



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Milano - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Milano

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Milano

CAP: 20121

Indirizzo: Piazza Della Scala, 2

Codice Amministrazione: c\_f205

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2022

2021-2023

2021 – 2023

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_f205-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_f205-triennio\\_2021-2023-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_f205-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)) (1.48 MB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_f205-triennio\\_2021-2023-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf)) (1.48 MB)

2023

2021 - 2023





## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	CAT.A	0	0	1	25	10	0	0	4	44	40
Personale non dirigente	CAT. B.1	8	29	69	269	105	3	12	43	422	211
Personale non dirigente	Cat. B3	32	113	162	334	87	31	110	172	519	142
Personale non dirigente	CAT. C	169	358	720	1065	300	262	1062	1968	2158	354
Personale non dirigente	CAT.D	31	133	174	339	173	58	254	273	651	213
Dirigente di livello generale	FASCIA 1		1	2	13	1			1	7	2
Dirigente di livello generale	FASCIA 2			8	19	7		1	3	16	4
Dirigente di livello generale	FASCIA 3			5	9	2			4	5	1
Dirigente di livello generale	FASCIA 4		4	3	10	4		2	4	7	1
Dirigente di livello generale	FASCIA 5			3	1				1	2	
Dirigente di livello generale											
Totale personale		240	638	1147	2084	689	354	1441	2473	3831	968
Totale % sul personale complessivo		1,73	4,60	8,27	15,03	4,97	2,55	10,39	17,84	27,63	6,98

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	214	356	182	109	17	878	40,20	18,66	300	571	301	125	9	1306	59,80	14,50
Tra 3 e 5 anni	18	164	301	798	336	1617	32,20	34,36	39	592	982	1427	364	3404	67,80	37,80
Tra 5 e 10 anni	8	111	640	1108	317	2184	33,90	46,41	15	274	1168	2221	581	4259	66,10	47,29
Superiore a 10 anni	0	2	3	17	5	27	42,19	0,57	0	1	9	21	6	37	57,81	0,41
<b>Totale</b>	<b>240</b>	<b>633</b>	<b>1126</b>	<b>2032</b>	<b>675</b>	<b>4706</b>			<b>354</b>	<b>1438</b>	<b>2460</b>	<b>3794</b>	<b>960</b>	<b>9006</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,75</b>	<b>4,62</b>	<b>8,21</b>	<b>14,82</b>	<b>4,92</b>	<b>34,32</b>			<b>2,58</b>	<b>10,49</b>	<b>17,94</b>	<b>27,67</b>	<b>7,00</b>	<b>65,68</b>		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	Inferiore al Diploma superiore	443	37,01	754	62,99	1197	22,80
	Diploma di scuola superiore	1242	36,39	2171	63,61	3413	65,01
	Laurea	10	17,54	47	82,46	57	1,09
	Laurea magistrale	225	39,27	348	60,73	573	10,91
	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	0,06
	Dottorato di ricerca	1	14,29	6	85,71	7	0,13
<b>Totale personale</b>		<b>1923</b>		<b>3327</b>		<b>5250</b>	
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>13,87</b>		<b>24,00</b>		<b>37,87</b>	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Rispetto all'anno precedente si registrano 445 unità in meno (13865 nel 2022; 14310 nel 2021).

Il generale e costante invecchiamento della forza lavoro potrebbe rendere opportuno elaborare strategie che da un lato valorizzino l'esperienza lavorativa e dall'altro tengano conto, a seguito di opportuna indagine conoscitiva, dei bisogni delle persone nelle fasce d'età più anziane, considerandole anche in un'ottica di genere. Vista la nuova composizione del CUG, insediato il 13 marzo scorso, questo spunto potrà essere discusso nei prossimi incontri ed eventualmente diventare oggetto

di azioni positive.

Si conferma la netta prevalenza del personale femminile, con una leggera flessione rispetto all'anno precedente: 2022 - 35% uomini e 65% donne; 2021 - 33% uomini; 67% donne. Nelle fasce più giovani (<30; 30-40 anni) e nella fascia immediatamente successiva (41-50 anni) è più marcata la prevalenza femminile, rispettivamente del 67% e del 68%. Nelle fasce 51-60 anni e >60 tende invece a decrescere, assestandosi rispettivamente sul 64% e il 58%.

