

Modulo per l'acquisizione di contributi sullo schema di Codice di Comportamento  
dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro

*(Il presente modulo dovrà essere trasmesso via email all'indirizzo anticorruzione.trasparenza@uniba.it)*

Al Responsabile della Prevenzione della  
Corruzione e della Trasparenza  
Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Oggetto: proposte/osservazioni agli articoli del codice in merito allo schema di **Codice di comportamento**

omissis

Art. 2 comma 6

6. Il presente Codice si applica, per quanto compatibile, anche al lavoratore collocato in regime di lavoro agile e in telelavoro. Più in particolare, il lavoratore che svolge la propria attività lavorativa:

- a) in lavoro agile deve attenersi a quanto previsto dalla normativa vigente, LEGGE 22 maggio 2017, n. 81, dall'art. 18 all'art. 23 e alle disposizioni previste dai regolamenti e/o dagli ordinamenti interni (circolari, direttive, ecc.);
- b) in Telelavoro deve attenersi a quanto previsto l'articolo 4 della Legge 16.06.1998, n. 191, in materia di Telelavoro, il Decreto del Presidente della Repubblica, n. 70 dell'8.3.1999, recante la disciplina del Telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, a norma del succitato articolo 4, l'Accordo Quadro sul Telelavoro stipulato il 23.03.2000, tra l'A.R.A..N. e le Confederazioni Sindacali rappresentative a livello nazionale, l'articolo 23, tuttora vigente, del C.C.N.L. "Comparto Università", quadriennio normativo 2006-2009, l'articolo 14 della legge n. 124 del 7.8.2015, in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di

lavoro nelle amministrazioni pubbliche, la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, n. 3 del 1° giugno 2017 e dal Regolamento in materia di Telelavoro delibera del Senato Accademico, assunta nella riunione del 26.03.2020 con Decreto Rettorale n. 1678 del 09.07.2020.

~~in tutto o in parte, in modalità agile:-~~

~~a) svolge la propria prestazione lavorativa presso il proprio domicilio o nel luogo indicato nel relativo atto autorizzativo;-~~

~~b) concorda preventivamente con il Dirigente della struttura di afferenza ogni variazione del luogo in cui svolgerà la prestazione di lavoro agile. A tal fine il lavoratore deve inoltrare motivata richiesta scritta al Dirigente, il quale si pronuncia nelle successive 24 ore. In difetto di accordo, il lavoratore è tenuto a continuare a svolgere la prestazione lavorativa nel luogo individuato nell'atto autorizzativo;-~~

~~e) assicura la reperibilità nella fascia oraria indicata nell'atto autorizzativo allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile;-~~

~~d) si attiene alle disposizioni previste dai regolamenti e/o dalle disposizioni interne (circolari, direttive, ecc.), relative, in particolare, a modalità e tempi di monitoraggio e verifica dell'attività lavorativa svolta in modalità agile~~

~~e) garantisce il costante e tempestivo aggiornamento delle informazioni pubblicate sul sito web dell'Università relative agli orari di sportello ed alle modalità di contatto con l'utenza interna ed esterna (indicando, ad esempio, l'eventuale numero di cellulare di servizio, le modalità di contatto mediante piattaforma Microsoft Teams, l'indirizzo e mail istituzionale)~~

(Con la presente si chiede la eliminazione dall'art. 2 le lettere a), b), c) e la e) perché le procedure elencate fanno parte di uno stato di emergenza dovute alla pandemia e per questo come FGU crediamo che bisogna tener conto solo delle norme vigenti e dei regolamenti emanati).

Art. 3 comma 7

Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il lavoratore assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche e sindacali, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

Art. 11 comma 12

Il lavoratore non attende, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio quali, a titolo indicativo e non esaustivo ripetute conversazioni telefoniche private; ~~inoltre, non accede ai social network~~, salvo che del tutto sporadicamente e attraverso dispositivi personali.

Art. 11 comma 15

Il lavoratore adegua il proprio comportamento alle prescrizioni normative e contrattuali previste per la prevenzione ed il contrasto del mobbing, ~~di tutte le discriminazioni previste nel decreto legislativo 198/2006, agli articoli 25 e 26, il divieto di discriminazione tra i due sessi (legge n.903/77, legge n.125/91 art.4, come modificato dall'art.1, lett.a) e b) d.lgs. n.145/2005) e in fine quello che prevede l'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori.~~

Data 26/04/2021

Firma

---