



Ministero dell'Università e della Ricerca

Segretariato Generale

Organismo Paritetico per l'Innovazione

Verbale n. 4 dell'11/06/2024

L'anno 2024, il giorno 11 del mese di giugno alle ore 14,00 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 n. 3 della seduta del 7 giugno 2024;
- 2) Piano Triennale della Formazione recante la pianificazione delle attività formative per il triennio 2024-2026. Eventuale parere dell'OPI;
- 3) approvazione della proposta inviata via email dal dott. Corrado Cavallo:
 - 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.

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	X			X
	COLUCCIA Francesco	S					



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
3	TADDIA Chiara	T	FLP				
	CIALDELLA Tatiana	S		x			x
4	PRECE Alessandra	T	UILPA				
	INCARNATI Stefano	S					
5	CAVALLO Corrado	T	CISL FP	x			x
	DE VITA Loredana	S					
6	SORACE Roberta	T	FP CGIL				
7	DONATACCI Michele	T	CIDA				
	DI LEO Stefano	S		x			x
8	PETICCA Angelo	T	DIRSTAT				
	TUCCI Luca	S					
9	FERRAZZANO Mariano	T	UNADIS	x			x
	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	x			x
13	SCIASCIA Paolo	T	Dirigente DG Ordinamenti	x			x
	MELCHIONNA Alessandro	S	Funzionario DG Ordinamenti				
14	FOTI Saverio	T	Funzionario DG Ricerca	x			x
	DI VENERE Anna	S	Funzionario DG Ricerca				
15	AFFINITO Alessia	T	Funzionario DG internazionalizzazione	x			x



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

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 José	S	Funzionario DG PNRR				
18	SABATINO Luna	T	Funzionario Uffici Dir. Collab,ne	x			x
	PARADISO Alessandro	S	Funzionario Uffici Dir. Collab,ne				

Il Presidente, constatata la validità del numero legale, essendo presenti **n. 14** componenti su **n. 17** aventi diritto di voto, dichiara aperta la seduta.

Il dott. Pievani saluta i presenti e dà inizio alla riunione, con l'esame del Punto 1) all'OdG., proponendo l'approvazione del verbale della seduta precedente.

Viene pertanto approvato il verbale della seduta n. 3 del 7 giugno 2024. Luna Sabatino si astiene dalla votazione, essendo stata assente giustificata nella seduta precedente.

Il dr. Pievani procede con l'esame del punto 2) all'OdG: Parere sul piano triennale di formazione 2024-2026 del MUR (di seguito denominato Piano).

Il dr. Pievani ricorda quanto già esaminato nella riunione precedente, con riferimento al contenuto di pagina 37 del Piano, in cui le attività formative si riferiscono solo ad alcune tematiche sulla diversità, in quanto è stata ripresa la posizione di singoli componenti e non il testo deliberato dall'OPI e inviato l'anno scorso alla DG del Personale.

Si indica la dicitura a pag. 37 indicata nel Piano:

«**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 "attenzionare 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"».

Vi sono pareri discordanti sul contenuto del testo indicato da parte di alcuni componenti dell'Organismo.



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

Alessia Affinito, in particolare, nella riunione precedente su invito del Presidente aveva proposto un testo in sostituzione di quello contenuto nel Piano, poi approvato dai partecipanti alla riunione del 7 giugno, durante la quale tuttavia non è stato raggiunto il numero legale.

Il testo proposto da Alessia Affinito è il seguente e Giulietta Iorio ne dà lettura:
"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".

Si apre un'ampia discussione sul testo da approvare a cura dell'Organismo.

