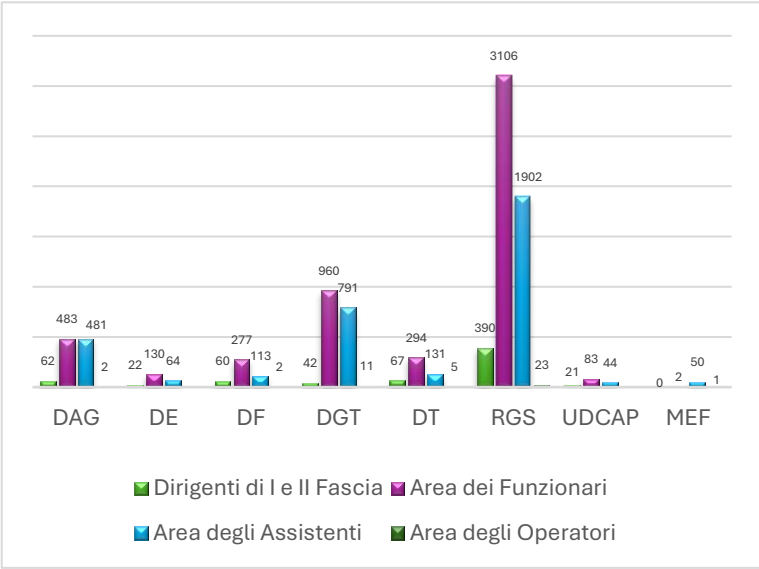
Segue il personale in servizio presso il Dipartimento dell'Amministrazione Generale del personale e dei servizi

¹ Personale in servizio computato secondo la posizione economica ricoperta.

² In Legenda: nella colonna MEF è incluso il personale assunto nel mese di dicembre non ancora assegnato presso i Dipartimenti.

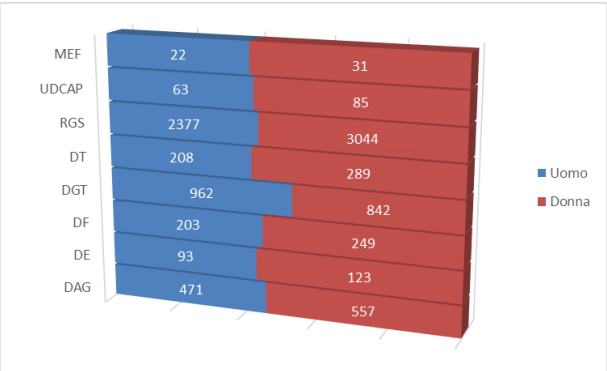
(DAG). Più ristretta la presenza del personale presso i Dipartimenti dell'Economia (DE), delle Finanze (DF) e del Tesoro (DT), ed ancor di più presso gli Uffici di diretta collaborazione con l'Autorità politica (UDCAP).

Grafico 4: Personale in servizio distinto per Dipartimenti e Qualifica



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

Grafico 5: Personale in servizio distinto per Dipartimento e genere



Il Grafico 5 mostra la ripartizione del personale in servizio al MEF distinto per genere e per Dipartimenti (reca inoltre una voce "MEF" per includere il personale assunto negli ultimi giorni del 2024 e non ancora assegnato presso i Dipartimenti al 31.12.2024): il personale femminile (tot. 5220) risulta maggioritario rispetto al personale maschile (tot. 4399) in tutti i Dipartimenti, ad eccezione del DGT. A seguire la Tabella 3 indica la ripartizione dello stesso personale distinta per Famiglie professionali.

Tabella 3: Personale in servizio distinto per Dipartimenti e Famiglie professionali

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

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

3.2 Organizzazione del Lavoro agile (salute organizzativa)

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

Parte Generale	Nella parte generale vengono riportati, anche in allineamento con il Piano Tipo allegato al decreto ministeriale 132/2022, i seguenti contenuti che indirettamente concorrono alla realizzazione di Valore Pubblico: • sviluppo dei modelli organizzativi del lavoro a distanza nel Ministero (lavoro agile e co-working); • condizionalità e fattori abilitanti; • gli obiettivi del Ministero; • i contributi al miglioramento della performance in termini di efficienza e di efficacia.
Parte Funzionale	Nella parte funzionale vengono rappresentate, in risposta alle potenziali condizioni ostative allo sviluppo del lavoro a distanza, sotto forma tabellare, le azioni organizzative agili direttamente funzionali a realizzare gli obiettivi di Valore Pubblico selezionati, con l'indicazione dei seguenti aspetti: • il nome dell'azione organizzativa agile che riporta anche il collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico selezionati dal Ministero, garantendo così l'integrazione attraverso un codice specifico; • l'area organizzativa responsabile; • i contribuenti esterni e/o interni al Ministero; • i relativi tempi di realizzazione delle azioni organizzative agili; • gli indicatori delle azioni organizzative agili funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico pianificati (con l'individuazione della dimensione, della formula, della baseline, dei target, della fonte dei dati e del soggetto responsabile).

