



L'IMPLEMENTAZIONE DELLE "RETI INFORMALI" NEI SERVIZI EROGATI DALLA RAGIONERIA TERRITORIALE DELLO STATO DI NAPOLI

Pubblicato il 17 Luglio 2026 di Canonico Paolo, Esposito Vincenza, di Napoli Vincenzo, Cuzzo Luigia e Galasso Claudia



Categoria: [Organizational Innovation](#)

Il seguente contributo esplora l'implementazione delle reti informali nella Pubblica Amministrazione italiana in risposta ai cambiamenti che essa è chiamata ad affrontare quotidianamente. Attraverso l'analisi del caso della Ragioneria Territoriale dello Stato di Napoli, sono state esaminate le dinamiche relazionali interne e le loro possibili implicazioni sui processi organizzativi.

Introduzione: le reti informali nella Pubblica Amministrazione

Il cambiamento che ha investito la Pubblica Amministrazione nel corso degli ultimi decenni non sempre è stato indolore e quasi mai privo di polemiche. Il pregiudizio che aleggia attorno a tutto ciò che rappresenta il settore pubblico tende a semplificare un apparato estremamente complesso, che si declina in tanti modi diversi tra loro e non rende immediatamente percepibili i progressi che, nonostante tutto, ha compiuto in



questi anni.

In tal senso è utile considerare il concetto di “flessibilità”, da intendersi come maggiore capacità di adattamento, investendo, in tal modo, sia l’aspetto delle «risorse umane» che «quello organizzativo [...] e tecnologico» (Mercurio & Esposito, 2016). A supporto di tale prospettiva, le diverse teorie che si sono susseguite a partire dagli anni '80 del secolo scorso, tentando di contenere «l'eccessiva focalizzazione della burocrazia sulla formalità, sulle procedure e sulle regole» (Tomo *et al.*, 2019), ci consentono di seguire un itinerario, di seguito brevemente accennato. Il New Public Management, attraverso un processo di trasfusione di logiche attinenti al settore privato in quello pubblico, cerca di dare nuova linfa all'azione amministrativa (Tomo *et al.*, 2019). Tuttavia, è emerso che il suo eccessivo focus sulla performance e sull'ottimizzazione, intesi come soluzione di tutti i mali della Pubblica Amministrazione, non bastava. È proprio a partire da questi limiti che si apre lo spazio per un ripensamento dell'azione pubblica in chiave relazionale (Tomo, 2018).

In questo senso, la traiettoria delineata dalla New Public Governance, pur con i suoi limiti, affianca al ruolo dell'efficienza operativa quello della dimensione relazionale, considerata un fattore cruciale per la performance. Questa impostazione consente di recepire alcuni spunti di interesse propri dell'Organizational Network Analysis (ONA) (Cross & Parker, 2004; Ujwary-Gil, 2020), per ricavare una preziosa chiave di lettura dei modelli informali di interazione (come i flussi di comunicazione e collaborazione che esistono tra individui o gruppi), facilitando la comprensione di come tali reti invisibili possano influire sulle prestazioni operative e strategiche delle organizzazioni. Le “reti informali” possono essere definite come un insieme «di relazioni che gli attori di un'organizzazione creano trasversalmente alle funzioni e alle divisioni per portare a termine rapidamente i propri compiti» (Krackhardt & Hanson, 1993).

Tali relazioni non si pongono in alternativa all'organizzazione formale, ma si innestano su di essa, contribuendo a ridefinirne concretamente il funzionamento. Siamo di fronte ad un fenomeno ormai avviato nella teoria delle organizzazioni, che sta producendo i suoi effetti anche in alcuni contesti pubblici (Castiello *et al.*, 2019). Le relazioni di cui si parla non sono formalizzate nel classico organigramma o in altri provvedimenti e artefatti che riguardano l'assetto organizzativo. Anzi, il ricorso alle reti informali fa emergere dei rapporti e delle influenze diverse dall'organizzazione formale che ad esse si sommano.

