



# Ministero dell'Università e della Ricerca

SEGRETARIATO GENERALE  
Organismo Paritetico per l'Innovazione

## Verbale n. 3 del 21/11/2025

L'anno **2025**, il giorno **21** del mese di **novembre** alle ore **11:00**, si è riunito in videoconferenza su piattaforma Teams, l'Organismo Paritetico per l'innovazione (di seguito denominato "Organismo"), costituito con Decreto Direttoriale n. 729 del 18/07/2025, per procedere all'esame del seguente ordine del giorno:

1. Approvazione verbale seduta precedente;
2. Esame della bozza di regolamento per l'attivazione e la gestione di una identità alias per persone in transizione di genere (art. 21 CCNL 2019/2021) e definizione delle eventuali proposte di integrazione o modifica, trasmesso con nota DGpbss prot. n. 8918 del 11.11.2025;
3. 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	Bruno Paolo AMICARELLI	Presidente	Rappresentante Mur	X			X
2	Gabriele CAZZATO	T	Rappresentante Mur		X		
3	Michele COVOLAN	T	Rappresentante Mur	X			X
4	Diana DI PIETRO	T	Rappresentante Mur	X			X
5	Saverio FOTI	T	Rappresentante Mur	X			X
6	Alessandra ISITA	T	Rappresentante Mur		X		
7	Alessandro MELCHIONNA	T	Rappresentante Mur	X			X
8	Maria Lucia PITTALIS	T	Rappresentante Mur				
9	Antonina TERENCE	T	Rappresentante Mur	X			X
10	Delia BRUNI	S	Rappresentante Mur		X		
11	Giorgia COMPAGNONE	S	Rappresentante Mur	X			X
12	Antonino Daniele LAGANA'	S	Rappresentante Mur		X		
13	Corrado CAVALLO	T	CISL FP	X			X
14	Stefano DI LEO	T	CIDA FC				
15	Luna SABATINO	T	UIL PA	X			X
16	Angelo PETICCA	T	DIRSTAT FIALP UNSA				
17	Mariano FERRAZZANO	T	UNADIS	X			X
18	Giuseppe FATIGANTE	T	FEMEPA		X		
19	Carmen DI SANTO	T	FP CGIL		X		



# Ministero dell'Università e della Ricerca

## SEGRETARIATO GENERALE Organismo Paritetico per l'Innovazione

20	Vito SPATUZZA	T	FLP		X		
21	Fabrizio DAL PASSO	T	CONFINTESA FP		X		
22	Loredana DE VITA	S	CISL FP		X		
23	Mariagrazia DI IASI	S	CIDA FC		X		
24	Alessandra PRECE	S	UIL PA		X		
25	Luca TUCCI	S	DIRSTAT FIALP UNSA		X		
26	Ortensia DE SIMONE	S	UNADIS		X		
27	Giuseppina D'INTINO	S	FEMEPA		X		
28	Roberta SORACE	S	FP CGIL	X			X
29	Antonio D'ANIELLO	S	FLP		X		
30	Cesare DI FALCO	S	CONFINTESA FP		X		

Il **Presidente**, constatata la validità del numero legale, essendo presenti n. 11 componenti su 18, dichiara aperta la seduta. Precisa che la convocazione odierna è stata disposta, come anticipato nella comunicazione inviata ai componenti, principalmente per l'esame del regolamento relativo all'identità alias. Prima di procedere, chiede se vi siano osservazioni sul verbale della precedente riunione ed eventuali proposte da inserire nell'ordine del giorno.

Il **dott. Cavallo** chiede di avere aggiornamenti in merito al questionario sulla mobilità dei dipendenti, richiamando il fatto che la relativa attività risulta avviata da tempo e domandando come si sia conclusa la vicenda.

Il **Presidente** riferisce che il questionario sulla mobilità dei dipendenti è rimasto sospeso e che, nel frattempo, sono stati avviati contatti con ATAC sia per un supporto nella formulazione delle domande sia per valutare una possibile convenzione sugli abbonamenti al trasporto pubblico, senza tuttavia ottenere riscontri. Alla luce di ciò, propone di procedere comunque in autonomia, riesaminando il questionario in una prossima riunione.

