



2020- Anno della Responsabilità

Roma, 08/07/2020 prot. 40 - 2020

Dott. Raffaele Piccirillo
Capo di Gabinetto

Dott.ssa Barbara Fabbrini
Capo Dipartimento dell'organizzazione Giudiziaria

Dott. Alessandro Leopizzi
Direttore Generale del personale e della formazione

Dott.ssa Alessandra Cataldi
Direttore Generale per i servizi informativi automatizzati

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Oggetto: Situazione DGSIA e CISIA - Rivendicazioni del personale e chiarimenti. DGSIA e CISIA.

La sottoscritta O.S. nel presente documento ha inteso raccogliere le giuste istanze del personale della DGSIA e dei CISIA, in particolare:

1. assenza della sede rsu, ordini di servizio e valutazione della performance
2. assenza di piante organiche
3. incentivi tecnici ex art 113 d.l. vo 50/2016. accantonamento fondi
4. tempo di viaggio e tempo di servizio per i dipendenti in missione
5. Multi-Video Conferenza
6. riorganizzazione DGSIA, CISIA e nomina di dirigenti informatici
7. passaggio di area

È mia premura specificare che il personale ha voluto esprimere espressa accettazione delle rivendicazioni pur trattandosi di iscritti a nessuna o ad altre OO.SS. e che, nondimeno, ha voluto esprimere sostegno alle istanze delle quali ci facciamo portavoce al fine di rivendicare l'orgoglio di gestire la dorsale informatica del Ministero della Giustizia senza la quale poco o nulla, oggi, sarebbe possibile.

Si confida in un'attenta valutazione delle istanze e si resta a disposizione per ogni approfondimento e chiarimento.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale
Claudia Ratti

RIVENDICAZIONI DEL PERSONALE DGSIA E CISIA

1) ASSENZA DELLA SEDE RSU, ORDINI DI SERVIZIO E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La scrivente O.S. ha da tempo segnalato l'irregolarità della procedura applicata dai Dirigenti DGSIA e CISIA nella valutazione della Performance 2019 nei confronti dei dipendenti appartenenti alla DGSIA.

È noto infatti che la circolare del 27 marzo 2019 prot. 60897 pone dei chiarimenti circa le modalità operative per la corretta applicazione della procedura a cui avrebbero dovuto devono attenersi tutti i Dirigenti. Da informazioni assunte e da richieste di chiarimenti ricevuti dal personale di cui all'oggetto non risulta che le modalità operative indicate nella circolare siano state adottate dai Dirigenti DGSIA e CISIA, ponendo di fatto il personale in una situazione di discriminare rispetto ai colleghi D.O.G. di cui la DGSIA ne è parte.

L'intera procedura è, infatti, viziata da inusuali comportamenti, in assenza totale di rispetto dell'intero iter, con obiettivi comunicati tra luglio e ottobre 2019, senza monitoraggi, azioni assolutamente necessarie a segnalare eventuali problematiche riscontrate e da correggere.

Se è pur vero che la circolare è indirizzata solo agli Uffici Giudiziari (non si sa se per una scelta precisa o per un errore materiale) non si comprende per quale motivo la DGSIA (e le sue articolazioni territoriali) debbano seguire procedure diverse.

Questo episodio ripropone l'annoso problema dell'errata mappatura delle RSU, problema che la scrivente O.S. solleva da moltissimo tempo (la prima comunicazione risale al 2004) e che negli ultimi anni la questione sta assumendo una portata non più sottovalutabile, a nostro avviso, neanche dall'Amministrazione. È un problema che deve essere affrontato subito e risolto tempestivamente, in considerazione che le prossime elezioni RSU sono previste per il 2021.

Le conseguenze dell'errata mappatura RSU ha fatto sì che, finora, le RSU in servizio presso i CISIA, sono state elette nelle sedi di rispettiva appartenenza per "contrattare" in Uffici (Corti d'Appello e Tribunali) dai quali non dipendono gerarchicamente e su questioni estranee ai CISIA. Questo da un lato comporta che i rappresentanti RSU dipendenti nei CISIA di fatto non rappresentano (in spregio al proprio incarico) i lavoratori che li eleggono e dall'altro che i lavoratori dei CISIA non hanno dei rappresentanti che conoscano al meglio le problematiche dell'ufficio.

