



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

**Verbale n. 9 del 05/12/2024**

L'anno **2024**, il giorno **05** del mese di **dicembre** alle ore **12.00** 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, modificato con Decreto n. 704 del 12/07/2024, per procedere all'esame del seguente ordine del giorno:

1. Esame regolamento del Mur sul lavoro agile
2. 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	<b>D'ANNA Giustina A. Titti</b>	<b>T</b>	CONFISAL- UNSA				
	LOZZI Monica	S					
2	<b>DAL PASSO Fabrizio</b>	<b>T</b>	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	BARBERIO Giuseppe Massimiliano	T	FLP				
	CIALDELLA Tatiana	S					
4	PRECE Alessandra	T	UILPA	X			x
	INCARNATI Stefano	S					
5	CAVALLO Corrado	T	CISL FP	X			x
	DE VITA Loredana	S					
6	DI SANTO Carmen	T	FP CGIL				
7	DI LEO Stefano	T	CIDA				
	DI IASI Mariagrazia	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	X			x
13	SCIASCIA Paolo	T	Dirigente DG Ordinamenti				
	MELCHIONNA Alessandro	S	Funzionario DG Ordinamenti				
14	FOTI Saverio	T	Funzionario DG Ricerca	X			x
	DI VENERE Anna	S	Funzionario DG Ricerca				
15	DANESE Emilia	T	Funzionario DG internazionalizzazione	X			x



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

16	ISITA Alessandra	T	Funzionario DG Personale				
	CECERE Elisa	S	Funzionario DG Personale				
17	CAZZATO Gabriele	T	Funzionario DG PNRR	X			x
	COLITTI Aurelia	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. **10** componenti su n. **18** aventi diritto di voto, dichiara aperta la seduta alle ore 12.15.

**Il Presidente** propone modifiche sostanziali agli articoli più significativi del regolamento per la policy del lavoro agile, ritenendo che rettifiche minuziose non siano utili. La riformulazione di alcuni punti del regolamento potrebbe essere recepito in modo positivo dall'Amministrazione. Il testo del parere proposto contiene già alcune osservazioni presentate dai colleghi. In seguito, ne sono pervenute altre che saranno esaminate. Chiede a Francesco Coluccia di riferire circa l'incontro avuto con la Segretaria Generale in qualità di rappresentante sindacale.

**Francesco Coluccia** riferisce sull'incontro del giorno precedente con il Segretario Generale, con Fabrizio Dal Passo e con Cesare Di Falco.

Il Segretario Generale ha enfatizzato l'importanza dello sw, pur ricordando che non rappresenta un diritto. Coluccia, in rappresentanza di Confintesa, fa presente che altri ministeri hanno fatto un accordo condiviso con i sindacati per lo sw e non un regolamento e che l'articolo 6 risulta fortemente discriminatorio, in quanto limita l'accesso al lavoro agile ad alcune categorie, come ad esempio il personale disabile e familiari di disabili, andando contro quanto previsto nel nuovo CCNL. Il Segretario Generale ha anche fatto presente di non accettare modifiche sostanziali all'art. 6 del regolamento, ma solo formali.

**Fabrizio Dal Passo** interviene ricordando che il Segretario Generale ha detto che si deve essere in presenza almeno un giorno a settimana, anche se non è esplicitato nel testo, ma viene oralmente comunicata ai sindacati. Ribadisce la volontà del Segretario Generale di non modificare il testo dell'art. 6, comma 2.



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

**Luna Sabatino** ringrazia Pievani per il lavoro svolto nel recepire le integrazioni avute, i colleghi che si occupano della verbalizzazione, Fabrizio e Francesco per aver rappresentato tutti noi all'incontro con il Segretario Generale. Fa presente che se questa è l'impostazione del Segretario Generale, allora bisogna chiedere tutto il possibile per migliorare il testo.