Rispetto alle categorie la percentuale femminile è al 57% in cat. B, al 68% in cat. C e al 63% in cat. D e si modifica a livello dirigenziale. Tra il personale dirigente, infatti, la proporzione uomini/donne risulta rovesciata, con ancora una netta prevalenza della componente maschile: il 57% delle figure dirigenziali sono di sesso maschile, come nel 2021. L'analisi per singola fascia conferma sostanzialmente il dato generale.

I dati esposti sottolineano come sia più arduo per le donne accedere a posizioni di vertice, anche in un'ambiente a prevalenza femminile.

Rivolgendo l'attenzione alla distribuzione del personale per genere nelle distinte Aree dell'Amministrazione comunale si conferma una tradizionale prevalenza femminile nei ruoli educativi e sociali e maschile in quelli tecnici, informatici e della sicurezza urbana.

I dati relativi ai titoli di studio forniti da R.U. risultano, come l'anno passato, parziali, in quanto riferiti a meno della metà del personale: non è dunque possibile trarre spunti di riflessione.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	236	626	1102	1969	665	4598	35,70	97,71	351	1401	2287	3372	872	8283	64,30	91,97
Part Time ≤50%	2	4	9	26	6	47	32,41	1,00	0	3	18	59	18	98	67,59	1,09
Part Time >50%	2	3	15	37	4	61	8,89	1,30	3	34	155	363	70	625	91,11	6,94
Totale	240	633	1126	2032	675	4706			354	1438	2460	3794	960	9006		
Totale %	1,75	4,62	8,21	14,82	4,92	34,32			2,58	10,49	17,94	27,67	7,00	65,68		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruiva di part-time a richiesta	4	7	24	63	10	108	13,00	3,14	3	37	173	422	88	723	87,00	10,83
Telelavoro	0	0	3	8	1	12	26,67	0,35	0	3	8	21	1	33	73,33	0,49
Smart working	73	286	416	830	299	1904	33,17	55,28	94	501	787	1894	560	3836	66,83	57,44
Orario Flessibile	73	241	292	595	219	1420	40,50	41,23	74	362	420	943	287	2086	59,50	31,24
Totale	150	534	735	1496	529	3444			171	903	1388	3280	936	6678		
Totale %	1,48	5,28	7,26	14,78	5,23	34,02			1,69	8,92	13,71	32,40	9,25	65,98		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Si rileva, come peraltro già nel 2021, che nell'accesso al Part time e al telelavoro vi è una netta prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori. Occorrerebbe in proposito prendere in considerazione le ragioni della riscontrata maggiore propensione verso il part-time da parte delle donne, se cioè si tratti di una scelta necessitata o voluta. Apparentemente il dato sembra dimostrare che i lavori di cura sono ancora di netta competenza delle donne.

Non vi sono invece differenze nella fruizione del lavoro agile (lo utilizzano 1904 su 4798 dipendenti uomini totali e 3836 su 9067 dipendenti donne totali) con percentuali femminili di poco maggiori di quelle maschili: 42% le donne e 40% gli uomini. Nell'utilizzo dell'istituto della flessibilità, andando a leggere i numeri rispetto alla popolazione di riferimento, vi è un ricorso maggiore da parte del personale maschile. Sarebbe interessante leggere questo dato in relazione alle mansioni, in quanto in alcuni ambiti la flessibilità non può essere adottata in ragione di compiti specifici e spesso a contatto diretto con l'utenza, e capire se la minore flessibilità oraria adottata dalle donne sia proporzionale ad una minore possibilità di gestire i tempi di vita.

Tutti questi dati inducono a pensare che le donne debbano più frequentemente fare ricorso a misure di conciliazione che da un lato le supportano nella gestione del lavoro e degli oneri di cura e dall'altra possono penalizzare nella carriera. Alcuni incarichi, ad esempio le Posizioni Organizzative, non sono compatibili con il part time.

Nella comparazione con i dati degli scorsi anni possiamo notare come sia diminuito in generale il ricorso al lavoro agile: nel 2020 aveva riguardato 7899 dipendenti, pari al 54% del numero totale; nel 2021 sono scesi a 6037, pari al 42%; nel 2022 il numero dei dipendenti fruitori di lavoro agile è pari a 5740, pari al 41%. Tale riduzione è riconducibile alla originaria natura emergenziale dell'istituto che ora, invece, si sta stabilizzando quale misura di sostenibilità e conciliazione vita/lavoro.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	10334	29,95	24169	70,05	34503	29,26