PARTE GENERALE

3.2.1 Sviluppo dei modelli organizzativi del lavoro a distanza nel Ministero

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

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

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

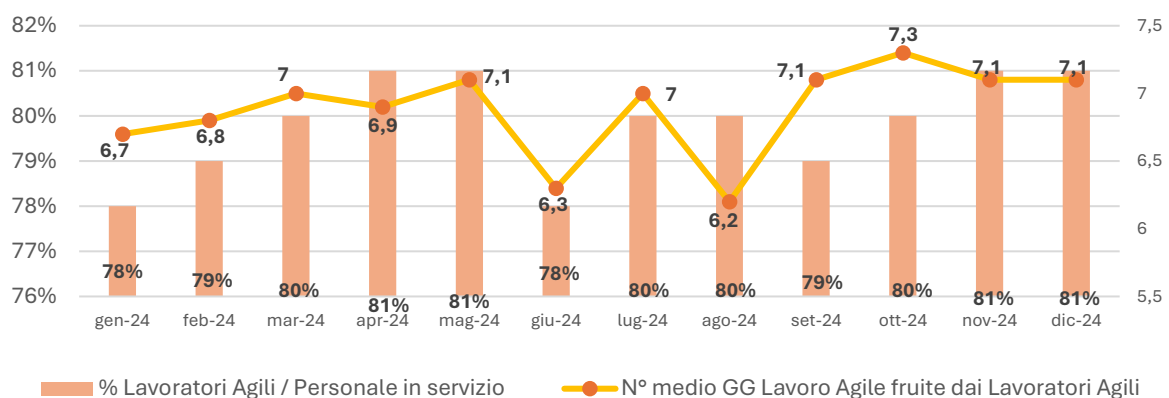
3.2.2 Livello di attuazione del lavoro agile

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

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

Al fine di evidenziare la consolidata realtà del lavoro agile presso il MEF, nel grafico sottostante si riporta la percentuale di lavoratori agili per ciascun mese del 2024, ottenuta come rapporto tra il personale che ha fruito di almeno un giorno di lavoro agile nel corso del mese, rispetto al personale in servizio all'inizio del mese di riferimento³, nonché il corrispondente numero medio delle giornate di lavoro agile fruiti dal personale per ogni mese del 2024.

Grafico 6: Personale e giorni di lavoro agile fruiti nel 2024



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

Grafico 7: Lavoratori agili per genere 2024 Grafico 8: Giornate di lavoro agile fruiti per genere 2024



Il quadro regolamentare interno in materia di lavoro a distanza per il personale del Ministero dell'economia e delle finanze è stato definito con la *policy* sul lavoro a distanza riferita alle Strutture centrali e territoriali del Ministero dell'economia e delle finanze, prot. n. 69135 del 19 maggio 2023, successivamente integrata con nota prot. n. 18210 del 19 febbraio 2024, con particolare riferimento al personale in condizione di maggiore esposizione ai rischi per la salute.

³ Fonte dati sistema informativo SIAP.

La suddetta *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 agile, come indicate nella Determina prot. n. 103781 del 14 ottobre 2020 ed eventuali *ss.mm.ii.*

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

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

L’Amministrazione, per garantire la continuità applicativa del lavoro agile, ha disposto, nel corso del 2024, due diverse proroghe⁴ della *policy* sul lavoro a distanza, ciascuna di sei mesi, l’ultima delle quali emanata nelle more dell’entrata in vigore del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali, periodo 2022/2024, sottoscritto in data 27 gennaio 2025.

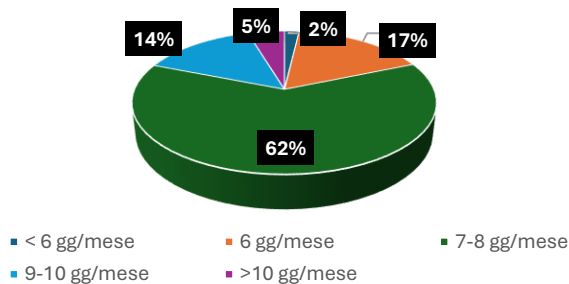
Si evidenzia, infine, che in merito alle indicazioni contenute nella nota emanata dal Commissario Straordinario di Governo per il Giubileo della Chiesa cattolica 2025, riferite alla gestione della città di Roma nei mesi precedenti all’avvio delle celebrazioni giubilari, la *policy* sul lavoro a distanza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

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

Tabella 4: Giorni L.A. accordati al personale

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

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



3.2.3 Soggetti strutture processi e strumenti

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

⁴ Nota prot. n. 57391 del 31 maggio 2024 e nota prot. n. 131376 del 27 novembre 2024.

Tabella 5: Soggetti, strutture, processi e strumenti coinvolti nell’attuazione del Lavoro Agile

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

3.2.4 Livello di attuazione del co-working

Al fine di realizzare un modello di lavoro ibrido caratterizzato da una significativa flessibilità organizzativa e con impatto indiretto anche sulla sostenibilità ambientale, nel 2022 il Ministero dell’economia e delle finanze ha avviato un progetto sperimentale denominato “*Working from anywhere - WFA*”, finalizzato alla creazione di spazi di *co-working* per consentire ad un contingente di personale del Ministero di svolgere, per alcuni giorni al mese, la prestazione lavorativa presso sedi (sedi territoriali delle Ragionerie territoriali

dello Stato e Corti di giustizia tributaria di 1° e 2° grado), diverse da quelle di assegnazione funzionale e più prossime ai luoghi di abituale dimora dei lavoratori.

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

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

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

Nel 2024 sono stati pubblicati due avvisi di manifestazione di interesse⁵ e i relativi elenchi del personale ammesso al *co-working* per un totale di 439 unità e 106 sedi territoriali di *co-working* coinvolte (52 Ragionerie Territoriali dello Stato e 54 Corti di Giustizia Tributaria di 1° e 2° grado).

