



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

**Verbale n. 7 del 13/09/2024**

L'anno **2024**, il giorno **13** del mese di **settembre** 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, modificato con Decreto n. 704 del 12/07/2024, per procedere all'esame del seguente ordine del giorno:

1. Approvazione verbale seduta precedente;
2. Prosecuzione delle interlocuzioni con il mobility manager e presentazione bozza questionario per il personale;
3. Varie ed eventuali.

Risultano presenti:

N.	Nominativo	Titolare (T) Supplente (S)	Organizzazione Sindacale/ Rappresentanti Mur	Presenti	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				



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

N.	Nominativo	Titolare (T) Supplente (S)	Organizzazione Sindacale/ Rappresentanti Mur	Presenti	Modalità di partecipazione	
					In presenza	da remoto
3	<b>BARBERIO Giuseppe Massimiliano</b>	T	FLP	x		x
	CIALDELLA Tatiana	S				
4	<b>PRECE Alessandra</b>	T	UILPA			
	INCARNATI Stefano	S				
5	<b>CAVALLO Corrado</b>	T	CISL FP	x		x
	DE VITA Loredana	S				
6	<b>DI SANTO Carmen</b>	T	FP CGIL	x		x
7	<b>DI LEO Stefano</b>	T	CIDA	x		x
	DI IASI Mariagrazia	S				
8	<b>PETICCA Angelo</b>	T	DIRSTAT			
	TUCCI Luca	S				
9	<b>FERRAZZANO Mariano</b>	T	UNADIS	x		x
	DE SIMONE Ortensia	S				
10	<b>PIEVANI Luigi</b>	Presidente	Dirigente Segretariato Gen.le	x		x
11	<b>IORIO Giulietta</b>	T	Funzionario Segretariato Gen.le	x		x
	CATALDO Riccardo	S	Funzionario - Segretariato Gen.le			
12	<b>COCCIMIGLIO Marco</b>	T	Dirigente DG istituzioni	x		
	DI PIETRO Diana	S	Funzionario DG Istituzioni			x
13	<b>SCIASCIA Paolo</b>	T	Dirigente DG Ordinamenti			
	MELCHIONNA Alessandro	S	Funzionario DG Ordinamenti			
14	<b>FOTI Saverio</b>	T	Funzionario DG Ricerca	x		x
	DI VENERE Anna	S	Funzionario DG Ricerca			
15	<b>DANESE Emilia</b>	T	Funzionario DG internazionalizzazione	x		x
16	<b>ISITA Alessandra</b>	T	Funzionario	x		x



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

			DG Personale			
	CECERE Elisa	S	Funzionario DG Personale			
17	<b>CAZZATO Gabriele</b>	<b>T</b>	Funzionario DG PNRR	x		x
	COLITTI Aurelia	S	Funzionario DG PNRR			
18	<b>SABATINO Luna</b>	<b>T</b>	Funzionario Uffici Dir. Collab,ne			
	PARADISO Alessandro	S	Funzionario Uffici Dir. Collab.ne			

Partecipa alla riunione, su invito del Presidente, **il dott. Bruno Paolo Amicarelli**, Mobility manager del ministero.

**Il Presidente**, constatata la validità del numero legale, essendo presenti n. 12 componenti su n. 18 aventi diritto di voto, dichiara aperta la seduta.

**Il dott. Pievani** annuncia l'argomento del giorno, riguardante la formulazione del questionario da sottoporre al personale sul tema del coworking (CW), in collaborazione con il mobility manager.

**Di Santo** propone di approfondire l'istituto del coworking al fine di individuare le soluzioni più utili per il personale.

**Amicarelli** sostiene che occorre prima verificare quali siano le persone interessate e chi ne ha effettivamente bisogno, prima di delinearne i contenuti con la Direzione Generale del personale. Propone di predisporre una nota esplicativa che renda chiari i contenuti e le modalità applicative del CW a tutto il personale. In proposito, viene citata la nota di Sabatino, utile a contestualizzare i contenuti dell'iniziativa.

**Il dott. Pievani** concorda che debba essere esplicitato il concetto del CW con chiarezza. Propone di ascoltare i commenti dei presenti sul questionario.

**Foti** evidenzia che la possibilità di scegliere esclusivamente un singolo giorno di CW a settimana, come da formulazione dell'ultima domanda del questionario, non appare utile in relazione a tutti quei casi in cui il luogo di residenza e/o la sede prescelta siano ubicati fuori regione o comunque a notevole distanza da Roma, rendendo di fatto impossibile fruire di tale opportunità; cita a titolo esemplificativo la sua situazione, in quanto la località di riferimento sarebbe Reggio Calabria .



