



del 25 settembre 2021



## Esito incontro del 24 settembre su obbligo Green Pass

In adesione alla richiesta del Siulp si è tenuta nel pomeriggio del 24 settembre u.s. la prevista riunione con il Capo della Polizia GIANNINI, il Vice Capo Vicario PELLIZZARI e i Vice Capo SEMPREVIVA e RIZZI. Presenti anche, data la competenza tecnica e la delicatezza del tema all'ordine del giorno, il Capo della Segreteria del Dipartimento della P.S. Prefetto Bracco, il Direttore Centrale di Sanità Dr. Ciprani, il Direttore del Servizio Tecnico Logistico Prefetto Vaccaro e il Direttore dell'Ufficio Relazioni Sindacali, V. Pref. De Bartolomeis.

In apertura, attesa l'insistente e ferma richiesta di poter mettere a disposizione del personale un adeguato numero di tamponi gratuiti finalizzati ad ottenere il Green Pass, la compagine dipartimentale ha ribadito come il decisore politico, in ossequio al dettato normativo, abbia escluso che datore di lavoro possa essere onerato dei costi per l'acquisto e la processazione dei tamponi.

Il Siulp si è in ogni caso fatto interprete dell'esigenza di assicurare un regime derogatorio al personale che appartiene alle cosiddette "fasce deboli", categoria nella quale sono da ricomprendere non solo quanti sono affetti da patologie che, secondo gli attuali protocolli, non consentono la somministrazione del vaccino. Ma anche di coloro che a seguito della somministrazione della prima dose hanno manifestato reazioni allergiche e/o sintomi di rilevante gravità causalmente riferibili al vaccino. A tale nostra specifica sollecitazione, tesa ad ottenere quantomeno per questo limitato gruppo una esenzione dagli oneri dei tamponi, ovvero un impiego degli stessi in smart working, sarà fatto uno specifico quesito al Ministero della Salute e al Dipartimento della Pubblica Amministrazione, enti deputati a predisporre linee guida univoche per tutte le Amministrazioni, e da cui dipenderà, in ultima analisi, la determinazione conseguente.

Il Siulp ha comunque chiesto che l'Amministrazione dedichi a questi colleghi ogni più opportuna attenzione, evitando che gli stessi possano subire pesanti discriminazioni a fronte di una oggettiva impossibilità di intraprendere il percorso di copertura vaccinale.

È stata poi raccomandata una quanto più capillare campagna di informazione per consentire a tutti gli indecisi di maturare una scelta sulla vaccinazione quanto più consapevole possibile. In proposito abbiamo avanzato la richiesta di conoscere quali siano gli attuali indicatori numerici della campagna vaccinale tra gli operatori della Polizia di Stato. La delegazione di parte pubblica ha spiegato che al momento è possibile avere una stima approssimata per difetto, attesa la non conosciuta consistenza di quanti, pur non avendo aderito alle giornate organizzate direttamente dall'Amministrazione, si sono rivolti direttamente ai centri pubblici di somministrazione. Dai numeri attualmente disponibili la situazione risulta essere la seguente:

Forza complessiva:

97.000 circa;

Vaccinati circa 70.000;

Guariti da COVID 11.000 circa, per cui, sempre tenendo conto quanto appena spiegato circa i vaccinati non registrati, il numero dei non vaccinati può essere stimato tra i 5 ed i 7 mila dipendenti circa.

Accogliendo l'auspicato sostegno informativo, ci è stato assicurato che sarà predisposta una circolare con cui si cercherà di offrire un quanto più appropriato momento di conoscenza scientifica volto in chiave divulgativa e di facile comprensione sulla natura e sulle opportunità offerte dal vaccino, in modo da dipanare il maggior numero di dubbi possibile che ancora residuassero in quanti hanno sino ad ora ritenuto di non aderire alla profilassi.

Verranno inoltre, dove possibile, messi a disposizione dosi di vaccino presso i nostri presidi sanitari, e dove ciò non sia possibile si ricorrerà a convenzioni con i centri vaccinali delle ASL, onde ridurre al minimo le difficoltà per quanti decidessero di aderire alla vaccinazione nei prossimi giorni.

