

DIREZIONE BILANCIO E PARTECIPATE
Allegato 3 alla proposta di deliberazione
n. 7 del 05/01/2023 composto da pag. 51
Il Direttore di Direzione
Roberto Colangelo
(f.to digitalmente)



RELAZIONE CONCERNENTE LO STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E LA SITUAZIONE DEL PERSONALE

referita all'anno 2022

(art. 67 dello Statuto comunale)

IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE
ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE
Dott.ssa Monica Mori
(firmato digitalmente)

1. LO STATO DELL'ORGANIZZAZIONE

A seguito dell'insediamento della nuova Amministrazione, in data 6 ottobre 2021, conseguentemente all'avvio del nuovo mandato Amministrativo, **la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 1647 del 23 dicembre 2021**, ha approvato, con decorrenza dal 6 febbraio 2022, la modifica e l'integrazione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Milano, approvando il nuovo assetto macro strutturale e autorizzando, altresì, il Direttore Generale all'adozione degli atti e all'espletamento delle attività necessarie per assicurare la messa a regime della riorganizzazione della struttura comunale a decorrere dal 6 febbraio 2022.

Sulla scorta dell'analisi condotta dal Direttore Generale individuato, con il supporto della Direzione Organizzazione e Risorse Umane, nella prospettiva di rendere l'articolazione ordinamentale ed organizzativa più adeguata e funzionale alla realizzazione delle strategie della "nuova" Amministrazione in coerenza con le deleghe, conferite dal Sindaco a ciascun Assessore, l'ipotesi di ridefinizione organizzativa e gestionale dell'Ente elaborata ha previsto i seguenti interventi macrostrutturali:

- a) previsione, tra le figure direzionali di vertice dell'Amministrazione Comunale, di un Vice Direttore Generale con funzioni vicarie del Direttore Generale a cui sono affidate anche le funzioni di sovrintendenza e coordinamento delle Direzioni, con particolare riguardo a quelle Funzionali o Specialistiche, aventi con quest'ultimo un rapporto gerarchico – funzionale diretto; conseguente adeguamento delle relative norme regolamentari, anche attraverso la mancata conferma della figura del Direttore Operativo;
- b) riconfigurazione complessiva e ridenominazione della Direzione Servizi Civici Partecipazione e Sport in Direzione Servizi Civici e Municipi, a seguito dell'acquisizione delle funzioni relative ai Municipi e del mantenimento di quelle sui servizi al cittadino e sui servizi funebri e cimiteriali e della contestuale ricollocazione in altra Direzione delle competenze in materia di sport, turismo e attrattività, CRM e Contact Center Infoline 020202;
- c) trasferimento alla Direzione Educazione delle competenze relative alla
 - i. realizzazione di nuovi edifici scolastici/manutenzione straordinaria su edifici di edilizia scolastica
 - ii. cura dei rapporti con il Gestore dei servizi di facility management afferenti il patrimonio di edilizia scolastica
 - iii. gestione delle attività e delle iniziative per la promozione e lo sviluppo delle attività produttive agricole, sin qui assegnate alla Direzione Quartieri e Municipi, nonché delle competenze relative all'attuazione delle politiche in materia di Food Policy;contestuale assegnazione alla Direzione Cultura della competenza in ordine alla gestione delle attività della Fabbrica del Vapore;
- d) assegnazione delle funzioni relative all'arredo urbano, alla gestione del pronto intervento del N.U.I.R e al "presidio del Sistema Integrato per la Gestione delle Segnalazioni e/o richieste di intervento sul territorio" ad oggi afferenti alla Direzione Quartieri e Municipi, alla Direzione Tecnica, contestualmente ridenominata Direzione Tecnica e Arredo Urbano;
- e) trasferimento alla Direzione Transizione Ambientale delle competenze in materia di cura e gestione del verde pubblico cittadino e degli interventi per la difesa e la tutela degli animali, ad oggi afferenti alla Direzione Quartieri e Municipi, con conseguente ridenominazione della Direzione Transizione Ambientale in Direzione Verde e Ambiente, cui sono assegnate, tra l'altro, anche le funzioni di "gestione diretta delle attività tecnico-amministrative relative alla bonifica delle aree di proprietà comunale o di interesse comunale" e di "gestione dei rapporti convenzionali relativi ai servizi di pubblica utilità in materia ambientale ed energetica (acqua, energia elettrica, servizio gas naturale, Teleriscaldamento etc.)";
- f) conseguente soppressione della Direzione Quartieri e Municipi;
- g) istituzione della Direzione Specialistica Autorizzazioni e Concessioni – SUAP nella quale confluiscono le funzioni
 - i. di promozione e sviluppo delle imprese industriali/dei settori produttivi/del commercio/dell'artigianato/delle attività finanziarie/dei servizi e delle libere professioni
 - ii. di pianificazione e regolamentazione delle attività commerciali e delle attività artigiane cittadine
 - iii. di gestione dei mercati comunali e dei rapporti con SOGEMI, nonché tutte le funzioni connesse ai processi autorizzatori e concessori relativi
 - allo svolgimento di attività commerciali e ricettive e alla realizzazione/ampliamento/ristrutturazione/riconversione di impianti commerciali e artigianali, attualmente afferenti la Direzione Economia Urbana e Lavoro;

- alla gestione dello Sportello Unico Eventi, ad oggi rientrante nella Direzione Generale;
- all'occupazione di suolo e sottosuolo pubblico, all'esposizione pubblicitaria e al servizio di pubbliche affissioni, sin qui afferenti alla Direzione Bilancio e Partecipate;
- al servizio delle auto pubbliche afferente la Direzione Mobilità e Trasporti e agli impianti di distribuzione carburante e deposito olii minerali rientranti nella precedente Direzione Transizione Ambientale.

Rispetto al processo autorizzatorio/concessorio correlato all'occupazione e manomissione di suolo e sottosuolo pubblico, attualmente rientrante tra le competenze della Direzione Mobilità e Trasporti, nelle more della conclusione, entro la prima metà dell'annualità 2022, di specifiche analisi ed approfondimenti in corso finalizzati ad individuare il miglior assetto organizzativo per la più efficace gestione di tale processo autorizzatorio, le relative funzioni saranno mantenute nella citata Direzione Mobilità e Trasporti;

- h) riconfigurazione complessiva e ridenominazione della Direzione Economia Urbana e Lavoro in Direzione Lavoro Giovani e Sport a seguito
 - del trasferimento alla neo-istituita Direzione Autorizzazioni e Concessioni -SUAP delle predette funzioni autorizzatorie;
 - della ricollocazione nell'ambito dell'ambito della Direzione Politiche Sociali della competenza in ordine al presidio delle attività della Fondazione Welfare Ambrosiano;
 - della riallocazione in tale Direzione delle funzioni in materia di sport, turismo e attrattività della città acquisite dalla precedente Direzione Servizi Civici Partecipazione e Sport;
 - dell'acquisizione, dalla Direzione Educazione, delle competenze in ordine all'attuazione delle politiche giovanili nonché delle funzioni afferenti la programmazione e gestione sia degli interventi di contrasto alla dispersione scolastica e del Centro di mediazione e giustizia riparativa, sia dell'offerta formativa delle Scuole Civiche Paritarie e del centro di istruzione per l'adulto e l'adolescente, con focus sull'erogazione dei servizi rivolta ad un target di utenti over 16 anni quale sfera di fruitori che rappresentano l'ambito di collegamento e connessione tra il mondo dell'infanzia ed il mondo del lavoro;
- i) istituzione, alle dirette dipendenze del Direttore Generale, della Direzione Specialistica Infrastrutture del Territorio preposta al “coordinamento e presidio delle attività tecniche afferenti le grandi opere territoriali realizzate anche in attuazione delle progettualità di piani e programmi di investimento nazionali/europei (PNRR, ...)” e alla cura e gestione delle attività ed interventi connessi alle linee metropolitane urbane;
- j) conseguente riallineamento delle funzioni afferenti la Direzione Mobilità e Trasporti ridenominata Direzione Mobilità;
- k) riconfigurazione della Direzione Urbanistica in Direzione Rigenerazione Urbana con maggiore focalizzazione sui processi afferenti lo Sportello Unico Edilizia, nella prospettiva di una complessiva reingegnerizzazione e semplificazione del processo di rilascio dei titoli edilizi anche discendenti dall'attività pianificatoria attuativa;
- l) riconfigurazione delle funzioni della Direzione Politiche Sociali ridenominata in Direzione Welfare e Salute ed acquisizione delle competenze in materia di volontariato e di presidio delle attività della Fondazione Welfare Ambrosiano;
- m) assegnazione alla Direzione Centrale Unica Appalti delle funzioni in ordine al “monitoraggio del Programma Triennale delle Opere Pubbliche, del Programma Biennale Acquisti Forniture e Servizi, anche legate al PNRR, in raccordo con la Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani e le Direzioni competenti”, alla “implementazione e gestione del “punto unico di accesso”, con funzioni di sportello, per la presentazione di proposte di PPP, sponsorizzazioni, e relativo smistamento alle Direzioni/Organismi competenti” e alla “gestione delle procedure ad evidenza pubblica propedeutiche alla realizzazione di progetti e interventi in PPP, sponsorizzazioni ...”;
- n) ridenominazione della Direzione Sistemi Informativi e Agenda Digitale in Direzione Innovazione Tecnologica e Digitale con acquisizione di tutte le funzioni correlate al CRM e al Contact Center Infoline 020202, alla progettazione e sviluppo di processi e al Sistema di Gestione della Qualità.

Successivamente, al fine di soddisfare ulteriori esigenze emerse nell'ambito delle attività istruttorie relative agli organigrammi di dettaglio delle diverse Strutture dell'Ente, la Direzione Generale, effettuata specifica analisi con il supporto della Direzione Organizzazione e Risorse Umane, ha formulato una proposta organizzativa che prevedeva:

- l'assegnazione alla Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani delle competenze relative al "Coordinamento delle attività inerenti l'implementazione dei progetti/interventi realizzabili con finanziamenti UE diretti" e alla "Ricezione quale "punto unico di accesso" delle proposte di sponsorizzazioni tecniche per la rigenerazione di aree e spazi pubblici; gestione della fase esecutiva delle predette sponsorizzazioni con il supporto e in raccordo con le Direzioni coinvolte";
- l'adeguamento delle competenze della Direzione Centrale Unica Appalti mediante le seguenti formulazioni "Monitoraggio del Programma Triennale delle Opere Pubbliche, anche legato al PNRR, e delle priorità annuali, ai fini della relativa attuazione rispetto a tutte le fasi di sviluppo procedimentale successive all'inserimento nel predetto Programma, in coordinamento con la Direzione Bilancio e Partecipate, con la Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani e con il Responsabile del Programma Triennale delle Opere Pubbliche" e "Gestione delle procedure ad evidenza pubblica propedeutiche alla realizzazione di progetti e interventi mediante PPP, sponsorizzazioni tecniche per la rigenerazione di aree e spazi pubblici, ...";
- l'esplicitazione, tra le funzioni della Direzione Educazione, della seguente competenza "Programmazione e gestione degli interventi di contrasto alla dispersione scolastica in relazione all'obbligo scolastico" e la conseguente precisazione in capo alla Direzione Lavoro, Giovani e Sport delle funzioni di "Progettazione e gestione di attività finalizzate a prevenire l'insuccesso formativo dei giovani delle scuole secondarie di secondo grado con particolare riferimento alla fascia del triennio e di attività volte a sostenere il successo formativo dei giovani e dei giovani adulti inseriti nei percorsi di istruzione dei CIPIA, degli istituti professionali e degli istituti di istruzione e formazione professionale (IeFP)";
- l'esplicitazione, nell'ambito dell'attuazione delle politiche giovanili assegnata alla Direzione Lavoro, Giovani e Sport, degli interventi di "progettazione e gestione di attività per l'affermazione dei diritti e la promozione degli interessi dei giovani, per l'inclusione giovanile, la prevenzione e il contrasto del disagio giovanile nelle diverse forme" e di "promozione della conoscenza, della comprensione e dell'integrazione culturale tra i giovani di Paesi diversi";
- la riconduzione unitaria alla Direzione Lavoro, Giovani e Sport della competenza in ordine alla "Gestione dei rapporti con Regione, Università, Centri di Ricerca nazionali e internazionali, Laboratori ed Enti diversi per iniziative congiunte, anche con riferimento all'innovazione", sin qui alla stessa assegnata solo con riguardo all'ambito dell'innovazione;
- l'assegnazione alla Direzione Organizzazione e Risorse Umane della funzione sulla "Progettazione e gestione del processo di sviluppo e supervisione di sistemi di qualità, anche attraverso la definizione di metodologie, l'adozione di indicatori e di standard qualitativi", precedentemente rientrante nell'ambito della Direzione Innovazione Tecnologica e Digitale con correlato adeguamento della funzione ivi rimanente mediante la seguente formulazione "Analisi e reingegnerizzazione dei processi in un'ottica di razionalizzazione, semplificazione, efficientamento, digitalizzazione, in cooperazione con gli owner di processo e le Direzioni coinvolte; analisi e valutazione di ambiti/azioni di miglioramento per l'ottimizzazione dei processi".

La modifica e l'integrazione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Milano, con riguardo al riallineamento della declaratoria delle competenze assegnate alle Direzioni come descritte nella Tabella 2 del Regolamento ed alla rettifica degli errori materiali rilevati nel testo regolamentare, è stata approvata dalla **Giunta Comunale con propria deliberazione n. 279 del 10 marzo 2022**.

Successivamente, con **deliberazione n. 1470 del 14 ottobre 2022**, la Giunta Comunale, al fine di ricondurre nell'ambito della struttura direzionale apicale preposta alla gestione e al presidio delle attività e degli interventi tecnici sui diversi immobili dell'Ente, anche le funzioni afferenti l'ambito dell'edilizia scolastica, nella prospettiva di un coordinamento e presidio unitario ed omogeneo dei processi correlati agli interventi tecnico-manutentivi, di riqualificazione e nuova costruzione degli immobili di diversa natura afferenti il patrimonio comunale non abitativo, ha disposto l'aggiornamento delle macro-competenze assegnate alle Direzioni apicali coinvolte, prevedendo nello specifico:

- l'assegnazione alla Direzione Tecnica e Arredo Urbano delle funzioni relative alla "*Programmazione, progettazione e realizzazione di nuovi edifici scolastici e di interventi di manutenzione straordinaria su edifici di edilizia scolastica, in coerenza con gli indirizzi dei Consigli dei Municipi*" e alla "*Cura, gestione e presidio dei rapporti con il Gestore dei servizi di facility management afferenti il patrimonio di edilizia scolastica del Comune di Milano*" sin qui attribuite alla Direzione Educazione;
- il conseguente riallineamento delle macro-competenze della Direzione Tecnica e Arredo Urbano con riguardo alle attività tecnico-amministrative afferenti gli interventi sugli edifici scolastici

Nell'allegato 2) è riportato il dettaglio degli interventi di revisione organizzativa attuati sulle Direzioni dell'Ente nel corso dell'anno solare, a seguito dei quali la struttura organizzativa dell'Ente, alla data del 31 dicembre 2022, si configura come segue:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI MILANO	Q.tà
DIREZIONE GENERALE	1
SEGRETERIA GENERALE	1
DIREZIONI (<i>compreso Area Servizio di Presidenza C.C. e Gabinetto del Sindaco</i>)	19
DIREZIONI SPECIALISTICHE	6
AREE	86
DIREZIONI DI PROGETTO	4
TOTALE COMPLESSIVO	117

1.1 Sistemi di gestione delle Posizioni

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

A seguito dell'insediamento della nuova Amministrazione, in data 6 ottobre 2021, a valle del lavoro istruttorio / di analisi puntuale, curato dalla Direzione Organizzazione e Risorse Umane in coordinamento con la Direzione Generale e con i diversi Direttori apicali, rispetto alla definizione dell'assetto organizzativo di dettaglio di ciascuna struttura direzionale dell'Ente, anche con riguardo all'assetto delle posizioni di responsabilità del *middle management* di ciascuna Direzione, **il Direttore Generale con Determinazione n. 3719 del 11 maggio 2022 e successive integrazioni**, ha approvato il Sistema delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità del Comune di Milano con decorrenza dal 16 giugno 2022:

- stabilendo, in coerenza con le previsioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, la durata di un anno - decorrente dalla data di conferimento - per gli incarichi afferenti le posizioni di responsabilità in tale sede istituite;
- demandando ai Direttori competenti lo svolgimento delle attività finalizzate all'attribuzione degli incarichi per la copertura delle posizioni individuate, ai sensi delle previsioni dell'Appendice n. 7 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Milano.

Nelle more del completamento di tutto il complessivo processo di riorganizzazione, al fine di assicurare la stabilità dell'assetto del *middle management* dell'Ente, con **Determinazioni del Direttore Generale n. 8137 del 1° ottobre 2021, n. 493 del 31 gennaio 2022 e n. 3719 del 11 maggio 2022** è stata disposta la proroga sino al 15 giugno 2022 del Sistema delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità del Comune di Milano approvato con determinazione del Direttore Generale n. 5558 del 6 novembre 2019, e successivamente integrato e aggiornato con successive determinazioni, e dei correlati incarichi di responsabilità.

Con successiva **Determinazione del Direttore Generale n. 5479 del 7 luglio 2022** è stato disposto, contestualmente all'aggiornamento degli organigrammi della Direzione Mobilità e di alcune Aree della medesima, nonché della Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani, anche l'aggiornamento in coerenza del Sistema delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità dell'Ente, approvato con i propri richiamati provvedimenti n.3719 dell'11 maggio 2022 e n. 4003 del 19 maggio 2022.

In attuazione alla revisione disposta con deliberazione di Giunta Comunale n. 1470 del 14 ottobre 2022, nonché al fine di dar corso a riallineamenti ed integrazioni connessi ad esigenze di ottimizzazione, efficientamento e razionalizzazione delle competenze assegnate ad alcune Direzioni apicali dell'Ente, il Direttore Generale, con propria determinazione n. 8701 del 17 ottobre 2022, ha approvato l'aggiornamento degli organigrammi della Direzione Educazione, della Direzione Tecnica e Arredo Urbano e della Direzione Lavoro, Giovani e Sport. Con specifici provvedimenti dirigenziali n. 9371 e n. 9378 del 2 novembre 2022, assunti dai Direttori apicali competenti, di concerto con il Direttore Generale, sono stati di conseguenza aggiornati gli organigrammi di dettaglio delle Aree delle citate Direzioni impattate dalle revisioni disposte con la richiamata determinazione n. 8701 del 17 ottobre 2022;

Conseguentemente alle revisioni sopra descritte, il Direttore Generale, con **determinazione n. 9698 del 9 novembre 2022**, ha proceduto all'aggiornamento ed integrazione in coerenza del Sistema delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità del Comune di Milano.

