



Ministero dell'Università e della Ricerca
Segretariato Generale
Organismo Paritetico per l'Innovazione

Verbale n. 3 del 07/06/2024

L'anno **2024**, il giorno **07** del mese di **giugno** alle ore **10,30** si è riunito, in videoconferenza su piattaforma Teams, l'Organismo Paritetico per l'Innovazione (di seguito denominato "Organismo"), costituito con Decreto del ministero dell'Università e della Ricerca n. 406 del 05/05/2023, per procedere all'esame del seguente ordine del giorno:

1. Approvazione del verbale della seduta del 10 luglio 2023;
2. Piano Triennale della Formazione recante la pianificazione delle attività formative per il triennio 2024-2026. Eventuale parere dell'OPI;
3. Individuazione di tematiche rilevanti e prioritarie da portare alla discussione del consesso, in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2019-2021: definizione di proposte organizzative da sottoporre al mobility manager appena nominato, al fine di minimizzare il tempo perso per gli spostamenti casa-sede di lavoro e di incrementare la produttività del lavoro;
4. Varie ed eventuali.

Risultano presenti:

N.	Nominativo	Titolare (T) Supplente (S)	Organizzazione Sindacale/ Rappresentanti Mur	Presenti	Assenti	Modalità di partecipazione	
						In presenza	da remoto
1	D'ANNA Giustina A. Titti	T	CONFISAL- UNSA				
	LOZZI Monica	S					
2	DAL PASSO Fabrizio	T	CONFINTESA				
	COLUCCIA Francesco	S					
3	TADDIA Chiara	T	FLP				
	CIALDELLA Tatiana	S		x			x
4	PRECE Alessandra	T	UILPA	x			x
	INCARNATI Stefano	S					
5	CAVALLO Corrado	T	CISL FP	x			x
	DE VITA Loredana	S					
6	SORACE Roberta	T	FP CGIL				



Ministero dell'Università e della Ricerca
Segretariato Generale
Organismo Paritetico per l'Innovazione

N.	Nominativo	Titolare (T) Supplente (S)	Organizzazione Sindacale/ Rappresentanti Mur	Presenti	Assenti	Modalità di partecipazione	
						In presenza	da remoto
7	DONATACCI Michele	T	CIDA				
	DI LEO Stefano	S					
8	PETICCA Angelo	T	DIRSTAT				
	TUCCI Luca	S					
9	FERRAZZANO Mariano	T	UNADIS				
	DE SIMONE Ortensia	S					
10	PIEVANI Luigi	Presidente	Dirigente Segretariato Gen.le	x			x
11	IORIO Giulietta	T	Funzionario Segretariato Gen.le	x			x
	CATALDO Riccardo	S	Funzionario - Segretariato Gen.le				
12	COCCIMIGLIO Marco	T	Dirigente DG istituzioni				
	DI PIETRO Diana	S	Funzionario DG Istituzioni				
13	SCIASCIA Paolo	T	Dirigente DG Ordinamenti				
	MELCHIONNA Alessandro	S	Funzionario DG Ordinamenti	x			x
14	FOTI Saverio	T	Funzionario DG Ricerca				
	DI VENERE Anna	S	Funzionario DG Ricerca				
15	AFFINITO Alessia	T	Funzionario DG internazionalizzazione	x			x
16	CRUCITTI Amelia-Laura	T	Dirigente DG Personale				
	CECERE Elisa	S	Funzionario DG Personale	x			x
17	CAZZATO Gabriele	T	Funzionario DG PNRR	x			x
	CANELA PEREZ Maria Josè	S	Funzionario DG PNRR				
18	SABATINO Luna	T	Funzionario Uffici Dir. Collab,ne				
	PARADISO Alessandro	S	Funzionario Uffici Dir. Collab,ne	x			x



Ministero dell'Università e della Ricerca
Segretariato Generale
Organismo Paritetico per l'Innovazione

Il Presidente, constatata la validità del numero legale, essendo presenti **n. 10** componenti su **n. 17** aventi diritto di voto, dichiara aperta la seduta. Si passa quindi all'esame del punto 1) dell'ordine del giorno.

