



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

## AREA PERSONALE

### *Servizio Personale Tecnico Amministrativo*

Prot. n.            /2021 del

**A tutto il personale TABS**

**Ai Dirigenti**

Loro sedi

E p.c. Ai Direttori di Dipartimento  
Ai Presidi delle Scuole  
Ai Direttori di Centro di Servizio  
Ai Presidenti delle Biblioteche

Loro sedi

**OGGETTO: Comunicazioni urgenti al personale tecnico amministrativo in materia di:**

- a) **Smart working e circolare 5/2022: nuove disposizioni a integrazione della circolare n. 56678 del 12 ottobre 2021;**
- b) **Obbligo vaccinale in capo al personale delle Università;**
- c) **Nuova disciplina in tema di quarantena per soggetto positivo COVID 19 o per contatto stretto;**
- d) **COVID 19 – Quarantena dei figli minori o fragili con disabilità.**

Carissimi colleghi e colleghe in relazione ai punti evidenziati:

- a) **Smart working e circolare n. 5/2022: nuove disposizioni a integrazione della circolare n. 56678 del 12 ottobre 2021**

Nel far proprie le sollecitazioni del Ministro della funzione pubblica, R. Brunetta, contenute nella circolare interministeriale sopra indicata, e nella piena consapevolezza della necessità di tornare a utilizzare lo strumento dello *smart working* quale misura utile non solo a limitare i contagi in ambito universitario e cittadino, ma anche a consentire una maggiore conciliazione rispetto alle esigenze delle famiglie colpite in vari modi e in maniera importante dalla ripresa della diffusione del virus pandemico, pur nel rispetto delle prescrizioni normative vigenti che impongono, in ogni caso la prevalenza del lavoro in presenza rispetto alle prestazioni rese in lavoro agile e nella certezza che la misura emergenziale garantirà comunque la quantità e qualità dei servizi resi, questa amministrazione prevede, per tutto il personale che svolga mansioni remotizzabili

(compresi i lavoratori somministrati) quanto segue:

**Dal 17 gennaio 2022 al 31 marzo 2022** tutto il personale TABS e dirigente è ammesso a continuare a espletare il proprio servizio in modalità agile emergenziale e semplificata **per un giorno a settimana**, secondo i termini e le modalità di cui alla circolare del 12 ottobre scorso a cui, per quanto compatibile, si fa espresso rinvio e a buon fine qui allegata.

percentuale lavorativa da contratto di lavoro: 100% e 92%:	1 giorno/settimana
percentuale lavorativa da contratto di lavoro: 83% e 75 %	3 giornate mensili
percentuale lavorativa da contratto di lavoro: 50%:	2 giornate mensili
percentuale lavorativa da contratto di lavoro: 30%	1 giornata mensile

solo in caso di servizio articolato su almeno due giorni

Sempre dal 17 gennaio p.v. e fino al 31 marzo 2022 a tutto il personale TABS e dirigente, *indipendentemente dal regime orario di lavoro*, vengono concessi ulteriori **11 (undici) giorni** nei quali la prestazione può essere svolta in lavoro agile.

I giorni di lavoro agile complessivamente previsti possono essere usufruiti dal dipendente:

- in accordo con il proprio responsabile;
- con la massima flessibilità su tutta la predetta durata plurimensile (17 gennaio 31 marzo);

**Nell'ambito del periodo plurimensile autorizzato, il lavoratore dovrà, in ogni caso, aver complessivamente prestato servizio prevalentemente in presenza.**

Si ricorda infine che i lavoratori collocati in regime di telelavoro non sono, al momento ammessi al lavoro agile nell'ambito delle eventuali giornate residue. Resta fermo l'impegno dell'Amministrazione di verificare la possibilità in capo ad un medesimo lavoratore di usufruire contemporaneamente dei due diversi istituti, in questa fase di particolare emergenza.

#### **b) Obbligo vaccinale in capo al personale delle Università**

Si ricorda che il decreto legge 7 gennaio 2022, n. 1, pubblicato in GU nella medesima data e in vigore dall' 8 gennaio u.s. recante *"Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID- 19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli Istituti di formazione superiore"*, ritenuta la necessità e l'urgenza di rafforzare le misure di contenimento del virus, ha esteso l'obbligo vaccinale, per quanto qui di interesse, a settori particolarmente esposti, tra i quali quello delle Università.

L'articolo 2 del decreto in parola interviene infatti sul decreto legge 44 del 2021 (convertito in L.76/2021) e s.m.i. in tema di obbligo vaccinale, modificandone il testo dell'art. 4 ter, estendendo l'applicazione di detto obbligo al personale delle Università (nonché al personale AFAM e degli ITS) dal **1 febbraio 2022**.