L'anomalia fu già rilevata dalla dott.ssa Roller che nella nota del 13/09/2004 prot. 15313/2004 scriveva: gli accordi *"sarebbero stipulati da soggetti non sovra ordinati gerarchicamente al personale oggetto degli accordi stessi e quindi estranei alla gestione"*.

2020- Anno della Responsabilità

Non solo, in una nota del 6/10/2004 prot.119/3/1287 a firma dell'allora Vice-Capo Dipartimento – dott. Angelo Gargani- si affermava il principio secondo il quale “non è possibile estendere un accordo locale a personale diverso da quello rappresentato dalla RSU che l'ha stipulato”, evento che in realtà si è puntualmente verificato nel corso del triennio di validità delle RSU.

E' noto infatti che da un lato la Direzione Generale S.I.A. fa parte, unitamente ai coordinamenti territoriali (DM 18/12/2001), dell' Amministrazione Centrale e ne “subisce” la contrattazione pur nella specificità e peculiarità delle funzioni, (ultima contrattazione risale al 2003) dall'altro lato i CISIA, dislocati capillarmente sul territorio (mediante presidi) hanno evidentemente esigenze diverse tra di loro, per cui la contrattazione decentrata nei diversi contesti si rende indispensabile proprio per rispondere alle esigenze del personale adattandole alla realtà locale. Non dimentichiamo il preciso ruolo della RSU, non di dirigente sindacale ma di un lavoratore che tutela i lavoratori collettivamente, controllando l' applicazione delle norme ... ricordiamo l'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori “I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica” .

Questa Federazione ritiene corretto consentire una contrattazione decentrata presso ciascun CISIA, ritenendo sia l'unico modo per garantire l'uniformità di trattamento di tutto il personale della DGSIA nel rispetto delle specificità dei diritti dei lavoratori sul territorio.

2) ASSENZA DI PIANTE ORGANICHE

La patologica assenza di piante organiche della DGSIA e dei CISIA porta ad una serie di anomalie e discriminazioni del personale, prima tra tutte quella della precarietà della sede di servizio con distacchi prorogati di sei mesi in sei mesi, di anno in anno, che fanno vivere lavoratori (e famiglie) in bilico anche per molti anni.

Occorre ricordare che l'accordo di mobilità del 2012 ha previsto la stabilizzazione del personale soggetto a distacco, operazione già completata da anni per il personale degli uffici giudiziari.

Il personale della DGSIA (per tale si intende anche il personale dei CISIA) già sofferente da molti anni per l'assenza della pianta organica, ha il sacrosanto diritto alla stabilizzazione ed invece si è proceduto ai rinnovi dei distacchi (per di più per periodi brevi) provocando ingiustamente un evidente stato di stress per una situazione percepita addirittura come più precaria rispetto al passato. Il tutto motivato dall'assenza di pianta organica!

Ma altra domanda nasce spontanea: “se non si può stabilizzare il personale perché carente la D.G.S.I.A. di una pianta organica, perché si può procedere all'assunzione di 55 Funzionari Informatici?”

2020- Anno della Responsabilità

La nostra Federazione ha più volte evidenziato questa grave carenza all'Amministrazione, da ultimo proprio a seguito della riorganizzazione che ha coinvolto la Direzione Generale S.I.A.

Nell'incontro dell'agosto 2016, a seguito della riorganizzazione della DGSIA, era stato assicurato dall'allora D.G. personale e formazione dott.ssa Barbara Fabbrini e dal D.G. Sia Dott. Pasquale Liccardo, l'imminente "creazione" della pianta organica comunicando l'avvio allo studio dei carichi di lavori nei vari distretti al fine di individuare le giuste risorse tra le varie sedi.

A distanza di anni ancora tutto tace, il modo in cui si sta procedendo certifica una volta di più l'assenza da parte dell'Amministrazione di un preciso crono-programma con la capacità di rispettarne i tempi.

3) INCENTIVI TECNICI EX ART 113 D.L. VO 50/2016. ACCANTONAMENTO FONDI.