Il dott. Pievani saluta i presenti e dà inizio alla riunione, proponendo l'approvazione del verbale della seduta precedente. Fa presente che tale approvazione in futuro verrà effettuata via email per accelerare i tempi.

Con riferimento al secondo punto dell'Ordine del giorno, il dott. Pievani esprime il proprio apprezzamento per il Piano triennale della formazione (di seguito denominato Piano) e per quanto è stato recepito delle proposte formulate.

Fa presente che, in un punto, a pagina 37, il piano restringe le attività formative ad alcune tematiche sulla diversità, a differenza di quanto comunicato l'anno scorso dall'OPI (viene letto il testo inviato alla DG del Personale del bilancio e dei servizi strumentali, allegato al verbale del 19 giugno 2023):

e) *In merito alle priorità strategiche indicate a pagina 2 del Piano per la formazione - in cui si richiama quanto stabilito nel PIAO (Capitolo 2) - a fronte della dichiarazione di voler "attenzione maggiormente le tematiche relative alla promozione delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere al fine di affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi", che viene, poi, declinata a pagina 22 del piano della formazione nella "definizione delle azioni formative" (paragrafo 4.3), si suggerisce di inserire, in tale sede, anche "prevedere modelli informativi e formativi per i dipendenti del Ministero, finalizzati a rafforzare le conoscenze e le competenze teorico-pratiche sul rispetto della diversità, in ogni sua declinazione, e a incidere su atteggiamenti e pregiudizi sul luogo di lavoro, realizzando così un ambiente pienamente inclusivo";*

Alessandra Prece fa presente che in riferimento alla formazione dei nuovi assunti, il capitolo del Piano Triennale della Formazione che era stato indicato per corsi di formazione specifici a cura di funzionari-docenti, non ha avuto lo stanziamento richiesto di € 5.000,00.

Giulietta Iorio conferma al riguardo quanto sopra evidenziato, ma precisa altresì che nel capitolo in questione che non ha avuto lo stanziamento richiesto, vi è il seguente richiamo:

() Nell'ipotesi in cui venissero individuati corsi di formazione specifici, da attivare, a cura di funzionari docenti, l'amministrazione si adopererà affinché si possano utilizzare le risorse finanziarie dei capitoli indicate anche per compensi a tali funzionari con incarico di docenza, a tal riguardo occorrerà chiedere l'assegnazione di risorse negli specifici capitoli in compensazione, da altri capitoli con disponibilità ai capitoli deficitari di risorse.*



Ministero dell'Università e della Ricerca
Segretariato Generale
Organismo Paritetico per l'Innovazione

Alessandra Prece sull'argomento ribadisce la richiesta di esplicita quantificazione dei fondi nel capitolo di spesa dedicato alla formazione del personale, a cura dei dipendenti.

Gabriele Cazzato abbandona la riunione per altri impegni precedentemente programmati alle ore 11,00.

Stefano Di Leo comunica di essere riuscito a collegarsi solo alle ore 11.15, in quanto la email con il link era finita nella posta indesiderata.

Alessia Affinito interviene presentando due osservazioni, una di metodo e una di merito. Relativamente al metodo, osserva che la lettera indirizzata alla DG Personale, Bilancio e Servizi strumentali (in discussione in bozza nella riunione OPI del 10 luglio 2023) nella versione definitiva non risulta inviata ai componenti OPI e nell'invio alla DG Personale non è stato comunque allegato il verbale del 10 luglio 2023 recante il dibattito in seno all'Organismo, dal momento che deve essere approvato nella seduta odierna.