Il Siulp ha altresì chiesto l'emanazione di criteri chiari ed inequivocabili in modo da evitare interpretazioni discontinue a livello periferico, che si tradurrebbero in inaccettabili disparità di trattamento. Criteri che dovranno contemplare, in particolare, i casi di chi, ad esempio, ha fatto il tampone dopo il decorso della quarantena per contagio, di chi ha avuto la prima dose senza poi ricevere alcuna comunicazione per il completamento del ciclo, ovvero di coloro ai quali il vaccino è precluso perché l'esito all'esame sierologico rivela la presenza di un numero di anticorpi estremamente elevato.

Quanto poi al tempo per il rilascio del green pass l'Amministrazione ha spiegato essere stato concluso un accordo con il Ministero della Sanità affinché tutti i medici della Polizia siano autorizzati a trasmettere direttamente i dati alla piattaforma nazionale per avere un solerte aggiornamento delle posizioni dei singoli interessati. Per quanto riguarda coloro che dopo il COVID presentano un numero di anticorpi alto ci è stato detto come, purtroppo, allo stato attuale dell'impianto normativo, non vi sono alternative alla sottoposizione al tampone.

Per quelle concernenti i controlli sul rispetto della normativa ci è stato parimenti anticipato come tutte le amministrazioni sono in attesa delle indicazioni che dovranno essere elaborate dalla cabina di regia interministeriale, in particolare dalla Funzione Pubblica.

È stato, infine, rappresentato che, a fronte di un decreto che nel rendere obbligatorio il Green Pass scarica tutto il peso economico sui lavoratori, rimettendo alle amministrazioni esclusivamente quello organizzativo, è ineludibile un momento di confronto con il Ministro dell'Interno per meglio comprendere quali possono essere le eventuali soluzioni alle articolate problematiche esposte nel corso dell'odierno incontro.

In merito il Capo della Polizia ha garantito che si farà interprete della nostra richiesta presso il Ministro Lamorgese, impegnandosi a fissare una nuova riunione non appena avuti gli auspicati riscontri esplicative di tutti i quesiti e le incertezze portate dal Siulp.

---

### **Contratto Comparto Sicurezza e Difesa – Esito incontro**

Nel pomeriggio del 23 settembre u.s. si è tenuto il previsto incontro, a Palazzo Vidoni, tra la delegazione della parte pubblica e i sindacati del Comparto Sicurezza per continuare a discutere la bozza riguardante alcuni aspetti normativi del congedo e riposo solidale, del trattamento economico di trasferimento, della tutela della genitorialità, del congedo per donne vittime di violenza di genere, congedo ordinario e del congedo parentale.

Nel merito delle proposte presentate, nel dare atto alla parte pubblica, ancora una volta, di aver accolto la richiesta di un congedo specifico per le donne vittime di violenza di genere perché è un fatto di civiltà prima ancora che di perequazione con quanto fatto nel resto della Pubblica Amministrazione, il Siulp ha richiesto con forza la necessità di introdurre aspetti riguardante la tutela della privacy della vittima.

Continuando nella disamina il Siulp ha enucleato la necessità di rivedere il congedo solidale perché apparsa troppo farraginoso e limitativo. Non solo. Ha rimandato al mittente il tentativo mal celato di diversificare l'obbligatorietà delle ferie introducendo uno spartiacque innovativo rispetto alle norme di settore esistenti. La possibilità di poter cedere il congedo ordinario eccedente le quattro settimane annue, quantificato in 20 oppure 24 giorni nel caso di articolazioni dell'orario di lavoro settimanale, rispettivamente, su cinque o sei giorni è in contrasto con le decisioni territoriali riguardante l'obbligatorietà del congedo ordinario. Pertanto è stato chiesto in modo perentorio che l'articolato sia comunque integrato nella direzione di esplicitare in modo ancora più chiaro la responsabilità delle Amministrazioni nella mancata fruizione del congedo ordinario e i limiti entro i quali farlo fruire ovvero monetizzarlo.