Le numerosissime richieste di informazioni e le note di sollecito sul Regolamento avente ad oggetto le norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche previsto dall'art. 113 del nuovo Codice degli Appalti, non hanno ricevuto alcun concreto riscontro dall'Amministrazione.

A fronte di tale "silenzio", tramite una ricerca in rete, abbiamo appreso dell'esistenza di un parere interlocutorio con il quale il Consiglio di Stato ha rinviato il testo del Regolamento al Ministero della Giustizia con una richiesta di integrazione e di acquisizione di ulteriore documentazione.

Con interesse, curiosità e, non di meno, preoccupazione abbiamo preso atto delle osservazioni relative all'art.9 della bozza di Regolamento ove il Consiglio di Stato riconosce la possibilità di anticipare l'applicabilità della nuova disciplina agli appalti banditi dopo l'entrata in vigore del codice degli appalti anche se avviate prima dell'entrata in vigore del Regolamento a condizione che le stazioni appaltanti abbiano già provveduto ad accantonare le risorse economiche nel rispetto dell'art. 113 del decreto legislativo (cfr. *"il presente regolamento trova applicazione per le attività riferibili ai nuovi contratti le cui procedure di affidamento sono state avviate successivamente alla data di entrata in vigore del presente regolamento, anche se avviate prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che le stazioni appaltanti abbiano già provveduto ad accantonare le risorse economiche nel rispetto dell'art. 113 del decreto legislativo"*).

E' noto a tutti che l'art. 113, comma 1 e 2, D.L.vo 50/2016 prevede che gli incentivi siano imputati sugli stanziamenti previsti per gli appalti di lavoro servizi e forniture, cosicché devono essere ricomprese nel costo complessivo di spesa dell'appalto, ovvero devono essere imputati negli stanziamenti previsti per i predetti appalti (stesso capitolo di spesa dell'appalto) e il comma 5 bis individua come determinante, ai fini dell'esclusione degli incentivi tecnici dai tetti di spesa sopra citati, l'imputazione della relativa spesa di capitolo prevista per l'appalto (sul punto ed in tal senso si è espressa, in modo inequivocabile, la Corte dei Conti con deliberazione n.6/SEZAUT720187QMIG del 10 aprile 2018).

2020- Anno della Responsabilità

Da ciò ne deriva che qualora le stazioni appaltanti non abbiano, per mera disattenzione o per mancanza di conoscenza, effettuato gli accantonamenti con le modalità sopra citate, il personale coinvolto nelle attività incentivate, si vedrebbe defraudato di un riconoscimento economico, previsto dalla legge, configurandosi così una violazione, da parte della Pubblica Amministrazione, delle regole di correttezza, imparzialità e di buona amministrazione.

I lavoratori, in questo caso, potranno chiedere il risarcimento del danno subito, ex art. 1218 cc.

Da evidenziare che la Corte di Cassazione (cfr. Ordinanza n. 3779 del 2012) ha sì ribadito la necessità del regolamento per il diritto agli incentivi (già affermata nella Sentenza n.13384 del 2004 della stessa Cassazione), ma ha altresì chiarito che in assenza di Regolamento non si ha diritto all'incentivo ma "solo" al risarcimento del danno per inottemperanza all'obbligo di adozione del Regolamento da parte della Amministrazione aggiudicatrice.

È del tutto evidente pertanto la responsabilità delle singole stazioni appaltanti nel caso dell'eventuale pagamento di risarcimento danni, a prescindere dall'esistenza del Regolamento.

4) TEMPO DI VIAGGIO E TEMPO DI SERVIZIO PER I DIPENDENTI IN MISSIONE

Da anni abbiamo richiesto ripetutamente che vengano individuate, ex art. 30 lett. g) CCNL 1998/2001, le categorie di lavoratori per i quali il tempo di viaggio è da considerarsi come attività lavorativa.

Si è sempre sostenuto che tutti i lavoratori inviati in missione per l'espletamento dei servizi istituzionali sono -durante il viaggio- al servizio per l'Amministrazione pur se inevitabilmente non possono svolgere le funzioni specifiche del proprio profilo di appartenenza, a maggior ragione nei casi in cui la trasferta inizia la domenica o in altro giorno festivo.