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

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

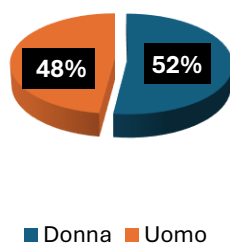
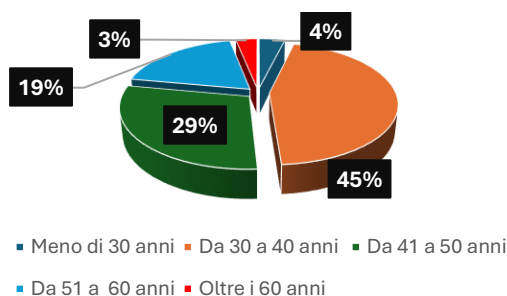


Grafico 11: Personale in *co-working* per fascia



3.2.5 Condizionalità e fattori abilitanti

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

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

⁵ Prot.n. 19872 del 22 febbraio 2024 e prot. n.62166 del 14 giugno 2024 per un totale di 184 sedi territoriali disponibili.

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

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

Tabella 6: Potenziali condizioni ostative allo sviluppo del lavoro a distanza

 Condizioni ostative allo sviluppo del Lavoro a distanza 	1) Inadeguata strumentazione tecnologica fornita anche in relazione al personale di nuova assunzione e mancato ammodernamento della dotazione tecnologica. 2) Mancanza delle competenze necessarie e specifiche anche in allineamento con il percorso di transizione digitale. 3) Mancanza di una regolamentazione adeguata a disciplinare i singoli modelli organizzativi di lavoro a distanza. 4) Rischi connessi all'eccessivo prolungamento degli orari di lavoro e stress da "mancata disconnessione". 5) Rischio di isolamento dal contesto lavorativo e tecnostress 6) Basso livello di flessibilità dei modelli organizzativi anche in relazione alle esigenze di <i>work-life balance</i>.
---	---

Si evidenzia che il contenuto della tabella sopra riportata trova il suo riscontro nell'elaborazione delle relative azioni organizzative agili (Tabella 9), che il MEF ha pianificato per una efficace attuazione dei modelli organizzativi agili, quali strumenti di grande impatto, dal punto di vista della performance individuale, della performance organizzativa, del bilanciamento tempi di vita-lavoro e della sostenibilità ambientale.

Inoltre, le suddette azioni organizzative, elaborate in risposta alle eventuali condizioni ostative alla realizzazione di modelli organizzativi efficienti e produttivi, sono funzionali a mantenere elevati gli standard qualitativi richiesti, in coerenza con gli obiettivi e le strategie prefissate e nell'ottica di concorrere alla realizzazione di Valore Pubblico.

3.2.6 Obiettivi del Ministero

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

Tabella 7: Obiettivi e azioni (2025/2027)

Obiettivi	Azioni (2025/2027)
SALUTE ORGANIZZATIVA 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. • Promozione di attività relative alla razionalizzazione ed efficientamento degli immobili e degli spazi costituenti sedi di uffici MEF. SALUTE PROFESSIONALE • Azioni dirette a sensibilizzare nonché ad accrescere specifiche competenze del personale attraverso una formazione mirata.	Continuare a promuovere una cultura gestionale orientata al risultato attraverso una programmazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilizzazione incentrata sulle persone, attraverso i seguenti strumenti adottati e le azioni intraprese: <i>policy</i> lavoro agile; <i>policy</i> sul <i>co-working</i>; inserimento dei neoassunti nel contesto lavorativo attraverso l'<i>onboarding</i>; elaborazione ed attuazione di diverse azioni positive collegate alle rinnovate esigenze del personale MEF. Somministrazione al personale di questionari sul benessere con la finalità di un'analisi funzionale alla programmazione e realizzazione di successivi interventi ritenuti necessari, sulla base dei dati raccolti, per il continuo miglioramento della salute organizzativa e dell'inclusività. Prosecuzione di una costante attività di monitoraggio attraverso la rendicontazione dell'attività svolta in modalità agile ed in <i>co-working</i> al fine di misurarne l'efficacia e l'efficienza in termini di miglioramento dell'azione amministrativa. Elaborazione e diffusione nell'organizzazione MEF di specifiche <i>survey</i> Ampliamento delle postazioni di lavoro nelle diverse sedi MEF per il potenziamento del modello organizzativo del <i>co-working</i> in un'ottica anche di <i>work-life balance</i> ed attrattività. Formazione in materia di cybersicurezza, modelli organizzativi e digitalizzazione per una formazione continua, in allineamento con le attuali esigenze connesse alla transizione digitale.
SALUTE DIGITALE • Rafforzamento del percorso di transizione digitale in una logica di accelerazione dell'innovazione nella Pubblica amministrazione.	Potenziamento delle competenze digitali e della diffusione di tecnologie, assicurando una adeguata e moderna strumentazione tecnologica al personale in servizio e di nuova assunzione (pc portatili, connessione internet, firma digitale); presenza di un Help desk informatico per garantire la continuità degli strumenti tecnologici, applicativi e banche dati consultabili da remoto.

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

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

agile, nonché per fare emergere eventuali criticità al fine di intraprendere azioni dirette al miglioramento del benessere organizzativo.