Osserva poi che non le risulta comprensibile il passaggio dalla seguente formulazione (presente nella lettera alla DG Personale approvata dall'OPI a luglio 2023):

«[...] *prevedere modelli informativi e formativi per i dipendenti del Ministero, finalizzati a rafforzare le conoscenze e le competenze teorico-pratiche sul rispetto della diversità, in ogni sua declinazione, e a incidere su atteggiamenti e pregiudizi sul luogo di lavoro, realizzando così un ambiente pienamente inclusivo*».

alla formulazione che si trova ora nel IV punto elenco di p. 37 del Piano triennale Formazione 2024-2026:

«**Rafforzamento delle conoscenze e delle competenze teorico-pratiche sull'omosessualità e sulla transessualità, sulle tematiche LGBT+** mediante azioni informative e formative volte ad incidere sugli atteggiamenti e pregiudizi sul luogo di lavoro, realizzando così un ambiente pienamente inclusivo, in attuazione della priorità strategica (indicata a pag.2, in cui si richiama quanto pattuito nel Capitolo 2 del PIAO) di voler *“attenzione maggiormente le tematiche relative alla promozione delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere al fine di affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi”*».

Passa quindi al merito di tale formulazione di pag. 37.

In primo luogo, come già aveva fatto nel luglio 2023 senza ricevere risposta, chiede ai partecipanti chi erogherebbe tale formazione e domanda quali specifiche competenze si andrebbero a potenziare rispetto alle aree tematiche di riferimento, indicate a p. 35 del Piano. In secondo luogo, solleva un punto relativo alla specifica tematica dell'orientamento sessuale e fa notare che il legislatore sia europeo sia nazionale ha voluto proteggere i dati afferenti alla



Ministero dell'Università e della Ricerca
Segretariato Generale
Organismo Paritetico per l'Innovazione

vita privata dell'individuo (orientamenti sessuali, opinioni politiche, convincimenti filosofici, credenze religiose, aspetti sanitari) e questo a tutela di una sfera particolare in cui non è lecito entrare. I dati personali relativi alla vita sessuale, o all'orientamento sessuale di una persona (esattamente come gli altri indicati), sono considerati anche in ambito europeo come categoria di dati «sensibili», soggetti a specifiche condizioni di trattamento e tutele. Ciò significa che il legislatore ha inteso proteggere una sfera che, riguardando il lato intimo di una persona, deve restare coperta da riservatezza. Da ciò consegue che la pretesa di "formare" in merito a tali argomenti, come appunto i possibili orientamenti sessuali, si configurerebbe quale esplicita violazione di un ambito privato che attiene alle scelte individuali di ciascuno, e in questo caso ciò si verificherebbe ad opera di un datore di lavoro.

In terzo luogo, invita a considerare che la discriminazione riguarda molteplici aspetti della personalità di un individuo: essa non è originata soltanto da aspetti di tipo sessuale, ma può essere causata anche dalla provenienza geografica, da un'appartenenza religiosa, da un'origine etnica, da personali convincimenti o da opinioni politiche.

Prevedere "corsi" che affrontino una tematica specifica, delicata e così nel dettaglio non risolverebbe il problema, perché un'Amministrazione pubblica non può entrare in singoli aspetti della vita personale di ciascuno, ma deve garantire certamente che non ci siano discriminazioni a danno di alcuno. Occorre in tal senso stare attenti a salvaguardare la terzietà dell'Amministrazione.

Il dottor Pievani domanda che cosa proporrebbe in alternativa.

In risposta, **Alessia Affinito** suggerisce la seguente formulazione più estesa, riguardante i possibili ambiti di discriminazione, a tutela di tutti:

"Formazione su prevenzione e divieto di qualsiasi discriminazione basata su: sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori, con l'obiettivo di realizzare un ambiente pienamente inclusivo".

La formulazione viene messa ai voti, in sostituzione di quella del IV punto elenco di p. 37 del Piano triennale di formazione.

Alla richiesta di una componente di lasciare quanto già inserito a p. 37 del Piano triennale e aggiungere la formulazione più ampia, **Alessia Affinito** risponde che la formulazione proposta, proprio perché più ampia, ricomprende tutti i casi. In base a un principio di uguaglianza non ha senso indicare una categoria in particolare, dal momento che sono già tutte presenti.

Il dott. Pievani accoglie la proposta di Alessia Affinito.