E vogliamo considerare anche quei lavoratori che sono applicati d'ufficio e senza consenso dell'interessato, per esigenze di servizio e sovente solo per alcuni giorni la settimana, in uffici giudiziari distrettuali distanti anche numerosi chilometri dalla sede di servizio senza alcun riconoscimento economico aggiuntivo ma con gli oneri di costi e tempi aggiuntivi.

Il paradosso al quale si assiste, in vigenza dell'attuale previsione contrattuale è nel dover "recuperare" la differenza temporale rispetto all'orario di lavoro, nonostante per raggiungere la sede di missione si sia impiegato un tempo superiore a quello ordinariamente impiegato per raggiungere la sede ordinaria di servizio.

Alle suddette richieste non si è MAI ricevuto alcun riscontro.

Dalla previsione contrattuale sono passati sette anni senza che si sia provveduto, nelle more:

2020- Anno della Responsabilità

- l'indennità di trasferta (sia pure di importo irrisorio) è stata abolita dalla legge finanziaria 2006, salvo poi essere ripristinata solo per alcune categorie di lavoratori;
- il Ministero della Giustizia – Dipartimento Amministrazione Penitenziaria- ha ritenuto dover considerare per tutte le categorie professionali del Comparto Ministeri in servizio presso il DAP, *“attività lavorativa il tempo di viaggio impiegato dai dipendenti, per motivi di servizio, nell’espletamento delle prestazioni che comportano il ricorso all’istituto della trasferta di durata non superiore alle 12 ore”*.

Insomma, i lavoratori in servizio nell’Amministrazione giudiziaria sono sempre essere penalizzati rispetto ai lavoratori dell’Amministrazione Penitenziaria eppure si è tutti dipendenti dello stesso Ministero e si ha in comune, oltre al Ministro anche il Sottosegretario ed il Capo Dipartimento.

Da ultimo l’Amministrazione, in data 10/01/2013 presso il Ministero del Lavoro a seguito di una ns. richiesta, ha dichiarato che *“il tempo del viaggio può essere riconosciuto esclusivamente nei limiti della normativa europea e della normativa nazionale di recepimento”*.

Voglio ricordare a me stessa che l’orario di lavoro viene definito dalla normativa europea e nazionale:

- Direttiva 1993/104/CE: *“qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali”*;
- D.lgs. n.66 del 8 aprile 2003, art.1, comma 2 a): *“qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni”*.

Il Ministero del Lavoro (circolare n.8/2005) ha evidenziato come la nuova formulazione di definizione dell’orario di lavoro risulti ampliarne la portata applicativa rispetto alla precedente definizione, spostando l’accento sulla *“messa a disposizione del lavoratore”*.

La Corte di Giustizia UE, sentenza 09.09.2003 n° C-151/02, sia pur riferita a diversa fattispecie, ha confermato la medesima interpretazione del Ministero del Lavoro.

La Corte di Cassazione ha ribadito che *“il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro rientra nell’ attività lavorativa vera e propria e quindi va sommato all’orario di lavoro come straordinario allorché lo spostamento sia funzionale rispetto alla prestazione”*; in particolare il carattere di funzionalità è stato ravvisato *“nel caso di dipendente obbligato a presentarsi presso la sede aziendale e poi inviato di volta in volta in varie località per svolgervi la prestazione”* (Cfr. tra le tante, Cassazione civile , sez. lav., 14 marzo 2006, n.5496) o, ancora, rivestono il carattere di funzionalità *“tutte quelle attività preparatorie e propedeutiche all’espletamento di una determinata prestazione lavorativa”*.

5) MULTI VIDEO CONFERENZA

Particolarmente delicato è stato anche il tema della Multi Video Conferenza MVC, il cui servizio è stato ritenuto "opportuno" dal direttore Generale SIA, per garantire agli uffici giudiziari che intendessero utilizzare il servizio di MVC, un supporto fino al 31 maggio 2020, scaduto il termine indicato si è preso atto che i "Dirigenti CISIA" emettono ancora oggi, ordini di servizio per attività di supporto -si precisa non tecnico informatico- in aule MVC ubicate presso i Tribunali, le Corti d'Appello ed anche in aule Bunker presso le varie Case Circondariali, coinvolgendo il personale informatico per attività che di informatico non ha nulla.