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	6807	26,44	18934	73,56	25741	21,83
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3879	9,19	38315	90,81	42194	35,78
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2323	14,99	13169	85,01	15492	13,14
Totale permessi	23343	19,79	94587	80,21	117930	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La tabella indica chiaramente che gli oneri di cura gravano ancora prevalentemente sulle lavoratrici, spesso dedicate non solo ai figli ma anche agli anziani genitori. Il generale invecchiamento della popolazione e il prolungamento dell'età lavorativa rende sempre più complessa la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura: sarebbe utile studiare delle forme di flessibilità rivolte non solo alle situazioni croniche ma anche a quelle acute, dove improvvisamente la situazione della lavoratrice o del lavoratore interessato diventa insostenibile a causa di eventi sopravvenuti.

Dall'esperienza diretta, non quantificabile al momento per assenza del dato, si ha la percezione di un maggiore ingaggio dei giovani padri nella cura dei figli, anche nei momenti di malattia. Sarebbe molto interessante poter confermare questa ipotesi attraverso una articolazione più approfondita dei dati. L'attuale CUG, insediatosi il 13 marzo scorso, potrà verificare la possibilità di avviare questa ricerca.

### 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a  Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

L'attuale CUG è stato rinnovato in data 13 marzo 2023, di conseguenza lo spazio di osservazione sul Piano delle Azioni Positive 2022 è decisamente troppo breve per poter avere una visione approfondita e consapevole.

Le azioni messe in campo su diverse direttive d'intervento sono molte, come si potrà osservare nella sezione Performance. Gli ambiti sui quali lavorare sono anch'essi molteplici, anche per mettere a sistema le diverse iniziative e renderle interrelate a fronte della considerazione che le e i dipendenti possono essere portatori di molteplici disagi e l'intervento di supporto

deve prevedere tale multifattorialità.

Occorre lavorare per far conoscere meglio il CUG, insistere sul linguaggio, creare occasioni di riflessione sulla convivenza delle differenze, affinare la capacità di raggiungere le situazioni più complesse, quelle che spontaneamente non si rivolgono e non utilizzano ,gli strumenti esistenti, attraverso indagini di clima e "antenne" nelle varie Aree.

Occorre favorire la socializzazione per superare la prima vera forma di disagio sociale, rappresentata dalla solitudine, anche attraverso iniziative che accompagnino le persone verso l'arte in ogni sua espressione.

### **Azioni per garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale.**

supporti tecnologici a sostegno delle disabilità visive e uditive, a cui seguirà nel 2023 la mappatura delle disabilità motorie e psicofisiche e progettazione di adeguata formazione per chi gestisce personale;

accomodamento ragionevole: dei 19 casi complessi esaminati sono stati avviati 6 colloqui e in 4 casi individuate le misure da adottare;

definizione di percorsi formativi per la costruzione di pratiche di leadership generativa, capacità relazionali d'ascolto, rapidità di scelta e gestione criticità;

formazione specifica di potenziamento delle competenze in lavoro agile, dedicato alle Posizioni Organizzative;

corsi sugli stereotipi di genere rivolti al personale educativo;

sensibilizzazione del personale dipendente attraverso un percorso formativo sul linguaggio di genere ed introduzione di moduli sul contrasto alla violenza di genere per i neoassunti;

prevenzione dell'isolamento e la discriminazione per le risorse neo assunte in smart working, attraverso percorsi di inserimento e formazione sul ruolo.

### **Politiche di organizzazione del lavoro nuove e innovative**

Abbiamo visto nelle tabelle dei dati l'utilizzo da parte delle lavoratrici e dei lavoratori degli strumenti adottati dal Comune di Milano per garantire a tutte e tutti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in presenza di criticità personali, familiari e sociali: la flessibilità oraria, il consolidamento del Part Time con soluzioni flessibili e adeguate alle persone, telelavoro, strutturazione del lavoro agile al di là dell'emergenza, sviluppo del Nearworking.

### **Benessere della persona**

Sono state svolte molte iniziative, dalla promozione della sana alimentazione allo stile di vita attivo, da webinar sulla conciliazione vita-lavoro alla conferenza sulla prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro, da screening preventivi a nuovi progetti, da implementare, di welfare integrativo.

