



Pubblico Impiego - Inps

NOTA USB: DIFFIDA a ritirare e riformulare il messaggio Hermes n. 664 del 10 febbraio 2022.

Nazionale, 16/02/2022

Al Presidente Prof. Pasquale Tridico

Alla Direttrice generale Dott.ssa Gabriella Di Michele

Alla Direttrice centrale Risorse Umane Dott.ssa Maria Grazia Sampietro

e p.c. Al Dirigente l'Ufficio Relazioni Sindacali Dott. Stefano Ferri Ferretti

Oggetto: **DIFFIDA a ritirare e riformulare il messaggio Hermes n. 664 del 10 febbraio 2022.**

Con nota del 13 febbraio 2022 la scrivente organizzazione sindacale ha chiesto il ritiro e la riformulazione del messaggio Hermes n. 664 del 10 febbraio 2022, con la presente si diffida formalmente l'INPS ad adempiere a quanto chiesto.

Premessi i seguenti riferimenti normativi:

Articolo 4-quater del DL 1° aprile 2021 n. 44 (convertito in Legge 28 maggio 2021 n. 76), così come modificato dal DL 7 gennaio 2022 n. 1 (Estensione dell'obbligo di vaccinazione per la prevenzione dell'infezione da Sars-Cov-2 agli ultracinquantenni):

Comma 1 – ***Dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e fino al 15 giugno 2022, al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza, l'obbligo vaccinale***

per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2, di cui all'articolo 3-ter, si applica ai cittadini italiani e di altri Stati membri dell'Unione europea residenti nel territorio dello Stato, nonché ai cittadini stranieri di cui agli articoli 34 e 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, N. 286, che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età, fermo restando quanto previsto dagli articoli 4, 4-bis e 4-ter".

Articolo 4-quinquies [del DL 1° aprile 2021 n. 44 \(convertito in Legge 28 maggio 2021 n. 76\)](#), [così come modificato dal DL 7 gennaio 2022 n. 1](#) (Estensione dell'impiego di certificazioni vaccinali e di guarigione sui luoghi di lavoro):

Comma 1 – “A decorrere dal 15 febbraio 2022, i soggetti ... ai quali si applica l'obbligo vaccinale di cui all'articolo 4-quater, per l'accesso ai luoghi di lavoro nell'ambito del territorio nazionale, devono possedere e sono tenuti a esibire una delle certificazioni verdi COVID-19 di vaccinazione o di guarigione...”.

Comma 2 – “I datori di lavoro pubblici ... sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1 per i soggetti sottoposti all'obbligo di vaccinazione di cui all'articolo 4-quater che svolgono la propria attività lavorativa nei rispettivi luoghi di lavoro”.

Articolo 4-sexties del DL 1° aprile 2021 n. 44 (convertito in Legge 28 maggio 2021 n. 76), così come modificato dal DL 7 gennaio 2022 n. 1 (Sanzioni pecuniarie):

Comma 3 – “L'irrogazione della sanzione di cui al comma 1, nella misura ivi stabilita, è effettuata dal Ministero della salute per il tramite dell'Agenzia delle entrate-Riscossione, che vi provvede, sulla base degli elenchi dei soggetti inadempienti all'obbligo vaccinale periodicamente predisposti e trasmessi dal medesimo Ministero, anche acquisendo i dati resi disponibili dal Sistema Tessera Sanitaria sui soggetti assistiti dal Servizio Sanitario Nazionale vaccinati per COVID-19, nonché su quelli per cui non risultano vaccinazioni comunicate dal Ministero della salute al medesimo sistema e, ove disponibili, sui soggetti che risultano esenti da vaccinazione”.

Ribadito ancora una volta con convinzione che per la USB i vaccini sono un valido strumento di contrasto all'epidemia da Sars-CoV-2, quantomeno per ridurre la gravità degli effetti in caso di contagio, risulta inaccettabile la privazione della retribuzione e della copertura contributiva decisa nei confronti dei lavoratori ultracinquantenni che non si sottopongono alla vaccinazione, scelta incomprensibile anche sul piano sanitario in quanto lo stesso obbligo vaccinale non è chiesto ai lavoratori con età inferiore. Inoltre, i non vaccinati sono additati all'opinione pubblica come una specie di potenziali untori mentre è innegabile che anche chi si è sottoposto all'intero ciclo vaccinale possa risultare positivo ed essere veicolo di contagio. USB è impegnata dal primo momento a contrastare false informazioni che mirano a screditare la campagna vaccinale, ma allo stesso tempo si oppone con decisione a

qualunque accanimento nei confronti di chi decide di non vaccinarsi.

La scrivente organizzazione sindacale respinge il contenuto del Messaggio Hermes INPS n. 664 del 10 febbraio 2022, in quanto interpreta liberamente le sopra richiamate norme legislative prevedendo vincoli non previsti dal legislatore e, per giunta, con un linguaggio offensivo per la dignità dei lavoratori.

Corre l'obbligo di ricordare che ai sensi dell'art. 4 della Carta Costituzionale **“la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”** e che ai sensi dell'art.36 della Carta Costituzionale **“il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”**. Qualsiasi interpretazione di norme di legge o regolamentari non può prescindere da una lettura coerente con il portato dei principi fondamentali della Costituzione nel senso di rendere effettivo il diritto al lavoro, il dovere di svolgere la prestazione lavorativa, il diritto alla retribuzione. Un pregiudizio di questi diritti fondamentali può essere giustificato in caso di estrema ratio e di non ragionevole possibile alternativa, condizioni che non si riscontrano nel caso di specie.