Ordini di servizio emessi in pieno contrasto anche con l'attuale situazione sanitaria emergenziale di pandemia, durante la quale il personale degli uffici Cisia, in questa fase 2, è ancora in regime di Smart Working con presidi giornalieri in sede di poche persone, che in realtà non svolgono alcuna attività di presidio essendo mandati in aule esterne al proprio ufficio, ed altre che pur non essendo in "presidio" non sono neanche in regime di SW bensì sempre nelle aule di udienza MVC.

Gli ordini di servizio sono illegittimi nella forma e nella sostanza, tanto è stato evidenziato nelle scorse settimane anche da dirigenti sindacali territoriali con note ufficiali alle quali non si è ricevuto alcun riscontro.

NELLA FORMA perché, come viene costantemente ribadito da moltissimi anni dalla scrivente, la DGSIA ed i CISIA non rispettano mai le regole delle relazioni sindacali in materia di contrattazione integrativa, informazione e confronto, previste dal CCNL in vigore quasi beneficiassero di un regime (peraltro consolidato) ad hoc. Tale assenza di relazioni sindacali rende antisindacale il comportamento ed illegittimo l'atto.

NELLA SOSTANZA perché le attività che devono svolgere gli assistenti e funzionari informatici sono ben precisate dal Contratto Collettivo Integrativo vigente e non hanno nulla a che vedere con le attività che si sta ordinando di svolgere.

Oltre al riportarci a quanto già evidenziato siamo a rappresentare situazioni critiche di presidi CISIA dove non è possibile effettuare alcuna turnazione per garantire il servizio di assistenza di MCV. Ci riferiamo a quei Presidi dove è presente una sola unità di personale informatico, che oltre a dover svolgere l'ordinario lavoro assegnato, che per ovvi motivi può riportare notevoli ritardi e difficoltà di svolgimento, si ritrova a gestire più di una videoconferenza al giorno, con evidenti ripercussioni negative sull'organizzazione del lavoro che già di per sé è gravosa.

Si evidenzia, inoltre, l'estrema difficoltà che riscontra il personale negli spostamenti per raggiungere i luoghi dove prestare assistenza che, se pur nel territorio di competenza del CISIA, molto spesso si trovano in comuni diversi rispetto alla effettiva sede di servizio. In molte regioni questi territori sono estremamente vasti e non sempre facilmente raggiungibili.

2020- Anno della Responsabilità

A questi lavoratori non viene riconosciuta alcuna indennità di missione, né tantomeno il lavoro straordinario per il tempo di viaggio che spesso, unito all'attività svolta presso l'aula MVC, è di molto superiore alla propria giornata lavorativa prevista e, per finire, nessuna indennità di udienza.

Considerando che l'attività alla quale si sta adibendo il personale informatico dei Cisia non è una attività tecnica/informatica, e dunque esula da quanto previsto dal loro mansionario, i colleghi subiscono costantemente almeno due tipologie di danno:

1) economico: perché ove il percorso sia coperto con mezzo proprio, a causa di collegamenti pubblici inadeguati, il rimborso non viene riconosciuto, in quanto il provvedimento di missione con uso del mezzo proprio, è emesso a solo titolo puramente "assicurativo".

2) psicologico, considerato che le ore di viaggio sono a volte superiori all'effettiva attività, si ribadisce non tecnico/informatica, e considerato anche il rischio di contagi elevato al quale si espongono posto che l'emergenza sanitaria non ancora cessata.

Si ricorda, inoltre, che nella nota di codesta DGSIA, nr. 33131 del 20 novembre 2019, diretta a tutti gli Uffici Giudiziari del Territorio Nazionale, in cui si descrivono le modalità operative all'interno del servizio di multivideo conferenza, si parla sempre di "referente dell'ufficio giudiziario", "personale dell'ufficio giudiziario", ma mai di presenza in aula di personale informatico del Cisia, bensì di consueto supporto dei Cisia.

A tal riguardo si ricorda che, ove durante le MVC ci verificassero problemi tecnici collegati al malfunzionamento degli apparati, nessun tecnico informatico Cisia potrebbe intervenire, perché l'intervento è di esclusiva competenza dei tecnici delle ditte che hanno provveduto a fornire le varie apparecchiature regolarmente coperte da garanzia e relativo servizio di manutenzione.