In esito al citato percorso, il vigente Sistema delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità del Comune di Milano si compone di **n. 662** posizioni di responsabilità di cui **n. 93** Alte Professionalità e **n. 569** Posizioni Organizzative.

Nell'*allegato n. 3* è riportata la suddivisione delle Posizioni Organizzative / Alta Professionalità per Direzione / Struttura apicale.

Posizioni Dirigenziali

Il nuovo assetto organizzativo e gestionale dell'Ente, subentrato integralmente a quello vigente sino al 5 febbraio 2022 in attuazione alla deliberazione di Giunta Comunale n. 1647 del 23 dicembre 2021, ha comportato anche una totale e generale sostituzione dell'assetto delle posizioni di responsabilità dirigenziale istituite ed individuate nell'ambito della configurazione organizzativo-gestionale dell'Ente.

Con successiva deliberazione n. 279 del 10 marzo 2022, la Giunta Comunale ha approvato un'ulteriore modifica ed integrazione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, con riguardo al riallineamento della declaratoria delle competenze assegnate ad alcune Direzioni dell'Ente, cui è stata data attuazione con determinazioni del Direttore Generale n. 2518 del 31 marzo 2022, n. 2717 del 6 aprile 2022 e n. 3276 del 27 aprile 2022.

Con determinazione del Direttore Generale n. 5479 del 7 luglio 2022 sono stati ulteriormente aggiornati gli organigrammi della Direzione Mobilità e, nell'ambito di questa dell'Area Trasporto Pubblico, Sharing e Sosta e dell'Area Tecnica Infrastrutture per la Mobilità, nonché della Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani.

A valle della completa messa a regime della revisione ordinamentale sopra illustrata e in attuazione di quanto previsto dall'art. 41 comma 2 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e dalla vigente Metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali nell'ambito della Struttura organizzativa del Comune di Milano, la Direzione Generale, in coordinamento con la Direzione Organizzazione e Risorse Umane, ha svolto le attività propedeutiche alla valutazione, classificazione e pesatura delle posizioni dirigenziali dell'Ente, attraverso:

- la rilevazione, la raccolta e l'analisi dei dati relativi alle posizioni dirigenziali afferenti la macrostruttura comunale come approvata con le citate deliberazioni n. 1647 del 23 dicembre 2021 e n. 279 del 10 marzo 2022 e con i conseguenti provvedimenti dirigenziali attuativi;
- la quotazione degli elementi raccolti e la conseguente attribuzione di un punteggio a ciascun fattore di valutazione stabilito;
- la riconduzione del risultato ottenuto per ciascuna posizione all'interno del sistema di fasce contrattualmente definite, corrispondenti ad altrettanti livelli economici.

A conclusione del processo di analisi e valutazione effettuato, il Direttore Generale, con propria **determinazione n. 6414 del 4 agosto 2022**, ha approvato la classificazione e pesatura delle Posizioni Dirigenziali dell'Ente coerentemente col nuovo assetto-macrostrutturale, mentre sono in corso le attività propedeutiche finalizzate all'aggiornamento del sistema in attuazione alle Determinazioni del Direttore Generale n. 7716 del 23/09/2022, Determinazione del Direttore Generale n. 8701 del 17/10/2022 e Determinazione del Direttore della Direzione Tecnica e Arredo Urbano n. 9371 del 02/11/2022.

Pertanto, considerate anche le sopra citate revisioni organizzative, il Sistema delle Posizioni Dirigenziali dell'Ente, al 31/12/2022, risulta composto da un totale di **n. 157** posizioni (esclusi Direttore Generale e Segretario Generale) di cui **n. 129** in dotazione organica e **n. 28** extra dotazione organica.

2. I VINCOLI NORMATIVI E DI SPESA IN MATERIA DI PERSONALE

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) all'articolo 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, come di seguito meglio specificato:

- L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore..”*.
- Il Decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministro dell'Interno ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.
- In data 8 giugno 2020 è stata emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale che ha fornito puntuali indicazioni applicative relative al citato Decreto attuativo.

I residenti del Comune di Milano sono 1.387.524, pertanto la nostra Amministrazione si colloca nella fascia demografica tra 250.000 e 1.499.999 abitanti, per i quali è previsto un valore soglia pari al 28,80% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti.

Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è inferiore al valore soglia, così come di seguito rappresentato:

Entrate Correnti

	Rendiconto 2019	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021
titolo 1	1.434.400.074,17	1.340.114.372,19	1.375.575.354,52
titolo 2	429.369.689,54	984.131.701,23	995.530.992,46
titolo 3	.437.116.530,77	883.340.464,52	973.648.422,05
Totale	3.300.886.294,48	3.207.586.537,94	3.344.754.769,03

MEDIA ENTRATE 2019-2021	3.284.409.200,48
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' - assestato 2021	-271.500.000,00
VALORE ENTRATE DI RIFERIMENTO	3.012.909.200,48

SPESA DI PERSONALE		Rendiconto 2021
Redditi da lavoro dipendente	U 1.01.00.00.000	580.139.636,25
Collaborazioni coordinate e a progetto	U 1.03.02.12.003	0,00
TOTALE		580.139.636,25

INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI NETTE ANNO 2021		VALORE SOGLIA
TOTALE	19,26%	28,80%

La manovra occupazionale per il triennio 2022-2024 è orientata alle direttrici di seguito indicate:

- garantire, in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale, il rafforzamento degli standard di sicurezza con lo sviluppo del piano programmatico di assunzioni di personale nei profili di Polizia Locale;
- garantire la capacità di risposta ai nuovi bisogni nell'ambito dei Servizi al cittadino, delle Politiche Sociali, delle politiche educative, formative, dei servizi culturali e degli altri servizi contemplati nell'allegato piano;
- destinare una quota di risorse alle assunzioni nei profili tecnici per sostenere i progetti strategici dell'Amministrazione ed il nuovo piano delle opere pubbliche, anche collegati al PNRR;
- valorizzare l'esperienza professionale del personale a tempo determinato che ha maturato e maturerà i requisiti per l'accesso alle stabilizzazioni entro la fine del corrente anno;
- attivare le procedure straordinarie di mobilità per il personale in comando di cui all'art. 6 Decreto-Legge 30 aprile 2022 n. 36;
- garantire la tendenziale continuità dei servizi in caso di sviluppo professionale del personale assegnato.

3. PERSONALE NELL'ANNO 2022

Nel corso dell'anno 2022 è stato prodotto un importante sforzo finalizzato al completamento dei Piani Occupazionali riferiti agli anni 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022. Nello specifico, lo Stato di Attuazione dei Piani Occupazionali riferiti alle annualità 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022 può essere così sintetizzato:

	PO 2018			
	PIANIFICATO	ASSESTATO	ASSUNTI	IN CORSO
D	135	134	131	1
C	178	181	166	15
B3	58	62	61	-
B1	20	22	22	-
TOT	391	399	383	16

	PO 2019			
	PIANIFICATO	ASSESTATO	ASSUNTI	IN CORSO
D	263	226	202	24
C	421	488	488	-
B3	270	331	301	30
B1	40	41	40	1
TOT	994	1086	1031	55

	PO 2020			
	PIANIFICATO	ASSESTATO	ASSUNTI	IN CORSO
D	103	-	95	8
C	268	-	229	39
B3	107	-	99	8
B1	32	-	29	3
TOT	510	-	452	58

	PO 2021			
	PIANIFICATO	ASSESTATO	ASSUNTI	IN CORSO
D	147	166	154	12
C	277	328	316	12
B3	123	140	135	5
B1	35	38	11	27
TOT	582	672	616	56

	PO 2022			
	PIANIFICATO	ASSESTATO	ASSUNTI	IN CORSO
D	125	163	92	71
C	360	462	297	165
B3	144	176	84	92
B1	30	33	21	12
TOT	659	834	494	340

Questa azione ha condotto ad una acquisizione a vario titolo ad oggi pari complessivamente a 3.616 unità.

Relativamente al Piano Straordinario del personale Educativo sono state assunte le seguenti unità:

Procedura	Assunti 2016	Assunti 2017	Assunti 2018	Assunti 2019
C Istruttore dei Servizi Educativi	92	194	307	96

Relativamente al Fabbisogno di personale dell'Area Dirigenziale, si riporta lo Stato di Attuazione dei Piani Occupazionali 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022 ancora da realizzare:

P.O. 2018		
Categoria	Programmato	Realizzato
Varie	3	2
Mobilità	3	3
TOTALE	6	5

P.O. 2019		
Categoria	Programmato	Realizzato
Amministrativo	3	3
Tecnici	3	3
Polizia Locale	1	1
Corso-concorso	5	5
TOTALE	12	12

P.O. 2020		
Categoria	Programmato	Realizzato
Amministrativo	3	3
Mobilità	2	1
Corso-concorso	1	0
TOTALE	6	4

P.O. 2021		
Categoria	Programmato	Realizzato
Varie	12	10

P.O. 2022		
Categoria	Programmato	Realizzato
Varie	4	-

Di seguito si riporta il totale complessivo delle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate nel periodo 2018 - 2022 su tutti i piani occupazionali 2018-2022, suddivise per categoria e anno di assunzione:

CAT.	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALE
DIR	3	3	4	6	2	20
D	222	95	115	164	157	753
C	445	393	364	322	371	1895
B3	121	199	63	233	103	719
B1	23	3	21	45	20	112
TOT.	814	693	567	770	653	3497
MOB. EST.	34	25	5	22	14	100
L. 68	10	6	9	6	1	32
TOTALE	858	724	581	798	668	3629

4. SITUAZIONE DEL PERSONALE

La dotazione organica di fatto del Comune di Milano al 31 dicembre 2022 è pari a: n. **13.894** (FTE) dipendenti, di cui n. 140 Dirigenti e n. 641 dipendenti di cat. D con incarico di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità (di cui 2 dipendenti di altri Enti Comandati al Comune di Milano) (*) e compresi 17 unità con contratto diverso dal CCNL Enti Locali (Medici/Psicologi).

Nell'ambito del complessivo organico del Comune di Milano il rapporto tra Dirigenti, Posizioni Organizzative/Alte Professionalità e Dipendenti è il seguente:

- ◆ rapporto Dirigenti / Personale: 99,24 dipendenti per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Dirigenti / Posizioni Organizzative/Alte Professionalità: 4,58 P.O./A.P. per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Posizioni Organizzative/Alte Professionalità / Personale: 21,68 dipendenti per ogni P.O./A.P.

L'andamento del personale nel corso dell'ultimo quadriennio ha avuto una costante e progressiva diminuzione. Tale andamento complessivo, tenendo in considerazione il personale a tempo indeterminato, il personale a tempo determinato nonché quello assunto con contratti diversi da quello Enti Locali (medici/psicologi) si spiega con la lettura comparata dei dati relativi alle cessazioni che, nonostante siano aumentate nell'ultimo biennio, soprattutto per la possibilità di essere collocati a riposo con "Quota 100", sono state compensate dalle assunzioni consentite dalle Leggi Finanziarie oltre che al piano di assunzioni obbligatorie per il personale disabile.

(*) *il personale a tempo determinato è indicato secondo le modalità delle presenze annue full-time equivalent.*

La dotazione organica complessiva del Comune di Milano alla data del 31.12.2022 è così costituita:

CATEGORIE	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA		
	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato – FTE annuo	TOTALE
	(a)	(b)	(a) + (b)
Dirigenti	111	29	140
Cat. D	2.196	97	2.293
Cat. C	7.991	441	8.432
Cat. B3	1.679	36	1.715
Cat. B1	1.171	2	1.173
Cat. A	124		124
TOTALE	13.272	605	13.877

Il personale a tempo determinato – compreso il personale appartenente all’area della Dirigenza – è indicato secondo la media delle presenze annue full-time equivalent (vale a dire che l’eventuale presenza di 300 persone per 6 mesi è indicata con n. 150 unità/anno full time equivalent). In questo modo il valore assoluto di persone presenti, in alcuni periodi dell’anno, può anche essere stato superiore al dato indicato.

Al totale dei “presenti in servizio” al 31.12.2022, sopra indicato, sono da aggiungere n. 17 persone con contratti di lavoro diversi dal CCNL Enti Locali (medici e psicologi) per un totale complessivo n. 13.894.

Nell’ambito della dotazione organica complessiva n. 819 dipendenti (circa il 6% della dotazione complessiva) hanno instaurato un rapporto di lavoro a tempo parziale con l’Amministrazione.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE

CAT.	Percentuale di PART-TIME (al 31/12/2022)					TOTALE
	30,55%	50%	61,11%	69,44%	83,33%	
D	3	22	11	33	66	135
C	5	75	34	76	213	403
B3	2	21	10	45	115	193
B1	1	7	7	13	40	68
A		3	2	5	10	20
TOTALE	11	128	64	172	444	819

Percentuale personale Part-Time sulla dotazione complessiva	6%
-------------------------------------------------------------	----

Al 31 dicembre 2022 si sono, inoltre, registrate n. 951 cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Milano.

Negli allegati n. 4 e n. 5 sono presentati:

- ◆ l’andamento dell’ultimo quinquennio relativo alla dotazione organica, complessiva e suddivisa per categoria contrattuale, e alle cessazioni;
- ◆ dati informativi relativi al personale in servizio al 31/12/2022.

5. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

PREMESSA

Coerentemente con i fabbisogni rilevati e in linea con la necessità di sviluppo del patrimonio di conoscenze dell’Ente, nonché di processi di innovazione di prodotto e di processo finalizzati all’accrescimento qualitativo dei servizi e delle prestazioni erogate, si riportano gli interventi formativi realizzati nel corso dell’anno 2022.

FORMAZIONE SOSTEGNO AL RUOLO E CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI

On boarding, organizzazione, cultura, ruolo

In armonia con quanto previsto nel Piano di Formazione, per quanto attiene l’inserimento delle nuove risorse del Comune di Milano si è sviluppato un programma interamente rivolto ai neoassunti allo scopo di favorirne una serena integrazione all’interno dell’organizzazione dell’ente e di far comprendere le peculiarità del ruolo in termini di diritti e doveri.

Il percorso formativo esplora una serie di focus di particolare rilievo che permettono al nuovo dipendente di connettersi con la vita del territorio, lo spirito di servizio nei confronti dei cittadini, l’orgoglio di essere parte

integrante di una Amministrazione Pubblica moderna e innovativa, attenta alle aspettative e alle esigenze dei cittadini e rispettosa di elevati standard di efficienza.

La prima edizione di quest'anno, avviata in febbraio 2022, ha coinvolto un totale di 130 partecipanti, divisi in due gruppi di cui uno composto esclusivamente da personale di categoria C o superiore, di profilo amministrativo (44 unità).

In particolare, entrambi i gruppi hanno condiviso la formazione relativa ad un nucleo di argomenti fondamentali quali la disciplina della Privacy, diritti e doveri, etica e codice di comportamento, gli assetti organizzativi, valutazione delle Performance e Piano degli Obiettivi, il Lavoro Agile, il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, le funzioni e processi tipici del Comune di Milano ed il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Sono stati previsti per il secondo gruppo, in ragione della specifica professionalità richiesta, approfondimenti e ulteriori argomenti quali gli accordi di Collaborazione tra Istituzioni, Convenzioni e Sponsorizzazioni, il Ciclo della Programmazione Finanziaria ed il Codice dei Contratti Pubblici.

Il 29 marzo 2022 si è dato inizio ad un nuovo ciclo di formazione per i neoassunti introdotto dal Direttore Generale, dal Direttore della Direzione Organizzazione e Risorse Umane e dal Direttore dell'Area Organizzazione e Sviluppo Professionale, con 109 unità coinvolte. Anche in questo caso i partecipanti sono stati suddivisi in due gruppi in base alla categoria di appartenenza ed al livello di approfondimento degli argomenti richiesti (rispettivamente 76 e 33 dipendenti).

Follow up neo assunti

In continuità con le attività svolte nell'anno 2021 ed in conformità con le linee di engagement delle risorse umane del Comune di Milano, tra il 17 febbraio ed il 24 marzo del corrente anno si sono realizzate sei nuove edizioni del corso "Follow up neoassunti".

Il corso si pone l'obiettivo di permettere un diretto confronto delle esperienze vissute dai partecipanti nei primi mesi di servizio, così da istituire spazi di pensiero condivisi, mettendo in luce la necessità di garantire una ampia integrazione tra persona e contesto di lavoro, nella più ampia consapevolezza delle specificità dei ruoli professionali e delle necessità organizzative dell'ente. Anche questo percorso formativo si è svolto in modalità streaming e ha coinvolto 143 dipendenti.

Stante la conclusione del contratto relativo al servizio di cui sopra, si è proceduto con l'attivazione di una nuova acquisizione.

In particolare, il predetto servizio di formazione è rivolto a neoassunti che già nei primi mesi dal loro inserimento in organico hanno partecipato ad una sessione formativa di on boarding dedicata al trasferimento delle informazioni di carattere trasversale allo svolgimento di qualunque ruolo all'interno dell'Amministrazione (attinenti all'Area Organizzazione e rapporto di lavoro, all'Area Social e Comunicazione, all'Area Trasparenza Privacy e Anticorruzione e all'Area Diritto Amministrativo e Risorse Finanziarie).

Dopo una prima naturale fase di adattamento al nuovo contesto, coerentemente con le policy di engagement ed empowerment, è auspicabile che i neoassunti sviluppino e consolidino senso di appartenenza ed integrazione positiva con l'organizzazione. La finalità dell'intervento è, quindi, sostenere ed accompagnare i dipendenti a diventare operativamente efficaci rispetto al ruolo ricoperto; essere in grado di perseguire il proprio sviluppo personale e organizzativo; sviluppare il senso di appartenenza verso la nuova "Comunità" (intesa come team e/o Area di riferimento e Amministrazione Pubblica in generale); attuare azioni di inclusione e valorizzazione della soggettività di ciascuno all'interno del contesto lavorativo.

Coerentemente con gli obiettivi di cui sopra, si sono realizzate tra ottobre e dicembre 2022 sette sessioni del corso "Il tuo bilancio e rilancio", cui hanno partecipato 126 dipendenti e cinque sessioni del corso "Integrarsi per impattare nel ruolo" dedicate unicamente al personale appartenente alle categorie C e D amministrative, al fine di porre un focus maggiore sulla collaborazione inter-funzionale ed il proprio network professionale che ha visto la partecipazione di 63 unità.