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

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

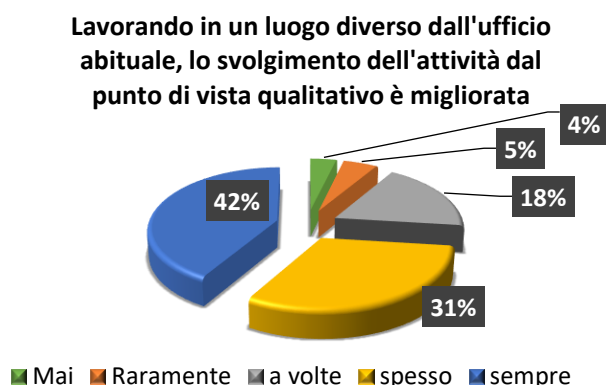
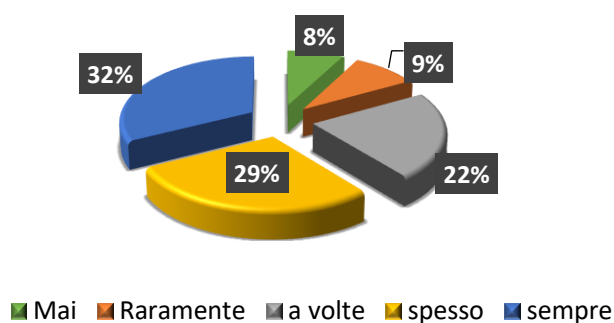


Grafico 13: Aumento quantitativo dell'attività svolta in modalità agile

Lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, l'attività dal punto di vista quantitativo è aumentata



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

Da tale rilevazione, dunque, è evidente che più della maggioranza dei rispondenti hanno la

percezione che ci sia stato un incremento della produttività, confermandosi il lavoro agile come un ottimale strumento funzionale alle esigenze sia conciliative vita-lavoro e sia organizzative, in grado di assicurare livelli alti delle prestazioni che il Ministero è tenuto a garantire nell'ottica di un'Amministrazione sempre più performante.

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

Grafico 14: Grado di soddisfazione nell'utilizzo del L.A.

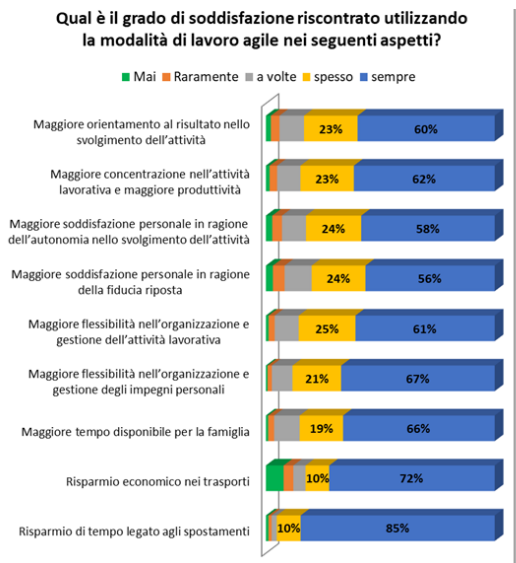
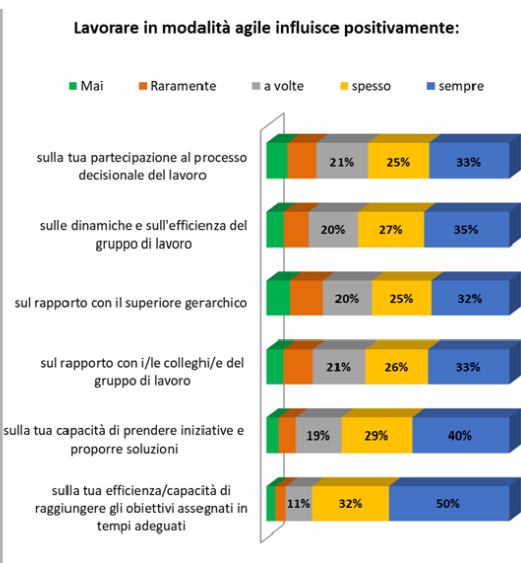


Grafico 15: Aspetti su cui il L.A. influisce positivamente



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

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

Grafico 16: Personale in part-time genere

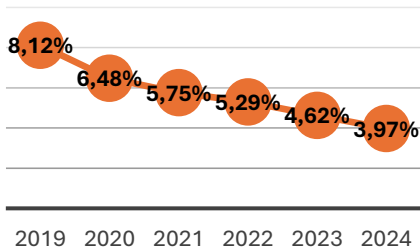


Tabella 8: Personale in part-time per fasce di età e

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

PARTE FUNZIONALE: le azioni organizzative agili del Mef

3.2.8 Azioni organizzative agili

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

Tabella n. 9: Azioni organizzative agili⁶

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

⁶ Si fa presente che le azioni organizzative agili sono collegate alle schede relative agli obiettivi di Valore Pubblico selezionati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (salute professionale)

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

PARTE GENERALE	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 DM 132/2022) previsti nella definizione del Piano del Fabbisogno di Personale: • Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024 ▫ Personale di ruolo / in servizio 2024 – Uomo/Donna ▫ Scopertura tra Dotazione Organica di diritto / Personale di ruolo ▫ Scopertura tra Dotazione Organica di diritto / Personale in servizio • Programmazione strategica delle Risorse Umane ▫ Dotazione organica di diritto del MEF al 31.12.2024 ▫ Adeguamento della dotazione organica in attuazione dell'articolo 1, comma 833 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 – Dotazione organica del MEF al 1° gennaio 2025 ▫ Valore finanziario della spesa potenziale massima e del tetto assunzionale ▫ Personale cessato al 31.12.2024 ▫ Stima cessazioni di personale nel triennio 2025/2027 • Strategia di copertura del Fabbisogno Assunzioni 2025 ▫ Pianificazione assunzionale 2025/2027 ▫ Assunzioni obbligatorie ai sensi Legge n. 68/1999
PARTE FUNZIONALE	La parte funzionale è dedicata alle azioni di sviluppo organizzativo (e relativi indicatori di salute organizzativa) specifiche, ovvero le condizioni abilitanti direttamente funzionali a favorire la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico specifici pianificati nella relativa sottosezione. In questa parte vengono rappresentate le azioni ed i relativi dati in formato Tabellare, utili al conseguimento degli specifici obiettivi di Valore Pubblico: • Collegamento funzionale allo specifico obiettivo di Valore Pubblico pianificato, tramite codice alfanumerico

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

Per l'esercizio delle proprie funzioni e l'erogazione dei servizi (diretti ed indiretti), il Ministero si avvale tanto del personale di ruolo⁷ quanto del personale in servizio⁸.