Per il Siulp la vera mission di questo contratto è proprio la parte normativa, analizzate le insoddisfatte risorse appostate dalla parte politica per il rinnovo economico. Ieri è stato ribadito, ancora una volta, che il pacchetto specificità deve necessariamente comprendere, tra le altre cose, la previdenza dedicata, la tutela legale, la tutela sanitaria, l'estensione al comparto sicurezza dell'articolo 54. Il tutto anche per consentire una maggiore operatività al servizio dei cittadini. Nel corso della disamina è stato ottenuto, inoltre, la modifica della lettera f) dell'articolato riguardante la tutela della genitorialità, eliminando qualsiasi recondito pensiero di controllo dell'effettiva assistenza nelle ore notturne per i genitori di figli con disabilità riconosciute ai sensi dell'articolo 3 comma 3 della legge 104 del 5 febbraio 1992 con la legge 104. È stata ribadita la necessità di una banca solidale dove poter far convogliare le giornate cedute per l'assistenza ai figli. Sul congedo solidale è stato chiesto di estendere tali possibilità di fruizione anche per i coniugi e figli maggiorenni portatori di handicap. Perché le particolari condizioni di salute di un figlio potrebbero non cambiare tra l'essere minorenni oppure maggiorenne. È stato chiesto l'introduzione di un comma riguardante l'esatta applicazione dell'articolo 42 bis del decreto legislativo 151 del 2001, ovvero l'aggregazione temporanea del genitore con figli minori fino a 3 anni di età, dipendente di amministrazioni pubbliche, che può essere assegnato a sua richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a 3 anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa. Una forma di mobilità temporanea volta a ricongiungere i genitori del bambino favorendo concretamente la loro presenza nella fase iniziale di vita del proprio figlio a tutela del minore.

In attesa della nuova formulazione della parte normativa è stato predisposto la calendarizzazione di un nuovo incontro che verterà sull'iniziale discussione del pacchetto riguardante le relazioni sindacali ed in

particolar modo sulla necessità di prevedere sia nuove forme di partecipazione le connesse modalità sia l'aggiornamento e la verifica degli istituti esistenti.

---

### **Le ultime misure urgenti varate dal Governo per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato**

Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Presidente Mario Draghi, del Ministro della salute Roberto Speranza, del Ministro per la pubblica amministrazione Renato Brunetta, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali Andrea Orlando e del Ministro della giustizia Marta Cartabia, ha approvato un decreto-legge che introduce misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening.

Per quanto concerne il lavoro pubblico è tenuto a essere in possesso dei Certificati Verdi il personale delle Amministrazioni pubbliche.

L'obbligo riguarda inoltre il personale di Autorità indipendenti, Consob, Covip, Banca d'Italia, enti pubblici economici e organi di rilevanza costituzionale. Il vincolo vale anche per i titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice.

Inoltre l'obbligo è esteso ai soggetti, anche esterni, che svolgono a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o formativa presso le pubbliche amministrazioni.

Il possesso e l'esibizione, su richiesta, del Certificato Verde sono obbligatori per accedere ai luoghi di lavoro delle strutture prima elencate.

Sono i datori di lavoro a dover verificare il rispetto delle prescrizioni. Entro il 15 ottobre devono definire le modalità per l'organizzazione delle verifiche. I controlli saranno effettuati preferibilmente all'accesso ai luoghi di lavoro e, nel caso, anche a campione. I datori di lavoro inoltre individuano i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni.

Il decreto prevede che il personale che ha l'obbligo del Green Pass, se comunica di non averlo o ne risulti privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro, è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della Certificazione Verde; dopo cinque giorni di assenza, il rapporto di lavoro è sospeso. La retribuzione non è dovuta dal primo giorno di assenza. Non ci sono conseguenze disciplinari e si mantiene il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per coloro che sono colti senza la Certificazione sul luogo di lavoro è prevista la sanzione pecuniaria da 600 a 1500 euro e restano ferme le conseguenze disciplinari previste dai diversi ordinamenti di appartenenza.