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

Al riguardo, fa riferimento al MEF che invece prevede 5 giorni di CW al mese, dando la possibilità al dipendente di cumulare i giorni di CW in una settimana al mese, potendo così avere meno disagi per gli spostamenti e garantire l'effettiva possibilità di scelta da parte dei dipendenti interessati.

**Il dott. Pievani** suggerisce di recepire tale osservazione nel questionario.

**Danese** ricorda che il MEF ha prodotto una policy sul coworking, che è di 5 giorni, diventando un modo per aggirare il divieto di trasferimento di 5 o 7 anni previsto nei bandi. In tal modo, cumulando smart working (SW) e CW e si dà al dipendente la possibilità di fare una settimana intera a distanza. Si tende a lavorare per obiettivi, dunque il CW si inserisce bene in questa logica. L'attuazione dell'istituto del CW dovrebbe essere preceduta da protocolli con le sedi periferiche, per verificare come possa la rete ospitare le persone del MUR in CW. Inoltre, evidenzia l'esistenza di problemi assicurativi e propone al riguardo di consultare il documento del MEF.

Cita infine un articolo che riguarda il Cineca che avrebbe impedito lo SW, costringendo alcune persone a licenziarsi.

**Il dott. Pievani** è favorevole all'applicazione di una flessibilità totale. Inoltre, ricorda l'importanza di trovare una soluzione al limite contrattuale che prevede almeno il 50% in presenza.

**Di Leo** fa presente che conosce la problematica, partecipando al tavolo del MEF, evidenziando che le amministrazioni stanno facendo un grande cambiamento. Sostiene che lo scopo è di agevolare il lavoratore nello svolgimento dei suoi compiti. Si tende ad ottimizzare le condizioni lavorative. Ricorda in proposito che anche le multinazionali si organizzano con siti nel mondo. In tal modo la PA può tornare a diventare attrattiva per i giovani.

**Danese** riferisce di regolamenti o prassi che legano lo SW al fatto di lavorare nel proprio domicilio. Questo limite può essere superato, per chi alterna ferie e SW; se il dipendente è produttivo, sarebbe invece opportuno consentire lo SW anche al di fuori del proprio domicilio. La sede non dovrebbe essere sindacata, in quanto resta prioritaria la produttività.

**Ferrazzano** propone di parlare del questionario. Sostiene l'importanza degli argomenti trattati, facendo presente che il CW, essendo nuovo istituto, incontrerà ritrosie, come accade sempre per le novità. C'è bisogno di tempo per essere accettato.

Inizialmente, sarebbe utile verificare con il questionario chi si dimostrerà favorevole al CW. In merito al questionario, suggerisce quanto segue:



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

In merito al punto *"il mio genere"*, di estendere l'asterisco, che indica l'obbligatorietà della risposta, a tutte le domande del questionario che si riterranno di rendere obbligatorie; al punto, *"il mio contratto di lavoro"*, di aggiungere la parola *"attuale"*, analogamente al punto *"la mia posizione giuridica"*;

al punto *"giorni lavorati in smart working a settimana negli ultimi tre mesi (media)"*, di aggiungere la 5<sup>a</sup> casella per le persone che potrebbero fruirne in quanto soggetti fragili;

al punto *"se interessato indicare una o più motivazioni"*, di limitare la risposta al massimo a due/tre motivazioni. Se ritenuto utile si potrebbe richiedere una graduatoria ove figurino le prime tre motivazioni indicate dai dipendenti.

Al punto *"non sono interessato al coworking perché"*, di indicare al massimo 2/3 motivazioni.

Al punto *"distanza dalla mia dimora abituale al lavoro in km"*, di indicare un tempo medio, in quanto potrebbe essere variabile come a Roma e di specificare se la dimora si trovi fuori comune o fuori provincia o fuori regione.

Infine, ribadisce che, per tutte le domande che prevedono diverse opzioni di risposta, si debba prevedere un limite al numero delle stesse.

**Cazzato** suggerisce di inserire nel questionario quanti giorni di SW al mese si vorrebbe fare per capire il desiderio dei dipendenti, così come viene fatto per il CW.

**Di Santo** sostiene che sarebbe opportuno raccogliere i dati del questionario e portarli all'attenzione del Segretario Generale e al Direttore Generale del personale anche per cercare di superare alcuni limiti normativi, anche in coerenza con le bozze del CCNL nazionale che si stanno discutendo in senso ampliativo nelle sedi opportuno.