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

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

Tabella 10 – Personale di ruolo e in servizio al MEF al 31 dicembre 2024

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

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

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

⁷ 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).

⁸ 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.

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

Tabella 11 – Distribuzione del personale per genere

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

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

Tabella 12 – Scopertura dotazione organica e personale di ruolo

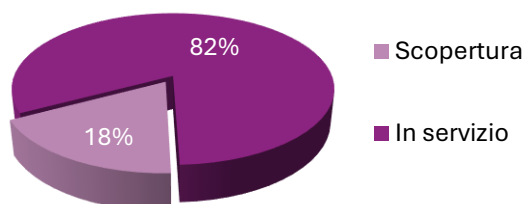
Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale e Aree	Dotazione Organica di diritto	Personale di ruolo al 31.12.2024	Posti Vacanti (Dotazione organica- personale di ruolo)	Gap %
<i>Dirigenti 1^a fascia</i>	93	42	51	-54,8%
<i>Dirigenti 2^a fascia</i>	701	529	172	-24,5%
Totale Dirigenza	794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

Tabella 13 – Scopertura dotazione organica e personale in servizio

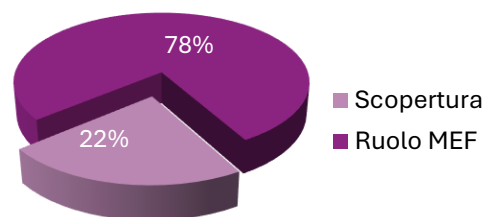
Qualifiche dirigenziali di livello generale, non generale e Aree	Dotazione Organica di diritto	In servizio al 31.12.2024	Posti Vacanti (Dotazione organica-personale in servizio)	Gap %
Dirigenti 1 ^a fascia	93	88	5	-5,4%
Dirigenti 2 ^a fascia	701	576	125	-17,8%
Totale Dirigenza	794	664	130	-16,4%
Area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

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

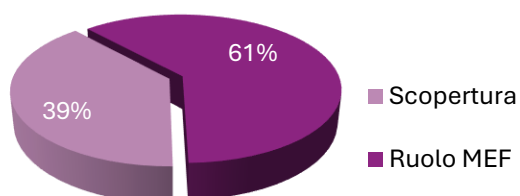
Dirigenti 2^a fascia*
 *la copertura del personale dirigenziale è calcolata confrontando il personale in servizio



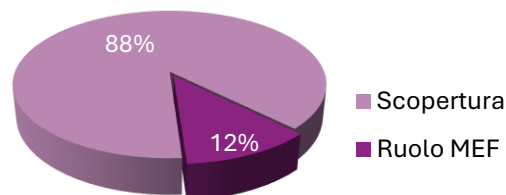
Area dei Funzionari



Area degli Assistenti



Area degli Operatori



3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane

➤ Dotazione organica di diritto del MEF al 31.12.2024

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

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

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

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

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

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

Tabella 14 – Dotazione organica di diritto al 31.12.2024

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

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

Con le modifiche normative sopra illustrate, alla data del 31 dicembre 2024, il valore finanziario della dotazione organica del Ministero dell'Economia e delle Finanze, composta complessivamente da n. **13.803 unità**, era di **€ 517.465.805,16**, quale valore derivato dalla somma del totale del personale appartenente alle Aree e del totale del personale dirigente, computato con i criteri fissati dalle Linee guida emanate a luglio 2018⁹ e in linea con i contratti vigenti¹⁰, come riportato con i dettagli di costo nell'Allegato "Valore finanziario Dotazione organica".

➤ Adeguamento della dotazione organica in attuazione dell'articolo 1, comma 833 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025) – Dotazione organica del MEF al 1° gennaio 2025

Tra gli interventi normativi che impattano sulla dotazione organica ministeriale si registra la recente **legge 30 dicembre 2024, n. 207**, recante il "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*", in particolare **l'articolo 1, comma 823** dispone che, per le finalità contemplate nel precedente comma 822, le amministrazioni dello Stato, incluse quelle ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici con più di 20 dipendenti in servizio a tempo indeterminato, possono effettuare, nell'anno 2025, assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente.

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

⁹ «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.

¹⁰ CCNL 2019-2021 Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 9 maggio 2022 per il personale dirigenziale e il CCNL 2022-2024 Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 25 gennaio 2025 per il personale non dirigenziale.

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

Tabella 15: Valore finanziario della spesa potenziale massima adeguata – Dotazione di diritto al 31/12/2024 con taglio del 25% rispetto al turn over 2024

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

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

Il valore finanziario del 25% delle suddette economie da turn over ammonta a **4.660.932,77 euro**, costituito dal taglio del 25% delle economie generate dalle cessazioni di personale dirigenziale generale e dal taglio del 25% delle economie generate complessivamente dalle cessazioni di personale dirigenziale non generale e di area, come indicato nella Tabella 15.

