



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

**Verbale n. 11 del 07/03/2025**

L'anno **2025**, il giorno **07** del mese di **marzo** alle ore **11.30** 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. Protocollo nr: 1608 - del 03/03/2025 - AOODGPBSS\_MUR - DG del personale, del bilancio e dei servizi strumentali nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Risultano presenti:

N.	Nominativo	Titolare (T) Supplente (S)	Organizzazione Sindacale/ Rappresentanti Mur	Presenti	Assenti	Modalità di partecipazione	
						In presenza	da remoto
1	<b>D'ANNA Giustina A. Titti</b>	T	CONFSAL- UNSA				
	LOZZI Monica	S					
2	<b>DAL PASSO Fabrizio</b>	T	CONFINTESA	X			X
	COLUCCIA Francesco	S					
N.	Nominativo	Titolare (T) Supplente (S)	Organizzazione Sindacale/ Rappresentanti Mur	Presenti	Assenti	Modalità di partecipazione	
3	<b>DI GIROLAMO Manuela</b>	T	FLP	X			X
	CIALDELLA Tatiana	S					
4	<b>PRECE Alessandra</b>	T	UILPA	X			X
	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



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

7	<b>DI LEO Stefano</b>	<b>T</b>	CIDA				
	DI IASI Mariagrazia	S					
8	<b>PETICCA Angelo</b>	<b>T</b>	DIRSTAT				
	TUCCI Luca	S					
9	<b>FERRAZZANO Mariano</b>	<b>T</b>	UNADIS				
	DE SIMONE Ortensia	S					
10	<b>PIEVANI Luigi</b>	<b>Presidente</b>	Dirigente Segretariato Gen.le	x			x
11	<b>IORIO Giulietta</b>	<b>T</b>	Funziario Segretariato Gen.le				
	CATALDO Riccardo	S	Funziario - Segretariato Gen.le	x			x
12	<b>COCCIMIGLIO Marco</b>	<b>T</b>	Dirigente DG istituzioni				
	DI PIETRO Diana	S	Funziario DG Istituzioni	x			x
13	<b>SCIASCIA Paolo</b>	<b>T</b>	Dirigente DG Ordinamenti				
	MELCHIONNA Alessandro	S	Funziario DG Ordinamenti	x			x
14	<b>FOTI Saverio</b>	<b>T</b>	Funziario DG Ricerca				
	DI VENERE Anna	S	Funziario DG Ricerca				
15	<b>DANESE Emilia</b>	<b>T</b>	Funziario DG internazionalizzazione	x			x

16	<b>ISITA Alessandra</b>	<b>T</b>	Funziario DG Personale	x			x
	CECERE Elisa	S	Funziario DG Personale				
17	<b>CAZZATO Gabriele</b>	<b>T</b>	Funziario DG PNRR				
	COLITTI Aurelia	S	Funziario DG PNRR				
18	<b>SABATINO Luna</b>	<b>T</b>	Funziario Uffici Dir. Collab.ne				
	PARADISO Alessandro	S	Funziario 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. 11** componenti su **n. 18** aventi diritto di voto, dichiara aperta la seduta alle ore 11.35.

Alle ore 11.36 si collegano alla riunione Diana Di Pietro e Mariano Ferrazzano, mentre alle ore 11.43 si collega Mariagrazia Di Iasi.

In apertura di seduta, **il Presidente** sostiene che l'attuale impianto normativo è in via di riforma parlamentare ma non sembra correggere alcune storture del sistema esistente. Pertanto, ritiene di non formulare osservazioni sull'impianto di regolamento che è stato trasmesso.

Fa presente che il Legislatore ha inteso tenere obbligatoriamente differenziate le valutazioni tra dipendenti, ma questo si scontra con la realtà, in quanto la maggior parte dei dirigenti dà il punteggio massimo al proprio personale per evitare di creare una conflittualità insostenibile negli Uffici ministeriali che ridurrebbe la produttività invece di accrescerla, peraltro in uffici dove vi sono al massimo 4-5 dipendenti, per le croniche carenze di organico. La realtà, quindi, smentisce in modo evidente l'impostazione data dal Legislatore.

