

Attesto che copia del presente atto ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 - comma 5 - della l.r. n° 7/97 è stato affisso all'Albo del Consiglio per cinque giorni consecutivi.

dal 26/06/2019

al 03/07/2019

IL RESPONSABILE



CONSIGLIO REGIONALE DELLA PUGLIA

Determinazione del Segretario Generale

N. 29 del Registro delle Determinazioni

OGGETTO: Adozione del *“Regolamento per l'avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio Regionale della Puglia”*, dello schema di Accordo individuale e dell'Avviso interno per l'acquisizione di istanze di ammissione alla sperimentazione del lavoro agile.

Il giorno 25 giugno 2019 in Bari, nella sede del Consiglio Regionale della Puglia, sita in via G. Gentile, n. 52

IL SEGRETARIO GENERALE

Vista la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 54, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Vista la Risoluzione del Parlamento Europeo approvata il 13 settembre 2016 *“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”*.

Visto il Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati), in coordinamento con le disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento, di cui al D. Lgs 30 giugno 2003, n. 196, recante *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

Visto il D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”*, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53.



Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”*, e successive modificazioni ed integrazioni.

Visto il D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, recante *“Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro”*.

Visto il D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, recante *“Codice dell’amministrazione digitale”*, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n.246.

Visto il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*.

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*.

Vista la L. 4 novembre 2010, n. 183, recante *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*.

Visto il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Visto l’art. 14 della L. 7 agosto 2015, n. 124, riguardante la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

Vista la L. 22 maggio 2017, n. 81 recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato”*.

Vista la Direttiva 23 maggio 2007, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, adottata dal Ministro *pro tempore* per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica amministrazione e dal Ministro *pro tempore* per i Diritti e le Pari opportunità.

Vista la Direttiva 4 marzo 2011, recante *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e dal Ministro per le pari opportunità.

Vista la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017, n. 3, recante *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*.

Vista la L.R. n. 6 del 2007, recante *“Norme sull’autonomia organizzativa, funzionale e contabile del Consiglio regionale”*.

Viste le deliberazioni dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale n. 279/2009, n. 298/2009, n. 29/2011, n. 205/2014, n. 77/2016, n. 56/2017 e n. 168/2018, relative all’assetto organizzativo delle strutture consiliari.



Vista la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 328/2009, con la quale sono state emanate direttive per l'adozione delle determinazioni dirigenziali.

Vista la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 27/2016, di attuazione dell'autonomia organizzativa, funzionale e contabile del Consiglio Regionale, in osservanza alla L. R. n. 2 del 2004, art. 23, nonché di approvazione dello schema di Atto di Alta Organizzazione del Consiglio Regionale della Puglia e la successiva deliberazione n. 39/2016, di approvazione definitiva del medesimo Atto di Alta Organizzazione, modificato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 214/2019.

Vista la deliberazione n. 1500/2016, con cui la Giunta Regionale ha preso atto delle risultanze del verbale recante la *"Definizione delle modalità amministrativo-gestionali di attuazione della Autonomia del Consiglio regionale, come definita dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 27 dell'8 febbraio 2016 e dall'Atto di Alta organizzazione del Consiglio regionale della Puglia, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 39 del 20 aprile 2016"* e del prospetto allegato al medesimo verbale.

Vista la determinazione del Segretario Generale e del Dirigente della Sezione Risorse umane n. 56 del 17 dicembre 2018, recante l'adozione del *"Progetto di avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio regionale della Puglia"*.

Visto l'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69, che prevede l'obbligo di sostituire la pubblicazione tradizionale all'Albo Ufficiale con la pubblicazione di documenti digitali sui siti informatici.

Visto il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018.

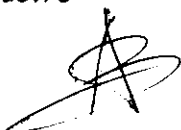
Visto il CCNL Area II Dirigenza del 22.02.2010.

Premesso che:

L'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*, ha disposto che:

"1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative ed il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano, altresì, i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

2. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o



maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia ed a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

3. Con direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentita la Conferenza Unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. [...]