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

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

Come riportato nella Tabella 15, il nuovo valore finanziario della dotazione organica adeguata al suddetto taglio ammonta a **euro 512.777.775,84** (cfr. Allegato "Riduzione Dotazione Organica").

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

Tabella 16: Rimodulazione della dotazione organica MEF al 01.01.2025

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

In particolare, per quanto concerne le posizioni delle Elevate professionalità è stata prevista la rimodulazione aumentandone: n. 1 unità al Dipartimento del Tesoro; n. 1 unità al Dipartimento dell'Economia; n. 1 unità al Dipartimento delle Finanze; n. 5 unità alle sedi centrali del Dipartimento della Ragioneria Generale

dello Stato; n. 10 unità alle sedi centrali del Dipartimento della Giustizia Tributaria e riducendone n. 2 unità alle rispettive sedi periferiche. Per le rimodulate posizioni del Dipartimento della Giustizia Tributaria, nel puntuale riparto tra posizioni da destinare presso gli Uffici centrali e periferici, si rimanda all'Allegato "Consistenza del Fabbisogno di risorse umane per Area professionale del Dipartimento della Giustizia Tributaria".

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

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

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

➤ **Valore finanziario del tetto assunzionale**

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

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

Nella seguente Tabella 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 **376.651.604,21 euro**.

Tabella 17: Valore finanziario dei presenti in servizio al MEF – anno 2024 (Economico)¹¹

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

La successiva Tabella 18 sviluppa il rapporto tra la spesa potenziale massima (come computata secondo la rimodulazione applicata a seguito della riduzione finanziaria prevista dalla Legge di Bilancio 2025) e l'onere sostenuto per il personale in servizio e di ruolo al MEF, come rilevato al 31 dicembre 2024, producendo il relativo differenziale.

Tabella 18: Valore finanziario della dotazione organica rimodulata e differenziale rispetto al valore presenti + comandati OUT

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

Tale differenziale, pari a **136.112.317,10 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.

➤ 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.

¹¹Le unità indicate in Tabella sono distinte **per posizione economica** (non giuridica). Pertanto, a mero titolo esemplificativo, qualora una unità di personale non dirigenziale inquadrata giuridicamente nell'Area dei funzionari (onere unitario: € 38.402,58 secondo vigente CCNL) svolgesse incarico dirigenziale di seconda fascia, ai sensi dell'articolo 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001, questa è computata secondo l'onere finanziario previsto per la posizione dirigenziale coperta (pari a € 68.215,58). Pari metodologia è utilizzata per il computo delle posizioni dirigenziali di prima fascia ricoperte da personale inquadrato giuridicamente in seconda fascia. Si precisa che ai fini della definizione del valore finanziario dei presenti in servizio è escluso il personale che presta servizio a tempo determinato reclutato per attività inerenti al PNRR (5 unità inquadrare nell'Area dei Funzionari).

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 tipologie¹² di cessazioni da quelle per cui possono essere recuperate le facoltà assunzionali.

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

Dal contingente complessivo cessato nel 2024, pari a 503 unità, infine, si trae la base di computo per la definizione del contingente massimo da destinare eventualmente, nel limite del 10% del totale, e nella discrezione delle scelte strategiche dell'Amministrazione, ai casi di trattenimento in servizio previsti dall'art.1, comma 165, della citata Legge di Bilancio 2025, per un contingente complessivo pari a 50 unità.

Nella successiva Tabella 19 si precisano i profili cessati nel 2024 distinti per i diversi dipartimenti del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Tabella 19: Cessazioni utili avvenute nell'anno 2024 – distinte per Dipartimenti del MEF

POSIZIONE GIURIDICA	DT	RGS		DE	DF	DGT		DAG	UDCAP	Totale
		CENTRALE	PERIFERICO			CENTRALE	PERIFERICO			
DIRIGENTI	3	13	3	0	4	1	4	5	0	33
DIRIGENTI I FASCIA		1								1
DIRIGENTI II FASCIA	3	12	3		4	1	4	5		32
AREA FUNZ.	12	42	69	2	11	5	47	34	3	225
FUNZIONARI DATI	1	2			1			2		6
FUNZIONARI ECONOMICO FINANZIARIO CONTABILI	3	25	32	1				1		62
FUNZIONARI GIURIDICO AMMINISTRATIVI E DI ORGANIZZAZIONE	8	15	36	1	10	5	46	30	3	154
FUNZIONARI TECNICI			1				1	1		3
AREA ASSIST.	13	42	78	3	6	2	46	46	1	236
ASSISTENTI AMMINISTRATIVO-ECONOMICI	12	32	72	3	6	2	46	38	1	212
ASSISTENTI TECNICO-INFORMATICI	1	10	5					8		24
AREA OPER.	0	1	1	0	2	0	1	4	0	9
OPERATORI SERVIZI GENERALI, AMM. E SERVIZI TECNICI		1	1		2		1	4		9
Totale complessivo	28	98	151	5	23	8	98	89	4	503

Fonte dati: DAG – Direzione del Personale

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

In dettaglio, le modifiche in parola sono riportate:

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

¹² I valori finanziari delle cessazioni sono calcolati al netto delle cessazioni per mobilità verso amministrazioni pubbliche soggette a limiti assunzionali; delle cessazioni di personale appartenente alle categorie protette e del personale cessato appartenente alle assunzioni a tempo determinato.

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

3.3.2 Strategia di copertura del fabbisogno

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

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

La Tabella 20 mostra l'impiego delle facoltà ordinarie, determinate dalle economie derivanti c.d. da *turn over*, come residue dalle autorizzazioni incluse nei suddetti dPCM.