Alla luce di questo quadro, il presente paper si propone di analizzare il ruolo delle reti informali nei processi di lavoro di un'organizzazione pubblica complessa, evidenziandone potenzialità e criticità, tramite l'adozione di un approccio relazionale all'organizzazione del lavoro integrativo rispetto al modello tradizionale vigente. L'obiettivo è mostrare come le dinamiche informali costituiscano una dimensione fondamentale dell'azione organizzativa, in grado di facilitare la condivisione di informazioni complesse tra i diversi attori coinvolti. Motivo per cui l'elaborato illustra, nella prima parte, il contesto organizzativo della Ragioneria Territoriale dello Stato di Napoli, utile a ricostruire le condizioni strutturali e operative in cui le reti informali si configurano^[1].

La seconda parte descrive, invece, come l'approccio informale osservato nel caso di studio sostenga i processi



di coordinamento, apprendimento e adattamento organizzativo, facendo evolvere così le tradizionali modalità di funzionamento dell'azione pubblica.

Il quadro istituzionale: il sistema delle Ragionerie Territoriali dello Stato

Le Ragionerie Territoriali dello Stato, istituite con il D.P.R. 30 gennaio 2008, n. 43, insieme agli Uffici Centrali di Bilancio e all'Ufficio centrale di ragioneria presso l'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato, costituiscono nel loro insieme il "sistema delle ragionerie dello Stato", come definito dall'art. 3, comma 2, del D.lgs. n. 123/20112[2]. Questo sistema rappresenta la struttura amministrativa dedicata al controllo e alla gestione contabile e finanziaria dello Stato e svolge, su base provinciale o interprovinciale, le funzioni attribuite al medesimo Dipartimento[3].

In seguito all'approvazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.), le Ragionerie Territoriali hanno subito una radicale riforma sia in termini di struttura organizzativa che per quanto riguarda i processi amministrativi[4].

In considerazione delle maggiori responsabilità connesse con l'attività di monitoraggio e controllo del P.N.R.R., nonché con i compiti di *audit*[5] a supporto dei competenti uffici del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, sono state istituite sette Direzioni generali[6], a cui si aggiungono altri ottanta uffici di livello dirigenziale non generale sparsi su tutto il territorio nazionale.

La struttura organizzativa della Ragioneria di Napoli, al cui vertice è posto un Direttore con funzioni dirigenziali di livello generale, si compone di tre uffici[7] di livello dirigenziale non generale, la cui direzione è affidata ad altrettanti dirigenti di seconda fascia.

Per quanto di interesse nella presente trattazione, ci si soffermerà su alcune funzioni svolte dall'Ufficio III, che, per utilizzare un termine preso in prestito dal settore privato, rappresenta il core business della Ragioneria, in quanto si occupa essenzialmente di controlli amministrativo-contabili sugli atti di altre amministrazioni pubbliche dai quali derivino effetti finanziari per il bilancio dello Stato.

Nello specifico, si darà conto delle attività che sono proprie della Sezione "*Controlli successivi sui rendiconti di spesa e sui conti giudiziali*"[8] (d'ora in poi "Sezione") che rappresenta, dal punto di vista strutturale, l'unità ultima di organizzazione, affidata alla gestione di un Capo Sezione formalmente nominato "Responsabile del procedimento" ai sensi dell'art. 5, della Legge n. 241/1990.



Le funzioni principali della Sezione si sostanziano in controlli di regolarità amministrativo-contabili, di cui al D.lgs. n. 123/2011, effettuati su Rendiconti Amministrativi e Conti Giudiziali resi, rispettivamente, da Funzionari Delegati (FF. DD.)^[9] e Agenti Contabili (AA. CC.)^[10] appartenenti alle articolazioni periferiche delle amministrazioni centrali dello Stato, ovvero i Ministeri.

Il controllo svolto sui Rendiconti, sia per quanto riguarda le spese di parte corrente che per quelle in conto capitale, consiste nell'esame giuridico-amministrativo degli atti di spesa rendicontati, per valutarne il grado di conformità (o di regolarità) rispetto alle pertinenti disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, nonché attraverso l'analisi dei dati contabili rilevati nell'applicativo informatico in uso.

Oltre ai Rendiconti, il controllo si esplica anche sui Conti Giudiziali resi dagli AA. CC. afferenti ai vari Ministeri su cui incombe tale adempimento normativo.