**Il Presidente** propende per trovare una soluzione di compromesso valida per tutti.

**Alessandra Prece** sostiene che il Segretario Generale sembra avere un atteggiamento autocratico, avendo dichiarato di aver incontrato le OO.SS, mentre ciò non è in realtà avvenuto. Non è corretto che si facciano incontri con singole sigle sindacali, non con la UIL, cercando di trovare un accordo

Il Segretario Generale ha detto che la presenza di almeno un giorno a settimana poteva essere accoglibile, ma non è stato scritto nel testo. Non c'è chiarezza di intenti e di fatti, dunque c'è la possibilità di interpretare in modo errato il testo perché carente.

Propone di sviscerare ogni articolo del regolamento, comma per comma, mettendoli ai voti dell'OPI, per dare un messaggio chiaro dell'inaccettabilità del testo.

Avrebbe dovuto interpellare sia l'OPI che il CUG prima della presentazione del Regolamento.

**Alessandro Melchionna** sostiene che il regolamento è restrittivo, in disaccordo con tutte le direzioni della PA, che va contro le norme, le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del Ministero PA. Si propone di inviare ai presenti il link e altri orientamenti attuali. Lo sw ha portato in questi anni un aumento della performance, pur avendo forte carenza di personale. Il PIAO ha un valore riconosciuto da FP. Si potrebbe utilizzare flessibilità: andare in presenza quando è necessario. La funzionalità degli uffici è stata garantita dalla performance. La copertura del fabbisogno è del 40% al Mur, eppure gli obiettivi sono stati portati a termine.

**Carmen Di Santo** è d'accordo con quanto detto sulle criticità del testo. Concorda con le proposte che sono state fatte dai colleghi e precisa che non ci sono state interlocuzioni tra la CGIL e il Segretario Generale in merito al regolamento.

**Corrado Cavallo** conferma come CISL giudizio negativo sull'operato del Segretario Generale e sul regolamento. Fa presente che il disaccordo è stato evidenziato in varie sedi. Conferma quindi la necessità di modificare il regolamento.

**Pievani** propone due possibilità: esprimere parere negativo punto per punto, come richiesto da Luna Sabatino e Alessandra Prece; concentrarsi su due o tre articoli decisivi, con modifiche sostanziali e significative. Inoltre, fa presente che si potrebbero proporre osservazioni anche sull'art. 8, comma 3.



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

*Al fine di fornire un supporto tecnico nella fase di redazione degli indicatori atti a misurare gli obiettivi da proporre per l'accesso al lavoro agile, la bozza di accordo verrà validata preventivamente dall'Ufficio I della Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali. La predetta unità organizzativa potrà, ove necessario, proporre formule/indicatori più coerenti con gli obiettivi da presentare in sede di definizione dell'accordo con il proprio responsabile.*

**Alessandra Prece** l'obiettivo è produrre un regolamento adeguato al benessere organizzativo dei lavoratori, dicendo quali sono le cose che non vanno. Con riferimento a quanto detto dal SG, non si può oggi dividere i dipendenti in modo strumentale. L'Amministrazione non ha raggiunto la performance nel 2023 ed è stato nominato anche un Commissario straordinario. Il SG dovrebbe incrementare il personale, affinché ci siano persone negli uffici, sempre pensando al raggiungimento degli obiettivi. Il personale esterno deve essere accolto con le loro regole, dunque non dovremmo coinvolgerli. Il SG non dovrebbe affrontare i problemi confrontandosi con singole sigle sindacali, evitando il confronto con tutte le rappresentanze sindacali. Ribadisce che la priorità deve essere il raggiungimento degli obiettivi e non il rigido controllo dei giorni di presenza del personale. Pertanto, ritiene fondamentale che il SG concentri la sua attenzione sugli uffici che non riescono a raggiungere gli obiettivi prefissati.

**Francesco Coluccia** fa presente di aver chiesto al SG quali fossero le sigle sindacali incontrate e di non aver avuto menzione di alcuna sigla. Con riferimento alle assunzioni di personale, ha parlato di 330 persone, con scorrimento di altri 30 posti. Non si è parlato di bandire nuovi concorsi.