Formazione delle Soft Skill per i Dipendenti in Smart Working

Alla luce delle innovazioni della disciplina normativa in materia di Lavoro Agile, con particolare riferimento all'introduzione del "Piano organizzativo del Lavoro Agile" - POLA - sono stati definiti programmi di formazione ad hoc che rappresentano lo strumento per approcciare tematiche trasversali, quali quelle connesse a modelli di leadership e gestione delle attività, finalizzati a facilitare e sostenere comportamenti individuali e organizzativi connotati da stima di sé, autoefficacia e autodeterminazione, integrazione e sostegno del senso di appartenenza.

In continuità con l'anno 2021 si è realizzata, tra il 25 gennaio ed il 3 febbraio 2022, una sessione di recupero dedicata alle Posizioni Organizzative e di Alta Professionalità che non hanno potuto partecipare alle precedenti. Tale sesto ciclo del programma formativo ha visto la partecipazione attiva di 21 unità.

Complessivamente, il percorso formativo svolto tra l'anno 2021 e 2022, tenuto conto di tutte le sue edizioni, ha contato la presenza di 184 dipendenti.

Smart Working o Lavoro Agile

In linea con il "Piano organizzativo del Lavoro Agile" - POLA, il 26 gennaio 2022 si è avviato, con una edizione pilota diretta a 100 partecipanti, un percorso volto a introdurre le modalità di lavoro agile, ormai a tutti gli effetti rappresentativa del New Normal in tema di gestione dell'attività lavorativa.

Fruito in modalità asincrona attraverso la piattaforma Moodle, la formazione è in chiave interattiva e pragmatica ed è composta di quattro moduli che forniscono utili consigli per migliorare l'efficacia della giornata lavorativa in smart working, diffondono abitudini positive e aiutano a sviluppare una nuova *forma mentis* che permetta anche di gestire meglio il tempo e le relazioni con i colleghi.

I primi tre gruppi di dipendenti sono stati invitati a frequentare il corso tra gennaio e febbraio.

Nei mesi di aprile e di settembre si è esteso ulteriormente l'invito ad altri dipendenti che abbiano sottoscritto un accordo di lavoro agile.

Ad oggi il corso conta 5.566 iscrizioni.

Corsi realizzati in collaborazione con AnciLab per il personale della Direzione Politiche Sociali

- Il Project management: strumento per una gestione efficace degli interventi progettuali in ambito sociale

In collaborazione con l'Associazione Nazionale Comuni Italiani (Anci), nei mesi di febbraio e marzo è stato realizzato un percorso formativo dedicato al personale della Direzione Welfare e Salute, diviso in quattro moduli. Il corso ha fornito un primo approccio al PROJECT CICLE MANAGEMENT illustrando le modalità di lavoro, le principali fasi operative, i vantaggi applicativi e l'analisi dei case history, incentrata sulla conoscenza degli strumenti utili all'analisi dei problemi, alla definizione degli obiettivi e delle strategie progettuali. Ha inoltre presentato il quadro logico in termini di definizione delle attività, risultati attesi, indicatori, secondo il nuovo modello "Europeaid", enfatizzando, in particolare, la dimensione della valutazione. In quest'ottica è stato introdotto il modello della teoria del cambiamento. L'ultima parte del corso ha introdotto metodologie attive per la creazione delle tabelle di attività e delle schede di spesa, dando rilievo all'organizzazione dei tempi, alla definizione dei budget e al loro monitoraggio. Il corso si è sviluppato in quattro webinar e ha coinvolto complessivamente 29 dipendenti.

- Team Coaching per Coordinatori e Responsabili dei CDD

La proposta formativa per l'anno 2022 con destinatari responsabili ed operatori dei Centri Diurni per Disabili viene costruita a fronte delle esigenze rilevate dal percorso formativo precedente, svolto tra giugno e dicembre 2021 con gli educatori dei CDD, e dagli incontri di condivisione con i ruoli preposti del Comune di Milano.

L'obiettivo è quello di offrire supporto all'intera squadra nella gestione delle criticità evidenziate, condizione necessaria per sviluppare un modello gestionale di servizio che sviluppi modalità di contribuzione di ciascun ruolo utili al perseguimento di obiettivi comuni.

Il percorso, avviatosi in data 30 marzo, ha previsto la realizzazione di una edizione destinata specificatamente ai coordinatori e responsabili dei centri diurni conclusasi il 17 maggio, modulata su 5 incontri formativi che si sono tenuti in modalità sincrona. Ha contato la presenza di 15 dipendenti.

Tra i mesi di maggio e ottobre si sono svolte ulteriori tre edizioni destinate agli operatori, schedate ciascuna in 6 webinar e che hanno visto la partecipazione effettiva rispettivamente di 33, 19 e 27 dipendenti.

- Team Coaching: strumenti per essere un gruppo di lavoro efficace

Nell'ambito del progetto POR FSE (Programma Operativo Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo) - Rafforzamento delle competenze per efficientare le attività di reclutamento e potenziare la qualità dei servizi del sociale nei Comuni, la Direzione Welfare e Salute, in collaborazione con ANCI Lab, ha aderito al programma di formazione sul tema del Team Coaching: strumenti per essere un gruppo di lavoro efficace.

Finalità del programma formativo è fornire un metodo ed un approccio mentale funzionale alla collaborazione e all'allineamento tra persone e Team.

Gli argomenti trattati spaziano dall'area dei diritti, alla territorialità, alla domiciliarità, cultura della salute sino a toccare temi di carattere trasversale comuni alle specificità di tutta la Direzione.

Tra il 25 febbraio ed il 13 dicembre 2022 si è realizzato questo percorso formativo, composto da ventotto edizioni da sei webinar ciascuno.

Sono state coinvolte complessivamente 538 unità appartenenti alla Direzione Welfare e Salute.

- **Corso “Cohesion Fundraising e Community Holder Engagement per gli Enti Locali”**

All'interno del progetto FSE Welfare, in collaborazione con l'ente AnciLab si è sviluppato un corso con oggetto il tema del fundraising.

L'incontro si è realizzato in collegamento telematico sviluppatosi in quattro giornate formative tenutesi tra giugno e luglio e composto di 4 moduli, ciascuno della durata di 3 ore.

Ha visto la partecipazione di 4 unità appartenenti alla Direzione Welfare e Salute.

Corsi realizzati in collaborazione con AnciLab per il personale della Direzione Lavoro Giovani e Sport

- **Team Coaching: strumenti per essere un Gruppo di Lavoro efficace**

Anche l'Area Lavoro e Formazione, in collaborazione con ANCI Lab, ha aderito al programma sul tema del Team Coaching: strumenti per essere un Gruppo di Lavoro efficace. Il corso è destinato ai dipendenti individuati dalle Direzioni.

Finalità precipua degli incontri formativi è fornire un metodo ed un approccio mentale funzionale alla collaborazione e all'allineamento tra persone e Team che afferiscono alla medesima Area; ha avuto la durata complessiva di 18 ore, articolate in 6 webinar realizzati a partire dall'11 maggio e fino al 27 settembre 2022. Gli incontri sono stati realizzati tramite piattaforma online GoToMeeting e hanno computato la partecipazione di 14 dipendenti.

Corsi realizzati in collaborazione con AnciLab per il personale della Direzione Educazione

- **Strategie Interculturali nei Servizi Educativi**

Si è dato inizio il 15 marzo 2022 a una serie di incontri formativi destinati a educatori, pedagogisti e altro personale dei diversi servizi educativi del Comune di Milano, per un totale di n. 60 partecipanti, suddivisi in due gruppi. Gli obiettivi massimali del percorso sono rivolti all'implementazione delle competenze utili a progettare strategie e didattiche interculturali, nonché delle competenze relazionali e comunicative volte a valorizzare il pluralismo culturale. Il corso ha previsto la partecipazione a sei webinar per sessione e ha contato la presenza di 44 partecipanti effettivi.

Si è dato avvio ad una ulteriore edizione nel mese di ottobre che si concluderà nell'anno venturo.

- **Sguardi interculturali sulla letteratura per l'infanzia**

La proposta formativa avviata 31 marzo 2022 propone uno sguardo interculturale sulla letteratura per l'infanzia, muovendo dalla consapevolezza dell'importanza della lettura, fondamentale per il benessere e la crescita emotiva e cognitiva dei bambini. In particolare, si esplorerà una selezione di albi illustrati pensati per la fascia 0-6 anni, riletti in chiave interculturale, con particolare attenzione a proposte volte alla valorizzazione del plurilinguismo dei bambini e delle loro famiglie. È stata, inoltre, offerta la possibilità di realizzare un project work, a cura delle partecipanti, che prevede l'ideazione e/o la realizzazione di un percorso narrativo-interculturale a partire dai temi condivisi nei primi due incontri.

Sono state programmate quattro edizioni cui hanno partecipato rispettivamente 5, 22, 13 e 14 unità del personale appartenente alla Direzione Educazione, composte da tre incontri di tre ore e che si focalizzeranno soprattutto sull'importanza di riconoscere, valorizzare e mantenere le lingue d'origine, piste di lettura, condivisione dei project work elaborati dalle educatrici, indicazioni operative e buone pratiche di narrazione tra scuola e famiglie.

- **Privacy**

Nei mesi di aprile e settembre si sono realizzate nove edizioni del corso “Privacy” dedicato al Personale delle Segreterie Didattiche (circa 30 partecipanti a sessione). Le sessioni hanno contato complessivamente la partecipazione di 148 dipendenti.

Il percorso formativo in collaborazione con ANCILab si sviluppa grazie all'adesione al progetto finanziato dal Fondo Sociale Europeo sul tema del rafforzamento delle competenze per potenziare la qualità dei servizi nei Comuni.

Obiettivo primario del corso è approfondire la normativa vigente, con particolare riferimento alla sua applicazione pratica ai processi di lavoro che quotidianamente vengono gestiti nelle Segreterie Didattiche dell'Ente.

- **Raccontare l'Educazione**

Nell'ambito del medesimo progetto finanziato dal Fondo Sociale Europeo, la Direzione Educazione, in collaborazione con ANCILab ha aderito al programma di formazione dal titolo "RACCONTARE L'EDUCAZIONE. Il digitale per costruire percorsi narrativi, didattici e documentativi".

Il corso è rivolto alle Educatrici e agli Educatori dei servizi educativi e ha la durata complessiva di 18 ore, articolato in 6 webinar ciascuno.

Sono state svolte nove edizioni tra i mesi di maggio e ottobre 2022 con una frequenza di totali 131 partecipanti.

Il programma si è posto quale obiettivo principale il permettere alle Educatrici agli Educatori di valorizzare le potenzialità degli strumenti digitali, al fine di sviluppare competenze metodologiche e operative nella costruzione di percorsi narrativi, didattici e documentativi che favoriscano il lavoro pedagogico in equipe, con i bambini, per le famiglie e le istituzioni.

- **Una Mela al Giorno**

A partire da aprile e fino al mese di giugno 2022 si è realizzata una edizione del corso "Una Mela al Giorno" rivolto alle Educatrici e agli Educatori dei servizi educativi anch'essi sviluppatasi grazie all'adesione al progetto finanziato dal Fondo Sociale Europeo sul tema del rafforzamento delle competenze per potenziare la qualità dei servizi nei Comuni, in collaborazione con ANCILab.

Il percorso formativo si articola in 8 incontri della durata complessiva di 24 ore, con approfondimenti teorici e laboratori pratici, che si sono svolti in modalità sincrona online oltre che in presenza.

Finalità principale del programma è l'incremento delle conoscenze sui temi dell'educazione alimentare e della sostenibilità legata al cibo, offrendo allo scopo strumenti e strategie che siano di supporto a percorsi di educazione alimentare attivabili all'interno dei diversi contesti educativi.

Il corso ha contato la partecipazione di 7 unità.

- **Educazione e stereotipi di genere**

Nell'ambito del progetto FAMI "Conoscere" - Formazione in materia di discriminazione e parità di genere, la Direzione Educazione in collaborazione con ANCI Lab ha aderito al programma di formazione dal titolo "Educazione e stereotipi di genere". Rientrano tra le finalità del programma l'esplorare i processi di costruzione delle identità di genere, offrendo spunti operativi utili per valorizzare il ruolo attivo dell'educatrice e degli educatori nella costruzione e trasmissione di stereotipi, in un'ottica di continuità tra Nido e Scuola dell'infanzia.

Il corso ha avuto la durata complessiva di 18 ore, articolata in 6 webinar, ciascuno con durata specifica.

Sono state realizzate tre edizioni tra il mese di maggio e settembre 2022 contando la partecipazione rispettivamente di 22, 20 e 20 dipendenti.

Ciclo di Workshop tematici "Il processo di costruzione partecipata"

A seguito dell'avvio alla fase partecipata del Piano Welfare del Comune di Milano, l'Assessorato e la Direzione Welfare e Salute hanno organizzato un ciclo di Workshop sui principali filoni tematici del Piano, che coinvolgeranno le diverse articolazioni del Comune, le altre istituzioni territoriali e le realtà del terzo settore che concorrono a realizzare le politiche sociali sul territorio. L'obiettivo è condividere problematiche e ipotesi di sviluppo, in un'ottica fortemente integrata e interdisciplinare, per riuscire a rispondere in modo sempre più efficace a vecchi e nuovi bisogni dei cittadini e delle cittadine di Milano.

I workshop, con destinatari i dipendenti della Direzione Welfare e Salute, sono stati avviati a partire dal 24 febbraio per concludersi il 1° aprile 2022; ognuno di essi era composto da due webinar della durata di 3 ore.

Il dipendente ha potuto scegliere, iscrivendosi, a quali incontri partecipare, con l'unica condizione del numero limitato di posti. Di seguito l'elenco dei Workshop offerti:

- ✓ Vulnerabilità e Povertà
- ✓ Welfare Territoriale
- ✓ L'integrazione socio-sanitaria
- ✓ Welfare abitativo
- ✓ Digitalizzazione
- ✓ Crescere bene a Milano
- ✓ Tutela dei minori
- ✓ Invecchiare bene a Milano
- ✓ Disabilità
- ✓ Grave marginalità
- ✓ Milanesi si diventa
- ✓ Discriminazione e violenza
- ✓ Carcere e territorio.

Hanno frequentato almeno uno degli incontri n. 46 dipendenti.

Capacity Building in Social Community Manager - Elementi di project management

In continuità con i programmi dell'anno precedente, nel mese di aprile 2022 si è organizzata una nuova edizione del corso "Capacity Building in Social Community Manager: elementi di project management", con destinatari i dipendenti della Direzione Welfare e Salute.

Lo scopo principale della formazione è apprendere un approccio alla gestione dei progetti il più possibile calibrato sugli attuali ambiti lavorativi. In particolare, è stato incentrato sui principi e tecniche fondamentali del Project Management riconosciute a livello internazionale, ispirati al modello di Project Cycle Management, uno strumento concepito dalla Commissione Europea per la gestione dei progetti di cooperazione internazionale ed utilizzato in particolare in progetti di volontariato in ambito sociale.

Il percorso formativo è stato suddiviso in una fase teorica ed una pratica. La prima fase è durata 16 ore divisa in 4 incontri di 4 ore ciascuno. La fase pratica, di 24 ore complessive, è stata suddivisa in 6 incontri ed è stata condotta operando su specifici progetti (e/o attività) connessi alle azioni progettuali del Programma Reaction.

Il corso ha coinvolto 7 dipendenti di categoria D della Direzione Welfare e Salute.

Milano 2030 - Interventi di Rigenerazione Urbana

Il percorso formativo del 15 e 16 marzo 2022 è stato destinato ai Dirigenti e al personale di categoria D con profilo professionale tecnico, individuati dalla Direzione Rigenerazione Urbana, con la partecipazione facoltativa anche del personale di categoria D con profilo professionale amministrativo e di categoria C con profilo professionale tecnico.

Finalità del corso è stata la disseminazione dell'esperienza e la diffusione della conoscenza dei principali progetti di rigenerazione urbana che stanno trasformando Milano (Reinventing Cities, Torre A2A, Torre Velasca, Sile e altri). I progetti di maggiore rilevanza sul tema sono stati presentati dal personale che all'interno della Direzione ne segue lo sviluppo e la realizzazione. La formazione ha coinvolto 116 partecipanti.

FORMAZIONE AGGIORNAMENTO

(ivi compresi programmi di allineamento con innovazioni e digitalizzazione dei processi)

Catalogo Corsi Online

Continua l'erogazione dell'offerta formativa contenuta nel catalogo corsi online e realizzata sulla piattaforma SharePoint accessibile, previo accreditamento, da tutti i dipendenti del Comune di Milano.

I corsi attuali, realizzati inizialmente per una necessità contingente relativa all'emergenza epidemiologica, sono diventati parte integrante ed essenziale del Piano di Formazione.

Si riportano di seguito le aree tematiche e numero di accessi registrati nel periodo da gennaio a novembre 2022:

- ✓ Informatica di base – Microsoft Office – n. 480 accessi
- ✓ Informatica di base – Libre Office – n. 247 accessi
- ✓ Microsoft Teams – strumenti di collaborazione a distanza – n. 229 accessi
- ✓ Ambiente Citrix per lavoro da remoto – n. 1529 accessi
- ✓ Procedure di acquisto on line – webinar a cura di MEPA (Mercato elettronico della Pubblica Amministrazione) e IFEL (Istituto per la Finanza e l'Economia Locale) – n. 440 accessi

- ✓ Smart working – moduli FAD sui temi di inquadramento giuridico normativo e gestionale dello strumento di Lavoro Agile – n. 325 accessi
- ✓ Anticorruzione e trasparenza – video lezioni sui temi dell’Etica e della Legalità – n. 242 accessi
- ✓ Webinar: acquisti beni e servizi – n. 176 accessi.

Il Catalogo Formativo nel corso dei mesi viene integrato con sempre nuove offerte, anche grazie alla collaborazione avviata con IFEL e con MEPA, che propongono diversi webinar gratuiti su varie aree di interesse trasversale per l’Ente, dall’impatto della normativa emergenziale Covid-19 sui contratti pubblici di beni, servizi e lavori al tema della comunicazione social in periodo di emergenza sanitaria.