Si ritiene profondamente ingiusto che le inefficienze che scaturiscono da una errata/assente programmazione del rinnovo dei contratti vengano fatte ricadere sul personale informatico creando così un inevitabile quanto ingiusto contrasto con il personale giudiziario.

6) RIORGANIZZAZIONE DGSIA, CISIA E NOMINA DI DIRIGENTI INFORMATICI

E' stato pubblicato sul Bollettino Ufficiale del Ministero della Giustizia nr. 11 del 15 giugno '20, il decreto ministeriale del 23 aprile 2020, che prevede una nuova riorganizzazione della DGSIA e dei CISIA che di fatto ridisegna, dopo soli 4 anni, la geografia e la competenza degli uffici, a seguire ci sarà di certo la necessità di procedere ad un nuovo conferimento degli incarichi di direttore generale dei sistemi informativi SIA e dei dirigenti degli uffici direttivi di seconda fascia della DGSIA e dei CISIA.

In particolare gli attuali "dirigenti", ad oggi decaduti da ogni incarico, sono stati nominati la prima volta nel dicembre 2016 e per tre anni, per poi vedersi rinnovato l'incarico per altri tre anni a

2020- Anno della Responsabilità

dicembre 2019, scelti con un semplice interpello, a seguito di una cosiddetta "selezione" effettuata dal direttore generale con colloqui individuali, insomma una procedura che, a nostro avviso, è ben lontana dal garantire trasparenza, correttezza ed imparzialità di valutazione, ben lontana dai presupposti richiesti dall'art. 19 bis l. 165/2001 che si prevede la possibilità di conferire incarichi a tempo determinato ma in via eccezionale e comunque transitoria, a soggetti che siano in possesso di specifiche e comprovate qualità professionali.

Laddove è evidente che alcuni dei "fortunati vincitori", la quasi totalità di essi funzionari informatici di area III, sono quasi tutti dipendenti del Ministero della Giustizia oggettivamente privi di formazione dirigenziale e visti i loro percorsi di studi prettamente tecnici, lauree in ingegneria delle telecomunicazioni, ingegneria elettronica, in statistica, in informatica, scienze dell'informazione, insomma lauree che non posseggono quasi nessuna base giuridica, economica, contabile fondamentali per esercitare la funzione prettamente dirigenziale in uffici che non hanno solo la natura informatica. L' evidenziata carenza è facilmente riscontrabile nelle attività proprie del dirigente amministrativo che si è esplicitata un esempio importante tra tanti, nelle valutazioni al personale e nei vari ordini o disposizioni di servizio che si sono susseguiti nell'arco di questi 4 anni, mai o quasi portati a conoscenza di alcuna sigla sindacale.

La procedura di urgenza, prevista appunto dall'art. 19 bis l. 165/2001, impone parimenti il parallelo avvio delle procedure ordinarie di selezione per la copertura dei posti invece a più di quattro anni dalla prima nomina, l'Amministrazione non ha inoltrato alcuna richiesta alla Funzione Pubblica per bandire un regolare concorso pubblico per la scelta dei dirigenti.

Ed è così che, urgenza dopo urgenza, abbiamo assistito alle prime nomine nel 2016, alle seconde a dicembre 2019 e possiamo scommettere una considerevole somma su un terzo ciclo di nomine urgenti mediante l'ennesimo interpello-beffa con la scelta sui soliti "esperti", eppure rappresentiamo il Ministero della Giustizia!

7) PASSAGGIO DI AREA

Com'è noto l'art.21 quater della legge 132/15, come emendato dall'art.1 comma 498 della legge di bilancio 2018, ha previsto il transito nell'area non solo per cancellieri ed ufficiali giudiziari ma anche per contabili, assistenti informatici ed assistenti linguistici *"(...) al fine di sanare i profili di nullità, per violazione delle disposizioni degli art.14 e 15 del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) comparto Ministeri 1998/2001 (...) e di definire i contenziosi giudiziari in corso"*.

A tutt'oggi, nonostante le numerose richieste, non sono state avviate le procedure.

Seguono firme