La Risoluzione del Parlamento Europeo, approvata il 13 settembre 2016, relativa alla *"Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"*, ha sancito che la conciliazione tra vita professionale privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della *"Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea"*, con misure che siano disponibili ad ogni individuo ed ha richiesto agli Stati membri di promuovere, sia nel settore pubblico che in quello privato, modelli di *welfare* aziendale che rispettino il diritto all'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

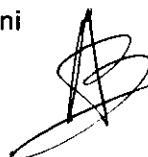
La legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*, al Capo II, detta disposizioni volte a favorire e promuovere *"il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa"*. Tali disposizioni, ai sensi dell'art. 18, comma 3, sono applicabili, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo le direttive emanate ai sensi del citato articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017, n. 3, recante *"Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*, registrata dalla Corte dei conti il 26 giugno 2017, n. 1517, ha fornito alle pubbliche amministrazioni indirizzi per l'attuazione di quanto previsto dal richiamato art. 14, attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida, che ne costituiscono parte integrante, contengono indicazioni inerenti all'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Considerato che:

Le finalità sottese all'attuazione di tali indirizzi sono quelle dell'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo di forme di lavoro e modalità organizzative flessibili, sulla valutazione per obiettivi e sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le misure da adottare dovranno permettere, nel termine di tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con la garanzia che i dipendenti che delle stesse si avvalgono, non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.



L'adozione di siffatte misure organizzative e il raggiungimento dei richiamati obiettivi costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della *performance* organizzativa e individuale.

Dato atto che:

Il Consiglio Regionale della Puglia è stato selezionato, all'esito di apposita manifestazione di interesse, tra le 15 amministrazioni pubbliche (centrali, regionali e locali) partecipanti alla sperimentazione pilota, nell'ambito del Progetto "*Lavoro agile per il futuro della PA*", cofinanziato dal *PON Governance e Capacità istituzionale 2014/2010, Asse I, Azione 1.3.5*, realizzato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e rivolto ad accompagnare le PA nella realizzazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento dell'attività lavorativa, mediante l'attivazione di particolari linee di azione:

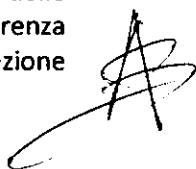
- un'analisi delle esperienze più significative in tema di lavoro agile realizzate, a livello pubblico e privato, sia in ambito nazionale che internazionale;
- l'individuazione di percorsi operativi di lavoro flessibile e la realizzazione di progetti pilota per la sperimentazione nella PA di forme agili di organizzazione del lavoro nello spazio e nel tempo;
- la definizione di manuali e documenti;
- l'attivazione di una rete a supporto dell'azione di sistema e dell'attività di informazione e comunicazione, che culmineranno nell'organizzazione di giornate di Lavoro Agile sul territorio nazionale.

Il nuovo CCNL per il comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 21 maggio 2018, all'art. 6, individua nell'Organismo Paritetico per l'Innovazione la modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale in relazione all'organizzazione dell'ente, nonché l'organo presso il quale attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, anche con riferimento al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con la finalità di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Con la dichiarazione congiunta n. 2 le parti che hanno sottoscritto il CCNL menzionato, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, hanno espresso l'auspicio della più ampia applicazione dell'istituto da parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nell'ambito delle attività finalizzate all'avvio della suddetta sperimentazione pilota e in attuazione degli indirizzi formulati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la richiamata Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017, n. 3, si è proceduto all'analisi del contesto organizzativo, con riferimento alla disamina delle caratteristiche della macrostruttura organizzativa (Segretariato Generale, Sezioni, Servizi ecc.) ed alla mappatura delle attività e delle funzioni ascritte alle diverse strutture, come risultanti dai provvedimenti organizzativi esistenti.