Sostiene che nel testo non si evincono elementi che possano destare preoccupazione, essendo essenzialmente in linea con quanto fatto precedentemente.

Il problema è come differenziare le valutazioni evitando che la conflittualità diventi elemento imperante nell'organizzazione degli uffici, a discapito del buon andamento dell'amministrazione.

**Alessandro Melchionna** comunica di aver letto con attenzione il documento e i due allegati, facendo presente di essere alquanto perplesso, in relazione ai macro-argomenti dei due documenti, parte dirigenti e parte aree. Gli unici elementi che sono in comune tra la parte dirigenziale e delle aree sono l'orientamento al risultato e la soluzione dei problemi per le Aree; per i Dirigenti c'è l'analisi della soluzione, mentre il personale delle Aree viene valutato in funzione dell'iniziativa. Sostiene che, se non si può valutare la capacità di fare analisi, è più difficile valutare l'iniziativa.

Dall'impostazione dei due dizionari sembra quasi che ai dirigenti spetti la parte di lavoro di alto livello, mentre invece le questioni sulle responsabilità per le cose che non vanno bene, dove è richiesta affidabilità, accuratezza e collaborazione, sembrerebbero ricadere sul personale delle aree. I dizionari peraltro non evidenziano carattere oggettivo e scientifico, né contengono documentazione inerente, che ci permetta di dire quali sono le aree giuste da poter utilizzare. Per la parte scientifica dei dizionari, intende applicazioni, studi scientifici, documentazioni varie e quant'altro, affinché la valutazione sia attendibile e non puramente discrezionale. Esprime perplessità anche sulla valutazione dei punteggi, facendo l'esempio di un team di lavoro in cui vi siano dirigente e funzionario, che non hanno gli stessi dizionari e non hanno gli elementi in comune sulla gestione del gruppo. Concorda che i tempi per la valutazione dei documenti sono troppo ristretti.



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

Sostiene infine che questo impianto sembrerebbe rendere ancora più burocratico il sistema di valutazione, che non permette di realizzare una performance corretta e oggettiva.

**Il Presidente** pone la questione delle valutazioni, ossia se queste ultime avvengano in modo oggettivo oppure soggettivo, secondo la discrezionalità del dirigente\direttore generale, come spesso avviene nei Ministeri, soprattutto per la valutazione dei comportamenti organizzativi.

**Alessandra Prece** approva gli interventi dei due colleghi in quanto pragmatici, facendo presente che sarebbe stato opportuno presentare il testo all'attenzione dei due organismi OPI e CUG. Lamenta quindi il comportamento dell'Amministrazione che non ha previsto questi passaggi. Di conseguenza, non vede l'utilità dei due predetti organismi.

Non vede innovazione nel testo presentato dall'Amministrazione, contrariamente a quanto invece è stato preannunciato, facendo presente che esso sarà certamente di difficile applicazione, come accaduto per il lavoro agile. Reputa coerente che il dirigente possa dare il massimo della valutazione a tutti i dipendenti del proprio ufficio, in considerazione dell'impegno profuso, dovuto anche alla carenza di personale.

Ritiene di non formulare particolari proposte, visto che in precedenza su altre tematiche non sono state recepite.

**Carmen Di Santo** concorda sul fatto che si è disincentivati a formulare proposte, date le esperienze pregresse. Il testo è molto discorsivo e ampio e si presta a interpretazioni discrezionali, non essendoci un collegamento ad un dato verificabile. Fare un'analisi approfondita di un testo simile potrebbe non trovare la giusta apertura da parte dell'Amministrazione e risultare quindi demotivante.

Conferma la sua posizione attendista.