Pertanto, si contesta il settimo periodo del punto 3 del messaggio, laddove è scritto: **“A decorrere dal 15 febbraio 2022 non possono essere autorizzate, anche se inserite nelle programmazioni mensili già predisposte, richieste di lavoro agile da parte di dipendenti ultracinquantenni finalizzate ad eludere gli obblighi di vaccinazione e di possesso ed esibizione delle richiamate certificazioni verdi, stabiliti, rispettivamente, dal citato art. 4 quater, comma 1, e dal successivo art. 4 quinquies, comma 1, ed i conseguenti obblighi di verifica all'accesso previsti a carico dei datori di lavoro pubblici dal predetto art. 4 quinquies, comma 2, del decreto - legge n. 44/2021, convertito in legge n. 76/2021.”** Il legislatore ha disposto il divieto di accesso nei luoghi di lavoro del personale ultracinquantenne che non abbia assolto agli obblighi vaccinali, ma nulla ha disposto per il lavoro da remoto o smart working.

La decisione di negare il lavoro agile ai citati lavoratori risulterebbe una forzatura normativa ed un atto di dichiarata ed irragionevole ostilità dell'Amministrazione nei confronti di tale personale. Una lettura delle disposizioni normative nel senso preteso dall'Amministrazione di precludere lo smart working, anziché incoraggiarlo e sostenerlo, nei confronti dei lavoratori non vaccinati si pone in stridente contrasto con la Costituzione in quanto l'imposta lesione ai diritti fondamentali al lavoro e alla retribuzione non risulta giustificata da nessun concorrente valore costituzionale antagonista. Non da esigenze di salute pubblica in quanto la mera sospensione del lavoro non aggiunge alcuna ulteriore opposizione alla diffusione del Covid 19, non da esigenze di efficienza e buon andamento della pubblica amministrazione in

quanto, al contrario, la rinuncia ad una prestazione di lavoro in smart working già calendarizzata e programmata, rappresenta per contro una scelta del tutto irrazionale inefficiente ed onerosa.

Per giunta, inserire in un messaggio istituzionale una frase come **“richieste ... finalizzate ad eludere l'obbligo vaccinale”**, additando implicitamente come “furbetti” coloro che, sprovvisti di green pass rafforzato, chiedono l'autorizzazione allo smart working per evitare la vaccinazione, offende la dignità, la privacy ed il diritto di quei lavoratori, ancora di rango costituzionale, di non sottoporsi a trattamenti sanitari obbligatori. L'Amministrazione si deve limitare a controllare se il personale ultracinquantenne che accede alle sedi di lavoro INPS abbia o meno il green pass rafforzato. In tal senso si diffida la stessa Amministrazione dal fare controlli in merito al possesso del green pass rafforzato sul personale in smart working o di condizionare l'autorizzazione dello smart working all'assolvimento dell'obbligo vaccinale, soprattutto in mancanza di precisi indirizzi normativi. A tale proposito si richiama il messaggio Hermes n. 721 del 14 febbraio 2022 con il quale l'Amministrazione mette a disposizione di soggetti terzi il servizio “Greenpass50+”, specificando che **“... in fase di controllo, i “Verificatori” selezionano, tra i dipendenti presenti nell'elenco visualizzato, solo il personale effettivamente in servizio, di cui è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro ossia escludono gli assenti dal servizio e i dipendenti in lavoro agile ...”**. Quindi l'INPS stesso ammette che i controlli debbano essere fatti solo sui lavoratori che accedono al luogo di lavoro.

Con riferimento al sesto paragrafo del punto 3 del messaggio Hermes n. 664 del 10 febbraio scorso, si fa notare che alla scrivente organizzazione sindacale non risulta alcuna Circolare n. 5/2022 del Ministero per la Pubblica Amministrazione citata nel richiamato messaggio. Evidentemente ci si confonde con la Circolare interministeriale del 5 gennaio 2022, rilasciata dal Ministero del Lavoro e dal Ministero per la Pubblica Amministrazione. Nel caso ci si riferisca a tale documento, si fa notare che la Circolare non fa specifico riferimento ad un periodo di osservazione semestrale, come invece vuole dare ad intendere il messaggio INPS, ma, invitando le amministrazioni pubbliche ad agire con **“flessibilità e intelligenza”**, si prevede che le amministrazioni possano **“programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile**. Vale la pena ricordare che la USB dal 16 settembre scorso chiede l'utilizzo dello smart working a copertura dell'intero orario settimanale, su base volontaria, per tutto il personale dell'Istituto, fino al termine dell'emergenza sanitaria previsto per il momento al 31 marzo del corrente anno. Inoltre, la USB chiede l'effettuazione del servizio informazione esclusivamente tramite contatto telefonico e web meeting fino al termine dell'emergenza sanitaria, nonché la limitazione delle visite mediche nei Centri medico legali a quelle strettamente necessarie. In tal modo si garantirebbe a tutti una maggiore sicurezza, evitando peraltro di arrivare a privare della retribuzione e della contribuzione una parte del personale.

Per quanto sopra esposto e nell'evidenziare che la scrivente organizzazione sindacale aveva chiesto il confronto prima della pubblicazione del messaggio, si diffida codesta Amministrazione a ritirare e riformulare il messaggio Hermes n. 664 del 10 febbraio 2022, tenendo conto di quanto chiesto dalla USB in una lettura costituzionalmente orientata della normativa in oggetto, con la più ampia riserva, in caso contrario, di ricorrere alle vie legali.

Roma, 15 febbraio 2022
INPS

p. USB Pubblico Impiego

Luigi

Romagnoli