Corsi realizzati in collaborazione con Microsoft Corporation

Grazie alla collaborazione con Microsoft, è stato possibile rendere fruibili corsi di formazione sulle principali applicazioni di Suite Office, molto utilizzate soprattutto durante il lavoro agile. I corsi realizzati tra gennaio e febbraio 2022 hanno avuto un seguito di 4.948 dipendenti e si sono suddivisi in:

- **Corso Teams L100 Livello Base**
Il percorso formativo ha evidenziato le principali funzioni della nota piattaforma utilizzata per riunioni, conversazioni online e scambio di dati quali la creazione e partecipazione ad un Team, incluso come navigare attraverso le modalità richieste (ad esempio desktop, cellulare, tablet, ecc.) e come acquisire familiarità con la creazione e partecipazione alle riunioni virtuali su TEAMS. Realizzatosi in data 17 gennaio, ha visto la partecipazione di 516 unità del Comune di Milano.
- **Corso Teams L200 Livello Avanzato**
Il corso del 19 gennaio 2022 ha fornito ai 520 partecipanti la possibilità di conoscere le funzioni più tecniche dello strumento di lavoro Teams, esplorando tutte le sue potenzialità e funzionalità. I contenuti del Livello Base sono stati ulteriormente ampliati con riferimento all'utilizzo di SharePoint e alle migliori pratiche di gestione pre e post riunioni.
- **Corso Teams Meetings**
Sulla linea dei precedenti, in data 20 gennaio si è tenuto un corso appositamente dedicato all’approfondimento dell’utilizzo di Teams come strumento di organizzazione di meeting e riunioni. In particolare, si è analizzato come programmare le riunioni da Teams o Outlook, come ottimizzare le impostazioni di audio e webcam durante i video incontri, come sfruttare tutte le funzionalità di Teams riunioni (es. lavagna, ecc.) e come utilizzare la registrazione della riunione, le note e la chat. Il corso è stato frequentato da 481 dipendenti.
- **Corso One Drive For Business**
L’incontro formativo del 25 gennaio è stato dedicato alla conoscenza di un altro applicativo molto utilizzato in aziende e sul lavoro in generale: OneDrive For Business. In particolare, si è mostrato come utilizzarlo nella maniera più efficiente, come ordinare e filtrare file e cartelle, come gestire backup, come condividere file, come massimizzare lo spazio di archiviazione dei documenti. Vi hanno partecipato 513 dipendenti.
- **Corso Word L100 Livello Base**
Il percorso formativo si è realizzato il 31 gennaio, seguito da 307 dipendenti, allo scopo di permettere di padroneggiare nella sua interezza il software dedicato alla scrittura, con particolare focus sulla impostazione e formattazione di un documento e la progettazione di layout.
- **Corso Word L200 Livello Avanzato**
Il Corso Microsoft Word Avanzato del 3 febbraio ha approfondito le possibilità di strutturazione dei documenti che offre l’applicativo. Si è spaziato dalle funzioni di automatismo fornite dal programma, alla gestione dei documenti, la creazione di note, moduli, sommario, le funzioni di stampa unione e organizzazione dei paragrafi. Ha visto la partecipazione di 421 unità.
- **Corso Microsoft Accessibilità non vedenti e ipovedenti L100**
Questo webinar è stato organizzato in data 26 gennaio allo scopo di fornire istruzioni dettagliate e procedure consigliate per rendere accessibile l’utilizzo della suite Office agli utenti con disabilità visive. È stato seguito da 78 dipendenti.
- **Corso Microsoft Accessibilità non udenti e ipoudenti L100**
L’incontro formativo tenutosi il 27 gennaio alla presenza di 73 utenti è stato realizzato per coloro che presentano disabilità uditive per fornire gli strumenti necessari e più utili all’utilizzo dei programmi Microsoft comunemente usati sul lavoro.
- **Corso Microsoft Excel L100 - livello base**
Il 10 febbraio, in collaborazione con Microsoft, si è svolto il corso dedicato interamente all’utilizzo dell’applicativo Excel allo scopo di introdurre l'utilizzo pratico, partendo dalle basi sino ad arrivare alla

gestione dei dati nel modo più corretto. Sono stati coinvolti nella formazione 1.060 dipendenti del Comune di Milano.

- **Corso Microsoft Excel L200 - livello avanzato**

Il webinar del 16 febbraio ha dato modo di approfondire le funzionalità più complesse di Microsoft Excel nella gestione ed analisi dei dati: in particolare si è dato ampio spazio alla creazione di tabelle pivot e l'utilizzo della funzione "cerca.vert", oggi utilissimi in qualsiasi ambiente lavorativo. Hanno partecipato al corso 979 unità.

A partire dal 24 ottobre 2022 si è avviata una nuova slot di corsi relativi all'utilizzo della suite Office.

Attualmente sono stati realizzati tre dei corsi previsti:

- **Corso Microsoft "Funzioni avanzate di Excel, tabelle e collaborazione"**, realizzato in data 24 ottobre e ha contato la partecipazione di 119 dipendenti; l'obiettivo del corso è stato approfondire la creazione di fogli di calcolo usando la formattazione condizionale e la validazione dei dati, collaborare e condividere il proprio lavoro con altri e usare le opzioni di accessibilità.
- **Corso Microsoft "Excel tabelle pivot"**, realizzato in data 24 novembre e ha contato la partecipazione di 72 dipendenti; l'obiettivo del corso è stato quello di approfondire la creazione di tabelle pivot e query e analizzare i dati;
- **Corso Microsoft "Excel funzioni avanzate e grafici"**, realizzato in data 1 dicembre e ha contato la partecipazione di 90 dipendenti; l'obiettivo del corso è stato approfondire l'analisi dei dati utilizzando formule avanzate, creare e formattare i grafici, importare ed esportare funzioni e usare le opzioni di accessibilità.

Sono programmati tra il 19 gennaio ed il 22 febbraio 2023 ulteriore sei corsi incentrati sull'utilizzo di Teams, Onenote, Word e l'accessibilità.

Corsi realizzati in collaborazione con Anci destinati ai lavoratori in attesa di ricollocazione

In collaborazione con AnciLab, sono stati organizzati dei corsi destinati al personale attualmente in attesa del cosiddetto "accomodamento ragionevole", a fronte di problematiche psico-fisiche subentrate.

I corsi in erogazione sulla piattaforma AnciFad, così come di seguito riportati, sono cinque e sono attivi dal mese di aprile 2022:

- "Il Sistema Comune", una panoramica sui meccanismi di funzionamento di un Comune
- "Il gruppo di lavoro e le sue dinamiche", un focus sui temi della integrazione organizzativa e la cooperazione all'interno dei gruppi di lavoro
- "Elementi di comunicazione interpersonale", incentrato sui processi e tipi di comunicazione e interpretazione
- "Elementi di organizzazione e modalità di lavoro d'ufficio", sulla definizione dei ruoli, delle competenze, i sistemi di organizzazione più funzionali, la programmazione
- "Cenni sulla normativa del lavoro in vigore. Diritti e doveri".

Per ciascuno è previsto il superamento di un test finale.

Ad oggi sono stati abilitati 62 utenti appartenenti alla Direzione Demanio e Patrimonio e 34 dipendenti della Direzione Servizi Civici e Municipi; gli stessi hanno fruito delle unità didattiche previste dai percorsi, compilando i relativi questionari di apprendimento.

Webinar "MEPA - nuovo Portale acquistinretepa.it"

È stato pianificato un ciclo di webinar dedicato al Mercato Elettronico della PA (MEPA) - uno strumento di eProcurement pubblico - gestito da Consip per conto del Ministero Economia e Finanze avente il fine di promuovere un nuovo modello per l'ottimizzazione degli approvvigionamenti pubblici.

Il ciclo formativo si articola in due webinar sui temi della trattativa diretta, la richiesta di preventivi, la gestione delle autorizzazioni e le richieste di offerta. Il primo webinar di formazione di base è di inquadramento generale, mentre il secondo webinar di formazione applicativa ed è rivolto specificamente al personale che opera sulla piattaforma e gestisce la Richiesta di offerta - RDO. Gli incontri formativi si sono tenuti il 7 e 13 luglio in collegamento telematico utilizzando la piattaforma di Teams. Hanno partecipato 146 dipendenti la prima giornata e 144 per la seconda, per un totale complessivo di 290 unità).

Corso “Applicativo Valutazione On-Line”

Stante l'introduzione del processo di gestione della valutazione delle performance online, la Direzione ITED, in collaborazione con l'Ufficio Informativo del Personale afferente alla Direzione Organizzazione e Risorse Umane, hanno programmato sessioni formative destinate al personale che si interfaccerà con l'applicativo ValutaMi.

Nel mese di settembre 2022, pertanto, si sono realizzati due incontri in modalità sincrona mediante accesso alla piattaforma TEAMS, uno destinato ai dipendenti della Direzione Lavoro, Giovani e Sport e l'altro ai dipendenti della Direzione Cultura. Il corso ha contato la partecipazione effettiva rispettivamente di 11 e 78 unità.

Corso SAP e Patrimonio Immobiliare

Nell'ambito della formazione destinata all'allineamento delle competenze in ordine all'utilizzo di applicativi di nuova implementazione, l'Area Innovazione e Digitalizzazione dei Processi e la Direzione Patrimonio hanno predisposto un Piano di Addestramento integrato dedicato alla gestione del patrimonio immobiliare attraverso il gestionale SAP. In particolare, coerentemente con le specificità dei compiti svolti, sono state programmate sessioni in remoto - attraverso webinar - e lezioni in aula finalizzate a fornire ai partecipanti individuati dalle rispettive Direzioni di appartenenza elementi di conoscenza necessari per l'utilizzo del gestionale. Il programma formativo si è avviato e concluso nel mese di settembre, registrando la partecipazione di 11 dipendenti.

Webinar “Le nuove funzionalità dell'applicativo OGW”

In collaborazione con la Segreteria Generale, in data 15 dicembre 2022 si è realizzato un webinar a cura della Direzione Innovazione Tecnologica e Digitale dedicato all'utilizzo dell'applicativo OGW che è stato destinato specificatamente ai Referenti Trasparenza presenti nelle Direzioni dell'Ente.

Sono state illustrate le funzionalità di OpenGovWeb e le integrazioni apportate a seguito della riorganizzazione della macrostruttura comunale, operativa dal 6.2.2022, con esempi concreti del suo utilizzo.

Si è contata la presenza di 29 unità.

Convegno “Ipotesi CCNL Funzioni Locali 2019-2021: analisi e spunti di riflessione”

In collaborazione con la Segreteria Generale del Comune di Milano, si è realizzato un incontro per analizzare l'impatto del nuovo Contratto Collettivo.

L'incontro si è svolto in data 14 ottobre 2022 presso la Sala Conferenze di Palazzo Reale.

Argomento di discussione sono state, in particolar modo, le novità relative alle progressioni, alle relazioni sindacali, al lavoro agile, al Fondo per le risorse decentrate, alle dinamiche organizzative nella PA e agli strumenti per migliorare l'organizzazione del lavoro.

Il convegno ha contato la partecipazione di 61 dipendenti.

PROGRAMMI DI ALTA FORMAZIONE

Executive Master: Governo e Sviluppo del territorio: la partnership pubblico-privato

Nell'ambito della propria offerta formativa l'Università Luiss Guido Carli - School of Government propone l'Executive Master “Governo e Sviluppo del Territorio” che intende fornire strumenti giuridici, economici, di comunicazione e di marketing necessari per sviluppare ed implementare le competenze in merito alle partnership fra pubblico e privato. L'impostazione didattica e le finalità del programma formativo partono dal presupposto secondo cui la partnership pubblico/privata sia un modello funzionale a valorizzare gli asset pubblici e sfruttare la velocità, i capitali e l'intraprendenza del settore privato, generando un vero impatto di valore economico e sociale per il territorio.

Considerata l'attualità dei temi proposti, con particolare riferimento alle prossime sfide che vedranno coinvolto il Comune di Milano, anche in relazione a grandi eventi come le Olimpiadi Milano-Cortina 2026, sono state acquisite n. 4 quote di immatricolazione che coinvolgeranno Dirigenti e Funzionari direttamente impattati dai temi oggetto del programma executive.

Il percorso formativo è iniziato con un Webinar introduttivo il 21 gennaio 2022.

Corso Executive sulle Società a Partecipazione Pubblica

Nell'ambito della propria offerta formativa l'Università Cattolica del Sacro Cuore ha proposto un Corso Executive relativo alle Società a Partecipazione Pubblica (ESoPP) ponendosi l'obiettivo di fornire gli strumenti

necessari a comprendere l'assetto attuale della disciplina attraverso un approccio casistico e multidisciplinare. Il metodo didattico del Corso intende coniugare la disamina del quadro normativo e giurisprudenziale con l'esperienza pratica degli operatori del settore, combinando le prospettive del diritto amministrativo e del diritto commerciale, anche alla luce del dibattito dottrinale. Per questo, l'iniziativa risulta essere in attuazione della linea di formazione "Aggiornamento e Sviluppo professionale" di cui al Piano di Formazione dell'Ente e, alla luce degli argomenti trattati, soddisfa lo specifico fabbisogno formativo di figure professionali afferenti alla Direzione Bilancio e Partecipate del Comune di Milano.

Il Corso ha avuto inizio il 4 marzo 2022 e vede il coinvolgimento di 4 dipendenti del Comune di Milano.

Master di II livello in Digital Humanities, II e III edizione

Conclusa il 30.01.2022 la II edizione del Master di II livello in Digital Humanities, che ha coinvolto due partecipanti, il Dipartimento di Studi Storici e il Dipartimento di Informatica dell'Università degli Studi di Milano, in collaborazione con il Comune di Milano, hanno promosso per l'anno accademico 2021 - 2022 la partecipazione alla III edizione di tale percorso di specializzazione, volto a creare nuove competenze umanistiche e scientifico-informatiche nel sempre più vasto panorama della creazione, elaborazione, immissione, diffusione e fruizione online delle fonti, siano esse analogiche, native digitali o digitalizzate.

Il Master ha coinvolto n. 2 partecipanti individuati con selezione interna e dà la possibilità di approfondire i metodi e le pratiche delle Digital Humanities, al fine di progettare, costruire e gestire siti di ricerca e promuovere studi altamente innovativi, comparativi e trasversali.

Executive Master in Management Pubblico per il Federalismo

Prosegue l'adesione del Comune di Milano ai Master organizzati dal MIP - Politecnico di Milano e in particolare alla V Edizione del Master EMMPF (Executive Master in Management Pubblico per il Federalismo), progettata con un'articolazione specificatamente orientata a cogliere le opportunità di ammodernamento e innovazione offerte dal PNRR, al fine di realizzare la ripresa economica, sociale e culturale derivante da una buona attuazione degli obiettivi insiti nel Piano.

I 12 partecipanti, ammessi attraverso un processo di selezione interno, possono conciliare una formazione di alto valore scientifico con un approccio pratico e operativo che accresce il loro bagaglio di conoscenze e che offre diverse opportunità di networking e di confronto con partecipanti di altre realtà organizzative.

Al fine di realizzare attività concrete per lo sviluppo della professionalità ed esperienza nel quadro del PNRR, è prevista l'elaborazione di un Project Work mirato a strutturare un progetto di innovazione direttamente di interesse dell'Amministrazione all'interno delle Missioni del Piano stesso.

La durata del Master è di 18 mesi; è stato avviato nel mese di ottobre 2021 e la conclusione è prevista per il 28/04/2023.

City School: Scuola di Formazione per la Governance e il Management della Città

Partendo dal presupposto che le città giocano un ruolo strategico per la buona riuscita del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, diventa determinante il ruolo svolto dal City Management per superare la gestione frammentaria e settoriale dei problemi territoriali, attraverso l'adozione di un approccio sperimentale mirato all'attraversamento dei confini amministrativi, con l'utilizzo di strumenti flessibili di natura funzionale su ambiti di intervento anche extra urbani.

Partendo dalla considerazione della necessità di garantire percorsi formativi in grado di fornire competenze propedeutiche alla gestione efficace dell'interdipendenza tra il programma di mandato del Sindaco e le domande e rivendicazioni che giungono dai cittadini, al coordinamento con altri soggetti e, infine, alla connessione con strategie e progetti promossi ad altri livelli istituzionali, sono state acquisite n. 10 quote di partecipazione.

Il percorso di formazione si è concluso il 28/01/2022.

Affidamento del servizio di immatricolazioni dei Master MIP - n. 12 quote

I Master organizzati da POLIMI risultano essere percorsi di Alta Formazione specificamente dedicati all'aggiornamento di funzionari delle Regioni e degli Enti Locali coinvolti nei processi di rinnovamento degli Enti Locali.

In continuità con pregresse esperienze di Alta Formazione già sperimentate in detto ambito, i servizi oggetto di acquisizione coinvolgeranno un totale di n. 12 partecipanti; ciascun Master ha propri programmi didattici e finalità ad esse sottese, come di seguito esplicitato:

Executive Master in Management Pubblico (EMMP) → n. 4 quote

Ha l'obiettivo di sviluppare le capacità per comprendere ed interpretare in modo integrato sia le spinte all'evoluzione organizzativa e gestionale, sia il complesso periodo di transizione istituzionale in atto.

Il Master è orientato a cogliere le opportunità di ammodernamento e innovazione offerte dal PNRR, in considerazione del ruolo strategico delle PA locali e nazionali.

Il programma si articola in moduli didattici, riconducibili a tre aree:

- Politiche, istituzioni e federalismo
- Management: concetti e strumenti
- Competenze trasversali

Master in Intelligenza Artificiale per la Pubblica Amministrazione (MIAP) → n. 4 quote

Si propone di sviluppare conoscenze e professionalità dei manager pubblici sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale all'interno delle istituzioni pubbliche, con riferimento all'uso della tecnologia nella gestione dei processi interni, nel ridisegno dei servizi pubblici e nella progettazione e monitoraggio delle politiche pubbliche.

Il programma si articola in 12 moduli didattici, riconducibili a tre aree:

- Area 1. "I trend della PA"
- Area 2. "Gli strumenti del manager pubblico"
- Area 3. "Gestire l'intelligenza artificiale"

Master per il governo delle infrastrutture strategiche (MaGIS) → n. 4 quote

Si propone di formare funzionari in grado di comprendere il ruolo strategico delle infrastrutture, di coglierne le implicazioni di carattere sociale, economico e ambientale e di utilizzare i dati a supporto delle scelte di finanziamento, programmazione e sicurezza.