**Emilia Danese** concorda con quanto detto finora e in particolare da Alessandro Melchionna ed evidenzia che nelle schede dei funzionari non viene più valutato l'apporto di tutto il ministero. Viene fatta una valutazione di performance esclusivamente individuale o quasi. Invece per i direttori generali, una parte della performance viene valutata con riferimento al lavoro della direzione e lo stesso vale per il Segretario Generale. Evidenzia quindi una discriminazione tra il personale delle aree rispetto ai vertici dirigenziali, visto che questi ultimi possono beneficiare per la valutazione della loro performance del lavoro svolto dalla propria direzione generale o da tutto il ministero, c.d. performance organizzativa (5 punti). Occorre quindi che ci sia un criterio unico di valutazione della performance valido per tutte le tipologie di personale. È una questione di equità. Se il lavoro del singolo può essere arricchito da quello di tutta la struttura, questo criterio deve valere per tutti e non solo per alcuni. Mentre il sistema di valutazione utilizzato finora teneva conto di quest'ultimo elemento, il nuovo sistema lo prevede solo per le figure di vertice.



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

**Mariano Ferrazzano** concorda con il fatto che la valutazione della performance è materia molto complessa, e fa presente che sarebbe stato necessario che qualcuno fosse venuto a presentare le modifiche introdotte con questo aggiornamento. Inoltre, sostiene che lo schema predisposto dal Segretariato Generale, per entrare in vigore, deve avere il parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che attualmente è senza Presidente.

Fa presente che la performance organizzativa è stata introdotta solo recentemente. Sostiene che la valutazione della performance dell'Amministrazione nel suo complesso deve avere un valore più elevato per il Segretario Generale, trovandosi quest'ultimo al vertice della struttura organizzativa, e un valore decrescente per i direttori generali, i dirigenti non generali e infine per il personale delle aree.

Questo era il criterio utilizzato nel precedente sistema, basato su una percentuale del 10% e del 5%.

Fa presente che nell'odierna proposta è rimasta solo la percentuale del 10% riservata al Segretario Generale.

Chiede quindi che qualcuno spieghi i motivi di questa modifica.

Sostiene pertanto che non si può chiedere di fornire in così poco tempo pareri su problematiche così complesse.

Fa presente poi che è stato introdotto un altro elemento innovativo, visto che la performance individuale è calcolata a parte rispetto a quella riferita all'unità organizzativa di diretta responsabilità. Per la performance individuale del Segretario Generale e dei dirigenti è prevista una percentuale massima del 20%. A questo punto occorre evidenziare che, se un dirigente non ha obiettivi individuali, la sua performance non può superare l'80% e quindi non può mai raggiungere il 100%. La valutazione si articola fino al 10% per la performance dell'amministrazione nel suo complesso, fino al 40% per quella relativa all'unità organizzativa di diretta responsabilità, fino al 20% per gli obiettivi individuali e fino al 30% per il comportamento. Quindi, se un dirigente non avesse obiettivi individuali, verrebbe penalizzato, non potendo conseguire la valutazione del 20% a questi riservata. Occorre quindi capire se il conferimento degli obiettivi individuali sia obbligatorio o meno.

Per quanto riguarda la valutazione del comportamento, per il quale è previsto una valutazione fino al 30% del totale, fa presente che da anni si è discusso sulla necessità che la valutazione debba essere sempre più oggettiva e meno discrezionale. Purtroppo, si verifica che le Amministrazioni non avendo elementi oggettivi di valutazione, fanno ricorso a valutazioni discrezionali, utilizzate anche per esercitare il proprio potere, essendo più difficile contestarle. Evidenzia che purtroppo è molto difficile che possano esistere elementi oggettivi in grado di descrivere il comportamento.

Fa quindi presente che nella P.A. il problema è come valutare e non se si debba valutare, visto che ciò è previsto dalla normativa primaria.



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

**Il Presidente**, viste le richieste dei vari componenti, propone di rispondere al Direttore Emanuele Fidora che, alla luce dell'incontro di oggi, è emersa la necessità di un confronto preliminare per chiarire alcuni aspetti della nuova disciplina e la ragione delle modifiche intervenute, confronto necessario per fornire il parere richiesto.

**Mariagrazia Di Iasi**, nel concordare con quanto evidenziato dai colleghi che l'hanno preceduta, conferma la necessità di un approfondimento e quindi di un confronto preliminare con il Direttore Fidora, per chiarire alcuni aspetti della nuova regolamentazione, elemento necessario per consentire all'Organismo di poter fornire il parere richiesto.

**Alessandro Melchionna**, nel concordare con Mariano Ferrazzano, lamenta il mancato coinvolgimento dell'OPI nella predisposizione dell'attuale documento.