Il **Presidente** evidenzia che, sul versante del benessere organizzativo, la Direzione del personale sta ancora definendo gli assetti interni a seguito della riorganizzazione. Segnala in particolare che l'Ufficio II della Direzione generale del personale, che avrebbe dovuto occuparsi, tra l'altro, di benessere organizzativo e di supportare l'OPI nella predisposizione e diffusione dei questionari, in particolare in relazione alla mobilità casa-lavoro, è privo di dirigente da quasi due anni e che la sua futura collocazione nell'ambito del nuovo assetto organizzativo non è ancora definita. Ciò ha contribuito a rallentare ulteriormente le attività.

Il **dott. Cavallo** osserva che il questionario sulla mobilità costituiva una delle prime iniziative proposte direttamente dall'OPI, un "prodotto" pensato e costruito dall'Organismo, utile anche a dimostrare che l'OPI non è chiamato soltanto a esprimersi su atti predisposti da altri uffici, ma può proporre e sviluppare autonomamente strumenti e progetti. Aggiunge che eventuali osservazioni sull'ordine o sulla formulazione delle domande sono fisiologiche e che l'importante è avviare concretamente l'iniziativa.



# *Ministero dell'Università e della Ricerca*

SEGRETARIATO GENERALE  
*Organismo Paritetico per l'Innovazione*

Il **Presidente** concorda sull'esigenza che l'OPI non si limiti ad un ruolo meramente consultivo, ma possa promuovere proprie iniziative. Ricorda inoltre che, nel caso specifico, i ruoli di Mobility Manager e di Presidente dell'OPI coincidono, il che dovrebbe rendere più agevole la prosecuzione del progetto. Ribadisce tuttavia che il tentativo di coinvolgere ATAC, anche in ragione delle difficoltà dell'Ufficio II, non ha avuto esito, e che sarà quindi necessario procedere in autonomia a partire dal nuovo anno.

La **dott.ssa Sorace**, nell'evidenziare come l'Amministrazione si trovi in una situazione di “stallo organizzativo”, con incarichi non ancora confermati e regolamenti degli uffici non ancora emanati, ritiene che tale contesto, se protrandosi nel tempo, potrebbe incidere sulla tempestività dei processi decisionali. Domanda quindi se, come OPI, sia possibile formulare una richiesta all'Amministrazione affinché si acceleri la conclusione della riorganizzazione.

Il **Presidente** ritiene che una richiesta formale da parte dell'OPI possa essere opportuna, precisando che non si tratterebbe di un atto eclatante, ma di una segnalazione dell'impatto oggettivo del ritardo sulla funzionalità degli uffici e sul regolare svolgimento delle attività amministrative. Sottolinea che la riorganizzazione in corso si è già protratta a lungo rispetto alle precedenti esperienze e che tale ritardo incide anche sulla corretta programmazione, ad esempio in relazione alla redazione del PIAO e alla definizione di obiettivi triennali in un contesto istituzionale non ancora stabilizzato.

Il **dott. Covolan** interviene richiamando anche le ricadute sul piano contabile e finanziario: si osserva che l'assenza di una chiara definizione di direzioni e uffici può determinare criticità nella gestione dei capitoli di bilancio, nelle deleghe di spesa e, in prospettiva, negli impegni di fine esercizio, con potenziali danni per l'Amministrazione.

In questo contesto, il **Presidente** propone di inserire nel verbale l'indicazione che l'OPI intende rivolgere all'Amministrazione un formale sollecito a concludere in tempi brevi il processo di riorganizzazione, evidenziando le ricadute sull'efficienza e sull'efficacia dell'azione amministrativa, anche ai fini della programmazione finanziaria.

Segue l'intervento della **dott.ssa Sabatino** la quale manifesta una diversa impostazione. Pur condividendo la preoccupazione per i ritardi, ritiene che l'OPI non debba limitarsi a sollecitare genericamente la conclusione della riorganizzazione, ma debba innanzitutto chiedere all'Amministrazione una puntuale informativa sulle ragioni del ritardo. Ricorda che l'OPI era stato convocato nel dicembre precedente per esprimere parere sui decreti di riorganizzazione in giorni coincidenti con le festività natalizie e di Capodanno, su provvedimenti che risultavano già trasmessi al Consiglio dei Ministri, senza un previo passaggio né presso l'OPI né presso il CUG. Osserva che, a fronte di quella fase di urgenza, a distanza di quasi un anno la riorganizzazione non risulta ancora attuata. In qualità di rappresentante di un'organizzazione sindacale, dichiara di non ritenere opportuno attenuare i toni della richiesta, ma di voler conoscere con chiarezza le motivazioni del ritardo, chiedendo che venga fornita un'informativa all'OPI e alle organizzazioni sindacali.