Luna Sabatino si scusa per non aver potuto partecipare all'incontro precedente, come ricalendarizzato nella data e nell'orario comunicati il giorno precedente, per un impegno già calendarizzato. Evidenzia il motivo per cui l'Amministrazione ha inserito l'attuale testo nel Piano, accogliendo la propria proposta e disattendendo la richiesta dell'OPI. L'art. 21 che prevede l'identità "*Alias*" impone al dipendente una competenza tecnica nello svolgimento del proprio lavoro sulle tematiche in questione. Trattasi di un elemento nuovo nelle competenze del dipendente. In particolare, la gestione di tale tipologia di situazioni discriminatorie non riguarda il mero comportamento del dipendente pubblico sul luogo di lavoro e, dunque, va oltre la diligenza generica, del buon padre di famiglia, cui è tenuto il lavoratore nello svolgimento della prestazione. Quest'ultimo, infatti, è tenuto a gestire tali situazioni nell'ambito della propria prestazione lavorativa, e, pertanto, a porre in essere una specifica diligenza di carattere tecnico. Per tale ragione, la proposta dell'amministrazione va tenuta ferma nel Piano, per come formulata. Evidenzia, però, che concorda con l'opportunità di inserire anche la previsione di una formazione di tipo comportamentale rispetto alle discriminazioni in genere e, pertanto, concorda con la proposta di inserire nel Piano, in aggiunta, il testo discusso nel corso della precedente riunione.

Alessia Affinito prende la parola a seguito del riferimento da parte della dott.ssa Sabatino all'art. 21 del CCNL 2019/2021 (Funzioni centrali).
In relazione alla citata distinzione - nell'adempimento dei compiti connessi al riconoscimento dell'identità *alias* - tra la prestazione lavorativa del dipendente e la sfera dei comportamenti, dà lettura integrale dell'articolo:

Art. 21
Transizione di genere



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

1. *Al fine di eliminare situazioni di disagio ed evitare che possano determinarsi forme di discriminazioni nei confronti del lavoratore che ha intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982 e s.m.i., le Amministrazioni riconoscono un'identità alias - con modalità che saranno specificate in apposita regolamentazione interna - al dipendente che ne faccia richiesta supportata da adeguata documentazione medica. L'identità alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del d.lgs. n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale di cui all'art. 20 (Fascicolo personale), riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio.*
2. *Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.*

Osserva che nel comma 1 dell'art. 21 si fa riferimento ad un soggetto che ha intrapreso, ma non concluso, un percorso di transizione in relazione alla L.164/82 (rettificazione in forza di una sentenza del tribunale passata in giudicato che attribuisca ad una persona sesso diverso da quello enunciato nell'atto di nascita). Si tratta quindi di una situazione in cui una sentenza di attribuzione non c'è ancora, ma l'interessato ha ricevuto un'identità alias e sono consentite alcune variazioni. Diversamente, nel comma 2 sono indicate le situazioni che restano invariate anche a seguito di un'identità alias, poiché si è in attesa della sentenza di cui alla L. 164/82.

Rileva che la proposta indicata a p. 37 del Piano MUR (letta dal Presidente in premessa) è evidentemente finalizzata a formare il personale su comportamenti poiché si legge: "...*incidere su atteggiamenti e pregiudizi*", da cui si ricava una ingiustificata "presunzione di colpevolezza" secondo la quale tutti avrebbero bisogno di una formazione su tali tematiche perché portatori di pregiudizi.

Quanto al ruolo del dipendente, porta l'attenzione sul fatto che nella "fase di transizione" tanto il comma 1 quanto il comma 2 dell'art. 21 precisano chiaramente ciò che può cambiare e ciò che resta invariato fino alla sentenza. Quindi invita a riflettere sulla particolarità della fase indicata nell'art. 21. Il dipendente ha delle responsabilità, non può sostituirsi ad un giudice e deve limitarsi nella sua funzione ai casi oggetto del comma 1. Sottolinea che si tratta di una situazione in cui il dipendente non può prendere iniziative e per tale ragione una formazione specifica non ha rilevanza.



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

Quando si parla di “prestazione del dipendente”, invita a non dimenticare che questi si muove in un ambito delimitato nello svolgimento delle proprie funzioni e deve tener conto di una serie di limiti posti dall'ordinamento alla funzione pubblica, che non lasciano spazio a scelte o iniziative. A conferma di ciò, ricorda a titolo esemplificativo articoli del Codice Penale (art. 479 falsità ideologica in atto pubblico; art. 494 sostituzione di persona; art. 495 falsa attestazione di generalità) che circoscrivono in modo rigoroso le attività del funzionario pubblico.

