



# Università degli Studi “G. d’Annunzio”

## Chieti - Pescara

### AREA RISORSE UMANE

DIVISIONE 2 – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECHE  
SETTORE GESTIONE CARRIERE PERSONALE TAB E CEL

*Data e n° di protocollo attributi dal sistema di gestione informatica dei documenti*

#### **Titolo VII classe 11**

**Trasmessa a mezzo mail**

**Al Personale Dirigente**

**Al personale TAB, e Tecnologi**

e, p.c. **Al Magnifico Rettore**  
Prof. Liborio Stuppa

**Al Medico Competente di Ateneo**  
Prof. Luca Di Giampaolo

**Al Responsabile del Settore Prevenzione e Sicurezza sul lavoro**  
Dott. Maurizio Stefanachi

**Alle OO.SS.**

**Alla R.S.U**

#### **OGGETTO: Proroga dell’attività lavorativa in modalità agile fino al 28/02/2026**

Si comunica che il Consiglio di amministrazione, nella seduta del 29.04.2025 (delibera n. 149/2025), ha espresso parere favorevole in ordine ad una ulteriore proroga dello svolgimento dell’attività lavorativa in modalità agile, a favore del personale dirigenziale, TAB e Tecnologi a t.d., ad eccezione dei CEL, (in conformità dell’art.10 del CCNL 2019/2021) a decorrere dal 01/07/2025 e fino alla data del 28/02/2026.

La suddetta **proroga** sarà attuata **con ultrattivit delle pattuizioni in essere, ossia senza la sottoscrizione di un nuovo accordo**, a meno che i firmatari dei contratti di lavoro agile non debbano procedere ad una rimodulazione degli stessi (per esempio in caso di assegnazione a diversa unit organizzativa, variazione delle mansioni, progressione di carriera, sopravvenute ed oggettive esigenze organizzative e produttive) e in tutte le situazioni in cui vi sia stata una modifica degli obiettivi da raggiungere. Per l’eventuale richiesta di rimodulazione dell’accordo di lavoro agile ci si potrà rivolgere al Settore Gestione Carriere personale TAB e CEL utilizzando la mail dedicata, all’indirizzo: **smartworking@unich.it**.

Lo stesso Consiglio di amministrazione, inoltre, ha ritenuto di concedere il ricorso la lavoro agile ai neoassunti solo **dopo il superamento del periodo di prova**. Ciò in quanto il suddetto periodo, risulta essere una fase particolarmente delicata del rapporto di lavoro, durante la quale il dipendente neoassunto è chiamato a familiarizzare con l’ambiente circostante, le procedure interne e le relazioni professionali interpersonali.

Per quanto riguarda, invece, i “lavoratori fragili”, dopo il venire meno dell’emergenza pandemica, stante le disposizioni di cui alla Direttiva del Ministro Zangrillo del 29/12/2023 l’Ateneo ha accordato, nei confronti dei lavoratori che hanno documentano “gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari”, la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, “anche

### AREA RISORSE UMANE

DIVISIONE 2 – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECHE  
SETTORE GESTIONE CARRIERE PERSONALE TAB E CEL

derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”, pertanto, i lavoratori affetti da gravi patologie certificate, in conseguenza del venir meno dell’obbligo di adibizione al lavoro da remoto come misura di tutela specifica, sono autorizzati al lavoro agile in deroga rispetto al numero massimo dei giorni fruibili mensilmente.

L’attivazione dell’iter di richiesta è possibile su istanza del lavoratore interessato, il quale deve inoltrare al Medico competente la documentazione attestante il proprio stato di salute. Il Medico di Ateneo emetterà, dunque, un giudizio tale da adibire il lavoratore al “lavoro agile in deroga”.

A seguito dell’emissione di tale giudizio il Responsabile di struttura, con l’assistenza del RSPP, valuterà la situazione sulla base di criteri quali l’esposizione a fattori di rischio specifici e la tipologia di attività svolta, al fine di stipulare col lavoratore uno specifico accordo individuale in deroga, con un numero di giorni di prestazione da remoto individuati in base alle risultanze emerse dalla valutazione suddetta.

Si precisa che, in caso di modifica della regolamentazione attualmente in vigore per la tutela di suddetta categoria, gli stessi dovranno effettuare una nuova sottoscrizione delle pattuizioni, adeguando le giornate di smart working al numero massimo di 8 giornate /mese.

Si ricorda che la corresponsione del buono pasto ai dipendenti che effettuano la prestazione lavorativa in modalità agile è regolata dall’art.5, co.4 del Contratto Collettivo Integrativo - triennio normativo ed economico 2021-2023 (in essere fino a sottoscrizione di nuovo CCI) e che la verifica della rilevazione delle presenze ai fini dell’erogazione avviene secondo le modalità indicate nella nota di Ateneo (Prot. n. 22543 del 25.3.2021) alla quale integralmente si rimanda. Si richiama, infine, l’attenzione sul fatto che, finora, i lavoratori agili hanno fruito del buono pasto in quanto negli accordi sottoscritti è sempre resa obbligatoria una fascia di compresenza per una migliore organizzazione delle attività da parte del Responsabile della Struttura in sinergia con i lavoratori in presenza.

Eventuali ulteriori chiarimenti potranno essere richiesti all’indirizzo dedicato [smartworking@unich.it](mailto:smartworking@unich.it).

L’occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

### IL DIRETTORE GENERALE

**Dott. Esposito Paolo**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.P.R. n. 445/2000,  
del D.lgs. n.82/2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autograf

Allegato: Prot. n. 22543 del 25.3.2021