# *Ministero dell'Università e della Ricerca*

## SEGRETARIATO GENERALE *Organismo Paritetico per l'Innovazione*

Il **Presidente**, pur richiamando che le richieste formali di informativa alle organizzazioni sindacali competono primariamente alle stesse organizzazioni sindacali, riconosce la legittimità della sollecitazione e sottolinea che, come Organismo paritetico, l'OPI può comunque richiamare nel proprio atto la precedente richiesta di parere formulata dall'Amministrazione sulla riorganizzazione, chiedendo ora un aggiornamento sullo stato di attuazione dei relativi provvedimenti.

La **dott.ssa Sabatino** richiama la natura dell'OPI come sede stabile di confronto tra Amministrazione e organizzazioni sindacali, evidenziando che, in tale contesto, il **Presidente** rappresenta l'Amministrazione mentre lei interviene in qualità di rappresentante sindacale. Sottolinea che non si tratta di un tavolo di contrattazione collettiva in senso stretto, ma di un organismo paritetico con funzioni specifiche, all'interno del quale le due componenti mantengono ruoli distinti.

La **dott.ssa Sabatino** rammenta che il parere dell'OPI sui regolamenti di riorganizzazione era stato richiesto con tempi particolarmente ristretti, su testi già calendarizzati nelle riunioni del Consiglio dei Ministri. Osserva che l'OPI, pur avendo reso il proprio parere nei tempi richiesti, non ha ricevuto successivi riscontri sull'attuazione della riorganizzazione, e ritiene pertanto necessario che l'Organismo chieda formalmente all'Amministrazione un'informativa sui motivi del ritardo nella nomina dei vertici e nella definizione degli assetti organizzativi.

Nel corso del confronto, viene condivisa l'idea di formulare una richiesta unitaria, approvata collegialmente dall'OPI, con cui si domandi all'Amministrazione di fornire un'informativa sullo stato di attuazione della riorganizzazione e sulle ragioni dei ritardi, tenuto conto che i pareri dell'Organismo sono stati resi da tempo e in condizioni di urgenza.

Il **Presidente** prende atto delle considerazioni svolte e, pur ribadendo che le richieste formali di informativa alle organizzazioni sindacali competono primariamente alle stesse, si dichiara d'accordo sul fatto che l'OPI, in quanto Organismo paritetico, possa rivolgere all'Amministrazione una richiesta di chiarimenti sul protrarsi dei tempi di attuazione della riorganizzazione, richiamando i pareri già espressi.

La **dott.ssa Sorace** interviene evidenziando che il regolamento di riorganizzazione risulta adottato da diversi mesi e che il protrarsi dei tempi per la sua piena attuazione sta generando incertezza tra il personale. In particolare, segnala come numerose competenze siano confluite in diverse direzioni generali, con conseguente difficoltà nel definire con precisione la ripartizione delle funzioni e nel garantire condizioni di lavoro che favoriscano una gestione serena e ordinata delle attività. Sottolinea che, anche in considerazione degli effetti a cascata sugli obiettivi di performance e sulla programmazione contenuta nel PIAO, sarebbe opportuno che dall'OPI provenisse un segnale chiaro e collegiale, volto a sollecitare una definizione in tempi brevi dei processi connessi alla riorganizzazione, nonché una esplicitazione degli eventuali ostacoli che ne impediscono la conclusione.

In tale contesto, la **dott.ssa Sorace**, intervenendo in chat, precisa: *«come componente in forza CGIL, chiedo che l'OPI solleciti l'amministrazione a definire in tempi brevi i processi legati al processo di riorganizzazione del MUR, essendo trascorsi 6 mesi dalla emanazione del regolamento di riorganizzazione»*.



# *Ministero dell'Università e della Ricerca*

SEGRETARIATO GENERALE  
*Organismo Paritetico per l'Innovazione*

Constatata la sostanziale convergenza dei presenti, il **Presidente** propone di dare atto a verbale della volontà dell'OPI di rivolgere all'Amministrazione una formale richiesta di informativa sui motivi del ritardo nell'attuazione della riorganizzazione e di sollecitare, contestualmente, la conclusione in tempi congrui del relativo processo.

Non emergendo ulteriori interventi sul punto, il **Presidente** propone di passare all'esame dell'oggetto principale all'ordine del giorno, vale a dire lo schema di regolamento in materia di identità alias.