L'obbligo di Green Pass vale anche per i soggetti titolari di cariche elettive e di cariche istituzionali di vertice.

Gli organi costituzionali, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento alle nuove disposizioni sull'impiego delle Certificazioni Verdi.

Per quanto concerne il lavoro privato, sono tenuti a possedere e a esibire su richiesta i Certificati Verdi coloro che svolgono attività lavorativa nel settore privato.

Il possesso e l'esibizione, su richiesta, del Certificato Verde sono richiesti per accedere ai luoghi di lavoro.

Come per il lavoro pubblico, anche per quello privato sono i datori di lavoro a dover assicurare il rispetto delle prescrizioni. Entro il 15 ottobre devono definire le modalità per l'organizzazione delle verifiche. I controlli saranno effettuati preferibilmente all'accesso ai luoghi di lavoro e, nel caso, anche a campione. I datori di lavoro inoltre individuano i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni.

Il decreto prevede che il personale ha l'obbligo del Green Pass e, se comunica di non averlo o ne risulti privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro, è considerato assente senza diritto alla retribuzione fino alla presentazione del Certificato Verde. Non ci sono conseguenze disciplinari e si mantiene il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

È prevista la sanzione pecuniaria da 600 a 1500 euro per i lavoratori che abbiano avuto accesso violando l'obbligo di Green Pass.

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, è prevista una disciplina volta a consentire al datore di lavoro a sostituire temporaneamente il lavoratore privo di Certificato Verde.

Il decreto prevede l'obbligo per le farmacie di somministrare i test antigenici rapidi applicando i prezzi definiti nel protocollo d'intesa siglato dal Commissario straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica Covid-19, d'intesa con il Ministro della salute. L'obbligo vale per le farmacie che hanno i requisiti prescritti.

Le nuove norme prevedono inoltre la gratuità dei tamponi per coloro che sono stati esentati dalla vaccinazione.

Il personale amministrativo e i magistrati, per l'accesso agli uffici giudiziari, devono possedere ed esibire le Certificazioni Verdi. Al fine di consentire il pieno svolgimento dei procedimenti, l'obbligo non si estende ad avvocati e altri difensori, consulenti, periti e altri ausiliari del magistrato estranei all'amministrazione della Giustizia, testimoni e parti del processo.

Entro il 30 settembre, in ragione dell'estensione dell'obbligo di Green Pass e dell'andamento della campagna vaccinale, il Cts esprime un parere relativo alle condizioni di distanziamento, capienza e protezione nei luoghi nei quali si svolgono attività culturali, sportive, sociali e ricreative. La rivalutazione sarà propedeutica all'adozione dei successivi provvedimenti.

Al riguardo dei dubbi sollevati sulla legittimità del green pass è bene precisare che la Corte europea dei diritti dell'uomo (Cedu) ha statuito che il green pass e le norme per il contrasto al Covid non violano i diritti della persona. Invero i Giudici di Strasburgo hanno respinto il 29 agosto scorso una denuncia presentata da circa 600 vigili del fuoco francesi che avevano impugnato le limitazioni delle scelte individuali in materia di vaccinazioni introdotte nel loro Paese.

Il Ricorso chiedeva alla Corte di pronunciarsi su due quesiti: la legittimità dell'obbligo di vaccinazione per alcune categorie di lavoratori introdotto in agosto dalla Francia e le disposizioni che limitano il lavoro per le persone che non hanno voluto immunizzarsi contro il Covid. Erano stati chiamati in causa il diritto alla vita e il diritto al rispetto della vita privata (articoli 2 e 8 della Convenzione europea sui diritti dell'uomo). Era stato richiesto, inoltre, un pronunciamento con carattere d'urgenza.

Al riguardo di quest'ultimo punto la Corte non ha ravvisato alcuna urgenza chiarendo che la scelta di non vaccinarsi non può comportare l'esposizione, nel caso in esame, a un danno irreparabile e imminente.

La Cedu ha, poi, rimarcato una linea espressa già in altre sentenze (ad esempio quella del maggio scorso in cui avevano ritenuto legittimo il lockdown in seguito a un ricorso presentato da cittadini rumeni contro il loro governo) secondo le quali la tutela della salute pubblica e del singolo ha prevalenza su altri interessi.