In considerazione di questo scenario, nel caso dell'attribuzione di un'identità alias il funzionario non potrebbe agire liberamente o decidere sulla base di personali valutazioni, anche nell'eventualità in cui venisse erogato un corso specifico, perché dovrebbe attendere una sentenza di un tribunale passata in giudicato che attribuisca ad una persona sesso diverso da quello enunciato nell'atto di nascita, come confermato dal richiamo alla L. 164/1982 dell'art. 21.

Altro ambito è quello che riguarda invece comportamenti e atteggiamenti, che già rientrano nel vigente Codice di comportamento. Per le ragioni esposte, proprio in riferimento all'art. 21, non trova giustificabile un corso come quello formulato nel Piano a p. 37.

Afferma che se si sono verificati episodi conseguenza di pregiudizi, o aggressioni verbali, questi devono essere individuati, denunciati e sanzionati perché non sono ammissibili in un ufficio pubblico. Se invece tali episodi non si sono verificati, non è ammissibile un processo alle intenzioni dei dipendenti attraverso la richiesta di un percorso specifico, soltanto perché si danno per presupposti dei pregiudizi o dei comportamenti respingenti. Trovarsi nella situazione di doversi formare per dimostrare di “non” avere dei pregiudizi non è la strada per affrontare questioni di tale portata.

Stefano Di Leo fa presente che l'Opi non è il consesso giusto per tale tematica.

Luna Sabatino fa presente che l'intervento della dott.ssa Affinito conferma la necessità della formazione del dipendente pubblico. In particolare, i richiami della dott.ssa Affinito alle disposizioni di carattere penale, per i quali incorrerebbe, ad esempio, nel reato di sostituzione di persona un dipendente pubblico che dovesse presentarsi al lavoro con abiti e un aspetto che non risponda al genere attribuito nell'atto di nascita, oltre a essere giuridicamente inconsistenti, dimostra come sia diffusa l'urgente necessità di formazione su queste tematiche. Osserva, in particolare, che l'intervento della dott.ssa Affinito mostra come la stessa ignori le dinamiche inerenti il percorso di affermazione di genere, gli approdi giurisprudenziali in tema di identità di genere, le prassi applicative della legge 164 e quanto previsto dall'art. 21. Chiede, ad esempio, alla dott.ssa Affinito se sappia in cosa consista il “misgendering”. Fa presente che ci saranno colleghi che dovranno gestire questo tipo di situazioni senza porre in essere discriminazioni. A mero titolo esemplificativo, evidenzia che, ad esempio, quando si procederà alla comunicazione a terzi del nominativo del dipendente per finalità amministrative (come responsabile del procedimento o in quanto attributivo di



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

un incarico) vi sarà la necessità di tutelare anche la fase di comunicazione dell'alias, prima, e della rettifica anagrafica poi. E la tutela riguarda sia il dipendente che effettua il percorso di affermazione di genere, sia il dipendente tenuto alla gestione amministrativa di tali adempimenti che dovrà realizzarli senza porre in essere attività discriminatorie. E in ordine a tali attività si inseriscono anche sfide nuove per l'amministrazione, quale, ad esempio, l'identità non binaria, rispetto alla quale pende questione di legittimità costituzionale della legge 164/1982 nella parte in cui prevede unicamente il genere maschile e quella femminile come approdo della rettifica prevista dalla predetta normativa. Il dipendente pubblico è quindi tenuto ad avere una formazione specifica che deve essere data dall'Amministrazione. Ribadisce di inserire nel testo del Piano anche quanto proposto da Affinito ed approvato nella riunione precedente.

Alessia Affinito, in risposta alla domanda "*Che cos'è il misgendering?*" che le rivolge la dott.ssa Sabatino, risponde di aver superato due concorsi per il ruolo di dipendente pubblico e di non essere tenuta a rispondere a tale domanda, dal momento che non proviene dal commissario di un concorso.

Replicando alla rinnovata richiesta della dott.ssa Sabatino di una formazione specifica su temi quali: identità non binaria, gender fluid, ecc., e alla proposta di tenere insieme un corso come quello di p. 37 del Piano e una formazione di carattere più ampio sui temi della non discriminazione, fa presente che già nella precedente riunione la questione era stata discussa e risolta. Rinvia per i contenuti al verbale.