**Il dott. Pievani** concorda con Di Santo, evidenziando il rischio della perdita di personale appena assunto.

**Di Pietro** sostiene che il questionario costituisce una delle valide iniziative volte a perseguire l'obiettivo di favorire l'auspicato rinnovamento della PA, consentendo di raccogliere, al riguardo, importanti dati relativi alle esigenze e alle aspettative del personale (attuale e futuro), spesso costituito da professionisti con pregresse esperienze lavorative sia nel settore privato, sia in quello pubblico.

Attualmente, infatti, le modalità lavorative tipiche della PA possono risultare anacronistiche e basate su caratteristiche eccessivamente rigide, come quella correlata alla permanenza del dipendente presso la sede di lavoro, dalla quale non discende, di per sé, alcun elemento utile ai fini della valutazione, in termini di efficacia ed efficienza, della qualità del lavoro prestato dal dipendente stesso. Alla luce delle innovazioni richieste alla moderna PA, nonché allo scopo di attrarre competenze professionali sempre più qualificate, si pone pertanto la necessità di concepire il lavoro esclusivamente per obiettivi, eliminando ogni retaggio di modalità lavorative non più attuali. È noto, infatti, che non solo numerose realtà appartenenti



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

al settore privato, ma anche alcune amministrazioni offrano ormai la garanzia di massima flessibilità in termini di orario e di sede di lavoro per attrarre personale altamente qualificato. Cita come esempio la propria esperienza per illustrare il disagio, condiviso con altri giovani colleghi, che nasce dalla difficoltà di contemperare, in una grande città, le esigenze lavorative con quelle familiari, considerato il numero giornaliero di ore necessario per raggiungere la sede di lavoro.

Sostiene infine che la presenza nel questionario della domanda relativa al genere potrebbe consentire, anche in combinazione con quella concernente la fascia di età, di raccogliere dati importanti e aggiunge al riguardo che le donne con responsabilità familiari sono generalmente ancor più motivate e perfettamente in grado di lavorare efficacemente in regime di SW.

**Il dott. Pievani** ringrazia per l'intervento molto sentito, che andrebbe diffuso.

**Amicarelli** fa presente che il MEF ha pubblicato il questionario del mobility manager. Occorre quindi verificare che vi siano indicazioni anche sullo SW e sul CW.

Fa presente che occorre fare una bozza del questionario da condividere con la DG del personale e poi diffonderla tra i dipendenti. Nel caso in cui altri ministeri dovessero ignorare lo SW e il CW, noi dovremmo comunque includerli e non perdere l'occasione.

Quale mobility manager, dovendo adempiere alla redazione del questionario, vorrebbe integrare quanto emerso in sede OPI, Mobility manager, SW e CW. E' necessario inserire anche la parte relativa agli spostamenti casa-lavoro che è prevista nelle linee guida del mobility manager. Unire altre parti e completare il questionario anche con quanto emerso al mef. Propone quindi di fare un questionario unico, comprensivo della parte di mobility management, per poi farlo circolare. A questo si avrebbe chiaro un quadro delle esigenze dei dipendenti, avendo chiaro sia da dove vengono le persone sia perché le stesse vogliono più SW. Proporrà quindi l'integrazione del questionario come sopra descritto al Direttore della D.G del personale.

**Il dott. Pievani** sostiene che siamo nella fase iniziale, poi si dovranno acquisire altri dati. Propone di diffondere il questionario entro il 1° ottobre. Il referente della DG del personale da individuare in Paolo Micozzi oppure in Danilo Colonna.

**Danese** asserisce di trovare il questionario esaustivo; ritiene importanti le discussioni sul CCNL con riguardo al lavoro in presenza, al fine di conciliare lo SW e il CW. Tale obiettivo sarebbe auspicabile e realizzabile, abolendo il principio di prevalenza della presenza in servizio, che rappresenta un ostacolo, anche per la questione delle ferie.

**Il dott. Pievani** ricorda che il CW è considerato presenza in servizio. L'obiettivo è comunque quello di rendere lo SW più flessibile.



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

**Amicarelli** fa presente che la questione delle ferie che riducono la prevalenza della presenza è in discussione, dunque non andrebbe considerato in modo rigido.

**Cazzato** concorda con quanto sostenuto da Amicarelli

**Di Santo** sostiene che il sindacato sta lottando affinché le ferie non vadano a ridurre la quota di presenza, mentre la precedente gestione del dott. Lo Surdo le considerava presenza. L'attuale gestione sembrerebbe orientata a ridurre la quota di presenza con le ferie.