### **Benessere organizzativo**

Interessante è la dimensione di rete in cui si sta sviluppando la definizione di obiettivi condivisi, come addendum del Patto per il lavoro, sui temi della sostenibilità, diversità e inclusione, condivisione di servizi, etc, coerente con la deliberazione di Giunta Comunale "Atto di indirizzo politico in merito alla promozione di azioni integrate di benessere rivolte alle lavoratrici e ai lavoratori del Comune di Milano", che valorizza il lavoro di rete fra soggetti pubblici e privati, nell'ottica del principio di sussidiarietà verticale e orizzontale, finalizzata altresì a promuovere temi comuni e best practice in ambito benessere e per contrastare il disagio organizzativo.

Nato in via sperimentale ed emergenziale nel 2020 in un'ottica di rete è stato rilanciato e strutturato, tramite gara pubblica, lo Sportello di Ascolto e Sostegno Psicologico, per i dipendenti dell'Ente, che ne fruiscono gratuitamente.

Un altro interessantissimo tema è quello avviato con l'istituzione di un tavolo trasversale per il welfare residenziale, per ragionare su affitti calmierati destinati a giovani dipendenti del Comune e delle società partecipate, nato in ragione dell'elevato costo delle case a Milano, per favorire le giovani famiglie e limitare le dimissioni favorendo al contempo il senso di appartenenza e la riqualificazione del patrimonio immobiliare dell'Ente. Il bando con i criteri di assegnazione è oggi in

lavorazione.

Sempre per le famiglie il Comune tramite Milanosport offre ai figli dei dipendenti iscrizioni ai camp estivi a tariffa agevolata.

Altre iniziative di studio e ricerca nonché di offerte gratuite o a prezzo calmierato per spettacoli teatrali, musei etc. completano la vasta gamma di opportunità finora considerate.

Il nuovo CUG intende riprendere le attività in corso e proporre altre, non ancora attuate.

Rispetto

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	855	2374	3402	4792	798	12221	39,52	24,30	1590	4276	5742	6330	768	18706	60,48	15,87
Aggiornamento professionale	1526	6813	10214	15286	3594	37433	28,14	74,44	4584	16203	26667	41484	6675	95613	71,86	81,13
Tematiche CUG	18	46	15	12	0	91	9,45	0,18	115	264	242	248	3	872	90,55	0,74
Altro	58	56	160	243	24	541	16,93	1,08	54	1732	272	536	61	2655	83,07	2,25
Totale ore	2457	9289	13791	20333	4416	50286			6343	22475	32923	48598	7507	117846		
Totale ore %	1,46	5,52	8,20	12,09	2,63	29,91			3,77	13,37	19,58	28,90	4,46	70,09		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

L'attenzione del Comune di Milano rispetto al bilancio di genere è sempre più viva, anche nei documenti ufficiali, come ad esempio lo Stato di Attuazione del Programma: ciò determina un circolo virtuoso nell'orientare l'azione amministrativa e nella definizione degli obiettivi nelle distinte Aree.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

## Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
B1EST-FUNEBRI-Componenti effettivi	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
B1EST - FUNEBRI - Componenti supplenti	1	100,00	0	0,00	1	0,35	
D1IDA-C 2022 - Componenti effettivi	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
D1IDA - C2022 - Componenti supplenti	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
D1IDA - C2022 - Sottocommissione 1	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
D1IDA - C2022 - Sottocommissione 2	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
D1IDA - C2022 - Sottocommissione 3	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
B3 CST - AUTISTA PATENTE B - Componenti effettivi	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
B3 CST - AUTISTA PATENTE B - Sottocommissione 1	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
B3 CST - AUTISTA PATENTE	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
B3 CST - AUTISTA PATENTE B - Componenti supp	3	60,00	2	40,00	5	1,77	
B3 CST - AUTISTA PATENTE C - Componenti effettivi	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
B3 CST - AUTISTA PATENTE C - Componenti supplenti	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
B3 CST - MURATORE - Componenti effettivi	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
B3 CST - MURATORE - Componenti supplenti	0	0,00	1	100,00	1	0,35	
C1 APL - C2021 - Componenti effettivi	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
C1 APL - C2021 - Componenti supplenti	3	37,50	5	62,50	8	2,83	
C1 APL - C2021 - Sottocommissione 1	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
C1 APL - C2021 - Sottocommissione 2	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
C1 APL - C2021 - Sottocommissione 3	0	0,00	3	100,00	3	1,06	Donna
D1 IDPL - C2021 - Componenti effettivi	0	0,00	1	100,00	1	0,35	Donna
D1 IDPL - C2021 - Componenti supplenti	3	75,00	1	25,00	4	1,41	Uomo
D1 IDPL - C2021 - Sottocommissione 1	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
D1 IDPL - C2021 - Sottocommissione 2	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
D1 IDPL - C2021 - Sottocommissione 3	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
110 SIAD - Componenti effettivi	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
D1 IDA T.D. PNNR - Componenti effettivi	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
C1 ISAC - C2022 - Componenti effettivi	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
C1 ISAC - C2022 - Componenti supplenti	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
C1 ISE - C2020 SDI - Componenti effettivi	0	0,00	3	100,00	3	1,06	Donna
C1 ISE - C2020 SDI - Componenti supplenti	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
110 COMMA1 - ITED (2 PROFILI) - Componenti effettivi	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
110 COMMA1 - ITED (2 PROFILI) - Componente supplente	0	0,00	1	100,00	1	0,35	
110 COMMA2 - DIREZIONE PROGETTO PROMOZIONE GIOVANILE E TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO - Componenti effettivi	0	0,00	3	100,00	3	1,06	Donna
110 COMMA1 - DIRIGENTE DELL'AREA PIANIFICAZIONE URBANISTICA GENERALE - Componenti effettivi	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
110 COMMA2 - DIRIGENTE DIREZIONE DI PROGETTO RAZIONALIZZAZIONE PROCEDURE AMMINISTRATIVE NELL'AMBITO DELLA DIREZIONE SPECIALISTICA ATTUAZIONE DIRETTA PGT E SUE - Componenti effettivi	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
110 COMMA2 - A.S METODOLOGIA E VALUTAZIONE DEI RISCHI DELL'AREA INTERNAL AUDITING DELLA DIREZIONE GABINETTO DEL SINDACO - Componenti effettivi	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
110 C.1 - Gabinetto del Sindaco Relazioni Istituzionali	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
110 C.2 - 5 Unità Direzione ITED	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
110 C.2 - Unità Supporto Amministrativo - Direzione Educazione	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
110 C.2 - Unità Coordinamento Pedagogico - Direzione Educazione	0	0,00	3	100,00	3	1,06	Donna
110 C.2 - Unità Manutenzione Straordinaria - Direzione Educazione	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
110 C.2 - Gabinetto del Sindaco Area Comunicazione	0	0,00	3	100,00	3	1,06	Donna
110 C.2 - Unità Coordinamento e Gestione Sponsorizzazioni	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
110 C.2 - Unità Coordinamento e Gestione Sponsorizzazioni (Supplente)	1	100,00	0	0,00	1	0,35	
110 C.2 - Unità Edilizia Socio-Assistenziale	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
110 C.2 - Unità Edilizia Socio-Assistenziale (Supplente)	0	0,00	1	100,00	1	0,35	
110 C.2 - Area Interoperabilità del dato	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
110 C.2 - Area Interoperabilità del dato (Supplente)	1	100,00	0	0,00	1	0,35	
AS Relazioni Istituzionali Città	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
AS Spazio Pubblico	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
AS Spazio Pubblico (Supplente)	1	100,00	0	0,00	1	0,35	
B3 Elenco	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
B3 Elenco (Supplente)	0	0,00	1	100,00	1	0,35	
B3 CSA Esigenze Temporanee	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