Il **dott. Covolan** solleva una questione relativa ai sistemi di rilevazione delle presenze, osservando che il CCNL prevede che i sistemi di rilevazione, lettura e informatizzazione della presenza continuino a riportare il nome legale. Evidenzia che, qualora tale previsione venisse interpretata in modo da comprendere anche i tornelli che visualizzano il nominativo di chi effettua la timbratura, si rischierebbe di vanificare in parte la finalità dell'identità alias, poiché il nome legale rimarrebbe visibile ai colleghi in fase di accesso. Propone pertanto di specificare nel regolamento che, pur mantenendo il nome legale nei sistemi informatici interni di rilevazione, la visualizzazione immediata sul tornello e il badge dovranno riportare l'identità alias.

La **dott.ssa Sabatino** si dichiara d'accordo con tale impostazione e informa i presenti di avere predisposto, a nome della propria organizzazione sindacale, un documento contenente una serie articolata di proposte di modifica e integrazione al testo, che viene contestualmente trasmesso via posta elettronica ai componenti e che si allega al presente verbale.

Nel corso della discussione, la **dott.ssa Sabatino** richiama anche l'esigenza di coinvolgere sistematicamente i componenti supplenti, evidenziando come il regolamento preveda la loro partecipazione in qualità di uditori, senza diritto di voto, proprio al fine di garantirne un adeguato aggiornamento sui lavori dell'Organismo. Chiede pertanto che le convocazioni vengano inviate anche ai supplenti, ferma restando la distinzione tra titolari e sostituti ai fini deliberativi.

Il **Presidente** prende atto della richiesta, rilevando che, in alcune riunioni precedenti, i supplenti erano stati già coinvolti, e riconosce l'opportunità di rendere più uniforme tale prassi. A tal fine, informa che si è ritenuto opportuno proporre di affidare alla **dott.ssa Terenzio** la gestione operativa della casella di posta elettronica dell'OPI, in modo da assicurare una gestione coordinata e costante delle convocazioni e delle comunicazioni dell'Organismo. I presenti esprimono consenso alla proposta.

Prendendo in esame il regolamento alias, la **dott.ssa Sabatino** formula quindi alcune considerazioni di merito, rilevando, tra l'altro, che lo schema appare in larga misura ricalcato su quello adottato dal Ministero della Giustizia, con alcuni refusi che richiamano ancora l'"amministrazione penitenziaria", e giudicando non soddisfacente il fatto che, dopo un lungo periodo di attesa, venga sottoposto all'OPI un testo sostanzialmente copiato, per di più con inesattezze formali.

Propone, in via preliminare, una riscrittura della finalità del regolamento, affinché sia esplicitato che esso mira a promuovere, sulla base del principio di autodeterminazione di genere, il riconoscimento dei diritti delle persone in affermazione di genere. Evidenzia che il riferimento espresso al principio



# *Ministero dell'Università e della Ricerca*

## SEGRETARIATO GENERALE *Organismo Paritetico per l'Innovazione*

di autodeterminazione di genere non è meramente formale, ma assume un rilievo sostanziale nella lettura complessiva del regolamento. La **dott.ssa Sabatino** illustra quindi un profilo che ritiene particolarmente delicato: il rapporto tra identità alias e rettifica anagrafica. Ricorda che la disciplina del CCNL prevede l'obbligo per le amministrazioni di riconoscere l'identità alias per il personale che abbia avviato il procedimento di rettifica anagrafica, ma sottolinea che ciò non esclude la possibilità per l'Amministrazione, in sede regolamentare, di riconoscere l'identità alias anche in situazioni meritevoli di tutela che precedono o non comportano necessariamente l'avvio del procedimento giudiziario. Spiega che, nella pratica, molte persone in percorso di affermazione di genere non avviano immediatamente la rettifica anagrafica, o incontrano difficoltà a farlo per ragioni familiari, personali o sociali. L'iter in tribunale può essere lungo e complesso, e spesso rappresenta la fase conclusiva di un percorso già avanzato nella vita quotidiana e lavorativa. In tale prospettiva, limitare il riconoscimento dell'identità alias alle sole persone che hanno già promosso la rettifica anagrafica significherebbe intervenire solo negli ultimi mesi di un percorso che, invece, proprio nella fase precedente avrebbe maggior bisogno di tutela e protezione. La **dott.ssa Sabatino** propone quindi che il regolamento, nel disciplinare la documentazione da produrre a sostegno della richiesta, non si limiti a valutare l'esistenza di un procedimento giudiziario in corso, ma consenta di tenere conto, in modo motivato, sia di elementi documentali (ad esempio percorsi psicologici o medici di affermazione di genere) sia di elementi personali, nel rispetto della riservatezza e dei diritti della persona interessata. Il **Presidente**, pur dichiarandosi consapevole e rispettoso della complessità dei percorsi di affermazione di genere, manifesta l'esigenza di individuare con chiarezza il presupposto logico e giuridico che consente all'Amministrazione di riconoscere l'identità alias in assenza di un atto formale quale l'avvio del procedimento di rettifica anagrafica. Precisa che la questione non attiene alla legittimità sostanziale delle richieste, ma alla necessità di definire un criterio oggettivo, che tuteli al contempo la persona interessata e l'Amministrazione. La **dott.ssa Sabatino** ribadisce che la identità alias è uno strumento pensato proprio per coprire la fase che precede la rettifica anagrafica, mentre quest'ultima rappresenta la "fotografia amministrativa" di un percorso ormai concluso. Richiama, a titolo esemplificativo, i percorsi psicologici e di supporto che prevedono anche momenti di sperimentazione della propria identità di genere nella vita quotidiana, inclusa la sfera lavorativa, nei quali il riconoscimento dell'identità alias da parte dell'Amministrazione assume una funzione di tutela essenziale del benessere della persona.