Il verdetto del 29 agosto, inoltre, è in linea con i pronunciamenti di altri giudici, come la Corte Costituzionale francese che ha recentemente dichiarato legittimo il green pass.

Anche in Italia diversi tribunali di primo grado hanno già respinto i ricorsi di medici e infermieri no vax che erano stati sospesi dal servizio (ad esempio a Belluno, Verona e Modena o il Tar del Friuli Venezia Giulia), e recentemente, il Consiglio di Stato, in sede di appello cautelare, ha confermato la decisione del Tar Lazio n. 4281/2021 che aveva respinto la richiesta di sospensiva avanzata da 4 cittadini non vaccinati secondo i quali il meccanismo di contenimento dell'epidemia delineato dal legislatore nazionale comporterebbe un pregiudizio della riservatezza sanitaria in contrasto con la disciplina europea sulla protezione dei dati sanitari.

La decisione cautelare ha rilevato che, "in ogni caso, non essendo stata dimostrata l'attualità del pregiudizio lamentato dai ricorrenti, restando salva la libera autodeterminazione dei cittadini che scelgono di non vaccinarsi, risulta prevalente l'interesse pubblico all'attuazione delle misure disposte attraverso l'impiego del Green pass, anche considerando la sua finalità di progressiva ripresa delle attività economiche e sociali".

---

### **Percentuali pensionistiche e ricalcolo pensioni militari e equiparati: Estesa la platea dei beneficiari**

Dell'argomento ci siamo più volte occupati su questo notiziario flash (n. 11 del 18 marzo 2017; n. 39 del 15 settembre 2018; n. 44 del 21 ottobre 2018; n. 50 del 24 novembre 2018; n. 43 del 26 ottobre 2019; n.18 del 30 aprile 2020; n. 28 del 16 luglio 2021; n. 32 del 12 Agosto 2021), seguendo, volta per volta, il corso dell'andamento giurisprudenziale delle Sezioni territoriali della Corte dei Conti.

Con la circolare numero 107 del 14 luglio 2021, visionabile nell'apposita sezione del nostro sito, l'INPS ha recepito quanto stabilito dalla sentenza delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti n. 1/2021QM/PRES-SEZ del 2021 che ha, di fatto, dato una lettura definitiva della disciplina in materia di pensione per il personale del comparto difesa e per alcune figure assimilate (Esercito, Marina, Aeronautica, Arma dei Carabinieri e Guardia di Finanza).

Invero, la pronuncia in argomento ha, fornito definitivi chiarimenti sul calcolo del trattamento pensionistico in sistema misto, riferito alla quota retributiva, per coloro che sono cessati dal servizio con oltre 20 anni di anzianità utile ai fini previdenziali.

Il problema nasceva proprio dalla struttura del sistema pensionistico misto in base al quale, per i lavoratori con anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, una quota viene calcolata con il sistema retributivo e una quota con il sistema contributivo.

E' utile ricordare che i due quesiti su cui la Corte si è espressa riguardano l'aliquota di rendimento per il calcolo delle pensioni di coloro che sono cessati dal servizio con oltre 20 anni di contributi e che al 31 dicembre 1995, ossia l'ultimo anno di retributivo prima del passaggio al contributivo, potevano vantare:

- tra i 15 e i 18 anni di contributi;
- meno di 15 anni di contributi.

Per quanto riguarda il primo quesito, la Corte ha interpretato il citato articolo 54 stabilendo che la "quota retributiva" della pensione da liquidarsi con il sistema "misto" deve essere calcolata in base all'effettivo numero di anni di anzianità maturati al 31 dicembre 1995, applicando il coefficiente annuo del 2,44 per cento.

Per quanto riguarda il secondo quesito, la Corte ha risposto che l'aliquota del 44 per cento non è applicabile per la quota retributiva della pensione in favore di quei militari che, alla data del 31 dicembre 1995, vantavano un'anzianità utile inferiore a 15 anni.