B3 CSA Esigenze Temporanee (Supplente)	0	0,00	1	100,00	1	0,35	
C1 IST PNRR	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
D1 IDST PNRR	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
C1 IST - Geometra C.2022	0	0,00	3	100,00	3	1,06	Donna
C1 IST - Geometra - C.2022 (Supplenti)	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
D1 AS C.2021 Assistente Sociale	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
D1 AS C.2021 Assistente Sociale (supplenti)	1	50,00	1	50,00	2	0,71	Uomo
D1 AS C.2021 Sottocommissione 1	0	0,00	3	100,00	3	1,06	Donna
D1 AS C.2021 Sottocommissione 2	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
D1 AS C.2021 Sottocommissione 3	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
D1 AS C.2021 - supplenti sottocommissioni	3	37,50	5	62,50	8	2,83	
C1 IST - Elettrotecnico - C.2022	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
C1 IST -Elettrotecnico - C.2022 - supplenti	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
C1 IST - Meccanico/Termotecnico - C.2022	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
C1 IST - Meccanico/Termotecnico C.2022 - supplenti	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Dirigenti servizi culturali - Direzione Cultura	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Dirigente Servizi culturali - Direzione Cultura - supplenti	0	0,00	1	100,00	1	0,35	
Dirigente Servizi culturali Direzione Cultura - aggiunti	2	66,67	1	33,33	3	1,06	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
110 COMMA2 - Dirigente della Direzione di progetto Resilienza Urbana nell'ambito della Direzione Verde e Ambiente	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
110 2 Dirigenti nell'ambito della Direzione Verde e Ambiente - Igier e risorse idriche	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
110 2 Dirigenti nell'ambito della Direzione Verde e Ambiente (unità bonifiche e pianificazione reti carburanti)	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
110 COMMA1 - 2 Dirigenti nell'ambito della Direzione Sicurezza Urbana (gestione risorse)	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
110 COMMA1 2 Dirigenti nell'ambito della Direzione Sicurezza Urbana (presidio del territorio)	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
110 COMMA1 Dirigente Food Policy - Direzione Educazione	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
110 COMMA2 Dirigente della Direzione di progetto Economia Urbana Moda Design - Direzione Lavoro Giovani e Sport	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
110 COMMA1 Dirigente area Musei d'arte moderna e contemporanea - Direzione Cultura	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
110 COMMA1 Dirigente area programmazione e controllo della Direzione Tecnica e Arredo Urbano	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
110 COMMA1 Dirigente dell'Unità Appalti nell'ambito dell'Area Gare Opere Pubbliche - Direzione Centrale Unica Appalti	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
110 COMMA2 Dirigente Unità Cittadella Archivi nell'ambito della Direzione Demanio e Patrimonio	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
110 COMMA2 - 2 Dirigenti nell'ambito della Direzione Centrale Unica Appalti	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
110 COMMA2 - 2 Dirigenti nell'ambito della Direzione Centrale Unica Appalti - Unità Gare beni e Servizi	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
110 COMMA2 - 1 AP Unità Supporto Legale - Direzione Specialistica Infrastrutture del Territorio	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
110 COMMA2 - Dirigente Unità Sviluppo Opere Pubbliche - Direzione Mobilità	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
110 COMMA1 Dirigente Unità Fondi UE - Direzione Specialistica Autorità di gestione e monitoraggio piani	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
110 COMMA2 AP Responsabile Ufficio supporto strategico programmazione culturale - Direzione Cultura	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
110 COMMA2 Dirigente Direzione Welfare e Salute	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
110 COMMA2 Dirigente Unità sistemi per l'innovazione della mobilità urbana - Direzione Mobilità	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
UNITA' SIMU - supplenti	1	100,00	0	0,00	1	0,35	
110 COMMA2 Dirigente Unità strategie innovative per i trasporti - Direzione Mobilità	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
UNITA' SIT - supplenti	1	100,00	0	0,00	1	0,35	
110 COMMA2 AP Unità finanza - Direzione Bilancio e Partecipate	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
AS BILANCIO - Supplenti	1	100,00	0	0,00	1	0,35	
110 COMMA2 Dirigente Unità Appalti III - Direzione Centrale Unica Appalti	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
B3 CSA C.2022	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
B3 CSA C.2022 - supplenti	0	0,00	2	100,00	2	0,71	Donna
Totale personale	141		142		283		
Totale % sul personale complessivo	1,02		1,02		2,04		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La composizione delle Commissioni di gara è quella stabilito dalla legge, dunque non si ha nulla da rilevare.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--