La Sezione Risorse Umane del Consiglio regionale ha provveduto, altresì, all'esito della somministrazione in forma anonima di apposito questionario, alla rilevazione dei dati quali-quantitativi, utili alla mappatura delle specifiche necessità legate ai carichi familiari, alle esigenze di cura di figli e familiari, ai tempi di percorrenza della distanza casa-lavoro-casa, alle esigenze di flessibilità dei dipendenti nello svolgimento della prestazione lavorativa ed alla rilevazione delle competenze digitali del personale.



Le risultanze di tali attività di analisi e di rilevazione sono contenute nel "*Progetto di avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio Regionale della Puglia*", adottato con determinazione n. 56 del 2018, il quale definisce gli obiettivi del progetto generale di lavoro agile, individua le caratteristiche proprie delle attività espletabili in modalità "agile" e identifica le modalità di svolgimento delle relative prestazioni.

A seguito dell'informativa resa alle OO.SS. e al CUG, con il presente provvedimento si procede all'adozione:

- del *Regolamento per l'avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio regionale della Puglia* (Allegato 1);
- dello schema relativo all'*Accordo individuale di lavoro agile* (Allegato 2);
- dell'*Avviso interno per l'acquisizione delle istanze di ammissione alla sperimentazione del lavoro agile presso il Consiglio Regionale* (Allegato 3);
- del modello di *istanza di ammissione alla sperimentazione del lavoro agile* (Allegato 4).

Contestualmente ai richiamati adempimenti, si procede all'istituzione dell' "*Osservatorio sul lavoro agile*", composto dal Segretariato Generale o suo delegato, dal Dirigente della Sezione Risorse Umane o suo delegato e da un rappresentante del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG) della Regione Puglia, con il compito di procedere, nel corso della sperimentazione, della durata di 18 mesi a decorrere dall'adozione del presente atto, al monitoraggio dell'andamento del lavoro agile, dell'impatto di tale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro sull'organizzazione e sull'efficace funzionamento delle strutture del Consiglio regionale e del livello di soddisfazione del personale coinvolto e dei responsabili delle strutture dirigenziali.

Garanzie alla riservatezza

La pubblicazione dell'atto all'albo, salve le garanzie previste dalla legge n. 241 del 1990 e ss.mm.ii. in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal D. Lgs. n. 196 del 2003, come novellato dalla normativa europea di cui al Regolamento UE 2016/679 e dal D. Lgs. n. 101 del 2018 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal vigente regolamento regionale n. 5 del 2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari.

ADEMPIMENTI CONTABILI AI SENSI DELLA L.R. n. 28 del 2001

La presente determinazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del Bilancio del Consiglio regionale.

D E T E R M I N A

Per tutto quanto espresso in premessa e che qui si intende integralmente riportato:

- di adottare il *Regolamento per l'avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio regionale della Puglia* (Allegato 1), lo schema relativo all'*Accordo individuale di lavoro agile* (Allegato 2), l'*Avviso interno per*

l'acquisizione delle istanze di ammissione alla sperimentazione del lavoro agile presso il Consiglio Regionale (Allegato 3) e il modello di Istanza di ammissione alla sperimentazione del lavoro agile (Allegato 4), parti integranti e sostanziali del presente provvedimento.