Ministero dell'Università e della Ricerca
Segretariato Generale
Organismo Paritetico per l'Innovazione

Alessandra Prece concorda, ma fa presente che il riferimento alla specifica formazione deriva da un contratto che prevede cambiamenti su identità alias, prerogativa da inserire all'interno dell'amministrazione. Propone di lasciare quanto già inserito nel testo e aggiungere quanto precisato da Alessia Affinito, ampliandone la dicitura.

Alessia Affinito precisa che il contratto garantisce che si debba prendere atto di scelte di vita del dipendente e riconosce quindi l'identità acquisita. Non prevede però corsi sulle tematiche di dettaglio, perché si limita a registrare una variazione del genere di appartenenza, senza sindacare sulle scelte del dipendente. Infatti, se la modifica contrattuale prevedesse la formazione, la SNA l'avrebbe inserita nel programma.

Alessandra Prece non concorda e fa presente che vi è un ritardo nell'attuazione dell'innovativo argomento disposto dalla normativa e dal CCNL vigenti.

Elisa Cecere suggerisce di inserire percorsi formativi di natura multidisciplinare volti a fornire nozioni e strumenti per accrescere ed approfondire la conoscenza e la capacità di analisi dei fenomeni discriminatori.

Il dott. Pievani chiede di mettere ai voti il testo proposto da Alessia Affinito, che viene approvato.

Il dott. Pievani fa presente che il contratto parla di identità alias e non di formazione.

Il dott. Pievani introduce il punto 3) dell'Ordine del giorno, con particolare riferimento alla figura del Mobility manager, al fine di definire proposte organizzative da sottoporgli, per minimizzare il tempo perso per gli spostamenti casa-sede di lavoro e incrementare la produttività del lavoro.

Il dott. Pievani riassume a Di Leo il lavoro svolto.

Il dott. Pievani fa presente la necessità di individuare soluzioni logistiche alternative a quelle della sede di largo Ruberti e di reperire spazi per lavorare in co-working. Sostiene l'importanza di attivare il dialogo con il mobility manager per capire come formulare la proposta all'Amministrazione, che dovrà riceverla quanto possibile entro due-tre mesi. E' importante verificare se vi siano spazi disponibili, in quanto la sede si sta congestionando. Occorre facilitare quindi l'individuazione di spazi idonei per realizzare il lavoro in co-working.

Stefano Di Leo apprezza il contesto collaborativo emerso, anche in previsione della scadenza per l'invio delle osservazioni al Piano. Propone di utilizzare il co-working anche con strumenti e strutture di altre PA in convenzione.



Ministero dell'Università e della Ricerca
Segretariato Generale
Organismo Paritetico per l'Innovazione

Alessandra Prece fa presente che nell'incontro del 6 giugno u.s. con la Direzione Generale del Personale è stato trattato il tema del co working. L'amministrazione avrebbe già dovuto proporre un regolamento con le OO.SS, precisando che attualmente una persona ne fruisce in assenza di regolamento. Occorre dunque sanare la situazione esistente per permettere ad altri di fruirne, sollecitando un accordo sul co-working.

Alessandro Melchionna chiede una definizione del termine co-working.

Alessandra Prece lo definisce uno strumento eccezionale che può essere applicato a seguito di accordi stipulati con qualunque struttura della P.A. dove far lavorare, in presenza, il personale che ne facesse richiesta, anche per sedi situate all'estero (Consolati/Ambasciate/altro). Sarebbe utile attivare convenzioni con Università/Enti di ricerca/ Conservatori/Accademie o altre strutture pubbliche ecc... che siano in grado di offrire postazioni di lavoro a coloro che ne avessero la necessità. Sottolinea anche la differenza tra co-working, applicabile stabilmente tutti i giorni, e smart working, utilizzabile entro un determinato numero di giorni al mese.

Giulietta Iorio esprime il proprio apprezzamento per l'istituto del co-working, auspicando che vengano messe in campo dall'organismo azioni utili a facilitarne la realizzazione.