**Sabatino** sostiene che la sua proposta non vuole toccare i contenuti, ma solo di metodo. A suo parere, il regolamento creerà dei contenziosi e dunque va rivisto soprattutto nell'interesse dell'Amministrazione.

Nell'ambito delle priorità, il Regolamento sembra penalizzare proprio coloro che hanno bisogno di fruire di permessi a vario titolo. L'Amministrazione sarebbe tenuta a fornire la casistica di tutti gli istituti che incideranno sull'accesso al lavoro agile. In qualità di vicepresidente del CUG, fa presente che a breve verrà trasmesso lo schema di parere del Comitato, con tutte le tematiche in discussione. Ritiene necessario quindi un riequilibrio complessivo del provvedimento. Su richiesta del Presidente, fa presente che si tratta dell'art. 14 del Regolamento.

**Il Presidente** suggerisce di concentrarsi sugli artt. 5, 6 e 8 del Regolamento, con modifiche sostanziale sui punti importanti, tralasciando gli altri articoli, i cui testi parrebbero accettabili.

**Carmen Di Santo** nel concordare con quanto finora detto, sostiene la necessità di sintetizzare le proposte per velocizzarne la votazione.



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

**Luna Sabatino** fa riferimento alla modifica dell'art. 3, comma 1 lettera d): *rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti*, proponendo di sostituire la parola "familiare" con "personale". Il Presidente accetta di modificare il testo.

**Alessandra Prece** espone alcune delle sue integrazioni, iniziando con la mancanza nelle premesse del Regolamento dell'indicazione dell'acquisizione del parere dell'OPI e del CUG. Ribadisce l'importanza di distinguere il Regolamento per i dirigenti da quello per il personale delle Aree.

**Il Presidente**, su quest'ultimo punto, preferisce non dare indicazioni, in quanto teme un peggioramento delle condizioni di accesso al lavoro agile da parte della dirigenza, in caso di revisione separata del regolamento.

**Diana Di Pietro** afferma che, a suo giudizio, le posizioni del Presidente, di Luna Sabatino e di Alessandra Prece non sono contrastanti, bensì propongono metodi differenti per attuare la stessa linea di intervento. Ritiene che, considerata la posizione, riferita da Francesco Coluccia, di chiusura da parte dell'Amministrazione rispetto a proposte migliorative del Regolamento sotto il profilo sostanziale, non sia opportuno formulare un parere che riporti puntualmente le numerose proposte migliorative del testo sotto il profilo formale, discusse in riferimento ad aspetti sia strettamente giuridici, sia, più in generale, linguistici. Anzi, l'adozione di un parere di questo tipo potrebbe addirittura rivelarsi controproducente, in sede di contenzioso, rispetto agli stessi compiti dell'OPI riguardo alla promozione della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, poiché avrebbe l'effetto di migliorare gli aspetti tecnici di un regolamento restrittivo e inadeguato nelle previsioni sostanziali.

**Alessandra Prece** ringrazia Diana Di Pietro per il suo intervento, facendo comunque presente che, come organizzazione sindacale, dove si può migliorare qualcosa, si deve fare.

**Mariano Ferrazzano** fa presente di aver chiesto la separazione dei regolamenti per dirigenti e personale delle aree, senza ricevere però risposta. Il SG avrebbe sentito le OO. SS., ma a lui ciò non risulta. Non riconosce il regolamento sin dalle origini, in quanto le due parti vanno trattate separatamente. E' favorevole che l'OPI e il CUG possano esprimere in tal senso un parere complessivo. Le annotazioni fatte sono tante, dunque è chiaro che il testo ha destato molte perplessità. L'OPI dovrebbe poter dare un parere sui punti essenziali di sua competenza, così come il CUG. Eventuali altre annotazioni meno rilevanti potrebbero essere indicate in un apposito allegato.