Nella formazione più articolata che dovrebbe a suo avviso sostituire quella di p. 37, messa ai voti e approvata in sede OPI il 7 giugno dalla maggioranza dei partecipanti, si è cercato di salvaguardare il principio secondo il quale all'interno di un'Amministrazione deve essere evitata qualsiasi discriminazione.

In tal senso, nella proposta di una formulazione più ampia che dovrebbe sostituire quella di p. 37 sono incluse già le possibili forme di discriminazione. Illustra a titolo esemplificativo il caso di persone con disabilità alle quali sono negate possibilità di carriera o di studio, di recenti episodi collegati all'antisemitismo o di omicidi di cristiani in alcune parti del mondo, a motivo del loro credo. Spiega che le discriminazioni sessuali sono una parte del tutto che si è cercato di ricomprendere nell'ambito della formulazione più ampia letta all'inizio. Il motivo per cui anche nella riunione precedente si è pensato che le due formulazioni fossero incompatibili risiede nel fatto che non vi è una categoria "più uguale" di altre; se si pensa ad un corso specifico, si sta affermando che un tipo di discriminazione è più grave delle altre.

Tutte le discriminazioni, invece, sono ugualmente gravi. Un'Amministrazione deve fare in modo che non vi siano categorie considerate più discriminate di altre ma che tutti i dipendenti siano trattati allo stesso modo. Conclude quindi il proprio intervento chiarendo che quando si vuole evidenziare una forma di discriminazione rispetto alle altre si ottiene il risultato di aggravarla, poiché si va ad isolare un aspetto della personalità.



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

Luna Sabatino evidenzia alla dott.ssa Affinito che se l'amministrazione ha deciso di tenere conto della propria proposta come singolo componente anziché di quella formulata dall'Organismo nella sua collegialità, è necessario porsi delle domande. Sostiene, altresì, l'importanza della dicitura discriminazione di "genere" anziché di "carattere sessuale", in quanto l'identità di genere è cosa diversa dall'orientamento sessuale. Inoltre, la regolamentazione dell'identità "alias" serve a gestire la fase in cui le lungaggini burocratiche creano disagio per la vita del lavoratore rispetto a un percorso di affermazione di genere già in essere. Ribadisce che trattasi di formazione di carattere professionale e non comportamentale. In relazione alla tutela di tutte le forme di discriminazione, ribadisce che, per storia personale e per formazione professionale, vada contrastata ogni forma di discriminazione, non esistendo una classifica delle "fragilità" con cui un essere umano deve confrontarsi. Rammenta, ad esempio, le discriminazioni di cui sono vittime le donne in certi contesti religiosi, nel cui ambito si ritiene che le donne non debbano e non possano studiare e lavorare. Ricorda, inoltre, che, in relazione alla gestione delle situazioni di disabilità sul luogo di lavoro e alle possibili soluzioni tecniche, nelle riunioni precedenti è stata lei stessa a richiedere che fosse prevista una formazione specifica per i colleghi che si occupano della individuazione delle predette soluzioni, finalizzata ad aggiornare tali dipendenti delle novità tecnologiche, al fine di consentire loro di proporre all'amministrazione le soluzioni migliori e più innovative.

Luigi Pievani sostiene che la parte di Sabatino si potrebbe integrare ulteriormente nella proposta Affinito con riferimento alla formazione di carattere professionale. Fa presente che nel testo inserito nel Piano si fa riferimento ad *azioni informative e formative volte ad incidere sugli atteggiamenti e pregiudizi sul luogo di lavoro, realizzando così un ambiente pienamente inclusivo*, mentre non vi è riferimento ad una formazione di carattere professionale.

Francesco Coluccia propone che l'Amministrazione, oltre all'organizzazione di corsi e seminari, provveda a diffondere una circolare che chiarisca come trattare le casistiche in questione.

Alle ore 14,28 si collega **Alessandra Prece**.

Alle ore 14.30 lascia la riunione **Stefano Di Leo**.

Alessandra Prece ricorda che sul tema l'Organismo deve dare solo un parere non vincolante. Concorda con la proposta di Coluccia, pur precisando che la decisione dell'Organismo richiede tempi brevi. Propone di andare al voto.