Il Master è finalizzato a sviluppare la capacità del management pubblico di programmare, finanziare e gestire le infrastrutture in modo coerente con le esigenze e le opportunità fornite dal nuovo contesto, attraverso:

- La comprensione delle connessioni tra le infrastrutture e l'assetto delle città
- La capacità di leggere e utilizzare dati e informazioni di origine diversa
- L'approfondimento delle soluzioni disponibili per il finanziamento e la programmazione delle infrastrutture (analisi costi benefici, project financing, partnership pubblico privato)
- La comprensione delle alternative per la definizione dei contratti di servizio e dei programmi di esercizio
- Il presidio dei fattori di rischio e della sicurezza

Ciascun Master, della durata di 12 mesi deve prevedere una modalità di frequenza di tipo executive, con alternanza di formazione online, lezioni frontali blended in presenza o con facoltà di frequentare da remoto, e live sessions.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Formazione Sicurezza Informatica

In collaborazione con la Direzione Sistemi Informativi e Agenda Digitale (ora ITED), è stato organizzato un corso di formazione a distanza che coinvolge tutta la popolazione organizzativa dotata di postazione informatica – circa 13.000 unità – sul tema della Sicurezza Informatica, con l'obiettivo di garantire a ciascun lavoratore di saper custodire i dati che vengono trattati ogni giorno e, quindi, di proteggere sé stessi e l'organizzazione dai possibili attacchi informatici.

Con l'emergenza COVID-19 e il ricorso generalizzato al lavoro agile è diventato infatti necessario focalizzare l'attenzione sul tema della protezione dei dati: operare al di fuori del proprio ufficio, utilizzando per lo più strumenti di condivisione delle informazioni e di collaborazione, espone tutti gli utenti ad un aumento dei rischi Cyber.

A conclusione del percorso formativo di livello base realizzatosi nell'anno 2021, si è avviata una nuova edizione di livello avanzato in data 13 dicembre 2021.

Il percorso formativo ha durata complessiva di 12 mesi e comprende 12 moduli formativi, ciascuno dei quali è dedicato ad uno specifico argomento. Il metodo di fruizione è rigidamente sequenziale; è quindi necessario completare la fruizione di un modulo, prima di passare al modulo successivo.

Tra gli argomenti principali che pongono l'accento sui principali punti di vulnerabilità e individuano i comportamenti adeguati e consapevoli per evitare i rischi di attacchi Cyber si annoverano il Clean desk, Smart working, Social collaboration e video-conferencing, Smishing e vishing, Spear phishing, Ransomware, Multi-factor authentication, Data protection, Social engineering.

La formazione è obbligatoria per tutti coloro che utilizzano una postazione informatica, fermo restando che la facoltà di esonero alla partecipazione al corso - dovuto ad assenza di una postazione informatica individuale o a ragioni organizzative connesse a turnistiche specifiche o altro - resta in capo ai Direttori apicali di riferimento. Stante il carattere di consequenzialità degli argomenti trattati, è possibile accedere al Livello Avanzato (Livello 2) solo previa completa fruizione del Livello Base (Livello 1) comprensivo di tutti i moduli precedenti, compilazione dei test di apprendimento e del questionario di gradimento.

Corso Anticorruzione e Legalità: Percorso dedicato al personale apicale di Polizia Locale

Nell'ambito delle Linee di Indirizzo per la formazione in materia di prevenzione della corruzione 2021-2023, coerentemente con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, approvato con Delibera di Giunta del Comune di Milano, è stato deciso di impostare un affidamento diretto per l'acquisizione del percorso formativo in oggetto.

L'obiettivo del corso è rafforzare la consapevolezza del personale apicale della Direzione Sicurezza Urbana con specifico riguardo ai temi della prevenzione della corruzione e della cultura della legalità. La formazione si è focalizzata non già esclusivamente sul quadro normativo, ma afferirà anche alla dimensione valoriale, all'impatto di tale dimensione sulla definizione di comportamenti in linea con le aspettative del ruolo professionale ricoperto e sulla gestione delle relazioni professionali e personali.

Suddiviso in 5 edizioni, il percorso formativo è partito il 26 novembre 2021 ed ha visto la partecipazione complessiva di 161 dipendenti, di cui 29 coinvolti nella prima sessione e i restanti 132 nelle successive quattro edizioni, svolte tra il 7 febbraio ed il 01 marzo 2022.

Corso "Etica e Legalità: percorso dedicato al personale della Polizia Locale"

In allineamento con il percorso formativo erogato nel corso dell'anno 2021 alle figure apicali della Polizia Locale, il programma formativo del corso prevede una continuità sui temi della responsabilità individuale e organizzativa nello svolgimento delle proprie funzioni, ad elevata rilevanza esterna.

I macro-temi oggetto della formazione sono di seguito indicati e saranno erogati nel corso del 2022 e 2023.

- ✓ Introduzione ai concetti di Etica e Legalità alla luce delle norme vigenti
- ✓ I diritti e gli interessi primari della Pubblica Amministrazione
- ✓ Concetti base sul nesso tra bisogni, relazioni, interessi e comportamenti, con focus sui meccanismi di strumentalizzazione e manipolazione
- ✓ La dimensione valoriale nei principi decisionali
- ✓ Casi di studio, customizzati sulle specificità del contesto di riferimento.

Il corso è erogato su piattaforma online in modalità e-learning ed è composto da dieci lezioni ciascuna suddivisa in caso, commento, approfondimento e quiz di valutazione. Sono stati convocati, ad oggi, tre gruppi di partecipanti per un totale di 1500 agenti della Polizia Locale.

Il corso è stato effettivamente completato da 212 unità del primo gruppo, 428 unità del secondo gruppo, mentre il terzo gruppo terminerà il corso entro il 20 gennaio 2023.

Webinar "Il contrasto della corruzione negli appalti pubblici"

Nell'ambito del vigente Piano Triennale Prevenzione della Corruzione del Comune di Milano che obbliga l'Ente a dotarsi di un "Piano annuale di formazione", congiuntamente con il Responsabile per la Prevenzione della corruzione, sono stati programmati interventi di formazione rivolti al personale che opera nelle aree esposte al rischio corruzione medio e alto.

Recepiti i fabbisogni formativi espressi dalle Direzioni di appartenenza, in data 8 novembre 2022 è stato realizzato un webinar a cura della Direzione Centrale Unica Appalti che ha analizzato, in particolare, i temi degli affidamenti sottosoglia comunitaria, le segnalazioni all'ANAC e all'Autorità Giudiziaria, le incompatibilità, i conflitti di interesse, le normative antimafia, i subcontratti e le gare PNRR.

Al webinar hanno partecipato 107 dipendenti.

Webinar in materia di Antiriciclaggio: profili teorici e strumenti operativi

In collaborazione con la Direzione Specialistica Incassi e Riscossioni, in data 29 e 30 novembre 2022 si sono organizzati due webinar di aggiornamento sui temi dell'antiriciclaggio destinato ai Referenti Antiriciclaggio individuati da ciascuna Direzione, ivi compresi coloro che gestiscono progetti/interventi finanziati con fondi PNRR.

Il percorso formativo si è incentrato particolarmente sulla descrizione del ruolo delle Pubbliche Amministrazioni in materia di Antiriciclaggio, in particolare analizzando il modello organizzativo del Comune di Milano e gli strumenti operativi per l'individuazione di operazioni sospette.

I webinar hanno rispettivamente contato la partecipazione di 38 e 46 dipendenti.

Convegno “Giornata della Trasparenza 2022 – creare valore pubblico attraverso la Trasparenza e la Partecipazione”

In collaborazione con la Segreteria Generale del Comune di Milano, in data 26 ottobre 2022 si è realizzato un convegno presso Palazzo Marino con l'obiettivo di dare maggiori consapevolezza sul tema della Trasparenza.

In particolare, l'incontro ha analizzato il rapporto tra trasparenza e diritto alla riservatezza, le novità apportate attraverso lo strumento del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e l'esperienza del Comune di Milano.

Si è contata la presenza di 92 partecipanti.

Convegno “Giornata della Trasparenza 2022 – Anticorruzione e crescita del sistema Paese: pubblico e privato alleati nella sfida”

Sulla scia del succitato convegno, nel pomeriggio del 26 ottobre 2022 si è sviluppato l'ulteriore tema dell'Anticorruzione.

L'intervento è stato incentrato sull'analisi del fenomeno della corruzione, degli ambiti e settori maggiormente esposti al rischio e degli strumenti normativi di contrasto attuabili.

All'incontro hanno partecipato 61 dipendenti del Comune di Milano.

PROGRAMMI DI INCLUSIONE, PARITÀ DI GENERE

Moduli sul tema dell'utilizzo del linguaggio di genere e sulle Pari Opportunità

Webinar “Donne IT nella PA digitale”

Giovedì 28 aprile si è realizzato il webinar “Donne IT nella PA digitale”, tavola rotonda in cui quattro responsabili della Pubblica Amministrazione esperte di tecnologia hanno raccontato la propria esperienza lavorativa con focus sui temi della leadership femminile per la PA digitale e quelli legati a Woman in Tech.

L'evento si è realizzato in collegamento telematico utilizzando la piattaforma Zoom.

L'incontro formativo ha contato la partecipazione di 10 dipendenti.

Linguaggio di Genere

Si è dato avvio anche quest'anno all'organizzazione di un webinar tenuto dall'Università degli Studi di Milano sul tema del linguaggio di genere. Si tratta di un percorso di collaborazione tra l'Università e il Comune di Milano, così come definito dalle Linee Guida del Protocollo d'Intesa adottato, e nasce con l'obiettivo di fornire alle PA uno strumento diagnostico e di orientamento al sistema di offerta dei servizi, di riprogettazione del modello di servizio al fine di massimizzare il valore generato dalla produzione e collaborazione innovativa e di migliorare le performance combinando il diritto del lavoro pubblico alla psicologia dell'organizzazione.

Le prime due edizioni si sono realizzate in collegamento via Teams nelle date del 28 e 30 giugno 2022 e hanno coinvolto 120 unità del personale neoassunto che nei primi mesi del 2022 è stato invitato al percorso “Inserimento al Comune di Milano: organizzazione, cultura, ruolo”.

LINEA FORMATIVA – FORMAZIONE A CATALOGO

La formazione a Catalogo continua a rappresentare la necessaria integrazione alle offerte del Piano di Formazione interno e si realizza attraverso la frequenza di iniziative di aggiornamento (Corsi, Convegni, Congressi, ecc.) gestite ed organizzate da soggetti esterni.

Sono n. 162 le partecipazioni a Corsi esterni, su materie tipiche di settore.

**CONSUNTIVO LINEE FORMATIVE/PARTICIPAZIONI
ANNO 2022**

Linea Formativa	N° Partecipazioni per iniziativa
LINEA FORMATIVA FORMAZIONE CONTINUA	1818
LINEA FORMATIVA FORMAZIONE OBBLIGATORIA	1116
LINEA FORMATIVA FORMAZIONE AGGIORNAMENTO di cui:	9663
Programmi di Alta Formazione	46
Formazione di Genere	130
LINEA FORMATIVA FORMAZIONE A CATALOGO	162
TOTALE	12935

6. TELELAVORO

In attesa di rivedere le linee guida sul telelavoro, anche in vista della sottoscrizione del nuovo C.C.N.L., si è proceduto con la gestione ordinaria e dei casi di fragilità.

In data 31/03/2022, con le indicazioni operative della Direzione Organizzazione e Risorse Umane - conseguenti alla Disposizione del Direttore Generale (Prot.2022.0184817.I) avente ad oggetto “Disposizioni per l’organizzazione degli uffici e dei servizi conseguenti al D.L. 24 marzo 2022, n. 24 _Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell’epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza” (c.d. Decreto Riapertura) - è stato disposto il ripristino dei rientri a partire dal 1° aprile 2022 per ciascun dipendente titolare di contratto di telelavoro, secondo quanto stabilito dal proprio contratto individuale, salvo che lo stesso rientri nei criteri elencati nell’art. 9 delle Linee Guida del Telelavoro.

In data 25/10/2022, con la Disposizione del Direttore Generale (Prot.2022.0559229. I) avente ad oggetto “Disposizioni in ordine all’attuazione delle iniziative finalizzate a fronteggiare l’emergenza energetica di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 1511 del 21/10/2022 con specifico riguardo alla chiusura di alcune sedi comunali”, è stato disposto che unicamente il personale in telelavoro in situazione di fragilità potesse continuare a svolgere l’attività lavorativa da remoto senza rientro settimanale; il personale telelavorista coinvolto nella chiusura delle sedi di lavoro nel periodo dal 4/11/2022 al 07/04/2022 (stagione termica), che avesse definito il venerdì quale giorno di rientro in sede, avrebbe dovuto individuare in accordo con il proprio responsabile un altro giorno della settimana.

In data 16/11/2022 è stato firmato il C.C.N.L che prevede all’Art. 70 la “Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro”.

Pertanto, in attesa della disapplicazione del telelavoro e del riordino della normativa a livello locale, sono fatti salvi gli accordi di telelavoro sottoscritti alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. e il trattamento economico in godimento, in base alla previgente disciplina.

Ad oggi, il numero di postazioni attive sono n. 45 mentre le richieste pervenute all' Unità Welfare Aziendale per la candidatura a ricoprire nuove postazioni sono n. 64.

7. LAVORO AGILE

Nel corso del 2022 la modalità di fruizione e gestione del lavoro agile è stata modificata in funzione di quanto stabilito dalla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 gennaio 2022 per fronteggiare la recrudescenza dei contagi da COVID.

La disposizione del Direttore Generale del 11 gennaio 2022 stabiliva pertanto la gestione su base semestrale del lavoro agile con un massimale di giornate pari a 63 giorni complessivi, per mantenere fede al principio della prevalenza della presenza in ufficio rispetto all’assenza. La gestione semestrale ha consentito infatti una maggiore flessibilità per fronteggiare situazioni critiche dovute anche a quarantene, isolamenti, chiusura delle scuole, con conseguenti problemi di gestione familiare.

La disposizione del 30 giugno 2022, invece, ha introdotto la seconda semestralità basata non più sulla logica della prevalenza della presenza, ma sul numero effettivo di giornate massime concesse al mese. La semestralità, laddove applicabile, ha garantito così una maggiore flessibilità di fruizione senza alterare però il numero

massimo delle giornate nel periodo (l'accordo standard di 8 giorni, quindi, ha consentito una flessibilità di fruizione dei 48 giorni massimi disponibili nel semestre).

Nel mese di novembre 2022, a seguito della situazione internazionale creatasi con il conflitto russo-ucraino, il Comune di Milano ha deciso di chiudere alcune sedi nella giornata del venerdì per conseguire un risparmio energetico a fronte dell'aumento delle tariffe per l'energia/riscaldamento. Dall'analisi e dalla valutazione delle implicazioni e delle risorse coinvolte, a partire dal 4 novembre è iniziata la chiusura di 5 sedi, a cui ne potranno seguire altre in caso di necessità e di fattibilità. Il personale in periodo di prova con attività lavorabili da remoto è stato quindi abilitato al lavoro agile in deroga all'art.4 della Disciplina per le sole giornate del venerdì.

Ad oggi gli accordi di lavoro agile sono 5445.

L'analisi di dettaglio per genere e per fasce di età degli smart worker mostra la seguente fotografia:

Distribuzione per genere:

3.643 Donne (67%)

1.802 Uomini (33%)

Distribuzione per fasce di età:

inferiore o uguale a 35 anni 419 (7,7%)

tra 36 e 45 anni 798 (14,7%)

tra 46 e 55 anni 1.899 (34,9%)

maggiore o uguale a 56 anni 2.329 (42,8%)

8. NEAR WORKING

Nel 2022 si è consolidato il Near working in 8 sedi comunali, pur mantenendo attiva la ricerca e valutazione di ulteriori possibili soluzioni logistiche.

La tabella seguente mostra le prenotazioni nel periodo gennaio – ottobre 2022.

La prenotazione delle postazioni avviene attraverso l'APP Nearworking, appositamente creata e accessibile attraverso la piattaforma Teams; è stato inoltre creato un nuovo permesso denominato "nearworking".

Sede	Prenotazioni
VIA DURANDO, 38/A	1521
VIA GIAN BATTISTA VICO, 18	1239
VIA GUERZONI GIUSEPPE, 38	1506
VIA ORSINI FELICE 21	1677
VIA QUARENGHI GIACOMO, 21	1680
VIA SANSOVINO, 9	2680
VIA SILE, 8	3288
VIALE ZARA, 100	2319
Totale complessivo	15910

A partire da novembre 2022 il Comune di Milano ha avviato la stagione termica, caratterizzata dalla chiusura nella giornata del venerdì di 5 grandi sedi, ai fini del risparmio energetico. Il Near working è stato chiamato a sostenere le necessità del personale di tali sedi che non utilizza il lavoro agile presso la propria abitazione.

È stata fatta un'ulteriore ricognizione di spazi e nuove sedi hanno offerto la disponibilità. La tabella seguente mostra tale sviluppo.

MUNICIPIO	SEDI NEARWORKING	POSTAZIONI COMPLETE DI RETE
9	GUERZONI	5
8	ORSINI - FELICE	11
8	QUARENGHI Biblioteca Gallaratese	6
3	SANSOVINO	2
9	ZARA	5
3	DELEDDA 9	6
1	LARGA 12	13
9	GREGOROVIVUS 15	3
1	MARINO 7	4
8	FABBRICA DEL VAPORE	4
2	SANT'ERLEMBARDO 4	2
6	ALZAIA NAVIGLIO GRANDE 20	6
3	VALVASSORI PERONI 56	12
1	DELLA GUASTALLA 6	4
6	FRA CRISTOFORO (Biblioteca)	5
4	OGLIO (Biblioteca)	5
9	DERGANO (Biblioteca)	8
	Totale	101

Sono in fase di valutazione nuove possibili sedi per prossime aperture.

All'interno dell'Accordo Smart Working Community sottoscritto con Assolombarda alla fine del 2021 sono state attivate due sedi di coworking in cui gli smart worker potessero recarsi in alternativa al proprio domicilio. Le prime due sedi attivate in misura sperimentale sono presso Enel e TIM, come descritto nella tabella seguente:

AZIENDA	INDIRIZZO	MUNICIPIO	NUMERO DI POSTAZIONI
ENEL	Via Cesare Beruto, 18	Municipio 3	13
TIM	Via della Boscaiola, 26	Municipio 9	8

La sperimentazione non ha dato i frutti sperati benché nelle zone interessate vi sia molta richiesta. Ciò può essere imputato al fatto che i dipendenti preferiscono avvalersi delle postazioni di Near working per poter accedere agli straordinari e al buono pasto.