**Saverio Foti** condivide con Di Pietro quanto dichiarato. Fa notare che essere troppo "propositivi" potrebbe creare una sorta di concerto, che non c'è stato, nella redazione del



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

testo. Quindi, ritiene che si dovrebbe solo dare un parere sul testo, puntando, ai fini dell'efficacia dei risultati, sulle parti di interesse maggiori.

**Luna Sabatino** offre uno spunto di riflessione su quanto detto da Diana Di Pietro e da Saverio Foti. Il CUG ha esaminato l'intero documento, dando parere negativo sui vari punti motivandoli, ma ora si coltiva una riflessione. I pareri dei due organismi sono obbligatori, ma non vincolanti per l'Amministrazione. Quindi, preparare un testo opportunamente modificato lo renderebbe difficilmente aggredibile in sede di contenzioso, tutelando così l'Amministrazione. Ritiene che ogni strada da percorrere sia valida e propone di ragionare insieme su questo punto.

**Il Presidente** prende atto che il CUG ha già elaborato il proprio parere sul testo. Si potrebbe pertanto lavorare in parallelo. Propone di fare un preambolo nel quale inserire gli studi fatti dal Ministero della Pubblica Amministrazione sullo sw e cita anche i documenti forniti da Alessandro Melchionna, dai quali emerge una contraddizione che vorrebbe riprendere nel testo, ossia che l'art. 6, comma 5, nel calcolo dell'orario settimanale, riferisce che la giornata in lavoro agile è considerata equivalente a quella prestata presso la sede di servizio. Ciò premesso, tutte le considerazioni sulla preferenza per la prevalenza della presenza in sede sembrerebbero non avere senso. Viste le contraddizioni del testo, non vede l'utilità di farle emergere tutte, poiché certamente se sarà impugnato, non sarà l'OPI a doversene occupare. Noi possiamo limitarci a far emergere le contraddizioni rilevate.

**Corrado Cavallo** citare esempi limitazioni di diritti nel regolamento, ma non riscriverlo per intero. Suggerisce di inserire, come suggerito dal Presidente, un preambolo il più ampio possibile, richiamare anche le contraddizioni già individuate nel corso della riunione, quali esempi di compressione dei diritti del personale.

La CISL è attonita rispetto a queste azioni autoritarie espresse nel Regolamento, che va contro l'innovazione nei confronti del personale.

Concorda con il Presidente nel non citare gli esempi di compressione dei diritti, lasciando la responsabilità di questo atto all'Amministrazione.

**Diana Di Pietro** osserva che ciascuno dei colleghi sta fornendo le proprie riflessioni, in assenza di contrapposizioni. Ribadisce che occorre evitare di contribuire a redigere un testo valido sotto il profilo formale (e, quindi, più difficilmente attaccabile in sede di contenzioso), ma con le stesse carenze sotto il profilo dell'effettivo godimento dei diritti sostanziali dei lavoratori. Ricorda che il riconoscimento dei diritti richiede lunghi anni di dure lotte e di gradualità conquiste, mentre la loro compressione è rapidamente attuabile. Sottolinea che la priorità del lavoro dell'OPI è il benessere dei colleghi tutti, con specifico riguardo per coloro che non hanno strumenti per farsi ascoltare, come i colleghi che sono andati in pensione in condizione di *burnout*, senza avere ricevuto alcun riconoscimento da parte



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

dell'Amministrazione, e quelli recentemente assunti, i quali, in possesso di elevate competenze, intendono lasciare l'Amministrazione, delusi dall'esperienza professionale che stanno vivendo.