**Il dott. Pievani** fa presente che per ora sono solo annunci, ma non ci sono stati interventi al riguardo.

**Isita** condivide gli interventi precedenti e, in particolare quello della dott.ssa Di Pietro, avendo le stesse esigenze familiari. Fa presente che buona parte dei datori di lavoro privati ora concede flessibilità fino al 100%, diventando più attrattiva. Il personale fugge verso altre mete, è un dato oggettivo. Evidenzia la sussistenza di una diffusa mentalità orientata a valorizzare maggiormente il lavoro in presenza. La mentalità dovrebbe pertanto cambiare.

**Cazzato** concorda con l'ultimo intervento. Fa presente che vi è ancora diffidenza verso lo SW. Comunica che nella nuova sede del ministero non ci saranno posti per tutti e ci si dovrà adeguare, improntando il lavoro a massima flessibilità. Il lavoro procede per obiettivi, questo è importante farlo comprendere. Occorre quindi inserire nel questionario il dato dei giorni di SW che servono al dipendente. Il problema della mobilità si presenterà maggiormente con il Giubileo.

**Il dott. Pievani** sostiene che sarebbe utile valutare, con la cortese collaborazione della dott.ssa Isita, i dati dei dipendenti che sono stati assunti dal ministero e i dati di coloro che hanno poi lasciato il lavoro, al netto dei pensionamenti e quanto tempo mediamente rimangono al ministero.

**Ferrazzano** fa presente che su alcune tematiche il ministero non può decidere, come nel caso delle ferie considerate come presenza o meno, in quanto sono questioni di carattere generale. Lo stesso vale per la prevalenza in presenza. Sarebbe utile dunque dare priorità agli obiettivi del questionario, che era partito dal mobility manager e poi si era ampliato. Dovremmo sfruttare il questionario, previsto dalla norma, per evidenziare come lo SW e il CW possano essere elementi molto utili per contribuire a risolvere i problemi della mobilità e non solo. Nel questionario andranno inseriti quesiti specifici sulla mobilità, sullo SW e sul CW in modo equilibrato.



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

Nella presentazione e nelle premesse del questionario occorre giustificare l'ampliamento allo SW e al CW, cosa che altri ministeri potrebbero non aver fatto. Rispetto al CW e allo SW il datore di lavoro privato è arrivato prima, perché ha come finalità il business, dunque ha un grosso risparmio di costi. Nel pubblico la finalità è il servizio ai cittadini, esistono procedure che hanno bisogno di tempo per essere riconvertite e persone che stentano ad adeguarsi.

**Il dott. Pievani** sostiene che anche l'amministrazione pubblica potrebbe trarre dei risparmi dall'applicazione di detti istituti.

**Di Santo**, replicando a quanto detto da Ferrazzano sulla questione delle ferie e del relativo peso, afferma che c'è libertà di decidere, non essendoci disciplina normativa e regolamentare. Il dirigente ha piena discrezionalità in questo.

**Danese** concorda con Ferrazzano sulla necessità della chiarezza. Lo SW e il CW, che hanno preso piede nel privato, che mira al profitto, dovrebbero trovare applicazione anche nel pubblico, che è finalizzato a pareggio bilancio e non alla creazione del profitto e i cui risparmi potrebbero essere utilizzati come risorsa per la contrattazione.

**Il dott. Pievani** commenta con i presenti il questionario con le revisioni di Alessandra Prece.

**Amicarelli** fa presente che si dedicherà al questionario, facendo riferimento alle linee guida del MIT, evidenziando che altri ministeri non stanno facendo nulla al riguardo. Precisa altresì che è favorevole alla distinzione nel questionario tra dirigenti e personale delle aree. Comunque è sua intenzione chiudere la procedura a breve.

**Il dott. Pievani** chiede alla dott.ssa Danese di condividere con i membri dell'OPI il questionario del MEF.

**Amicarelli** sostiene che il fondamento giuridico del questionario è nelle linee guida del MIT. Dà particolare rilievo al lavoro svolto dall'OPI, per il supporto al suo incarico di mobility manager.

Fa presente che la prossima settimana parlerà del questionario e del lavoro dell'OPI con il direttore generale del personale.

Nel frattempo, cercherà di recuperare il questionario del MEF per diffonderlo tra i componenti dell'OPI.

La seduta è tolta alle ore 11.52.

Il Presidente  
Dott. Luigi Pievani