Da detta data la vaccinazione costituirà requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa, fatti salvi i casi in cui la vaccinazione stessa non sia stata omessa o differita per accertato pericolo per la salute della persona secondo condizioni cliniche, attestate dai sanitari nel rispetto delle circolari del Ministero della Salute in tema di esenzioni.

La verifica dell'adempimento dell'obbligo è effettuata secondo quanto previsto dall'art. 4 ter, comma 3

Precisato che non sono ancora identificati precisamente gli strumenti informatici attraverso i quali i soggetti deputati al controllo delle amministrazioni universitarie procederanno alle verifiche dell'assolvimento dell'obbligo vaccinale, si descrive sinteticamente il procedimento che conduce alla constatazione di adempimento/inadempimento mediante atti formali e scritti.

***Nei casi in cui non risulti l'effettuazione della vaccinazione anti SARS-CoV-2 o la presentazione della richiesta di vaccinazione nelle modalità stabilite nell'ambito della campagna vaccinale in atto***, i verificatori invitano, senza indugio, l'interessato a produrre, entro cinque giorni dalla ricezione dell'invito, la documentazione comprovante l'effettuazione della vaccinazione oppure l'attestazione relativa all'omissione o al differimento della stessa ai

sensi dell'articolo 4, comma 2 dello stesso decreto legge 44/2021, ovvero la presentazione della richiesta di vaccinazione da eseguirsi in un termine non superiore a venti giorni dalla ricezione dell'invito, o comunque l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale di cui al comma 1 dell'articolo in argomento.

Si evidenzia quindi che accanto al fatto dell'*avvenuta vaccinazione* è ammessa la presentazione della *richiesta di vaccinazione* da eseguirsi entro il termine stabilito dall'art. 4 ter stesso, con la successiva esibizione all'amministrazione, non oltre tre giorni dalla somministrazione, della documentazione attestante l'avvenuta prestazione vaccinale.

L'atto di accertamento dell'inadempimento, da parte dei soggetti tenuti alla verifica, comunicato al dipendente in forma scritta, determinerà l'immediata sospensione del diritto a svolgere l'attività lavorativa, senza retribuzione né altro compenso o emolumento, ma con la conservazione del posto e senza conseguenze disciplinari.

La sospensione, a seconda dello stato vaccinale del dipendente, perderà la sua efficacia al momento dell'avvio (effettuazione della 1° dose) o del completamento del ciclo primario (effettuazione della 2° dose) o del richiamo (effettuazione del *booster* 3° dose) e comunque non oltre il 15 giugno 2022.

Per opportuno chiarimento, si precisa che **fino al 1 febbraio 2022** continueranno ad avere vigenza le disposizioni in merito all'accesso ai luoghi di lavoro al personale munito di *green pass* cd. base, che ricordiamo è certificazione COVID 19 ottenibile anche con l'effettuazione di tampone antigenico o molecolare.

Eguale certificazione consentirà l'accesso al lavoro, dopo il 1 febbraio 2022, per i soggetti in attesa di vaccinazione già prenotata, sulla base di quanto sopra descritto.

Fatto presente l'esiguo tempo intercorso dalla pubblicazione delle norme qui in argomento, si fa riserva di fornire ulteriori precisazioni e istruzioni operative anche a valle di chiarimenti attesi da parte degli organi governativi preposti.

Si coglie infine l'occasione per informare che, in aderenza alle disposizioni vigenti, sempre per il personale universitario, i colleghi che devono sottoporsi alla vaccinazione possono usufruire del giustificativo PV (permessi vari) che, al pari di donazione di sangue e simili riconosce una assenza giornaliera giustificata, ovviamente con presentazione della relativa certificazione. I colleghi che scelgono invece di recarsi alla vaccinazione e tornare in ufficio sono giustificati per il periodo occorrente.

In conformità alla norma invece i postumi nei giorni successivi sono malattia e come tali vanno certificati dal medico.

### **c) Nuova disciplina in tema di quarantena per soggetto positivo COVID 19 o per contatto stretto**

Ribadendo la necessità del rispetto delle misure per la riduzione del rischio da infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) [vedi note ] si informa che le misure di quarantena e di isolamento sono state recentemente aggiornate con Circolare del Ministero della Salute n. 60136 del 30/12/2021,

Si riporta di seguito una tabella che sinteticamente riepiloga, in particolare, detta nuova disciplina della quarantena