**Luna Sabatino** propone di formulare una sintesi ben articolata e il Presidente le chiede di inviarla per iscritto.

**Emilia Danese** fa presente di essere d'accordo con i colleghi e lamenta l'approssimazione del Regolamento, visto che è di discutibile qualità da molti punti di vista, non esclusa la violazione dei diritti, anche dei disabili, cosa veramente grave. Ringrazia il Presidente, che vuole intervenire cercando di fare un'esegesi dei vari articoli, mostrando di favorire l'Amministrazione con il suo operato. Propone di fare un parere che sintetizzi la posizione dell'OPI senza scendere nei dettagli. A suo parere, il regolamento verrà quasi certamente impugnato, in quanto, per come è scritto, presenta dei passi quasi inapplicabili.

**Il Presidente** propone di non modificare gli articoli 1, 2 e 4, di modificare l'art. 3, secondo quanto suggerito da Luna Sabatino in merito al comma 1, lett. d). Per l'art. 5, comma 1, lett. c) fa presente che *risulta penalizzante proprio per quei dipendenti che lavorano in uffici con carichi di lavoro eccessivi, rendendoli ancora meno attraenti per la restante parte del personale. Lo smaltimento del lavoro arretrato si può realizzare solo con incremento delle unità di personale o con innovativi strumenti di intelligenza artificiale, non certo limitando l'accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile. Solo attraverso verifiche sulla produttività del personale da parte dei dirigenti è possibile stabilire se vi è maggiore efficienza realizzativa in presenza o a distanza.*

Prosegue nella lettura del parere per quanto riguarda l'art. 5, comma 2, che *dovrebbe prevedere una deroga per coloro che non hanno ancora un alloggio a Roma, considerando il prossimo avvio dell'anno giubilare e la difficoltà a reperire alloggi a prezzi sostenibili per personale di area II o III. Laddove le attività di formazione venissero erogate in modalità e-learning, sincrona o asincrona, a seconda della necessità di interazione nei corsi, i neoassunti potrebbero seguirle a distanza. Anche la tradizionale attività di "affiancamento" può svolgersi efficacemente a distanza per la stragrande maggioranza dei processi ministeriali, ormai integralmente digitalizzati: ad esempio, l'utilizzo dei software ministeriali può essere insegnato a distanza, con la modalità di condivisione dello schermo, attraverso la quale si può essere guidati dal personale più esperto nella conoscenza degli strumenti informatici necessari.*

**Alessandra Prece**, con riferimento all'art. 5, comma 3, che parla della ricognizione interna, non si comprende con quali strumenti la vogliono fare.

**Il Presidente** ritiene di lasciare comunque il testo senza apportare modifiche e prosegue l'elencazione arrivando all'art. 6, comma 2, si propone *l'eliminazione della previsione di un numero massimo settimanale di giornate in cui è ammessa la prestazione lavorativa in modalità agile,*





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

*stabilendo esclusivamente che “[I]l dipendente ammesso al lavoro agile può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro fino a un massimo di 10 (dieci) giorni al mese”.*

*Si propone la soppressione del terzo e del quarto periodo dell'articolo 6, comma 2, in quanto potenzialmente si limita l'accesso al lavoro agile a persone che legittimamente fruiscono di permessi riconosciuti a livello legislativo di cui si può beneficiare previa comunicazione anticipata al dirigente. Si ritiene che la programmazione dei giorni lavorativi, dei giorni di assenza per permessi e di riposo per ferie debba essere affrontata dai singoli dirigenti nell'ambito delle proprie prerogative, nell'ottica di garantire la continuità del servizio che è resa possibile anche grazie alla prestazione lavorativa agile, eventualmente alternata a giorni di permesso. La formulazione prospettata nel terzo periodo del secondo comma dell'articolo 6 rischia di andare in controtendenza rispetto a quanto recentemente sottoscritto con il rinnovo contrattuale per il comparto funzioni centrali che, all'articolo 13, comma 3, secondo periodo, recita: “In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 38 (Accordo individuale) del CCNL 9 maggio 2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.” L'ipotesi di CCNL, quindi, estende l'accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile al personale che gode proprio di quei permessi e che, con il regolamento proposto dall'Amministrazione, potrebbe risultare penalizzato nella fruizione della prestazione lavorativa in modalità agile.*