Luna Sabatino concorda con Coluccia, e ribadisce che la proposta di quest'ultimo pone in evidenza come il tema sia di carattere amministrativo e di stretta correlazione con l'adempimento della prestazione lavorativa: le persone che redigono la circolare devono



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

essere adeguatamente formate su questi aspetti dello svolgimento dell'attività lavorativa. E' importante formare i dipendenti, inoltre, anche in virtù delle prospettate nuove assunzioni di giovani nella pubblica amministrazione, che è plausibile imporranno all'amministrazione stessa di confrontarsi con tali dinamiche umane a livello amministrativo se, come è noto, è sempre più frequente l'attivazione di carriere alias non solo a livello di percorso universitario ma anche a livello di istruzione non universitaria, che prescindono anche dall'attivazione della procedura di rettifica ai sensi della legge 164..

Luigi Pievani fa presente che la circolare sarebbe redatta da persone specifiche da formare nell'ambito della DG del Personale.

Luna Sabatino fa notare come il Presidente abbia, così, confermato la necessità di formazione professionalizzante del personale sul tema.

Francesco Coluccia distingue gli aspetti tecnici da quelli etici ed ideologici. I corsi dovrebbero essere fatti per tutte le forme di discriminazioni. In particolare, il funzionario dovrebbe avere quale riferimento il dirigente, per essere edotto su come procedere in alcuni casi. Dunque, sostiene, i dirigenti dovrebbero essere formati prioritariamente, poi anche gli altri.

Alessandra Prece fa presente che il tema è innovativo e non era previsto nella legislazione e nei Contratti precedenti, ma in quelli vigenti è stato inserito così come è previsto nella normativa attuale.

Mariano Ferrazzano fa presente che negli ultimi contratti c'è la previsione specifica per gestire le transizioni di genere. La richiesta di corsi deve essere comune a tutti coloro i quali si rivolge il contratto. Gestire la nuova previsione normativa deve essere una gestione fatta a livello di tutti i ministeri, agenzie, enti coinvolti nel contratto, altrimenti si rischia che ognuno interpreti a suo modo.

Luna Sabatino concorda con l'affermazione di Mariano Ferrazzano sul fatto che sarebbe stato più opportuno gestire in maniera generale e conforme tale tipologia di adempimenti.

Luigi Pievani traendo elementi diversi dalla discussione avvenuta, propone di integrare il testo formulato nella riunione del 7 giugno (proposto da Alessia Affinito) nel modo seguente e di sostituirlo al testo contenuto nel Piano:

"Formazione su prevenzione e divieto di qualsiasi discriminazione basata su: genere, 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 e di



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

rendere i dipendenti pienamente edotti delle corrette procedure amministrative da seguire nello svolgimento delle proprie mansioni”.

Alessia Affinito concorda con tale integrazione

Tale dicitura, sostiene il **dr. Pievani**, ricomprende anche la questione sollevata da Coluccia circa le situazioni di persone di religioni varie che possono avere abitudini differenti da quelle nostre, devono essere dunque trattati anch'essi in modo specifico. Non possiamo essere discriminatori nei confronti di nessuno. I funzionari debbono essere edotti nel modo più adeguato possibile, e i percorsi formativi saranno individuati dall'Amministrazione.

Il testo contenuto nel piano viene letto da Luna Sabatino.

«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 “attenzionare 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” ».

Luigi Pievani con riferimento al testo, fa presente che tale formulazione prevede attività formative che incidono sui comportamenti e pregiudizi sul luogo di lavoro e non sugli adempimenti amministrativi del personale. Quindi, devono essere ricomprese tutte le possibili forme di discriminazione, senza attenzionarne specificamente alcune.

Luna Sabatino ribadisce che trattasi di competenze teorico-pratiche, specifiche per la gestione della prestazione lavorativa e propone di mantenere il testo dell'Amministrazione con l'aggiunta del testo proposto dal dr. Pievani, nella sua più ampia formulazione.

Alessandra Prece è favorevole al testo dell'Amministrazione con l'aggiunta del testo proposto dal dr. Pievani, nella sua più ampia formulazione, fermo restando il testo proposto dall'Amministrazione.