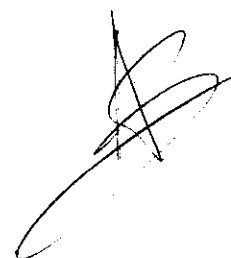
- Di dare atto che la fase di sperimentazione del lavoro agile ha la durata di mesi 18 a decorrere dall'adozione della presente determinazione e che, al termine della suddetta fase, l'Amministrazione, in virtù degli esiti del monitoraggio all'uopo previsto, si riserva la possibilità di modificare il testo del citato Regolamento.
- Di dare atto che, secondo quanto riportato nel "Progetto di avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio Regionale della Puglia", adottato con determinazione n. 56 del 2018, la suddetta fase di sperimentazione del lavoro agile riguarda il personale in servizio presso le strutture amministrative del Consiglio Regionale, con esclusione del personale assegnato alle Segreterie degli Organi politici, in considerazione delle peculiarità proprie delle attività svolte, e di quello assegnato alla Sezione Informazione e Stampa per lo svolgimento delle precipue attività di competenza della suddetta struttura.
- Di istituire l'"Osservatorio sul lavoro agile", composto dal Segretariato Generale o suo delegato, dal Dirigente della Sezione Risorse Umane o suo delegato e da un rappresentante del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG) della Regione, per l'adempimento dei compiti in premessa indicati.
- Di dare atto che le istanze di ammissione alla sperimentazione del lavoro agile, da parte del personale di comparto in servizio presso le strutture amministrative del Consiglio Regionale, potranno essere presentate, in adesione e secondo le modalità di cui all'allegato Avviso interno, **fino al 26 luglio 2019**.
- Di dare atto che l'ammissione del personale di comparto in servizio con contratto di lavoro subordinato presso le strutture amministrative del Consiglio regionale avrà luogo con le modalità e secondo le procedure di cui all'art. 7 del Regolamento allegato alla presente determinazione.

Il presente provvedimento, redatto in unico originale e immediatamente esecutivo, è composta da n. 8 facciate e da n. 4 Allegati, come di seguito individuati:

- Allegato 1), composto da n. 13 fogli.
- Allegato 2), composto da n. 7 fogli.
- Allegato 3), composto da n. 2 fogli.
- Allegato 4) composta da n. 2 fogli

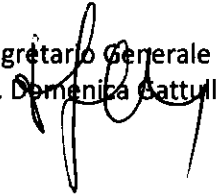
La presente determinazione sarà:

- conservata e custodita, per la raccolta, presso la Segreteria Generale;
- notificata ai Dirigenti del Consiglio Regionale;



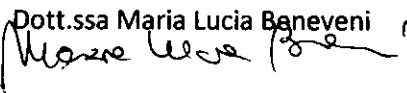
- trasmessa all'Ufficio di Presidenza;
- trasmessa al CUG e alle OO.SS aziendali della Regione Puglia;
- pubblicata sulla Bachecca elettronica e sul portale del Consiglio Regionale della Puglia nella sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni generali – Atti Generali.

Il Segretario Generale
Avv. Domenica Battulli

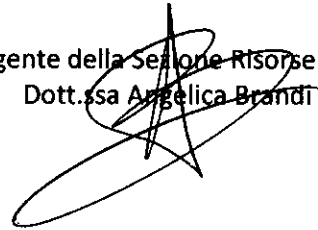


Le sottoscritte attestano che il procedimento istruttorio loro affidato è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, statale ed europea, nonché secondo le direttive dell'Ufficio di Presidenza, e che il presente schema di provvedimento, dalle stesse predisposto, è conforme alle risultanze dell'istruttoria.

La titolare della P.O. "*Raccordo processi di organizzazione
Performance e Trasparenza*"

Dott.ssa Maria Lucia Baneveni


Il Dirigente della Sezione Risorse Umane
Dott.ssa Angelica Brandi





REGOLAMENTO PER L'AVVIO DEL LAVORO AGILE PRESSO IL CONSIGLIO REGIONALE DELLA PUGLIA

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”* e successive modificazioni e integrazioni.

VISTO il D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, recante *“Codice dell'amministrazione digitale”*.

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

VISTA la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 54, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

VISTA la Direttiva 23 maggio 2007, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, adottata dal Ministro *pro-tempore* per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro *pro-tempore* per i Diritti e le Pari Opportunità.

VISTO il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*.

VISTA la L. 4 novembre 2010, n. 183, recante *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*.

VISTA la Direttiva 4 marzo 2011, recante *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*.

VISTO il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

VISTA la Risoluzione del Parlamento Europeo approvata il 13 settembre 2016, recante *“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”*.

VISTA la L. 22 maggio 2017, n. 81 recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato”*.

VISTA la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. del 1° giugno 2017, recante *“Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*.