In questo caso, per regolarità amministrativa si intende che il Conto proviene dalla persona qualificata a presentarlo e che lo sottoscrive, e che la documentazione presentata comprova in modo autonomo e sufficiente i movimenti della gestione indicati nel Conto medesimo. Mentre, per regolarità contabile si intende l'esattezza delle somme iscritte nel carico e nello scarico, delle riprese, della concordanza fra il conto di diritto e quello di cassa, del movimento del materiale in entrata ed uscita, delle rimanenze a fine gestione, o anno.

Come sarà discusso più approfonditamente nel seguito, l'integrazione dei due approcci formale e informale nella gestione delle interdipendenze tra i funzionari della Sezione e i referenti delle amministrazioni controllate, produce miglioramenti che possono essere letti con due dimensioni di valutazione differenti; la prima, meno rilevante nei giudizi del team di funzionari impegnati nella loro attuazione, riguarda la riduzione delle note di osservazione ufficiali prodotto nelle diverse fasi del controllo; la seconda, ritenuta di maggiore rilevanza, riguarda la qualità delle informazioni scambiate e la capacità degli attori controllanti e controllati di avere una narrazione più puntuale e condivisa dei fatti oggetto del controllo.

Dalla struttura formale alle pratiche emergenti: la potenzialità delle reti informali

Inquadrate il contesto, è opportuno sottolineare che l'approccio proposto per descrivere quanto accade nel caso selezionato si colloca nello spazio di interazione tra dimensione formale e quella informale, affiancando alla logica di coordinamento top-down pratiche bottom-up di interazione con l'esterno che emergono dall'agire quotidiano dei funzionari.

Si tratta di una vera e propria "rivoluzione silenziosa" capace di essere accolta in modo naturale anche da un'Amministrazione Pubblica complessa come il Ministero dell'Economia e delle Finanze.



Questo approccio, valorizzando il contributo, la creatività e le pratiche locali dei membri di un qualsiasi ufficio o singolo cluster, sembra anche più coerente con la visione che guarda alla leadership come ad un processo che si rinnova continuamente e che può essere praticata anche da parte dei Funzionari.

In un'ottica di orientamento ai risultati i vantaggi sono evidenti, soprattutto se si considera l'immagine che negli ultimi anni la Pubblica Amministrazione italiana sta cercando di dare di sé: meno autoreferenziale e più dinamica, meno rigida e più incline a dare risposte rapide e adeguate alle sfide che la società odierna pone continuamente.

Sulla base dell'impostazione descritta in precedenza, è utile discutere dell'implementazione delle «reti informali» nei processi amministrativi della Sezione oggetto di studio.

Una delle difficoltà con cui ci si è scontrati sin dall'inizio è stato capire innanzitutto in che modo si potesse saggiare la bontà di questo approccio, atteso che la Sezione non eroga servizi all'utenza. E, quindi, ci si è chiesto: come procedere se il grado di soddisfazione legato ad un certo lavoro non è immediatamente percepibile o misurabile? Come arricchire il concetto di produttività e fare in modo che questo sia un indicatore realmente rappresentativo delle prestazioni lavorative di un Funzionario pubblico?

È utile notare come la qualità delle informazioni contenute in un Rendiconto o in un Conto Giudiziale, ed il grado più o meno elevato di legittimità rispetto alla norma che essi presentano, è anche il frutto di uno scambio continuo tra organo controllante ed amministrazione controllata. Di conseguenza, il ruolo che la Ragioneria di Napoli svolge in questo particolare processo si inserisce in un quadro di attività di più ampio spettro, che seguono l'amministrazione controllata durante tutto l'esercizio finanziario, aggiungendo a questa relazione nuove interazioni e nuovi contenuti.

Capita frequentemente di organizzare riunioni, anche da remoto, con le amministrazioni controllate per condividere informazioni, diffondere best practices e favorire una corretta gestione delle risorse pubbliche. A tali momenti di confronto si affiancano scambi informali (e-mail, tele-fonate, messaggi) utili a chiarire tempestivamente dubbi interpretativi.

Un altro strumento fondamentale per agevolare il processo di è la fase dei chiarimenti preventivi, che consente alle amministrazioni controllate di sottoporre quesiti in anticipo, individuando eventuali criticità o errori, riducendo il rischio di rallentare la fase del controllo mediante note di osservazioni ufficiali.