Si procede a votazione, valutando le due seguenti opzioni, interpellando individualmente i componenti:

- 1) Mantenere il testo esistente nel Piano al quale aggiungere il testo formulato nella riunione del 7 giugno con l'integrazione proposta dal Presidente;
- 2) Sostituire il testo del Piano con il testo formulato nella riunione del 7 giugno con l'integrazione proposta dal Presidente;



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

Prece, Dal Passo, Cecere, Cavallo, Cazzato, Ferrazzano, Foti, Di Pietro, Sabatino, Sciascia votano per la prima opzione.

Cialdella, Affinito, Iorio, Pievani votano per la seconda opzione.

A seguito della votazione, si approva l'opzione n. 1 con 10 voti a favore (mantenere il testo esistente nel Piano ed aggiungere anche il testo formulato nella riunione del 7 giugno con l'integrazione proposta dal Presidente).

Luigi Pievani passa al punto 3) dell'OdG, ossia dell'approvazione della proposta inviata via email da **Corrado Cavallo**.

- 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

Corrado Cavallo esprime l'opinione che l'Organismo non debba sostituirsi ai compiti e funzioni del Mobiliy Manager. Fa presente che tutti i dati che si rendessero disponibili da parte della Dg Personale verrebbero condivisi per poi potervi lavorare insieme. A tal fine, chiede se vi siano eventuali proposte di collaborazione da parte dei componenti dell'organismo. Pievani, Sabatino e Cazzato offrono la loro disponibilità a collaborare con il Mobility Manager, che verrà invitato alla prossima riunione del 25 giugno 2024.

Luigi Pievani illustra alcuni punti contenuti nella proposta, come la mobilità, di competenza del Mobility Manager, con il quale si potrebbe collaborare. In previsione della prossima



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

riunione, il dr. Pievani propone di inserire nella nota all'Amministrazione le informazioni che l'organismo vorrebbe acquisire.

Cavallo a conferma di quanto detto dal Presidente, sottolinea la necessità di incontrare nella prossima riunione il Mobility Manager, per discuterne con lui e vedere come intenda operare. **Cazzato** chiede conferma della presenza del Mobility Manager al prossimo incontro per illustrare la sua strategia di azione.

Luigi Pievani fa presente che il giorno successivo alla riunione avrebbe inviato la nota alla DG del Personale, facendo presente che chiederà per il futuro di ricevere la documentazione in tempo congruo, per evitare che l'Organismo lavori in condizioni di disagio, a causa dei tempi troppo stretti.

Mariano Ferrazzano ricorda che il Mobility Manager del MUR è di recente nomina. Essendoci una figura specifica, con tali richieste rischiamo di sovrapporci al Mobility Manager, creando confusione.

Primo passo è confrontarsi e sentire le sue proposte e supportarlo come Organismo, ma è fondamentale raccordarsi con lui prima di fare le richieste specifiche, per rispetto delle reciproche competenze.

Luigi Pievani al riguardo sostiene che non vede il rischio della sovrapposizione dei ruoli, sottolineando l'importanza di svolgere una funzione attiva e di stimolo, riferendosi anche a quanto previsto dal CCNL. Comunque, al fine di verificare quali attività siano già state programmate dal Mobility Manager, in questa prima fase, concorda con Ferrazzano sull'opportunità di avviare un confronto, invitando il Mobility Manager alla prossima riunione dell'OPI calendarizzata per il 25 giugno 2024, senza chiedere informazioni specifiche scritte, da subito, alla DG del Personale.

Mariano Ferrazzano concorda con Pievani, sottolinea la necessità di verificare la strategia operativa del Mobility Manager, tenendo conto delle risorse che gli vengono fornite.

Propone di valutare la possibilità di confrontarsi anche con la dott.ssa Alessia Marzano, Mobility Manager del MIM, ai fini della costituzione di un vero e proprio team sull'argomento.

Luigi Pievani concorda con Ferrazzano sulla proposta di contattare Alessia Marzano per instaurare un utile dialogo con il MIM.

Sabatino esprime l'apprezzamento per il lavoro svolto da Cavallo, chiedendo comunque di avere ulteriori dettagli sui punti sollevati da Ferrazzano e ribadisce la propria disponibilità al collega a collaborare sul tema.



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

La seduta è tolta alle ore 16:08.

Il Presidente
Dott. Luigi Pievani