Con l'obiettivo di superare tale criticità è stata realizzata da settembre a dicembre 2022 presso Enel una sperimentazione sulla timbratura da remoto tramite App.

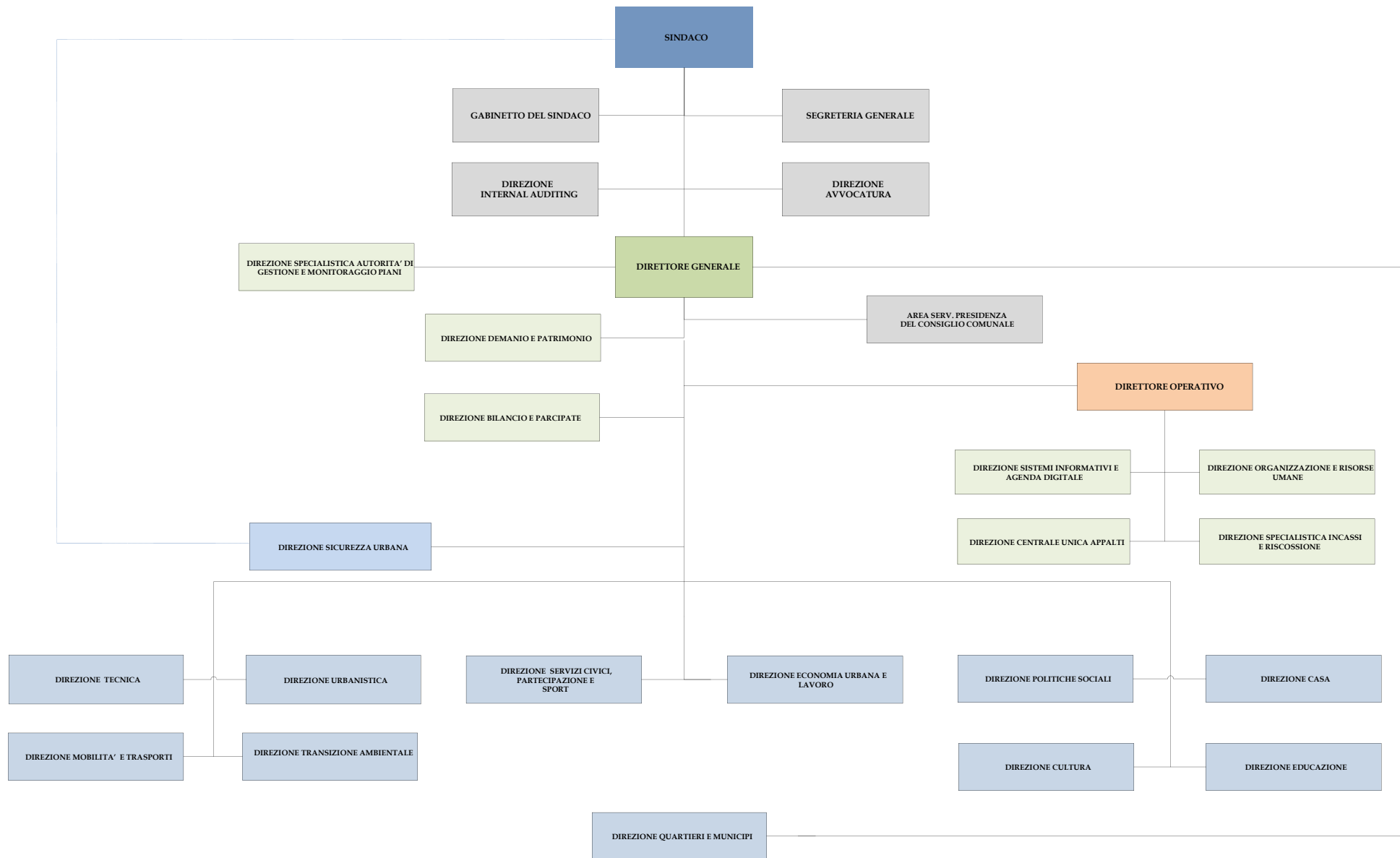
Avendo dato la sperimentazione buon esito, sono ripresi i tavoli di lavoro con Assolombarda e le Aziende Private per il prosieguo del progetto.

**RELAZIONE CONCERNENTE
LO STATO DELL'ORGANIZZAZIONE
E
LA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

referita all'anno 2022

ALLEGATI

MACROSTRUTTURA DEL COMUNE DI MILANO



Relazione Modifiche Organizzative adottate nel periodo di riferimento

Anno 2022

MODIFICHE ORGANIZZATIVE ADOTTATE NEL PERIODO GENNAIO - FEBBRAIO 2022

Determinazione del Direttore Generale n. 493 del 31/01/2022 avente ad oggetto: “Revisione organizzativa della struttura comunale in attuazione della deliberazione della Giunta Comunale n. 1647 del 23 dicembre 2021. Aggiornamento degli organigrammi delle Strutture Organizzative che compongono l’assetto macrostrutturale dell’Ente e disposizioni per le conseguenti attività”

Decorrenza:

- **dal 06/02/2022**

Contenuti del provvedimento.

Con il citato provvedimento, in attuazione della Deliberazione della Giunta Comunale n. 1647 del 23 dicembre 2021, è stato disposto:

- l’aggiornamento dell’organigramma della **Segreteria Generale**;
- la conferma dell’organigramma della **Direzione Avvocatura**;
- l’aggiornamento dell’organigramma del **Gabinetto del Sindaco**;
- l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Cultura**, nell’ambito della quale è collocata, alle dirette dipendenze del Direttore apicale, quale posizione dirigenziale l’Unità Progetti Speciali e Fabbrica del Vapore;
- l’approvazione dell’organigramma della nuova **Direzione Specialistica Infrastrutture del Territorio**;
- l’approvazione dell’organigramma della nuova **Direzione Specialistica Autorizzazioni e Concessioni – SUAP**;
- l’aggiornamento dell’organigramma della ridenominata **Direzione Mobilità** nell’ambito della quale è collocata, alle dirette dipendenze del Direttore apicale, quale posizione dirigenziale, l’Unità Supporto Giuridico Amministrativo, nonché dell’**Area Tecnica Infrastrutture per la Mobilità** in cui rientra, quale posizione dirigenziale, l’Unità Coordinamento e Sviluppo Progetti per la Mobilità;
- l’aggiornamento dell’organigramma della ridenominata **Direzione Verde e Ambiente** nell’ambito della quale rientra, quale posizione dirigenziale, l’Unità Bonifiche Siti non Assegnati e Pianificazione Reti Carburanti, rinviando a successivo provvedimento l’aggiornamento dell’organigramma della ridenominata Area Verde ove è collocata quale posizione dirigenziale l’Unità Progettazione OOPP e Realizzazione Verde;
- l’aggiornamento e complessiva riconfigurazione dell’organigramma della ridenominata **Direzione Lavoro, Giovani e Sport**;
- l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani**

Determinazione del Direttore Generale n. 635 del 03/02/2022 avente ad oggetto: “Revisione organizzativa della struttura comunale in attuazione della deliberazione della Giunta Comunale n. 1647 del 23 dicembre 2021. Aggiornamento degli organigrammi delle Strutture Organizzative che compongono l’assetto macrostrutturale dell’Ente.”

Decorrenza:

- **dal 06/02/2022**

Contenuti del provvedimento.

Con il citato provvedimento, in attuazione della Deliberazione della Giunta Comunale n. 1647 del 23 dicembre 2021, è stato disposto:

- la conferma dell’organigramma dell’**Area Servizio di Presidenza del Consiglio Comunale**;
- l’aggiornamento dell’organigramma della ridenominata **Direzione Welfare e Salute**;
- l’aggiornamento e complessiva riconfigurazione dell’organigramma della ridenominata **Direzione Rigenerazione Urbana** nell’ambito della quale, tra le altre, sono collocate nella **Direzione Specialistica Attuazione Diretta PGT e SUE**, funzionalmente dipendente dal Direttore Generale, quali posizioni dirigenziali, l’Unità Interventi Diretti Municipi 1-4/5-9, l’Unità Beni Ambientali e Paesaggio – Servizi

Generali, la Direzione di Progetto Razionalizzazione Procedure e l'Unità Convenzionamenti e Attuazione Piani;

- l'aggiornamento dell'organigramma della **Direzione Casa**;
- l'aggiornamento dell'organigramma della **Direzione Demanio e Patrimonio** e nell'ambito di questa dell'organigramma dell'**Area Patrimonio Strumentale e Archivi** ove è collocata, quale posizione dirigenziale, l'Unità Cittadella degli Archivi;
- l'aggiornamento dell'organigramma della **Direzione Specialistica Incassi e Riscossioni**;
- l'aggiornamento dell'organigramma della **Direzione Centrale Unica Appalti** e, nell'ambito di questa, dell'organigramma dell'**Area Gare Opere Pubbliche**, cui afferiscono, quali posizioni dirigenziali, l'Unità Appalti 1, l'Unità Appalti 2 e l'Unità Appalti 3, nonché dell'organigramma dell'**Area Gare Beni e Servizi** ove sono collocate, quali posizioni dirigenziali, l'Unità Supporto Giuridico – Amministrativo e Gestione Contratti, l'Unità Appalti Beni e Servizi I, l'Unità Appalti Beni e Servizi II e l'Unità Appalti ICT.
Si precisa che nell'ambito degli interventi di aggiornamento dell'organizzazione interna dell'Area Gare Opere Pubbliche e dell'Area Gare Beni e Servizi si prevede, tra l'altro, la rappresentazione di nuove linee di gara correlate alle gare di opere pubbliche e di beni e servizi finanziate con fondi PNRR; in particolare trattasi dell'Unità Appalti 3 nell'Area Gare Opere Pubbliche e dell'Unità Appalti Beni e Servizi II nell'Area Gare Beni e Servizi pubbliche. In questa sede, nell'approvare i relativi organigrammi, si provvede alla rappresentazione delle citate Unità, quali posizioni dirigenziali, rinviandone l'istituzione, la classificazione e pesatura al proprio specifico provvedimento di aggiornamento ed integrazione del Sistema delle Posizioni Dirigenziali dell'Ente;
- l'aggiornamento dell'organigramma della ridenominata **Area Verde** ove è collocata quale posizione dirigenziale l'Unità Programmazione Opere Pubbliche, Progettazione e Realizzazione Verde nell'ambito della Direzione Verde e Ambiente, il cui organigramma è stato approvato con il proprio precedente provvedimento n. 493 del 31 gennaio 2022;
- l'aggiornamento e complessiva riconfigurazione dell'organigramma della ridenominata **Direzione Innovazione Tecnologica e Digitale** e nell'ambito di questa dell'organigramma dell'**Area Strategie Demand e Governo ICT** cui afferisce, quale posizione dirigenziale, l'Unità Processi Organizzativi e dell'organigramma della **Direzione Specialistica Citizen Experience** in cui rientra Area CRM;
- con riguardo all'assetto organizzativo della ridenominata Direzione Mobilità approvato con il proprio precedente provvedimento n. 493 del 31 gennaio 2022, la rettifica dell'organigramma dell'**Area Tecnica Infrastrutture per la Mobilità** in cui rientra, quale posizione dirigenziale, l'Unità Sviluppo Opere Pubbliche d'Area, approvato con la predetta determinazione in una versione errata.

Determinazione del Direttore Generale n. 676 del 03/02/2022 avente ad oggetto: “Revisione organizzativa della struttura comunale in attuazione della deliberazione della Giunta Comunale n. 1647 del 23 dicembre 2021. Aggiornamento degli organigrammi delle Strutture Organizzative che compongono l'assetto macrostrutturale dell'Ente.”

Decorrenza:

- **dal 06/02/2022**

Contenuti del provvedimento.

Con il citato provvedimento, in attuazione della Deliberazione della Giunta Comunale n. 1647 del 23 dicembre 2021, è stato disposto:

- l'aggiornamento dell'organigramma della **Direzione Generale**;
- l'aggiornamento dell'organigramma della **Direzione Educazione** nell'ambito della quale è collocata, alle dirette dipendenze del Direttore apicale, quale posizione dirigenziale, l'Unità Programmazione e Supporto Amministrativo, rinviando a successivi provvedimenti l'aggiornamento dell'organigramma dell'Area Servizi all'Infanzia, ove sono collocate, quali posizioni dirigenziali, l'Unità Coordinamento Giuridico Economico Contabile e l'Unità Promozione e Sviluppo Progetti di Innovazione e dell'organigramma dell'Area Tecnica Scuole cui afferiscono, quali posizioni dirigenziali, l'Unità Manutenzione Ordinaria e Gestione Anagrafe Edilizia Scolastica e l'Unità Manutenzione Straordinaria;
- l'aggiornamento dell'organigramma della **Direzione Sicurezza Urbana**;
- l'aggiornamento dell'organigramma della ridenominata **Direzione Tecnica e Arredo Urbano** e, nell'ambito di questa, dell'organigramma dell'**Area Gestione Impianti** cui afferisce, quale posizione dirigenziale, l'Unità

Coordinamento e Manutenzione Impianti, nonché dell'organigramma dell'**Area Edilizia Demaniale e Sociale** ove è collocata, quale posizione dirigenziale, l'Unità Coordinamento e Progettazione;

- l'aggiornamento dell'organigramma della **Direzione Bilancio e Partecipate** nell'ambito della quale rientra, quale posizione dirigenziale, l'Unità Gestione Investimenti, Fondi e Garanzie;
- l'aggiornamento e complessiva riconfigurazione dell'organigramma della ridenominata **Direzione Servizi Civici e Municipi** e, nell'ambito di questa, dell'organigramma dell'**Area Municipi** cui afferiscono le posizioni dirigenziali di Direttore Operativo Municipi Ambito 1 e di Direttore Operativo Municipi Ambito 2. Si precisa che nell'ambito degli interventi di aggiornamento dell'organizzazione interna dell'Area Municipi rileva, in particolare, la rappresentazione a diretto riporto del Direttore Operativo Municipi Ambito 1 e di Direttore Operativo Municipi Ambito 2 delle Unità di Coordinamento Municipi 1 – 9, alle cui dirette dipendenze vengono ricollocate le vigenti Unità Supporto agli Organi del Municipio e Unità Servizi del Municipio.

MODIFICHE ORGANIZZATIVE ADOTTATE NEL PERIODO MARZO-APRILE 2022

Determinazione del Direttore Generale n. 2518 del 31/03/2022 avente ad oggetto: “Aggiornamento degli organigrammi della Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani, della Direzione Centrale Unica Appalti e, nell’ambito di questa, dell’Area Gare Beni e Servizi, in attuazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 279 del 10 marzo 2022.”

Decorrenza:

- **dal 31/03/2022 (decorrenza immediata)**

Contenuti del provvedimento.

Con il citato provvedimento, in attuazione del processo di revisione organizzativa avviato con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 279 del 10 marzo 2022, è stato disposto l’aggiornamento degli organigrammi della Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani e della Direzione Centrale Unica Appalti e, nell’ambito di questa, dell’Area Gare Beni e Servizi mediante le seguenti modifiche organizzative:

- con riguardo alla **Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani** si prevede
 - o la ricollocazione alle dirette dipendenze del Direttore apicale dell’Ufficio Punto Unico di Accesso e Gestione Sponsorizzazioni sin qui afferente l’Area Gare Beni e Servizi della Direzione Centrale Unica Appalti
 - o l’istituzione alle dirette dipendenze del Direttore apicale dell’Ufficio Sviluppo Innovativo dello Spazio Pubblico e dell’Ufficio PNRR
- con riguardo alla **Direzione Centrale Unica Appalti**, si prevede l’aggiornamento delle funzioni assegnate all’**Area Gare Beni e Servizi** e del relativo organigramma rispetto al trasferimento alla Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani della competenza in ordine alla gestione del punto di accesso per le sponsorizzazioni.

Determinazione del Direttore Generale n. 2717 del 06/04/2022 avente ad oggetto: “Approvazione/aggiornamento/conferma degli organigrammi di alcune Direzioni e delle Aree che compongono l’assetto macrostrutturale dell’Ente, in attuazione della revisione organizzativa della struttura comunale approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n.1647 del 23 dicembre 2021 e con successiva deliberazione n. 279 del 10 marzo 2022.”

Decorrenza:

- **dal 06/02/2022**

Contenuti del provvedimento.