La Tabella 21 mostra, invece, l'impiego delle facoltà straordinarie, riportate dalle disposizioni di leggi che hanno autorizzato, in corrispondenza all'attribuzione di nuove funzioni, la spesa relativa ad incrementi di dotazione organica dell'amministrazione e/o ad assunzioni di personale tramite concorso e/o procedure di scorrimento graduatorie, mobilità o procedure selettive obbligatorie.

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

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

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

Pertanto, le assunzioni di personale programmate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze nel triennio 2025-2027, considerate le vacanze di posti a seguito dell'adeguamento della dotazione organica ministeriale (cfr. Allegato "Vacanze Organico 2025"), tengono conto delle recentissime disposizioni normative sopra indicate ivi compresi i limiti di utilizzo delle facoltà assunzionali sopra esposti (cfr. Allegati "Assunzioni 2025", "Bandire ed assumere 2025", "Assunzioni 2026", "Assunzioni 2027", "Solo bandire 2026/2027").

Tabella 20: Risorse Ordinarie – Previsione assunzionale pianificata da presente Piano 2025/2027

Assunzioni programmate anno 2025																
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento LB 2024	IVC 2025-2027 (13 mensilità)		Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 29/03/2022 (Budget 2020)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 22/07/2022 (Budget 2021)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 11/05/2023 (Budget 2022)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 10/11/2023 (Budget 2023)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 29.01.2025 (Budget 2024)	
	PRIMA	60.102,87	2.314,26	600,99		63.018,12	15.250,39	3.579,43	5.356,54	87.204,47				2		
	SECONDA	47.015,77	1.809,86	470,21		49.295,84	11.929,59	2.800,00	4.190,15	68.215,58			34			
AREE										Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 29/03/2022 (Budget 2020)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 22/07/2022 (Budget 2021)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 11/05/2023 (Budget 2022)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 10/11/2023 (Budget 2023)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 29.01.2025 (Budget 2024)	
		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)				Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 29/03/2022 (Budget 2020)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 22/07/2022 (Budget 2021)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 11/05/2023 (Budget 2022)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 10/11/2023 (Budget 2023)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 29.01.2025 (Budget 2024)
	EP	37.520,70	375,18	29.000,00	6.000,00	72.895,88	27.636,64			100.532,52					30	
	EP (PV)									62.129,94					30	
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 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	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 29/03/2022 (Budget 2020)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 22/07/2022 (Budget 2021)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 11/05/2023 (Budget 2022)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 10/11/2023 (Budget 2023)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. 29/01/2025 (Budget 2024)	
	Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	6.715,87	1.576,29	2.358,88	38.402,58	101	148	250	205	100	
	Funzionari (PV)									6.781,46						
	Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	5.529,93	1.297,93	1.942,33	31.621,12		145	200	109	120	
	Assistenti (PV)									1.569,65						
	Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	5.255,42	1.233,50	1.845,91	30.051,47				9		
										TOTALE	101	293	484	325	280	

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

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

Tabella 21: Risorse Straordinarie – Previsione assunzionale pianificata da presente Piano 2025/2027

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

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

➤ **Assunzioni obbligatorie**

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

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

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

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

3.4. Formazione del Personale (salute Professionale)

La Formazione del Personale è articolata in due parti:

PARTE GENERALE	Nella parte generale vengono riportati anche in allineamento con il Piano Tipo allegato al decreto ministeriale 132/2022 i seguenti contenuti: • 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	Nella parte funzionale vengono riportate in formato Tabellare le azioni ed i relativi indicatori funzionali al conseguimento degli obiettivi di Valore Pubblico: • le azioni formative funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico (con l'indicazione delle macro-aree tematiche, i responsabili, i contributori ed i tempi di realizzazione); • gli indicatori delle azioni formative (con l'individuazione della dimensione di salute, della formula, della baseline, del target, della fonte dei dati e dei destinatari).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabella 20 – ulteriori obiettivi di sviluppo delle competenze del personale MEF

Descrizione obiettivo formativo	Area tematica	Contributors	Soggetti beneficiari
Inserimento di nuove generazioni di personale, in un processo di proficuo scambio di esperienze e professionalità.	• Acquisizione e sviluppo di competenze relazionali, manageriali, comportamentali in un’ottica di progressivo e proficuo processo di <i>on boarding</i>.	• Percorsi di formazione iniziale e di <i>on-boarding</i> (SNA e Uff. Formazione DP DAG) • Percorsi di affiancamento e <i>training on the job</i>	• Neo-dirigenti • Neo-funzionari
Sviluppo e professionalizzazione della dirigenza	• Potenziamento delle soft skills • Incremento e sviluppo delle competenze specialistiche afferenti ai vari settori funzionali proprie dell’Amministrazione	• Scuola Nazionale dell’Amministrazione	• Dirigenti
Sviluppo competenze digitali e in tema di Cybersicurezza	• Formazione a supporto della piena implementazione del processo per la digitalizzazione di tutta la popolazione MEF.	• Piattaforma “<i>Syllabus</i>” • Gestita dal Dipartimento della Funzione Pubblica; • docenze specialistiche interne ed esterne	• Personale MEF
Formazione finalizzata a realizzare processi di <i>reskilling</i> e <i>upskilling</i>	• Apprendimento di nuove competenze (<i>reskilling</i>) ed aggiornamento di quelle possedute dai singoli allo scopo di far sì che ciascuno possa accedere anche a funzioni più qualificate/elevate (<i>upskilling</i>).	• Percorsi di affiancamento e training on the job • Scuola Nazionale dell’Amministrazione • Piattaforma Syllabus	• Personale MEF
Formazione per supportare le politiche di genere	• Erogazione di corsi relativi allo sviluppo della sensibilità inclusiva e di genere.	• Scuola Nazionale dell’Amministrazione. • CUG	• Personale MEF