Non si dispone di dati per la verifica in merito al differenziale retributivo.

Si può comunque notare come una parte del salario accessorio sia erogato in ragione della presenza in servizio e, di conseguenza, la fruizione dei permessi ne può ridurre l'entità.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

Una prima valutazione dello stress lavoro correlato è stata fatta nel 2012 con la metodologia del San Raffaele. Successivamente è stato proposto e adottato il metodo INAIL, che al momento non prevede una valutazione in ottica di genere.

La valutazione del rischio è invece realizzata in ottica di genere, presente nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e ripresa nelle singole schede mansioni di rischio.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

Il **Servizio di ascolto e supporto psicologico** è un servizio gratuito, protetto dalla più assoluta privacy, dedicato all'aiuto, sostegno e potenziamento del benessere individuale delle persone che lavorano nella Amministrazione comunale, realizzato in collaborazione con l'Istituto Europeo di Psicotraumatologia e Stress Management - [IEP](http://www.psicotraumatologia.org/) (<http://www.psicotraumatologia.org/>), istituto con una pluridecennale esperienza internazionale nel campo degli Employee Assistance Programme Services e del Mental Health Support.

Il servizio di ascolto è uno spazio in cui affrontare:

- situazioni di disagio individuale e/o lavorativo per gestire e affrontare condizioni di conflittualità e malessere organizzativo;
- momenti di crisi e di particolare demotivazione, perdita di realizzazione e di identità in ambito professionale e lavorativo.

Non è uno spazio in cui si fa attività di psicoterapia.

Non è uno spazio dove si effettuano diagnosi, valutazioni o assesment.

Non è uno spazio dove si ricevono indicazioni di carattere medico, farmacologico o legale.

I colloqui avvengono prevalentemente da remoto attraverso videochiamata oppure, su richiesta dei dipendenti, attraverso incontri in presenza da svolgersi presso una sede del Comune di Milano.

I colloqui dovranno avvenire dalle ore 8.00 alle ore 19.00, in giornate feriali.

L'accesso al servizio avviene o scrivendo ad una casella di posta dedicata o telefonando al Servizio Sociale d'Azienda il cui personale di segreteria provvederà a fissare un appuntamento con i professionisti IEP.

Al servizio si accede al di fuori del proprio orario di lavoro. E' necessario, richiedere il permesso.

Il percorso di supporto prevede un massimo di 3 incontri.

I professionisti impegnati nell'attività del servizio del(IEP), sono psicologi, iscritti all'Albo con autorizzazione all'esercizio dell'attività psicoterapeutica, ai sensi degli artt. 3 e 35 della legge n. 56/1989 ed esperienza almeno quinquennale nel trattamento di problematiche legate allo stress.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Come già espresso, il nuovo CUG è stato costituito nel mese di marzo 2023: da allora si è già incontrato 2 volte e ha elaborato diversi temi per la costituzione di tavoli di lavoro specifici. Al momento le idee sono molte e andranno raffinate. Sicuramente alcune richieste già presentate dal precedente CUG e mai attuate verranno riprese, come il nucleo d'ascolto e l'indagine di clima o mappatura del disagio.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono pervenute segnalazioni di questo tipo.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

#### **Azioni per garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale.**

supporti tecnologici a sostegno delle disabilità visive e uditive, a cui seguirà nel 2023 la mappatura delle disabilità motorie e psicofisiche e progettazione di adeguata formazione per chi gestisce personale;

accomodamento ragionevole: dei 19 casi complessi esaminati sono stati avviati 6 colloqui e in 4 casi individuate le misure da adottare;

definizione di percorsi formativi per la costruzione di pratiche di leadership generativa, capacità relazionali d'ascolto, rapidità di scelta e gestione criticità;

formazione specifica di potenziamento delle competenze in lavoro agile, dedicato alle Posizioni Organizzative;

corsi sugli stereotipi di genere rivolti al personale educativo;

sensibilizzazione del personale dipendente attraverso un percorso formativo sul linguaggio di genere ed introduzione di moduli sul contrasto alla violenza di genere per i neoassunti;

prevenzione dell'isolamento e la discriminazione per le risorse neo assunte in smart working, attraverso percorsi di inserimento e formazione sul ruolo.

#### Obiettivo:

Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove ed innovative

#### **Politiche di organizzazione del lavoro nuove e innovative**

Abbiamo visto nelle tabelle dei dati l'utilizzo da parte delle lavoratrici e dei lavoratori degli strumenti adottati dal Comune di Milano per garantire a tutte e tutti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in presenza di criticità personali, familiari e sociali: la flessibilità oraria, il consolidamento del Part Time con soluzioni flessibili e adeguate alle persone, telelavoro, strutturazione del lavoro agile al di là dell'emergenza, sviluppo del Nearworking.

#### Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

#### **Benessere della persona e organizzativo**

Sono state svolte molte iniziative, dalla promozione della sana alimentazione allo stile di vita attivo, da webinar sulla conciliazione vita-lavoro alla conferenza sulla prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro, da screening preventivi a nuovi progetti, da implementare, di welfare integrativo.

Interessante è la dimensione di rete in cui si sta sviluppando la definizione di obiettivi condivisi, come addendum del Patto per il lavoro, sui temi della sostenibilità, diversità e inclusione, condivisione di servizi, etc, coerente con la deliberazione di Giunta Comunale "*Atto di indirizzo politico in merito alla promozione di azioni integrate di benessere rivolte alle lavoratrici e ai lavoratori del Comune di Milano*", che valorizza il lavoro di rete fra soggetti pubblici e privati, nell'ottica del principio di sussidiarietà verticale e orizzontale, finalizzata altresì a promuovere temi comuni e best practice in ambito benessere e per contrastare il disagio organizzativo.

