



# Università degli Studi di Messina

**Al Personale Docente**

**Al Personale Tecnico Amministrativo**

**Oggetto:** Estensione dell'obbligo vaccinale al personale delle Università. Disposizioni attuative e modalità di verifica.

## 1. Premessa

Come noto, **il decreto-legge 7 gennaio 2022, n. 1 – all'art. 2, comma 1, lett. a)** – ha introdotto - attraverso la novella dell'art. 4-ter del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76 - **l'obbligo vaccinale** per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2, con decorrenza **dal 1° febbraio 2022**, tra gli altri, per il **“personale delle università”**, indipendentemente dall'età e fatte salve particolare condizioni di salute certificate.

La **vaccinazione** costituisce **requisito essenziale** per lo **svolgimento delle attività lavorative** dei soggetti obbligati (cfr. art. 4-ter, comma 2 D.L. 44/2021), sia in presenza che da remoto (lavoro agile - telelavoro).

Il Ministro dell'Università e della Ricerca, con propria direttiva del 25 gennaio 2022, n. 1119, nell'evidenziare preliminarmente che la richiamata disposizione introduce una **“prestazione personale obbligatoria”**, precisa che il **“personale delle università”** soggetto all'obbligo vaccinale è da individuarsi nel **“personale strutturato, docente e non docente, legato all'Ateneo con un rapporto a tempo indeterminato o determinato, di tipo subordinato”**.

L'obbligo vaccinale si applica a tale categoria di personale anche se assente dal servizio per legittimi motivi, salvo il caso in cui il rapporto risulti sospeso perché fruisce di aspettative o congedi che comportano l'astensione piena e continuativa.

La stessa disposizione ministeriale precisa che il personale non strutturato degli Atenei (per tale intendendosi, a mero titolo esemplificativo e senza pretesa di esaustività: i docenti a contratto, gli assegnisti e i borsisti di ricerca, i tirocinanti, i titolari di contratto di collaborazione per didattica e ricerca, i collaboratori coordinati e continuativi, il personale degli Enti di ricerca che operano nelle università attraverso convenzioni) resta, invece, soggetto all'obbligo di possesso della certificazione verde.

Anche il personale delle ditte esterne rispetto alle Università, resta egualmente soggetto all'obbligo di Green Pass, “base” o “rafforzato”, a seconda dell'età anagrafica, a partire dal 15 febbraio.

## 2. Verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale

Le modalità di verifica dell'obbligo vaccinale sono disciplinate dall'articolo 4-ter, comma 3 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44.

I soggetti all'uopo autorizzati acquisiscono le informazioni necessarie a verificare la regolarità della posizione del personale in servizio, attraverso la piattaforma messa a disposizione dal Ministero della Salute, secondo le modalità definite con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 10 settembre 2021, per il tramite del Cineca e dell'INPS.

Qualora la verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale non sia positiva, l'Ateneo, senza indugio, attiverà la procedura prevista dall'articolo 4-ter del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito dalla legge 28 maggio 2021 n.76.

Conformemente a quanto previsto da tale procedura, l'interessato alla verifica sarà invitato a fornire immediate giustificazioni, utilizzando la mail istituzionale dell'Ateneo (nome.cognome@unime.it). Il personale dipendente che riceve l'invito a fornire giustificazioni dovrà rispondere alla mail [obbligo.vaccinale@unime.it](mailto:obbligo.vaccinale@unime.it), entro cinque giorni dalla ricezione dell'invito, fornendo la seguente documentazione (in alternativa):

- a) documentazione comprovante l'effettuazione della vaccinazione che consente di adempiere all'obbligo vaccinale;
- b) documentazione comprovante la prenotazione della vaccinazione, da eseguirsi in un termine non superiore a venti giorni dalla ricezione dell'invito;
- c) certificazione medica relativa all'omissione dell'obbligo vaccinale in caso di accertato pericolo per la salute in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate e attestate secondo le indicazioni fornite dal quadro normativo di riferimento;
- d) certificazione medica relativa al differimento dell'obbligo vaccinale in caso di accertato pericolo per la salute in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate e attestate secondo le indicazioni fornite dal quadro normativo di riferimento;

Al riguardo si ritiene che nel suddetto lasso temporale di cinque giorni, in via transitoria, detto personale continui a svolgere la propria attività lavorativa alle attuali condizioni, ossia assolvendo all'obbligo di possesso e al dovere di esibizione della certificazione verde base.

Alla scadenza di detto termine di cinque giorni, in ipotesi di mancata presentazione della documentazione, l'Ateneo attiva la procedura per mancato adempimento, descritta nel paragrafo successivo.

Nel caso il dipendente si trovi nella situazione di cui alla lettera b), ossia nell'ipotesi di presentazione della documentazione attestante la richiesta di vaccinazione, dovrà trasmettere immediatamente, e comunque non oltre tre giorni dalla somministrazione, la certificazione attestante l'avvenuta vaccinazione. Nel caso di rinvio della vaccinazione dovrà darne tempestiva comunicazione.

Tutte le comunicazioni devono essere inviate alla mail [obbligo.vaccinale@unime.it](mailto:obbligo.vaccinale@unime.it).

**In sede di prima applicazione, l'invito a fornire giustificazioni avverrà a far data dal 15 febbraio 2022.**

### **3. Sospensione per mancato adempimento**

La mancata presentazione della documentazione di cui al punto 2 lettere a), b), c) e d) citate determina l'inosservanza dell'obbligo vaccinale che l'Ateneo, per iscritto e senza indugio, comunica al personale interessato.

All'inosservanza dell'obbligo consegue l'immediata sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro (art. 2, comma 3, decreto-legge n. 172/2021).

Per il periodo di sospensione, non sono dovuti retribuzione né altro compenso o emolumento comunque denominati.

La sospensione è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato, al datore di lavoro, dell'avvio o del successivo completamento del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della dose di richiamo e, comunque, non oltre il 15 giugno 2022.

IL RETTORE  
Prof. Salvatore Cuzzocrea  
(firmato digitalmente)