**Alessandra Prece** propone di chiedere un incontro con l'Amministrazione per esporre le problematiche scaturite dal testo del documento, evidenziando la necessità di vincolarlo al rilascio del parere da parte dell'Organismo.

**Il Presidente** concorda sulla necessità di aprire un confronto con l'Amministrazione, anche per capire che cosa può fare l'Organismo per dare la propria collaborazione, anche ai fini della corretta applicazione del nuovo regolamento.

Con l'occasione, considerati i vincoli settimanali esistenti sul lavoro agile, nell'arco di un mese, manifesta l'intenzione di inviare alla Direzione Generale del Personale il questionario sul co-working, elaborato da Corrado Cavallo e rivisto nel mese di settembre, per poterlo poi inviare a tutti i dipendenti, con la collaborazione della Direzione del personale.

**Alessandra Prece** fa presente che per il lavoro agile, le OO.SS. sono state convocate per il nuovo contratto integrativo e attualmente c'è una interlocuzione in corso. Lamenta che sarebbe stato molto meglio se l'interlocuzione fosse stata fatta anche con l'OPI e non solo con le Organizzazioni sindacali. Fa presente comunque che, in occasione dell'incontro con l'Amministrazione, c'è stata una chiusura totale da parte di quest'ultima, che si vuole limitare a modificare soltanto piccoli aspetti e lasciare tutto invariato. Ciò è in contrasto con la necessità che il Regolamento si adegui al nuovo contratto integrativo.

**Diana Di Pietro** ritiene che un incontro con l'Amministrazione possa rivelarsi utile solo al fine di chiarire il ruolo che si intende riservare all'OPI e la rilevanza che i pareri resi da tale organo sono destinati ad avere. Concorda con gli interventi che l'hanno preceduta. Con specifico riguardo per la disciplina del lavoro agile, lamenta l'emanazione da parte dell'Amministrazione di atti che risultano difficili da comprendere e, di conseguenza, da applicare, nonché il fatto che non siano stati tenuti nella dovuta considerazione i pareri dell'OPI e del CUG. Riguardo al sistema di misurazione e valutazione della performance,



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

evidenzia la necessità di rendere la valutazione oggettiva e corrispondente al lavoro effettivamente prestato.

**Alessandra Prece** fa presente che i sindacati hanno fatto varie richieste all'Amministrazione, non ricevendo alcuna risposta. Al tavolo, l'Amministrazione ha ribadito che il CCNL opera sul lavoro agile con il contratto integrativo, ma solo su una piccola parte, come su quella che riguarda i criteri. Fa presente, infatti, che il Segretario Generale ha precisato che la riunione riguardava solo i criteri, perché il contratto integrativo interviene solo su tale aspetto. Evidenzia che anche il CCNL sottoscritto solo dal 51% delle rappresentanze sindacali, ha creato un grave problema, dando più potere alle Amministrazioni, che possono così decidere unilateralmente o di non fornire alcuna risposta alle richieste di confronto o di chiarimento.

**Carmen Di Santo** concorda su una possibile interlocuzione con l'Amministrazione sul documento della valutazione, per avere spiegazioni sulle scelte fatte. In tale sede si potrebbero mettere in evidenza paradossi e incongruenze emersi. Per il resto, concorda con i colleghi e ribadisce la necessità di un confronto.

**Il Presidente** concorda sulla possibilità di avviare un confronto con l'Amministrazione per avere spiegazioni sulle scelte fatte.

**Fabrizio Dal Passo** concorda con tutti gli interventi precedenti e fa presente che il testo è fumoso, poco chiaro e incomprensibile, avendo fatto analoga esperienza al Ministero dell'Istruzione e del Merito. Non è chiara la ripartizione della valutazione tra funzionari, dirigenti e direttori generali. Entrando nel merito, non comprende come l'Amministrazione faccia calare dall'alto i testi, senza un confronto preliminare con gli organismi interni. Il Mur è un'eccezione nella metodologia con cui agisce nella richiesta di pareri al proprio personale e ai dirigenti. Fa presente, che anche il suo sindacato, analogamente a quanto riferito da Alessandra Prece, ha fatto delle richieste all'Amministrazione senza ricevere riscontro. Propone quindi di dedicare alcuni giorni ad una lettura attenta del testo pervenuto. Concorda con Carmen Di Santo sull'iniziativa di chiedere all'Amministrazione le motivazioni delle scelte fatte, cercando anche di evidenziare le incongruenze. Non c'è concertazione, condivisione o confronto.