Il **dott. Covolan** interviene evidenziando che lo schema di regolamento in esame, per come attualmente formulato, già prevede, tra i soggetti legittimati a richiedere l'identità alias, il personale che non si riconosce nel genere anagrafico o che abbia avviato un percorso di affermazione di genere, senza ancorare in modo esclusivo la richiesta alla pendenza di un procedimento di rettifica anagrafica. In generale, dichiara di condividere in larga parte le osservazioni trasmesse dalla dott.ssa Sabatino a nome della propria organizzazione sindacale e, in chat, precisa: «*Aderisco alle richieste di integrazione e modifica inviate dalla dott.ssa Sabatino*», riservandosi di approfondire alcuni specifici profili, in particolare quelli relativi alla parte del regolamento che disciplina le violazioni e le eventuali conseguenze applicative, che giudica di difficile lettura e meritevole di chiarimenti.





# *Ministero dell'Università e della Ricerca*

## **SEGRETARIATO GENERALE** **Organismo Paritetico per l'Innovazione**

Con riferimento alla parte dedicata alle violazioni e ai richiami disciplinari, il **dott. Covolan** osserva che il testo attuale sembra introdurre la possibilità di sospendere la identità alias o di attivare procedimenti disciplinari in termini poco chiari e potenzialmente sproporzionati. A suo avviso, il regolamento dovrebbe limitarsi a prevedere che la identità alias sia attivata o mantenuta sulla base della sussistenza dei requisiti previsti e che, in caso di venir meno degli stessi, possa esserne disposta la revoca o, eventualmente, la sospensione, senza configurare l'uso dell'istituto come una "violazione" in sé. Richiama, inoltre, come nel documento della UIL sia già evidenziato in modo puntuale che, nel momento in cui interviene la rettifica anagrafica, la identità alias cessa naturalmente, in coerenza con la nuova identità anagrafica, senza necessità di ulteriori misure sanzionatorie.

La **dott.ssa Sabatino**, in merito, sottolinea che il ricorso al procedimento disciplinare non dovrebbe essere contemplato, considerata la delicatezza dei percorsi di affermazione di genere e le possibili ricadute sulla vita personale e professionale delle persone interessate. Aggiunge che, nella prassi, i procedimenti disciplinari in ambito pubblico sono spesso fonte di forte pressione psicologica e che, per tale ragione, sarebbe opportuno escludere espressamente tale strumento dal regolamento in esame.

Il **Presidente**, riprendendo il documento trasmesso dalla **dott.ssa Sabatino** e riconoscendo la qualità e l'accuratezza del lavoro di analisi svolto, rappresenta l'esigenza che eventuali documenti articolati di osservazioni vengano, per quanto possibile, trasmessi ai componenti con un certo anticipo rispetto alla riunione, in modo da consentire a tutti una adeguata istruttoria preventiva. Precisa che la richiesta è formulata come cortesia per il futuro, non in senso critico verso il contributo presentato, e chiarisce che ciò agevolerebbe il confronto collegiale.