*Prosegue la lettura dell'art. 6, comma 3, che dovrebbe prevedere, in conformità alla direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023, il riferimento ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni personali e familiari, in modo che la relativa formulazione risulti modificata nel modo seguente: “[...] a favore dei lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari”.*

*Da' lettura all'art. 6, comma 7, ove si ritiene di precisare meglio il testo, dato che, non solo devono rimanere invariati i servizi all'utenza, ma addirittura potrebbero aumentare, con guadagni di produttività; quindi, la formulazione dovrebbe essere la seguente: “Il dirigente organizza in modo flessibile l'attività dell'ufficio cui è preposto lasciando invariati o accrescendo i servizi all'utenza.”*

**Il Presidente** chiede ai partecipanti se vi siano commenti all'art. 6. Inoltre fa presente che l'elencazione riportata all'articolo 6, comma 8, andrebbe integrata con la seguente lettera “k): persone che hanno avviato un percorso di transizione di genere”.

**Fabrizio Dal Passo** ritiene che sarebbe utile proporre un parere completo e motivato, anche mettendo perché non si approvano alcuni punti. Pur ritenendo comprensibili i motivi che conducono ad un parere sintetico, fa presente che l'OPI deve agire come un consesso autonomo con un proprio parere negativo motivato.



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

**Francesco Coluccia** ricorda la sua integrazione all'art. 6, comma 2, già inviata all'OPI, con riferimento ad alcune categorie di persone che verrebbero discriminate.

**Alessandra Prece** interviene per sapere se sia stato discusso qualcosa in riferimento ai tre passaggi della valutazione del lavoro agile, dando lettura dell'art. 6, comma 2, rilevando la notevole dilatazione dei tempi dal momento dell'istanza a quella dell'approvazione del SG.

**Il Presidente** al riguardo, fa presente che è stato chiesto la soppressione del terzo e quarto periodo dell'art. 6. Inoltre, con riferimento a quanto indicato da Alessandro Melchionna, cita l'art. 6, comma 5, del Regolamento, riferendo che nel calcolo settimanale dei giorni in presenza, lo sw è considerato equivalente al lavoro prestato presso la sede di servizio, sottolineando la contraddizione contenuta nel testo del Regolamento.

**Luna Sabatino** ha scritto nella chat di Teams quanto chiesto dal Presidente durante la riunione: o su tutto il testo o articolo per articolo ma in generale senza andare nello specifico: ad esempio per l'art. 6, co. 8, "L'Opi esprime parere negativo in quanto la seguente elencazione dovrebbe individuare anche tipologie di situazioni non garantite già da altre previsioni di legge relative a "nuove situazioni di fragilità" cui garantire priorità (esempio: una persona che vive sola o che viva sola in affitto in quanto trasferitasi a Roma per lavoro da un'altra Regione: un maggiore numero di giornate di lavoro agile le permetterebbe di prendere in considerazione una soluzione abitativa più distante, con conseguente riduzione dei costi per l'alloggio; persone vittime di mobbing; LGBTQ+

**Il Presidente** non ritiene opportuno estendere la categoria delle persone fragili, oltre a quella normativamente prevista.

**Luna Sabatino** replica che le persone LGBTQ+ sono spesso discriminate. Trattandosi di persone che hanno fatto un percorso di transizione di genere, è possibile pensare ad una maggiore attenzione in materia di lavoro agile.

**Il Presidente** a seguito di un'ampia discussione, ritiene che si possa aggiungere nel testo il seguente criterio di priorità (articolo 6, comma 8): "*persone che hanno avviato un percorso di transizione di genere*", trattandosi effettivamente di un periodo particolarmente delicato e di una condizione oggettiva di fragilità.