Con il citato provvedimento, in attuazione del processo di revisione organizzativa avviato con le deliberazioni di Giunta Comunale n.1647 del 23 dicembre 2021 e con successiva deliberazione n. 279 del 10 marzo 2022, è stato disposto:

- a) l’aggiornamento dell’organigramma dell’**Area Presidenza del Consiglio Comunale**;
- b) l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Avvocatura**;
- c) l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Casa** e, nell’ambito di questa, l’approvazione degli organigrammi dell’**Area Gestione ERP**, dell’**Area Assegnazione Alloggi ERP** e dell’**Area Politiche per l’Abitare e Sostegno alla Fragilità Abitativa**;
- d) l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Lavoro, Giovani e Sport** e, nell’ambito di questa, l’approvazione degli organigrammi della **Direzione di Progetto Promozione Giovanile e Transizione Scuola-Lavoro**, dell’**Area Sport e Attrattività**, dell’**Area Lavoro e Formazione** e della **Direzione di Progetto Economia Urbana, Moda e Design**;
- e) l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Educazione** e, nell’ambito di questa, l’approvazione degli organigrammi dell’**Area Servizi all’Infanzia**, dell’**Area Food Policy**, dell’**Area Servizi Scolastici ed Educativi**, dell’**Area Tecnica Scuole** e dell’**Area Presidio Gestione Sicurezza e Controllo Servizi Territoriali**;
- f) l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Mobilità** e, nell’ambito di questa, l’approvazione degli organigrammi dell’**Area Pianificazione e Programmazione Mobilità** e dell’**Area Trasporto Pubblico**,

- Sharing e Sosta** e la conferma dell'organigramma dell'**Area Tecnica Infrastrutture per la Mobilità**, come approvato con precedente determinazione n.635 del 3 febbraio 2022;
- g) l'aggiornamento dell'organigramma della **Direzione Servizi Civici e Municipi** e, nell'ambito di questa, l'approvazione degli organigrammi dell'**Area Servizi al Cittadino** e dell'**Area Servizi Funebri e Cimiteriali** e l'aggiornamento dell'organigramma dell'**Area Municipi**;
 - h) la conferma dell'organigramma della **Direzione Tecnica e Arredo Urbano** e, nell'ambito di questa, l'approvazione degli organigrammi dell'**Area Programmazione e Controllo**, dell'**Area Edilizia Culturale**, dell'**Area Edilizia Sportiva, Cimiteriale e Mercatale** e dell'**Area Governo del Territorio, Arredo e Decoro Urbano** e la conferma degli organigrammi dell'**Area Edilizia Demaniale e Sociale** e dell'**Area Gestione Impianti**, come approvati con precedente determinazione n.676 del 3 febbraio 2022;
 - i) l'aggiornamento dell'organigramma della **Direzione Specialistica Incassi e Riscossione** e, nell'ambito di questa, l'approvazione degli organigrammi dell'**Area Monitoraggio Entrate e Recupero Evasione**, dell'**Area Incassi e Riscossione Volontaria** e dell'**Area Riscossione Coattiva e Sanzioni al Codice della Strada**;
 - j) l'aggiornamento dell'organigramma della **Direzione Specialistica Autorizzazioni e Concessioni - SUAP** e, nell'ambito di questa, l'approvazione degli organigrammi dell'**Area Attività Commerciali e SUAP**, dell'**Area Pubblicità e Occupazione Suolo** e dell'**Area Sportello Unico Eventi**;
 - k) l'aggiornamento dell'organigramma della **Direzione Cultura** e, nell'ambito di questa, l'approvazione degli organigrammi dell'**Area Museo delle Culture, Progetti Interculturali e Arte nello Spazio Pubblico**, dell'**Area Valorizzazione Patrimonio e Sicurezza Sedi**, dell'**Area Mostre e Musei Scientifici**, dell'**Area Musei d'Arte Moderna e Contemporanea**, dell'**Area Musei del Castello, Musei Archeologici e Storici**, dell'**Area Biblioteche e dell'Area Spettacolo**;
 - l) l'aggiornamento dell'organigramma della **Direzione Rigenerazione Urbana** e, nell'ambito di questa, l'approvazione degli organigrammi dell'**Area Pianificazione Urbanistica Generale**, dell'**Area Bonifiche**, dell'**Area Pianificazione Attuativa 1**, dell'**Area Pianificazione Attuativa 2**, dell'**Area Digitalizzazione Processi e Coordinamento Amministrativo**;
 - m) l'approvazione dell'organigramma dell'**Area Gestione Amministrativa Progetti e Lavori** e l'aggiornamento dell'organigramma dell'**Area Gare Opere Pubbliche** della Direzione Centrale Unica Appalti il cui organigramma, unitamente a quello dell'Area Gare Beni e Servizi, è stato aggiornato con propria precedente determinazione n. 2581 del 31 marzo 2022;
 - n) La conferma dell'organigramma della **Direzione Specialistica Infrastrutture del Territorio**, approvato con propria precedente determinazione n.493 del 31 gennaio 2022 e del fatto che l'organigramma della Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani, unitamente a quello della Direzione Centrale Unica Appalti e, nell'ambito di questa dell'Area Gare Beni e Servizi, è stato aggiornato con la propria determinazione n. 2581 del 31 marzo 2022, in attuazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 279 del 10 marzo 2022.

Determinazione del Direttore Generale n. 2783 del 08/04/2022 avente ad oggetto: “Rettifica della determinazione dirigenziale n. 2717 del 6 aprile 2022 avente ad oggetto “Approvazione/aggiornamento/conferma degli organigrammi di alcune Direzioni e delle Aree che compongono l’assetto macrostrutturale dell’Ente, in attuazione della revisione organizzativa della struttura comunale approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n.1647 del 23 dicembre 2021 e con successiva deliberazione n. 279 del 10 marzo 2022”.”

Decorrenza:

- **dal 06/02/2022**

Contenuti del provvedimento.

Con il citato provvedimento, è stata disposta la rettifica della precedente determinazione del Direttore Generale n. 2717 del 6 aprile 2022 rispetto al solo organigramma dell'**Area Pubblicità e Occupazione Suolo** della Direzione Specialistica Autorizzazioni e Concessioni – SUAP.

Determinazione del Direttore Generale n. 3276 del 27/04/2022 avente ad oggetto: “Approvazione/aggiornamento/conferma degli organigrammi di alcune Direzioni e delle Aree che compongono l’assetto macrostrutturale dell’Ente, in attuazione della revisione organizzativa della struttura comunale approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n.1647 del 23 dicembre 2021 e con successiva deliberazione n. 279 del 10 marzo 2022.”

Decorrenza:

- **dal 06/02/2022**
- **dal 27/04/2022**, come disposto con Determinazione del Direttore Generale n. 10202 del 17/11/2022 avente ad oggetto: “*Precisazione della determinazione n. 3276 del 27 aprile 2022 di approvazione degli assetti organizzativi di dettaglio di alcune Direzioni dell’Ente, con specifico riguardo alla decorrenza di alcune modifiche afferenti la Direzione Welfare e Salute*”, per le sole revisioni organizzative approvate con riguardo all’**Area Salute e Servizi di Comunità della Direzione Welfare e Salute** ed in particolare afferenti il trasferimento, ad altre strutture della Direzione medesima, delle funzioni:
 - o *Gestione del Registro territoriale delle Assistenti Familiari previsto dalla Legge Regionale n. 15 e dei sostegni economici per l’assistenza familiare erogati dal Comune di Milano, da Regione Lombardia o da altre istituzioni;*
 - o *Coordinamento e gestione dei servizi on-line e off-line di informazione, orientamento, incrocio domanda e offerta a supporto di famiglie che necessitano di servizi di assistenza familiare e di assistenti familiari in cerca di lavoro, nell’ambito del sistema WeMi;*
 - o *Coordinamento e gestione di servizi e iniziative a favore delle persone ristrette nella loro libertà personale;*
 - o *Sviluppo delle azioni di riqualificazione e inserimento lavorativo con particolare riferimento alle persone con fragilità sociale, attraverso gli interventi del Centro di Mediazione al Lavoro (CELAV).*

Contenuti del provvedimento.

Con il citato provvedimento, in attuazione del processo di revisione organizzativa avviato con le deliberazioni di Giunta Comunale n.1647 del 23 dicembre 2021 e con successiva deliberazione n. 279 del 10 marzo 2022., è stato disposto:

- a) l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Bilancio e Partecipate** e, nell’ambito di questa, l’approvazione degli organigrammi dell’**Area Valutazione, Controllo e Gestione Economica Partecipate**, dell’**Area Gestione Finanziaria**, dell’**Area Pianificazione e Accountability** e dell’**Area Gestione Fiscalità**;
- b) la conferma dell’organigramma della **Direzione Demanio e Patrimonio** come approvato con precedente determinazione n.635 del 3 febbraio 2022 e, nell’ambito di questa, l’approvazione degli organigrammi dell’**Area Patrimonio Immobiliare** e dell’**Area Facility Management** e l’aggiornamento dell’organigramma dell’**Area Patrimonio Strumentale e Archivi**;
- c) l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Organizzazione e Risorse Umane** e, nell’ambito di questa, l’approvazione degli organigrammi dell’**Area Programmazione Risorse Umane, Fondi e Relazioni Sindacali**, dell’**Area Amministrazione Risorse Umane**, dell’**Area Organizzazione e Sviluppo Professionale** e dell’**Area Acquisizione Risorse Umane**;
- d) l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Welfare e Salute** e, nell’ambito di questa, l’approvazione degli organigrammi dell’**Area Monitoraggio Interventi e Servizi**, dell’**Area Salute e Servizi di Comunità**, dell’**Area Residenzialità**, dell’**Area Domiciliarità**, dell’**Area Territorialità e Sistema Integrato di Accesso ai Servizi Sociali** e dell’**Area Diritti e Inclusione**;
- e) l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Sicurezza Urbana** e, nell’ambito di questa, l’approvazione degli organigrammi dell’**Area Operativa**, dell’**Area Presidio del Territorio**, dell’**Area Sicurezza Integrata e Protezione Civile**, dell’**Area Gestione Risorse**, dell’**Area Procedure Sanzionatorie** e dell’**Area Affari Generali**;
- f) l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Innovazione Tecnologica e Digitale** e, nell’ambito di questa, l’approvazione degli organigrammi dell’**Area Servizi Applicativi**, dell’**Area Coordinamento Infrastrutture Tecnologiche** e dell’**Area Interoperabilità del Dato** e l’aggiornamento degli organigrammi dell’**Area Strategie, Demand e Governo ICT** e della **Direzione Specialistica Citizen Experience** nell’ambito della quale rientra l’**Area CRM**;
- g) l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Verde e Ambiente**, e, nell’ambito di questa, l’approvazione degli organigrammi dell’**Area Energia e Clima** e dell’**Area Risorse Idriche e Igiene Ambientale** e all’aggiornamento dell’organigramma dell’**Area Verde**;
- h) la conferma dell’organigramma della **Direzione Generale**, come approvato con propria precedente determinazione n.676 del 3 febbraio 2022;

- i) l'aggiornamento dell'organigramma del **Gabinetto del Sindaco**, e, nell'ambito di questo, l'approvazione degli organigrammi dell'**Area Relazioni Internazionali**, dell'**Area Gabinetto del Sindaco e Gestione Rapporti con Enti Partecipati**, dell'**Area Comunicazione**, dell'**Area Affari Generali** e dell'**Area Internal Auditing**;
- j) la conferma dell'organigramma della **Segreteria Generale**, come approvato con propria precedente determinazione n.493 del 31 gennaio 2022;
- k) l'approvazione dell'organigramma della **Direzione Specialistica Coordinamento Interventi in PPP e CCV**, rientrante nella Direzione Tecnica e Arredo Urbano il cui assetto organizzativo è stato confermato con propria precedente determinazione n. 2717 del 6 aprile 2022; l'aggiornamento dell'organigramma dell'**Area Programmazione e Controllo** della medesima Direzione Tecnica e Arredo Urbano, già approvato con il richiamato proprio provvedimento e qui aggiornato a seguito di mero errore materiale rilevato.

MODIFICHE ORGANIZZATIVE ADOTTATE NEL PERIODO LUGLIO 2022

Determinazione del Direttore Generale, di concerto con il Direttore della Direzione Mobilità, n. 5479 del 07/07/2022 avente ad oggetto: “Aggiornamento degli organigrammi della Direzione Mobilità e di alcune Aree della medesima, nonché della Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani e conseguente aggiornamento del Sistema delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità dell’Ente”

Decorrenza:

- **dal 07/07/2022 (decorrenza immediata)**

Contenuti del provvedimento.

Con il citato provvedimento, è stato disposto:

- 1) l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Mobilità** mediante:
 - l’esplicitazione nell’Area Trasporto Pubblico, Sharing e Sosta della funzione afferente il “*Presidio, coordinamento e gestione delle attività legate alla realizzazione di progetti finanziati nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e controllo sullo stato di avanzamento degli interventi / progetti finanziati*”;
 - l’assegnazione all’Unità Sviluppo Sistemi per la Mobilità, posta alle dirette dipendenze del Direttore apicale, delle funzioni afferenti la supervisione e il coordinamento delle attività e delle procedure connesse all’attuazione del progetto “Living lab Milano - Cooperative, connected and automated mobility” finanziato nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e delle funzioni relative ai progetti di mobilità urbana sostenibile ed intelligente; conseguente riconfigurazione e ridenominazione della struttura in Unità Sistemi per l’Innovazione della Mobilità Urbana;
 - l’integrazione delle funzioni ascritte all’Ufficio Coordinamento Lavori Stradali, posto alle dirette dipendenze del Direttore apicale, con particolare riguardo a quelle legate alle istanze di occupazione di suolo pubblico per la posa e la manutenzione di servizi tecnici in suolo/sottosuolo, sin qui assegnate all’Unità Suolo e Sottosuolo afferente l’Area Tecnica Infrastrutture per la Mobilità con conseguente ridenominazione della struttura in Unità Coordinamento Lavori Stradali, Suolo e Sottosuolo;
 - il conseguente riallineamento delle funzioni assegnate all’Area Tecnica Infrastrutture per la Mobilità mediante la rappresentazione dell’avvenuto trasferimento delle funzioni inerenti la gestione di interventi e richieste di occupazione/manomissione di suolo e sottosuolo;
- 2) l’aggiornamento dell’organigramma dell’**Area Trasporto Pubblico, Sharing e Sosta** mediante:
 - l’integrazione delle funzioni assegnate all’Unità Trasporti con quelle relative alla supervisione e coordinamento di progetti finanziati nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e controllo sul relativo stato di avanzamento, con conseguente riconfigurazione e ridenominazione della struttura in Unità Strategie Innovative per i Trasporti;
 - l’assegnazione all’Ufficio Tecnico per il Trasporto delle funzioni afferenti la “*Gestione dei rapporti, dei contratti e dei Piani Economico finanziari con le società incaricate della progettazione e della realizzazione di infrastrutture di trasporto per gli aspetti economico-finanziari, in raccordo con la Direzione Bilancio e Partecipate e con il supporto delle Direzioni committenti*”, sin qui assegnata all’Unità Supporto Economico Finanziario e delle funzioni relative alla gestione dei rapporti con ANSFISA, sin qui attribuite alla ridenominata Unità Strategie Innovative per i Trasporti;
 - la conseguente riconfigurazione dell’Ufficio Tecnico per il Trasporto in Unità Tecnica per il Trasporto con contestuale relativa ricollocazione a diretto riporto del Direttore di Area;
 - la riconfigurazione e ridenominazione dell’Unità Supporto Economico Finanziario in Ufficio Supporto Finanziario, posto alle dirette dipendenze del Direttore d’Area;
- 3) l’aggiornamento dell’organigramma dell’**Area Tecnica Infrastrutture per la Mobilità** mediante la rappresentazione della soppressione dell’Unità Suolo e Sottosuolo a seguito dell’avvenuto trasferimento delle relative competenze nell’ambito della nuova Unità Coordinamento Lavori Stradali, Suolo e Sottosuolo posta alle dirette dipendenze del Direttore apicale;
- 4) l’aggiornamento dell’organigramma della **Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani** mediante:
 - l’attribuzione all’Ufficio Punto Unico di Accesso Sponsorizzazioni e PPP delle competenze di presidio e coordinamento di tutto l’iter procedimentale connesso allo sviluppo e alla realizzazione di sponsorizzazioni tecniche per la rigenerazione di aree e spazi pubblici cittadini e delle funzioni di

coordinamento e trattazione, in raccordo con le Direzioni coinvolte, delle correlate attività tecnico-amministrative e procedurali;

- la conseguente complessiva riconfigurazione dell'Ufficio Punto Unico di Accesso Sponsorizzazioni e PPP in Unità Coordinamento e Gestione Sponsorizzazioni, nell'ambito della quale viene contestualmente ricollocata l'Unità Promozione Interventi sul Territorio, ridenominata Unità Supporto Sponsorizzazioni e Promozione Interventi sul Territorio a seguito del riallineamento delle relative funzioni.

Determinazione del Direttore Generale, di concerto con il Direttore della Direzione Tecnica e Arredo Urbano e della Direzione Cultura, n. 6233 del 29/07/2022 avente ad oggetto: “Aggiornamento degli organigrammi della Direzione Tecnica e Arredo Urbano, della Direzione Cultura e contestuale adeguamento degli organigrammi di alcune Aree in cui tali Direzioni si articolano.”

Decorrenza:

- **dal 1° agosto 2022**, con riguardo alle revisioni organizzative disposte sulla **Direzione Cultura** e, nell'ambito di questa, sull'**Area Spettacolo**, sull'**Area Mostre e Musei Scientifici**, sull'**Area Valorizzazione del Patrimonio e Sicurezza Sedi**, sull'**Area Museo delle Culture, Progetti Interculturali e Arte nello Spazio Pubblico** e sull'**Area Musei d'Arte Moderna e Contemporanea**;
- **dal 1° settembre 2022**, con riguardo alle revisioni organizzative disposte sulla **Direzione Tecnica e Arredo Urbano**, e, nell'ambito di questa, in particolare, sull'**Area Edilizia Culturale**, sull'**Area Gestione Impianti** e sull'**Area Programmazione e Controllo**;
- **dal 1° ottobre 2022**, con riguardo alle revisioni organizzative disposte sull'**Area Edilizia Demaniale e Sociale** della Direzione Tecnica e Arredo Urbano

Contenuti del provvedimento.