La collaborazione, quindi, tra la Ragioneria di Napoli e le amministrazioni controllate si sviluppa su più livelli:

- formale, attraverso riunioni organizzate con la presenza del Dirigente e sulla base di note di osservazione;



- informale, attraverso comunicazioni rapide e dirette via e-mail o telefono;
- preventiva, grazie all'istituzione di momenti di verifica e chiarimento che favoriscono una gestione contabile sempre più precisa e conforme alle normative.

Bisogna precisare che agire sul *modus operandi* di un'articolazione periferica di un Ministero è cosa tutt'altro che semplice e priva di ostacoli. E qui sta il talento del broker, che nel caso di specie è il Capo Sezione, nel trasmettere e far digerire al suo cluster, ovvero i membri della Sezione, e all'amministrazione controllata, una nuova e radicale prospettiva (Castiello *et al.*, 2022). Si va verso un Ufficio che esercita funzioni non più soltanto di controllore, ma, come detto, quasi "consulenziali" per le PP.AA. che ricadono nel suo ambito di competenza territoriale.

Ciò può avvenire soltanto se il contesto organizzativo viene considerato non soltanto in termini fisici, ma come un fatto relazione (Giusino, 2020) con i suoi «repertori semantici» (Mameli, 2016), ovvero come un insieme di significati condivisi e strutturati che i membri di una o più organizzazioni utilizzano per interpretare, comunicare e scambiare informazioni. Questi repertori consistono in concetti, categorie e definizioni che permettono una comprensione condivisa di idee, obiettivi, processi e attività al fine di orientare l'agire degli attori organizzativi. Attraverso tali repertori si costruiscono significati comuni che ridisegnano la propria e altrui cultura organizzativa, la quale è intesa come il quadro di riferimento entro cui le pratiche, formali e informali, acquistano legittimità.

Secondo Edgar Schein, la cultura organizzativa è composta da assunti fondamentali, valori e ideologie condivise che emergono dai comportamenti dei membri di un gruppo (Schein, 1984). In questa prospettiva, essa può essere intesa come espressione del contesto sociale in cui l'organizzazione opera (De Vita *et al.*, 2024) e come fattore che consente il consolidamento di pratiche informali, oggetto di analisi nel presente contributo.

Da questo punto di vista, le «reti informali», se sapientemente applicate, risultano essere un valido strumento di supporto e permettono di ottenere una serie di vantaggi, discussi sinteticamente nel seguito, tra cui:

1. maggiore flessibilità e rapidità nella comunicazione;
2. incitamento alla collaborazione e innovazione;
3. supporto sociale e benessere;
4. maggiore resilienza e adattabilità;



5. migliore accesso alle informazioni;
6. cultura organizzativa positiva (De Toni & Nonino, 2009).

La rete di relazioni informali, sovrapponendosi a quella formale burocratica, incoraggia la collaborazione trasversale anche tra persone appartenenti a diverse amministrazioni, stimolando idee e creatività, grazie al confronto tra persone con diversi background professionali o culturali, attraverso rapporti più snelli e non mediati dalla formalità del ruolo ricoperto. Potenzia, inoltre, la capacità di una burocrazia di essere più resiliente e adattabile a nuove circostanze o modifiche esterne, consentendo anche di accedere a informazioni privilegiate o a notizie che potrebbero non essere diffuse altrettanto tempestivamente attraverso i canali formali.

Esse contribuiscono, quindi, alla creazione di una cultura organizzativa più positiva, in cui le persone si sentono libere di esprimere le proprie idee e opinioni senza timore di giudizio (Giusino, 2020).

Riflessioni conclusive

L'analisi del caso è stata finalizzata ad evidenziare i vantaggi significativi che l'approccio alla strutturazione di reti informali può addurre in contesti che ambiscono ad essere dinamici e in continua evoluzione, dove è diventata cruciale la capacità di adattarsi velocemente e condividere informazioni complesse.

Questa particolare logica di organizzazione delle transazioni verso l'esterno, soprattutto se favorita dalla Dirigenza, apporta enormi benefici e crea sinergie inimmaginabili, ma richiede, al contempo, un elevato livello di professionalità e competenza, che, si ritiene, possa essere raggiunto mettendo a frutto le indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, del 14 gennaio 2025: «la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento».