La **dott.ssa Sabatino** segnala di avere completato il documento solo nella mattinata. Ribadisce che l'intento del suo intervento è quello di fornire un contributo il più possibile approfondito su una materia particolarmente complessa, che attiene alla vita e ai diritti delle persone, e non a profili meramente regolatori di dettaglio.

Per sopraggiunte esigenze di servizio, alle ore 12:00 lasciano la riunione il **dott. Covolan** e il **dott. Foti**.

Il **Presidente**, preso atto dell'assenza del numero legale, richiama la necessità di garantire la piena validità delle determinazioni dell'Organismo e propone, pertanto, di rinviare l'espressione del parere a una successiva riunione, da convocarsi a breve, con adeguato preavviso e verificando in via preventiva le disponibilità dei componenti. Viene altresì richiamata la presenza di scadenze per la trasmissione del parere e si valuta l'opportunità di richiedere all'Amministrazione una breve proroga del termine originariamente indicato, in modo da consentire una più compiuta elaborazione delle osservazioni emerse. Si concorda, tuttavia, sulla necessità di non dilatare eccessivamente i tempi, al fine di evitare che il regolamento venga adottato in assenza del parere dell'OPI.

Pur rinviando l'adozione del parere formale, la discussione prosegue sui profili di merito del regolamento. Chiede la parola la **dott.ssa Di Pietro**, che richiama in particolare la necessità di evitare che l'Amministrazione introduca margini eccessivi di discrezionalità nell'accoglimento o nel diniego delle richieste di identità alias. Osserva che, laddove si tratti di diritti soggettivi delle persone, ogni



# *Ministero dell'Università e della Ricerca*

## **SEGRETARIATO GENERALE** **Organismo Paritetico per l'Innovazione**

spazio non adeguatamente regolato può tradursi in un rischio di arbitarietà, soprattutto in situazioni di vulnerabilità. A suo avviso, il regolamento dovrebbe prevedere una procedura chiara, tendenzialmente automatica, di riconoscimento dell'identità alias a seguito della richiesta del dipendente, fatti salvi i controlli minimi necessari, proprio per ridurre al massimo il rischio di decisioni non uniformi o discriminatorie.

Interviene la **dott.ssa Terenzio**, la quale segnala come l'attuale composizione dell'OPI presenti, sul versante dell'Amministrazione, otto componenti titolari a fronte di soli tre supplenti, evidenziando che tale squilibrio rende più frequente il rischio di mancanza del numero legale in caso di assenza anche solo parziale della componente pubblica, specie in periodi caratterizzati da impegni gravosi. Propone di valutare la possibilità di richiedere un'integrazione del numero dei supplenti di parte amministrazione, al fine di garantire una maggiore continuità dei lavori dell'Organismo.

In ultimo, la **dott.ssa Sabatino** richiama l'importanza della formazione specifica del personale chiamato a gestire le procedure di identità alias, segnalando di avere in passato sollecitato l'inserimento nel piano triennale della formazione di moduli dedicati a tali tematiche. Sottolinea che una gestione amministrativa corretta richiede non solo conoscenze tecniche sugli aspetti procedurali, ma anche consapevolezza degli effetti che scelte e comportamenti possono avere sulle persone in percorso di affermazione di genere, anche sotto il profilo del rischio di discriminazioni involontarie, ad esempio nell'uso di un genere non corrispondente a quello richiesto dalla persona interessata nelle comunicazioni ufficiali.

In conclusione, il **Presidente** riassume i principali punti emersi nel corso della discussione, evidenziando la necessità di procedere a una revisione del testo del regolamento alias alla luce delle osservazioni formulate dall'OPI e del documento trasmesso dalla UIL, che si allega al presente verbale.

Il **Presidente** comunica l'intenzione di riconvocare l'OPI entro la prima settimana di dicembre, al fine di consentire all'Organismo di esprimere un parere sul regolamento in presenza del numero legale. A tal fine, si impegna a trasmettere all'Amministrazione, in via anticipata, la bozza di verbale della presente riunione, evidenziando le principali criticità emerse, ad allegare il documento di osservazioni trasmesso dalla UIL e a concordare con i componenti, tramite successivo scambio di comunicazioni, una data di riconvocazione che consenta la più ampia partecipazione possibile.

Non essendovi ulteriori interventi, il Presidente ringrazia i presenti per il contributo offerto e dichiara chiusa la seduta.

La riunione si conclude alle ore 12:30.

Il Segretario

*Dott.ssa Antonina Terenzio*

IL PRESIDENTE

*Dott. Bruno Paolo Amicarelli*