Corrado Cavallo, con riferimento alle proposte da inviare al mobility manager, suggerisce quanto segue:

- *Chiedere elenco del personale con residenza e domicilio abituale con via, città e regione (sarebbe utile anche la divisione per fasce di età)*
- *Proporre un questionario sull'uso dei mezzi per gli spostamenti utilizzando la piattaforma google moduli o altre piattaforme (un esempio è su https://www.provincia.bz.it/it/downloads/CO_report_3-2023_Umfrage_Coworking_2022.pdf a pagina 23)*
- *proporre un regolamento, insieme ad altri, per la regolamentazione del coworking e/o per avere più punti di vista*
- *Creare una cartella condivisa con drive (con mail dell'OPI) per lo scambio di informazioni, dati e commenti*
- *Chiedere un quadro di eventuali convenzioni stipulate/stipulabili con car sharing/e-car ecc.*
- *Avere una mappa delle colonnine per ricarica elettrica delle e-car*
- *Avere un elenco dei beni confiscati alla mafia, tramite il ministero dell'Interno, per eventuali spazi di coworking*
- *Chiedere se sono stati presi contatti con altri MM delle istituzioni/aziende vicine al MUR, per avere un quadro generale e magari condividere alcune soluzioni*



Ministero dell'Università e della Ricerca
Segretariato Generale
Organismo Paritetico per l'Innovazione

- *Varie ed eventuali*

Con l'occasione, propone di chiedere la mappa del personale non dirigente e di interfacciarsi con il dott. Amicarelli.

Il dott. Pievani propone un atteggiamento proattivo, visto che il mobility manager è impegnato su altri fronti, proponendo di invitarlo ad una prossima riunione di confronto con l'Opi tra 10 giorni.

Alessandra Prece sostiene che trattasi di competenze che spesso si sovrappongono in quanto organi paralleli. Propone di aiutare il mobility manager nel suo lavoro ed iniziare a sollecitare l'Amministrazione per un accordo sul co-working, considerate le esigenze dei neo assunti e gli spazi ridotti. Nei dati richiesti non devono risultare dati personali, ma solo indicazioni generiche relative ad aree geografiche come Regione e Provincia.

Il dott. Pievani propone di chiedere anche dati sul lavoro agile, per avere una valutazione generale da parte dell'Amministrazione.

Alessandra Prece sostiene che possiamo chiedere i dati di cui sopra, ricordando che per il questionario passato sono pervenute solo 10 risposte.

Il dott. Pievani propone di fare un questionario OPI per approfondire i dati sul lavoro agile e per verificare come abbia funzionato, ma bisogna adottare procedure per garantire l'anonimato.

Il dott. Pievani in merito a quanto chiesto da Cavallo, fa presente che chiederà l'apertura di una cartella condivisa OPI all'assistenza tecnica

Portando come esempi le recenti Convenzioni MIM con due istituti bancari finalizzate alla riduzione dei costi di alcuni servizi, **Alessia Affinito** propone di attivare delle convenzioni analoghe aventi ad oggetto la rete dei trasporti urbana, così da contenere i costi di trasporto (pubblico e privato) per i dipendenti anche in vista degli aumenti tariffari dei prossimi mesi e dell'alta inflazione, e considerato il non ancora avvenuto rinnovo del contratto.

Corrado Cavallo richiama la possibilità di istituire l'uso di una navetta per i dipendenti.

Il dott. Pievani invita tutti alla collaborazione con la formulazione di eventuali, ulteriori osservazioni sul tema.



Ministero dell'Università e della Ricerca
Segretariato Generale
Organismo Paritetico per l'Innovazione

Il dott. Pievani, infine, comunica che il prossimo incontro dell'OPI si terrà il **25 giugno 2024 alle ore 10:30**, in modalità da remoto, al quale verrà invitato anche il mobility manager. Fa presente che nei prossimi giorni verrà inviato il verbale della seduta odierna e la nota con osservazioni sul PTF alla Direzione Generale del Personale.

Il Presidente
Dott. Luigi Pievani