Nato in via sperimentale ed emergenziale nel 2020 in un'ottica di rete è stato rilanciato e strutturato, tramite gara pubblica, lo Sportello di Ascolto e Sostegno Psicologico, per i dipendenti dell'Ente, che ne fruiscono gratuitamente.

Un altro interessantissimo tema è quello avviato con l'istituzione di un tavolo trasversale per il welfare residenziale, per ragionare su affitti calmierati destinati a giovani dipendenti del Comune e delle società partecipate, nato in ragione dell'elevato costo delle case a Milano, per favorire le giovani famiglie e limitare le dimissioni favorendo al contempo il senso di appartenenza e la riqualificazione del patrimonio immobiliare dell'Ente. Il bando con i criteri di assegnazione è oggi in lavorazione.

Sempre per le famiglie il Comune tramite Milanosport offre ai figli dei dipendenti iscrizioni ai camp estivi a tariffa agevolata.

Altre iniziative di studio e ricerca nonché di offerte gratuite o a prezzo calmierato per spettacoli teatrali, musei etc. completano la vasta gamma di opportunità finora considerate.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: selezione aperta a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione, mediante colloquio di valutazione delle motivazioni e delle competenze, allo scopo di verificare i requisiti di professionalità

Tipologia di atto: DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 12488

Data: 29/12/2022

Organo sottoscrittore: Direttrice della Direzione Risorse Umane e Organizzazione

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
9

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

### Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

### Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il Cug si è confrontato con l'Amministrazione rispetto all'attivazione dello sportello di supporto psicologico, primo passo rispetto all'attuazione di uno strumento per rispondere alle situazioni di disagio dei singoli, ma riduttivo rispetto a quanto proposto dal CUG: uno sportello che vedesse al suo interno professionalità diverse (counselor, psicologo, avvocato, ..) che potesse gestire a 360° le problematiche portate dal singolo dipendente.

### Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il Cug ha partecipato, attraverso la propria Presidente, alle attività del Gruppo di Lavoro per il coordinamento e il presidio del percorso di accomodamento ragionevole e per la gestione dei casi complessi.

### Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

E' proseguita l'attività di gestione casella di posta elettronica per raccogliere segnalazioni sulle situazioni di disagio intervenendo, affiancando e sostenendo il percorso di ricerca di soluzioni nelle situazioni più disagiate. Il tentativo di definire con l'Amministrazione un processo di presa in carico delle segnalazioni, monitoraggio, riscontro e feed back dell'operatività messa in atto, non ha prodotto il risultato sperato.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Il Cug ha utilizzato il proprio spazio intranet per condividere documentazione relativa ai temi delle pari opportunità, dando visibilità anche alle newsletter della rete nazionale del Cug. Ugualmente ha cercato di rendere disponibile all'Amministrazione buone prassi derivate dal confronto con le altre amministrazioni appartenenti alla rete.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

E' proseguita l'attività, iniziata nel 2021, di riordino e arricchimento della pagina Intranet del Cug.

Il Cug si è poi impegnato a supportare l'amministrazione per il rinnovo del Cug e valorizzarne il ruolo partecipando attivamente alla realizzazione di uno spot.

---

### Considerazioni conclusive

Il Comitato Unico di Garanzia aveva visto nel luglio 2021 la proroga del proprio mandato per un anno, ovvero fino al luglio 2022. E' poi di fatto rimasto in carica fino all'individuazione dei nuovi componenti, a fine 2022.

In questa fase di transizione le azioni si sono concentrate soprattutto nel consolidamento del rapporto del Cug con l'Amministrazione, già avviato nell'anno precedente con la responsabile e lo staff dell'Unità Sviluppo Innovativo per la Sostenibilità Organizzativa, e proseguito anche attraverso il proficuo scambio intercorso con la nuova Direttrice di Risorse Umane; nel porre le basi per il nuovo costituendo CUG, contribuendo attivamente nel costruire l'avviso e la campagna di sensibilizzazione per individuarne i nuovi componenti.

Il nuovo CUG neo costituito beneficia del lavoro svolto dal precedente in un'ottica di continuità e di valorizzazione di tutto il lavoro fatto finora, facendo tesoro delle competenze tuttora presenti.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-milano-2023>