Evento	Condizione	Azioni
<b>Positività</b>	<b>Vaccinato</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Con terza dose o booster</li><li>• Doppia dose da meno di 120 giorni</li></ul>	<b>7 giorni di isolamento</b> Con test (anche rapido) finale negativo.  <b>Se sintomatici:</b> tampone di controllo anche rapido dopo tre giorni dalla scomparsa dei sintomi. In caso di nuova positività ripetizione test dopo 7 giorni
	<b>Guarito</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• da meno di 120 giorni</li></ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non vaccinato</li> <li>• Ciclo vaccinale incompleto o completato da più di 120 giorni</li> <li>• Guarito da più di 120 giorni</li> </ul>	<p><b>10 giorni di isolamento</b> Con test (anche rapido) finale negativo</p> <p><b>Se sintomatici:</b> tamponi di controllo anche rapido dopo 3 giorni dalla scomparsa dei sintomi. In caso di nuova positività ripetizione del test dopo 7 giorni</p>
<b>Contatto stretto</b>	<p><b>Vaccinato</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con terza dose o booster</li> <li>• Con doppia dose da meno di 120 giorni</li> </ul> <p><b>Guarito</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• da meno di 120 giorni</li> </ul>	Niente quarantena, <b>autosorveglianza</b> con uso FFP2 per 10 giorni
	<p><b>Vaccinato</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doppia dose da più di 120 giorni</li> </ul> <p><b>Guarito</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• da più di 120 giorni</li> </ul>	<b>5 gg</b> di quarantena con test (anche rapido) finale
	<b>Non vaccinato</b>	<b>10 gg</b> di quarantena <b>con</b> test finale oppure <b>14 gg</b> di quarantena <b>senza</b> test finale

#### d) Quarantena dei figli minori o fragili con disabilità.

La materia in argomento è a oggi regolata dal DL 146 del 21 ottobre 2021 (cd. Decreto fiscale) le cui disposizioni si pongono anch'esse in linea con l'intento manifestato negli ultimi mesi dal governo di introdurre norme che, pur tenendo conto del perdurare della fase emergenziale, prendano atto del cambiato contesto epidemiologico e delle misure vaccinali poste in essere e, in particolare, per quanto qui di interesse, del superamento del lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro.

Il decreto 146/2021 infatti, all'articolo 9, rubricato "congedi parentali" supera l'impostazione che sin dal 2020 e fino a ora il legislatore aveva adottato in epoca pandemica relativamente alle fattispecie di assistenza di figli minori e disabili da parte dei genitori sia nei casi di sospensione dell'attività didattica che nei casi di infezioni da SARS COV 2. Il riconoscimento all'assistenza si manifestava principalmente attraverso la possibilità riconosciuta ai genitori stessi di effettuare la prestazione lavorativa in *smart working*, tutte le volte nelle quali ciò fosse possibile.

Ora ciò non è più previsto e appunto il sopravvissuto art. 9 detta nuove regole che si rifanno al concetto più usuale di congedo parentale che nello specifico potremmo definire "emergenziale" causa COVID 19:

- Figlio convivente in quarantena o affetto da infezione Sars cov2 **minore di anni 14**: possibilità di assentarsi, alternativamente all'altro genitore, dal lavoro per il periodo necessario (in forma giornaliera o oraria) con assistenza alternativa tra i genitori – in tal caso spetta una INDENNITA' al 50% della retribuzione.
- La previsione di cui al punto precedente si applica, senza distinzione di età, in caso di figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92.
- Figlio convivente in quarantena o affetto da infezione Sars cov2 **tra i 14 e i 16 anni**: possibilità di assentarsi, alternativamente all'altro genitore, dal lavoro per il periodo necessario (in forma giornaliera o oraria) con assistenza alternativa tra i genitori – in tal caso non spetta retribuzione.

Nella normativa descritta non è quindi più presente alcuna riserva di *smart working*

Si richiama peraltro **integralmente** quanto riportato alla lettera a) della presente comunicazione

Cordiali saluti

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott.ssa Tiziana Bonaceto  
(firmata digitalmente)

- 
- i dispositivi di protezione delle vie respiratorie devono essere obbligatoriamente indossati, oltre che in tutti i luoghi al chiuso diversi dalla propria abitazione, anche all'aperto, a eccezione di quando, per le caratteristiche dei luoghi o per le circostanze di fatto, sia garantito in modo continuativo l'isolamento da persone non conviventi;
  - le misure di quarantena e di isolamento sono state recentemente aggiornate con Circolare del Ministero della Salute n. 60136 del 30/12/2021, alla quale si rimanda per un'attenta lettura:  
<https://www.trovanorme.salute.gov.it/norme/renderNormsanPdf?anno=2021&codLeg=84773&parte=1%20&serie=null>
  - per informazioni sui test per la diagnosi di infezione da SARS-CoV-2 e per la valutazione del termine di isolamento e quarantena, si chiede di prendere visione delle Ordinanze della Regione Liguria n. 1/2022 e n. 2/2022, pubblicate al seguente link:  
<https://www.regione.liguria.it/homepage/salute-e-sociale/homepage-coronavirus.html>

E' possibile consultare le FAQ sull'utilizzo delle mascherine e sulle nuove norme per la quarantena e l'isolamento sul sito del Ministero della Salute, al seguente link:  
<https://www.governo.it/it/articolo/domande-frequenti-sulle-misure-adottate-dal-governo/15638#zone>