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

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

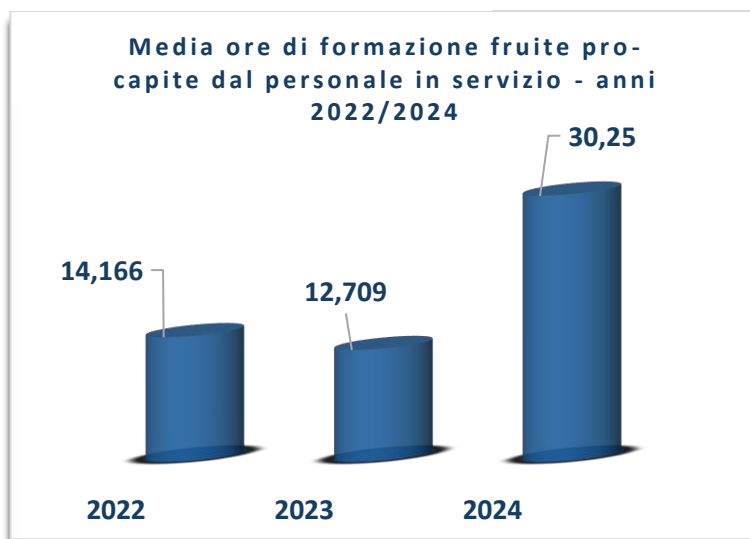


Grafico 19: discenti anni 2024 per tipologia di docenza



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

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

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

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

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

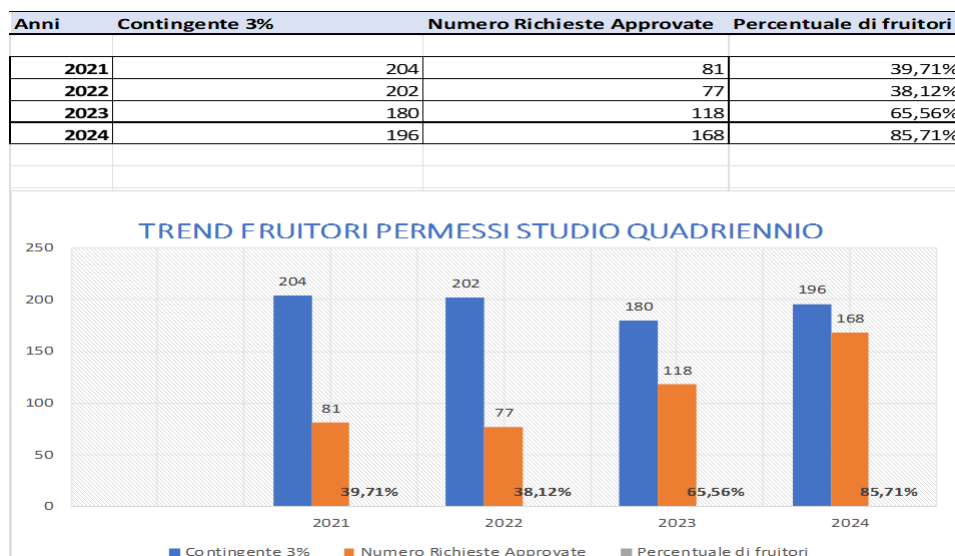
Tra le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione vi rientra certamente istituto contrattuale dei permessi studio, il quale mira ad incoraggiare in via prioritaria il miglioramento professionale del personale in servizio sprovvisto del titolo di studio,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

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

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

Nel grafico sottostante si può osservare, nell'ultimo quadriennio, il trend in crescita della percentuale di fruitori MEF dei permessi studio¹³, passando dal 39,71% del 2021 al 85,71% del 2024.

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



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

La formazione specialistica da erogare sarà coerente e funzionale agli specifici processi gestiti dalle differenti strutture dipartimentali, in modo da amplificare l'impatto formativo sulle funzioni/attività

¹³ Si è provveduto con circolare prot. n. 141590 del 20 dicembre 2024 a disciplinare l'utilizzo dei permessi per il diritto allo studio.

svolte e rafforzare le competenze possedute dal personale delle famiglie professionali. L'offerta formativa dovrà inoltre essere atta a favorire l'inserimento del personale di nuova assunzione e dei dipendenti che cambiano struttura, ufficio o funzioni/mansioni per effetto di riorganizzazioni o innovazioni.

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

PARTE FUNZIONALE: le azioni formative

Tabella 21 – Azioni formative 2025

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

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

Si allega:

- “Valore finanziario Dotazione organica”;
- “Consistenza del Fabbisogno di risorse umane per Area professionale del Dipartimento della Giustizia Tributaria”;
- “Riduzione Dotazione Organica”;
- “Rimodulazione Dotazione Organica”
- “Presenti in servizio”;
- “Comandati out”;
- “Relazione Tecnica”;
- “Cessati anno 2024”;
- “Cessati anno 2025”;
- “Cessati anno 2026”;
- “Riepilogo assunzioni 2024”;
- “Verifica tetto di spesa”;
- “Vacanze Organico 2025”;
- “Assunzioni 2025”;
- “Bandire ed assumere 2025”;
- “Assunzioni 2026”;
- “Assunzioni 2027”;
- “Solo bandire 2026/2027”;
- “Assunzioni Legge n. 68/1999”.