I benefici illustrati si riverberano anche sulla gestione del personale interno all'Amministrazione. Difatti, da diverso tempo, le teorie motivazionali concordano sul fatto che l'incentivo economico non sia il solo fattore determinante. Gli studi classici (a partire da quelli condotti da Elton Mayo e della scuola delle Human Relations negli anni '20 e '30 del secolo scorso) hanno aperto la strada e ancora alimentano programmi di ricerca variegati, accomunati dall'ipotesi che la motivazione, il benessere e la produttività dei lavoratori risultano influenzati in misura rilevante da fattori sociali e relazionali, oltre che da elementi strettamente tecnico-organizzativi. Pratiche organizzative orientate al benessere organizzativo, alla leadership attenta, alla cultura e ad ambienti di lavoro ricchi dal punto di vista relazionale, favoriscono il benessere e i risultati organizzativi



dimostrando che, ad influenzare la motivazione, la produttività ed il benessere dei lavoratori sono, anche e forse soprattutto, elementi di ordine sociale, relazionale ed ambientale e «che un fattore motivazionale essenziale per i dipendenti pubblici sia la soddisfazione insita nello svolgere attività che hanno un interesse collettivo e un valore sociale» (Adinolfi et al., 2024).

Bibliografia

Adinolfi, P., Galdiero, C., Gentile T.A.R., & Piscopo, G., (2024, 25 gennaio). Verso un lavoro ibrido di successo: motivare il personale della P.A. *Prospettive in Organizzazione*, <https://prospettiveinorganizzazione.assioa.it/verso-un-lavoro-ibrido-di-successo-motivare-il-personale-della-p-a/>

Castiello, M., Mosca, M., & Villani, S. (2019). Capitale sociale e nudge per migliorare funzionamento e performance delle amministrazioni di pubblica sicurezza. *Istituzioni Diritto Economia*, Vol. 1, n. 3, 2019, pp. 33-84.

Cross R. & Parker A. (2004). *The Hidden Power of Social Networks: Understanding How Work Really Gets Done in Organizations*. Harvard Business School Press.

De Toni, A. F. & Nonino, F. (2009). La misura del capitale sociale mediante le reti informali. *Sviluppo & Organizzazione*, n. 234, pp. 37-54.

De Vita, P., Mercurio, R., & Testa, F. (2024). Organizzazione aziendale: assetto e meccanismi di relazione. In Martinez, M. (Ed.). *I livelli dell'attore organizzativo: azienda*. Giappichelli Editore, Torino, p.112.

Giusino, L. (2020). La psicologia come prospettiva al cambiamento organizzativo. Una premessa territoriale, organizzativa, psicologica. In Canonico, P., Tomo, A., Hinna, A., & Giusino, L., (Eds.), *Innovazione e collaborazione nella Pubblica Amministrazione. Individui, gruppi e leader-ship*. Egea, Milano.

Krackhardt, D., & Hanson, J.R. (1993, luglio-agosto). Informal Networks: The Company behind the Chart. *Harvard Business Review*, 71, pp. 104-111. <https://hbr.org/1993/07/informal-networks-the-company-behind-the-chart>

Mameli, S. (2016). Dal Management alla pratica manageriale: Concetti e fondamenti teorici. In Hinna, A., Mameli, S., & Mangia, G. (Eds.), *La pubblica amministrazione in movimento. Competenze, comportamenti e regole*. Egea, Milano.

Mercurio, R., & Esposito, V. (2016). Efficienza e managerialità nella Pubblica Amministrazione. In Hinna, A.,



Mameli, S., & Mangia, G. (Eds.), La pubblica amministrazione in movimento. Competenze, comportamenti e regole. Egea, Milano.

Pescatore, I., & Antonelli, G. (2022, 31 ottobre). L'importanza delle reti informali nei team virtuali: l'Organizational Network Analysis come strumento di gestione del cambiamento, in Prospettive in Organizzazione. <https://prospettiveinorganizzazione.assioa.it/limportanza-delle-reti-in-formali-nei-team-virtuali-lorganizational-network-analysis-come-strumento-di-gestione-del-cambiamento/>.

Schein, E.H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. Sloan Management Review, Vol. 25, n. 4.