**Emilia Danese** fa presente che è importante utilizzare tutta la sensibilità possibile di fronte a queste persone, tuttavia qualificare queste situazioni come fragili ci espone ad una contestazione, in quanto il concetto di fragile dovrebbe essere giuridicamente individuato, come nel caso del Ministero della Salute e dell'INPS che con appositi decreti hanno definito



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

le persone fragili. Si offre di fare una ricerca nella normativa vigente per verificare se le situazioni indicate da Luna Sabatino rientrino in tale categoria.

**Carmen Di Santo** concorda con Emila Danese sul fatto che occorre fare riferimento alla normativa ai fini della definizione di fragilità. Inoltre, fa presente che l'art. 6, comma 3 prevede una deroga ai 10 gg per motivi legati alla malattia. Riconduce quindi alla facoltà del dirigente l'individuazione di volta in volta anche dei motivi gravi e personali. Suggerisce pertanto di lavorare sul comma 3, rifacendosi alla direttiva Zangrillo, per ampliare la deroga anche alle situazioni personali. Esprime il proprio parere favorevole alla proposta di parere presentata dal Presidente.

**Alessandra Isita**, con riferimento al dibattito sulla fragilità ritiene utile restare agganciati al dato normativo, senza ricomprendere le diverse situazioni descritte. Le categorie sarebbero tante e quindi ne potrebbe essere esclusa qualcuna.

Non è d'accordo sull'inclusione dei lavoratori soli in quanto si tratta di una scelta. Anche per le vittime di mobbing, la situazione non è facile da dimostrare e richiede a tal fine una apposita sentenza da parte del giudice.

**Alessandra Prece** fa presente che l'intervento di Luna Sabatino sia pertinente nei confronti delle persone che fanno un percorso di transizione di genere, che comunque, a suo parere, non sono da ricomprendere tra le fragilità. Rileva però che il percorso di transizione sia comunque un momento di grande difficoltà e fragilità. Quindi ritiene innovativo considerare anche le persone che stanno facendo questo percorso e dovrebbero essere incluse nella deroga.

**Il Presidente** concorda con Alessandra Prece di inserire nel parere, all'art. 6, comma 8, il punto k), *"persone che hanno avviato un percorso di transizione di genere"*.

Inoltre, commenta la proposta di Alessandra Prece sull'art. 8 comma 3, dandone prima lettura:

*Nella fase della redazione degli indicatori atti a misurare gli obiettivi per l'accesso al lavoro agile, l'Ufficio I della Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali, ove necessario, fornirà un supporto tecnico al responsabile dell'ufficio interessato a proporre indicatori più coerenti per identificare gli obiettivi da presentare in sede di definizione dell'accordo con il proprio responsabile.*

**Il Presidente** fa presente che la proposta non prevede dunque il passaggio obbligatorio all'Ufficio I della Direzione Generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali, come previsto nel Regolamento.

**Giulietta Iorio** concorda con quanto proposto da Alessandra Prece.



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

**Emilia Danese** fa presente che il supporto tecnico può essere un contributo ragionevole, ma non può essere considerato una validazione, in quanto ciò implicherebbe un vero e proprio giudizio.

A seguito di un'ampia discussione, la proposta di Alessandra Prece viene accettata da tutti.

**Diana Di Pietro** ricorda che non è stata discussa la proposta formulata da alcuni colleghi in merito all'eventuale necessità di invitare le società di consulenza esterne al MUR a conformarsi alla *policy* sul lavoro agile comunque definita dall'Amministrazione per il personale interno. Al riguardo, ribadisce la propria contrarietà a tale proposta, la quale, oltre a superare la legittima portata dell'azione dell'Amministrazione, potrebbe incidere in senso peggiorativo su posizioni lavorative spesso non caratterizzate da sufficienti garanzie contrattuali.

**Il Presidente** sostiene che in linea di principio dovremmo essere tutti uguali, sia interni che esterni. Però propone di rinviare la discussione, non essendoci più il numero legale, ad una riunione successiva all'approvazione del Regolamento.

La seduta è tolta alle ore 14.20.

Il Presidente  
Dott. Luigi Pievani