**Alessandra Prece** ricorda che l'OPI è stato istituito su richiesta dei sindacati con il CCNL del 2018, proprio per avere una partecipazione più attiva e propositiva. I sindacati dovrebbero fare proposte innovative all'Amministrazione, anticipandola su alcuni temi. Se si riuscisse a fare questo, cambierebbe la percezione da parte dell'Amministrazione nei riguardi dell'OPI.



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

**Emilia Danese** sottolinea che sarebbe necessario prevedere una sanzione per la mancata osservanza del parere, renderlo vincolante con conseguente responsabilità amministrativa da parte di chi non ottemperi. In caso contrario, in una ipotetica deriva autoritaria, il parere dell'OPI non avrebbe alcun valore.

**Alessandra Prece** sottolinea che l'OPI nasceva con l'idea di aiutare l'Amministrazione a recepire le proposte di innovazione su vari argomenti, lavoro agile, co-working, benessere organizzativo, benessere del personale sul luogo di lavoro, etc. Quindi il personale e i dirigenti, essendo preposti allo svolgimento delle competenze istituzionali, sono i più idonei a poter formulare proposte innovative.

**Mariano Ferrazzano** fa presente che la richiesta di incontro con l'Amministrazione dovrebbe essere finalizzata a conoscere le motivazioni dei cambiamenti della misurazione della valutazione, anche con la presentazione di relazioni e note di commento. L'OPI potrebbe così fornire un parere costruttivo.

**Alessandra Isita** condivide quanto detto nei precedenti interventi e sottolinea le difficoltà derivanti dall'esame di una documentazione nella quale non appaiono evidenziati i punti critici e gli elementi di novità. Propone ad esempio la divulgazione di documenti in modalità revisione, con i dovuti commenti. Auspica, insieme ad Alessandra Prece, che l'OPI diventi più propositivo, anticipando le richieste dell'Amministrazione.

**Diana Di Pietro**, prendendo spunto da quanto detto da Mariano Ferrazzano, precisa che il proprio intervento non era dettato da un atteggiamento di chiusura nei confronti dell'Amministrazione, bensì motivato dagli ultimi atti emanati dalla stessa. A suo avviso, gli atti adottati dall'Amministrazione, in particolare quelli destinati a disciplinare i rapporti con il personale, dovrebbero essere redatti, dopo lunga elaborazione, nella maniera più chiara e puntuale possibile. È, come evidente, una questione di forma e di sostanza. Citando l'esempio della tabella riportata, per la prima volta, nell'aggiornamento delle FAQ riguardanti la disciplina del lavoro agile (nel quale sembra superato il principio della prevalenza del lavoro in presenza contenuto nel relativo Regolamento, più volte esaminato dallo stesso OPI), ribadisce la necessità che l'Amministrazione conduca la propria attività ad alto livello, sempre nel pieno rispetto delle norme dell'ordinamento e dei principi basilari dello stesso, quale quello della gerarchia delle fonti.

**Il Presidente** rimane dell'idea di proporre un incontro all'Amministrazione, chiedendo chiarimenti sul testo del Regolamento presentato che non risulta immediatamente chiaro. È certo che il Direttore del Personale accetterà questa proposta di confronto. L'Organismo chiederà il confronto su alcuni dubbi che sono emersi, per comprendere i motivi delle modifiche che ci sono state sul regolamento che disciplina la valutazione e la misurazione



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

della performance. Propone infine di inviare il lunedì successivo la richiesta alla D.G. del Personale, al fine di evitare anche le incomprensioni che sono nate sul Regolamento per il lavoro in modalità agile.

La seduta è tolta alle ore **13.10**.

Il Presidente  
Dott. Luigi Pievani