Tomo, A. (2018). Managerialism in the Public Sector: Perspectives and Prospects, Routledge-Giappichelli Studies in Business and Management, <https://doi.org/10.4324/9780429446399>.

Tomo, A., De Nito, E., & Canonico, P. (2019, 7 maggio). New perspectives on public governance: challenging issues and emerging solutions. Journal of Economic and Administrative Sciences, Vol. 35 No. 1 pp. 2–4, <https://www.emerald.com/jeas/article/35/1/2/206036/New-perspectives-on-public-governance-challenging>

Tomo, A., Hinna, A., Canonico, P., & Giusino, L. (2019). Ripensare la pubblica amministrazione attraverso comportamenti e relazioni. In Hinna, A., & Tomo, A. (Eds), La dinamica delle relazioni nella Pubblica Amministrazione. Individui, gruppi e leadership. Egea, Milano. Ujwary-Gil A. (2020). Organizational Network Analysis: Auditing Intangible resources. Rout-ledge.

[1] Sotto il profilo metodologico si rileva che uno degli autori del presente elaborato è un Funzionario della Ragioneria di Napoli analizzata come caso di studio, impegnato quotidianamente, insieme al team di cui fa parte e al suo coordinatore, a far sì che tale innovativo approccio diventi una prassi consolidata

[2] Il comma definisce il “sistema delle ragionerie dello Stato”, precisando che esso è composto dagli Uffici Centrali di Bilancio, dalle Ragionerie Territoriali dello Stato e dall'Ufficio centrale di ragioneria presso l'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato.

[3] Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha competenza nel settore delle politiche di bilancio e del coordinamento e verifica degli andamenti di finanza pubblica, oltre ad essere un punto di riferimento essenziale, per lo Stato italiano, nei rapporti con l'Unione Europea.



[4] Si è provveduto a dare esecuzione a tale riforma mediante il D.M. del 31/05/2022 del Ministero dell'economia e delle finanze.

[5] Tali funzioni sono espletate per mezzo di presidi territoriali costituiti da personale avente specifica professionalità ed esperienza, individuato con Determina *ad hoc* del Ragioniere Generale dello Stato, che svolge la propria attività nel rispetto della separazione tra compiti di *audit* e compiti di monitoraggio e controllo. La R.T.S. supporta i Comuni e gli Enti territoriali titolari di interventi P.N.R.R. per l'espletamento degli adempimenti in tema di monitoraggio, controllo e rendicontazione applicabili sulla base della specifica normativa vigente per le diverse tipologie di intervento, aiutandoli anche nell'utilizzo delle relative funzionalità del sistema informativo ReGiS.

[6] Ai sensi dell'art. 8, commi 1 e 2 del D.L. n. 80/2021 le R.T.S. D.G. sono: Milano/Monza e Brianza, Venezia, Bologna/Ferrara, Roma, Napoli, Bari/Barletta-Andria-Trani e Palermo.

[7] Ufficio I (Servizio Affari Generali e Direzionali, Servizio Antiriciclaggio, Contenzioso e Funzioni Amministrative e Servizio Supporto all'attuazione del P.N.R.R. e delle politiche europee), Ufficio II (Servizio Gestione Stipendi e Servizi Amministrativi) e Ufficio III (Servizio Vigilanza, Verifiche e Riscontri. Entrate, Contabilità, Bilancio e Patrimonio e Servizio Controlli).

[8] Il controllo si definisce "successivo" perché interviene – rispetto al momento in cui viene esercitato – dopo che gli atti e/o la gestione hanno prodotto i loro effetti. La Sezione si compone di 13 unità di personale, di cui 10 Funzionari e 3 Assistenti.

[9] Il Funzionario Delegato è un funzionario periferico, dipendente dell'Amministrazione dello Stato, al quale sono accreditati fondi tratti sul bilancio statale, che lo stesso è delegato ad erogare per il pagamento di spese dello Stato.

[10] L'Agente Contabile è, essenzialmente, colui che, a qualsiasi titolo, è incaricato di riscuotere le varie entrate dello Stato e di versarne le somme nelle casse del Tesoro oppure colui che ha maneggio di pubblico denaro o è consegnatario di generi, oggetti e materie appartenenti allo Stato.