Oggi, le Sezioni Unite della Corte dei Conti sono ritornate sull'argomento a causa di una serie di ricorsi pervenuti alle sezioni territoriali proposti da personale militare inquadrato nel sistema pensionistico cd. "misto" ma avente anzianità contributiva al 31.12.1995 inferiore a 15 anni e, dunque, escluso dal beneficio accordato dalla sentenza n. 1/2021QM/PRES-SEZ del 2021 la quale, nel richiamare il computo dell'aliquota di rendimento del 2,44% per ogni anno di servizio utile maturato alla predetta data, precisa che tale dispositivo dovrà applicarsi solo al personale provvisto di anzianità compresa tra i 15 e i 18 anni.

Ciò perché nel frattempo, alcune sezioni territoriali della Corte dei Conti hanno accolto i ricorsi di militari nelle stesse condizioni dei precedenti ricorrenti ma che al 31.12.1995 vantavano meno di 15 anni di servizio utile, statuendo, tra le altre cose, con condivisibile logica e puntualità che "...una lettura costituzionalmente orientata del decusum delle Sezioni Riunite, impone all'interprete di non dare vita a trattamenti differenziati a fronte del medesimo presupposto fattuale".

Inoltre, anche la Sezione II Giurisdizionale Centrale d'Appello ha accolto nel frattempo il ricorso di un finanziere che alla data del 31.12.1995 aveva maturato circa 12 anni di servizio utile, statuendo che "... l'unico coefficiente applicabile ai militari cessati con un'anzianità di servizio inferiore, alla data del 31.12.1995, ai 18 anni sia quello del 2,445%, posto che, per effetto dell'entrata in vigore della legge 335/1995, ai fini che qui rilevano, non assume più alcun peso la distinzione under/over 15 anni" (cfr. sentenza di appello CdC n. 41/2021).

Alcuni giorni fa le sezioni riunite del Giudice delle pensioni hanno depositato la Sentenza n. 12/2021/SR/QM/SEZ del 9 settembre 2021 che mette la parola fine anche all'annosa questione sull'applicabilità dell'art 54 (con l'aliquota del 2,44% di cui alla precedente sentenza nr delle SSRR) anche al personale militare con meno di 15 anni al 31.12.1995.

Ebbene, il Collegio ha ritenuto applicabile la predetta aliquota del 2,44 anche per i cd "under 15", perchè anche loro, come tutti i militari, sono destinatari dell'art 54.

Come già precedentemente precisato sia le sentenze del Giudice delle pensioni che le circolari in argomento dell'INPS non prendono in considerazione il personale della Polizia di Stato. E' abbastanza ovvio che si viene così a concretizzare una sperequazione pensionistica, tra il personale militare e quello a status civile, assolutamente ingiustificata alla luce della legislazione primaria che disciplina i trattamenti normativi ed economici all'interno del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico.

Sulla questione il SIULP è già intervenuto con una nota inviata al Ministro dell'Interno, il cui contenuto è stato pubblicato sul n. 11 del 19 marzo 2021 di questo notiziario.

Già detto, la rimozione di queste insostenibili sperequazioni all'interno del Comparto Sicurezza difesa e soccorso pubblico formerà oggetto di una specifica pregiudiziale che il SIULP ha posto sul tavolo del rinnovo del contratto di lavoro nell'ambito del cosiddetto "pacchetto specificità" che dovrà anche riguardare la definizione del problema della previdenza complementare per la quale da tempo sollecitiamo una soluzione espressamente "dedicata".

---

**[servizi.siulp.it](http://servizi.siulp.it)**

**il portale dedicato agli iscritti**

**assistenza fiscale e previdenziale, convenzioni e altro**



---

**tratto da:** Siulp Collegamento Flash numero 38/2021 del 25 Settembre 2021

Sede legale e redazione: via Vicenza 26 – 00185 – Roma - tel. 06-4455213 email: nazionale@siulp.it  
Direttore Responsabile Felice Romano Stampato in proprio Iscr. Trib. Roma n.397/99 Iscr. ROC n.1123