Con il citato provvedimento, è stato disposto:

- 1) con riguardo alla **Direzione Tecnica e Arredo Urbano**, l'aggiornamento del relativo organigramma mediante l'istituzione, alle dirette dipendenze del Direttore apicale, dell'Ufficio Coordinamento Amministrativo e Supporto Giuridico cui vengono assegnate funzioni di coordinamento amministrativo, consulenza giuridica e di supporto alle strutture organizzative della Direzione, in particolare, in materia di anticorruzione, nonché di coordinamento delle attività di Segreteria di Direzione;
- 2) l'aggiornamento dell'organigramma dell'**Area Edilizia Demaniale e Sociale** mediante:
 - l'integrazione delle funzioni assegnate all'Unità Edilizia Socio Assistenziale e E.R.P con quelle relative all'attuazione dei progetti finanziati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e al controllo sul relativo stato di avanzamento
 - la conseguente riconfigurazione della predetta struttura cui afferisce una posizione dirigenziale e contestuale ridenominazione in Unità Presidio e Sviluppo Interventi di Edilizia Socio Assistenziale
- 3) l'aggiornamento dell'organigramma dell'**Area Edilizia Culturale** mediante l'integrazione delle funzioni sin qui attribuite all'Unità Musei ed Edifici Storico Artistici con quelle relative alla:
 - “Analisi e definizione delle esigenze e delle criticità manutentive nei luoghi di lavoro emerse nell'ambito di sopralluoghi di verifica e valutazione dei rischi effettuati dal Servizio di Prevenzione e Protezione esterno e classificazione degli interventi”
 - “Elaborazione di studi e ricerche nel campo del patrimonio vincolato (beni storico artistici e architettonici) in relazione alle esigenze di salvaguardia dei Beni Culturali e ai fini dello stato di conservazione del patrimonio artistico”
 - “Verifica e controllo della congruità dei progetti presentati da parte di Concessionari / Fondazioni e attività di sorveglianza tecnica”
- 4) l'aggiornamento dell'organigramma dell'**Area Gestione Impianti** mediante:
 - l'istituzione di una Segreteria Tecnica preposta alla “gestione di contratti di ingegneria MM”, nonché alle attività di monitoraggio relative allo “scomputo oneri” e all’ “andamento dei cantieri”
 - l'integrazione delle funzioni sin qui attribuite all'Unità Monitoraggio e Gestione Contratti Diversi con quelle relative alla “Proceduralizzazione, interna alla Direzione Tecnica e Arredo Urbano, delle attività connesse alla redazione amministrativa degli stati di avanzamento lavori e delle relative liquidazioni” e alla “Stesura e proceduralizzazione delle attività amministrative trasversali a tutte le Aree/ Unità della Direzione Tecnica e Arredo Urbano su richiesta del Direttore”;
- 5) l'aggiornamento dell'organigramma dell'**Area Programmazione e Controllo**, mediante l'integrazione delle funzioni sin qui assegnate all'Unità Bilancio e Supporto Economico-Finanziario, con le competenze in materia di:

- “Monitoraggio dei dati economici della Direzione, in supporto alle Aree e Unità, per l’elaborazione dei forecast legati alla spesa e alla necessità di attivazione dei contratti al fine di garantire la continuità nell’erogazione dei servizi”
 - “Elaborazione dei dati economici della Direzione al fine dei controlli interni di competenza”
- 6) con riguardo alla **Direzione Cultura**:
- l’aggiornamento del relativo organigramma mediante:
 - la rappresentazione del trasferimento delle funzioni di “Supervisione delle attività dell’Ufficio Comunicazione, Promozione e Fundraising Culturale” dall’Unità Comunicazione, Promozione e Fundraising Culturale all’Ufficio Supporto Strategico alla Programmazione Culturale;
 - la conseguente riconfigurazione dell’Ufficio Supporto Strategico alla Programmazione Culturale in Unità Supporto Strategico alla Programmazione Culturale;
 - la conseguente riconfigurazione dell’Unità Comunicazione, Promozione e Fundraising Culturale in Ufficio Comunicazione, Promozione e Fundraising Culturale e contestuale relativa ricollocazione alle dipendenze della predetta Unità Supporto Strategico alla Programmazione Culturale; l’aggiornamento dell’Area Spettacolo mediante:
 - l’integrazione delle funzioni ad oggi assegnate all’Unità Convenzioni e Partenariati e all’Ufficio Supporto Coordinamento e Controllo;
 - la parziale riformulazione delle competenze assegnate all’Unità Eventi e Manifestazioni;
- 7) l’aggiornamento dell’**Area Mostre e Musei Scientifici** mediante la riformulazione della funzione relativa alla gestione dei rapporti di collaborazione e della convenzione in essere con la Fondazione Museo della Scienza e della Tecnica di Milano, assegnata all’Unità Gestione Musei Scientifici, Comunicazione ed Eventi;
- 8) l’aggiornamento dell’**Area Valorizzazione del Patrimonio e Sicurezza Sedi** mediante l’integrazione delle competenze sin qui assegnate all’Ufficio Tecnico Edifici Storico Artistici con quella di “Supporto alle Aree della Direzione e raccordo con le Aree Tecniche coinvolte per la gestione degli aspetti tecnico-specialistici inerenti alle convenzioni e concessioni relative a immobili di proprietà comunale con soggetti che svolgono attività di valorizzazione del patrimonio artistico e culturale cittadino, nonché per la gestione di eventuali contributi straordinari per interventi di manutenzione straordinaria sugli edifici in uso”;
- 9) l’aggiornamento dell’**Area Museo delle Culture, Progetti Interculturali e Arte nello Spazio Pubblico** mediante l’eliminazione della funzione relativa alla “Gestione della biblioteca specialistica e interculturale denominata “Biblioteca delle Culture”, con il supporto di un comitato operativo interno composto anche dall’Ufficio Progetti Interculturali, Reti e Cooperazione”, sin qui assegnata all’Unità Museo delle Culture;
- 10) l’aggiornamento dell’**Area Musei d’Arte Moderna e Contemporanea** mediante:
- l’istituzione di un Ufficio Tecnico, con funzioni di “raccordo per l’intera Area delle attività manutentive delle tre sedi museali, per gli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria e sicurezza, d’intesa con l’Area Valorizzazione del Patrimonio e Sicurezza Sedi, sin qui assegnate alla Segreteria Tecnica;
 - la contestuale riconfigurazione e ridenominazione della Segreteria Tecnica in Segreteria di Direzione.

**MODIFICHE ORGANIZZATIVE ADOTTATE NEL PERIODO
SETTEMBRE / OTTOBRE / NOVEMBRE 2022**

Determinazione del Direttore Generale, di concerto con il Direttore della Direzione Organizzazione e Risorse Umane e della Direzione Lavoro, Giovani e Sport, n. 7716 del 23/09/2022 avente ad oggetto: “Aggiornamento degli organigrammi della Direzione Organizzazione e Risorse Umane e delle relative Aree, della Direzione Bilancio e Partecipate, della Direzione di Progetto Promozione Giovanile e Transizione Scuola Lavoro nell’ambito della Direzione Lavoro, Giovani e Sport, nonché allineamento degli organigrammi di altre Direzioni/Strutture Organizzative dell’Ente.”

Decorrenza:

- **dal 23/09/2022 (decorrenza immediata)** con riguardo alle revisioni organizzative disposte sulla **Direzione di Progetto Promozione Giovanile e Transizione Scuola Lavoro** della Direzione Lavoro, Giovani e Sport, sull’**Area Municipi** della Direzione Servizi Civici e Municipi, sull’**Area Bonifiche** della Direzione Rigenerazione Urbana, del **Gabinetto del Sindaco**, della **Direzione Specialistica Infrastrutture del Territorio** e della **Direzione Specialistica Incassi e Riscossione**
- **dal 1° ottobre 2022** con riguardo alle revisioni organizzative disposte sulla **Direzione Organizzazione e Risorse Umane** e, nell’ambito di questa dell’**Area Acquisizione Risorse Umane**, dell’**Area Amministrazione Risorse Umane** e dell’**Area Organizzazione e Sviluppo Professionale**, nonché all’approvazione dell’organigramma dell’**Area Valorizzazione Risorse Umane**, specificanti l’articolazione delle stesse nelle strutture organizzative di cui si compongono, con l’indicazione delle relative competenze
- **dalla copertura delle posizioni di responsabilità delle Unità coinvolte nella revisione approvata** con riguardo alle revisioni organizzative disposte sulla **Direzione Bilancio e Partecipate**

Contenuti del provvedimento.

Con il citato provvedimento, è stato disposto:

- l’approvazione delle revisioni organizzative sotto elencate e relative ad entrambi i livelli di articolazione organizzativa-gestionale della **Direzione Organizzazione e Risorse Umane**; le revisioni proposte, in dettaglio, prevedono:
 - o **al 1° livello di articolazione organizzativa-gestionale**

l’istituzione della nuova Area Valorizzazione del Personale, nella quale confluiscono le funzioni correlate alla “Definizione delle policy, dei sistemi e delle discipline atte a promuovere la crescita professionale e la valorizzazione del personale dell’Ente”, con particolare riguardo ai seguenti ambiti:

- gestione del Sistema di classificazione del personale e dei profili, nonché delle procedure di progressione verticale del personale dipendente, sin qui afferente l’Area Acquisizione Risorse Umane;
- Welfare Aziendale;
- interventi di sostenibilità organizzativa, sin qui afferente l’Area Organizzazione e Sviluppo Professionale;
- Stage, tirocini e dottorati, sin qui afferente l’Area Programmazione Risorse Umane, Fondi e Relazioni Sindacali;
- supporto al Direttore apicale per la gestione delle relazioni con il Nucleo Indipendente di Valutazione;

l’aggiornamento dell’organigramma dell’Area Acquisizione Risorse Umane mediante

- il trasferimento, dall’Area Programmazione Risorse Umane, Fondi e Relazioni Sindacali, delle funzioni relative (i) alla programmazione e definizione del fabbisogno quantitativo di risorse finanziarie, ai fini della determinazione della spesa del personale, (ii) alla predisposizione / approvazione del Piano dei Fabbisogni e del Piano Occupazionale dell’Ente, (iii) all’attuazione del Piano Occupazionale dell’Ente mediante il dispiegamento / assegnazione delle risorse di nuova assunzione presso le Direzioni, (iv) alla stipula e gestione dei contratti individuali di lavoro;
- la ricollocazione nell’Area Amministrazione Risorse Umane delle competenze in materia di gestione dell’istituto del part-time;

l'aggiornamento dell'organigramma dell'Area Organizzazione e Sviluppo Professionale mediante

- l'acquisizione, dall'Area Programmazione Risorse Umane, Fondi e Relazioni Sindacali, delle funzioni inerenti la valorizzazione, definizione e costituzione dei Fondi del salario accessorio del personale dirigente e di comparto, con riferimento alla parte stabile ed alla parte variabile;
- il trasferimento alla nuova Area Valorizzazione del Personale delle competenze relative agli interventi di sostenibilità organizzativa;

l'aggiornamento dell'organigramma dell'Area Amministrazione Risorse Umane mediante

- l'acquisizione dall'Area Acquisizione Risorse Umane delle competenze in materia di gestione dell'istituto del part-time;
- l'attribuzione della funzione di supporto al Direttore apicale, in raccordo con l'Area Organizzazione e Sviluppo Professionale, nella gestione degli aspetti normativi correlati alla valorizzazione e quantificazione delle risorse variabili aggiuntive destinate all'incremento del Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane;
- l'esplicitazione della funzione agita inerente il supporto alle Direzioni competenti per la gestione giuridica degli Amministratori dell'Ente;

l'istituzione, a diretto riporto del Direttore apicale, della nuova Unità Sviluppo Interventi di Change Management, a presidio delle funzioni correlate

- allo sviluppo e realizzazione di interventi e progetti orientati ad implementare e supportare processi di cambiamento organizzativo all'interno dell'Ente;
- alla definizione di una strategia volta a valorizzare l'attrattività del Comune di Milano / datore di lavoro in termini di motivazione, spirito di appartenenza, mantenimento e sviluppo delle competenze, funzione sin qui afferente l'Area Organizzazione e Sviluppo Professionale;

la ricollocazione, alle dirette dipendenze del Direttore apicale, delle funzioni afferenti l'ambito delle relazioni sindacali, sin qui attribuite all'Area Programmazione Risorse Umane, Fondi e Relazioni Sindacali, con conseguente trasferimento, a diretto riporto del Direttore apicale, dell'Unità Indirizzi e Gestione Relazioni Sindacali, alla quale sono assegnate anche le competenze relative all'implementazione, definizione e attuazione del Piano Unico sull'Organizzazione, Performance, Valutazione, Lavoro Agile e Transizione Digitale (PIAO), precedentemente attribuite all'Area Organizzazione e Sviluppo Professionale, con conseguente ridenominazione dell'Unità Indirizzi e Gestione Relazioni Sindacali in Unità PIAO e Gestione Relazioni Sindacali; la conseguente soppressione dell'Area Programmazione Risorse Umane, Fondi e Relazioni Sindacali;

la complessiva riconfigurazione delle competenze assegnate all'Ufficio Digitalizzazione Sistemi HR, posto alle dirette dipendenze del Direttore apicale, con conseguente relativa ridenominazione in Ufficio Ottimizzazione Processi HP e Progetti Speciali, ai fini di una migliore esplicitazione delle funzioni attribuite; l'integrazione delle competenze attribuite alla Redazione, posta alle dirette dipendenze del Direttore apicale, con particolare riguardo al supporto al Direttore apicale e ai Direttori d'Area nello svolgimento delle attività relative all'organizzazione di eventi finalizzati alla valorizzazione, anche in termini di attrattività, del lavoro alle dipendenze dell'Ente;

○ al II° livello di articolazione organizzativa-gestionale

la conseguente approvazione dell'organigramma dell'**Area Valorizzazione del Personale** nell'ambito della quale

- confluiscono, con parziale rimodulazione delle relative competenze, l'Unità Welfare Aziendale, precedentemente posta alle dirette dipendenze del Direttore apicale, l'Ufficio Interventi di Sostenibilità Organizzativa, sin qui rientrante nell'Area Organizzazione e Sviluppo Professionale e l'Ufficio Tirocini e Stage, ora ridenominato Ufficio Stage, Tirocini e Dottorati, sin qui afferente l'Area Programmazione Risorse Umane, Fondi e Relazioni Sindacali;
- è istituito l'Ufficio Sistemi di Valorizzazione RU dedicato al presidio delle funzioni in materia di definizione delle policy, sistemi, discipline atte a promuovere la crescita professionale e la valorizzazione del personale dell'Ente, anche attraverso la gestione del Sistema dei Profili Professionali e la gestione delle procedure di progressioni verticali;
- è istituita la Segreteria Tecnica, con funzioni di supporto al Direttore apicale e al Direttore di Area per la gestione delle relazioni con il Nucleo Indipendente di Valutazione;

il conseguente adeguamento dell'organigramma dell'**Area Acquisizione Risorse Umane**, mediante

- la ricollocazione dell'Unità Assunzioni e Assegnazioni dalla soppressa Area Programmazione Risorse Umane, Fondi e Relazioni Sindacali;
- il trasferimento dalle Unità Concorsi e Selezioni 1 e Concorsi e Selezioni 2 all'Unità M.C.D. delle competenze correlate alla gestione delle procedure di reclutamento di personale dipendente a tempo determinato e/o indeterminato assunto ai sensi della L. 68/99, nonché di quelle inerenti la stabilizzazione del personale;
- l'istituzione dell'Ufficio Programmazione Fabbisogni e Attuazione Piano Occupazionale dedicato alla gestione delle funzioni di programmazione e definizione del fabbisogno quantitativo di risorse finanziarie, nonché di predisposizione e approvazione del Piano dei Fabbisogni e del Piano Occupazionale dell'Ente;
- la soppressione dell'Ufficio Supporto Amministrativo a seguito della ricollocazione delle relative competenze all'Unità PIAO e Gestione Relazioni Sindacali e all'Ufficio Ottimizzazione Processi HR e Progetti Speciali;

il conseguente aggiornamento dell'organigramma dell'**Area Organizzazione e Sviluppo Professionale**, mediante

- la ricollocazione, dalla soppressa Area Programmazione Risorse Umane, Fondi e Relazioni Sindacali, dell'Unità Programmazione e Fondi Economici contestualmente ridenominata Unità Fondi Economici cui viene attribuita anche la funzione inerente il "presidio delle attività afferenti l'Ufficio Programmazione Fabbisogni e Attuazione Piano Occupazionale dell'Area Acquisizione Risorse Umane";
- il trasferimento delle funzioni afferenti l'Ufficio Progetti Comunicazione Organizzativa, l'Ufficio Interventi di Sostenibilità Organizzativa alla nuova Area Valorizzazione del Personale, l'Ufficio PIAO alla ridenominata Unità PIAO e Gestione Relazioni Sindacali;

il conseguente adeguamento dell'organigramma dell'**Area Amministrazione Risorse Umane**, a seguito dell'assegnazione all'Unità Amministrazione delle competenze in materia di gestione dell'istituto del part-time, trasferite dall'Area Acquisizione Risorse Umane, nonché dell'esplicitazione delle funzioni relative al supporto a richiesta delle Direzioni competenti nella gestione giuridica degli Amministratori dell'Ente;

- con riguardo alla **Direzione Bilancio e Partecipate**, prevedendo l'assegnazione all'Unità Obiettivi di Finanza Pubblica e Supporto Normativo Tecnico Contabile, posta alle dirette dipendenze del Direttore apicale, della funzione relativa alla Gestione dei rapporti con l'Organo di Revisione Contabile, sin qui assegnata all'Unità Finanza;
- con riguardo alla **Direzione di Progetto Promozione Giovanile e Transizione Scuola Lavoro** della Direzione Lavoro, Giovani e Sport mediante la complessiva redistribuzione delle funzioni assegnate alle Unità organizzative che la compongono, prevedendo in particolare
 - la revisione delle funzioni assegnate all'Ufficio Animazione ed Educazione di Prossimità mediante (i) il trasferimento dall'Unità Promozione Giovanile delle funzioni relative alla promozione di una cultura di cittadinanza attiva e allo sviluppo di azioni partecipate di comunità, alla promozione di modalità di ascolto dei bisogni e disagi giovanili e all'avvio di iniziative di sostegno all'associazionismo giovanile, (ii) l'acquisizione dall'Ufficio Interventi per il Successo Giovanile delle competenze in materia di promozione dei diritti giovanili, del talento e della creatività dei giovani, inclusione giovanile e contrasto al loro disagio, promozione dell'integrazione culturale giovanile, (iii) l'acquisizione della funzione in materia di mediazione nei quartieri rispetto alla gestione dei conflitti intergenerazionali e con riguardo al fenomeno delle "baby gang", nonché (iv) la soppressione delle funzioni relative al contrasto del fenomeno dei NEET;
 - l'integrazione delle competenze assegnate all'Ufficio Interventi per il Successo Giovanile con la funzione relativa alla "Progettazione, attivazione e gestione dei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento nel comune di Milano (PCTO)", sin qui assegnata all'Unità Promozione Giovanile, nonché con la funzione afferente la progettazione e realizzazione di percorsi formativi individuali e di gruppo e di quelli di scuola/laboratorio educativo, sin qui gestiti dall'Ufficio Animazione ed Educazione di Prossimità;
 - il trasferimento all'Unità Promozione Giovanile della competenza relativa alla promozione e gestione di iniziative di "educazione non formale e/o formale" per sostenere le aspirazioni dei giovani sin qui assegnata all'Ufficio Interventi per il Successo Giovanile;

- con riguardo alla Direzione Servizi Civici e Municipi, ove nell'ambito dell'**Area Municipi** si prevede una parziale integrazione delle funzioni assegnate all'Unità Supporto agli Organi del Municipio 1-9, ai fini di una migliore esplicitazione delle competenze già agite;
- con riguardo alla Direzione Rigenerazione Urbana, ove nell'ambito all'**Area Bonifiche** si prevede una diversa parziale distribuzione degli ambiti territoriali di competenza delle due Unità Territoriali dedicate alla gestione delle attività/interventi di bonifica, con contestuale ridenominazione delle stesse come segue:
 - o da Unità Territoriale Ambito A (dedicata ai Municipi 1 - 2 - 3- 4) a Unità Territoriale Est, con ambito di competenza sui Municipi 2-3-4-5
 - o da Unità Territoriale Ambito B (dedicata ai Municipi 5 - 6 - 7- 8 - 9) a Unità Territoriale Ovest, con ambito di competenza i Municipi 1-6-7- 8-9
- con riguardo al **Gabinetto del Sindaco**, ove si prevede la mera correzione di un refuso nella denominazione dell'Area Gabinetto del Sindaco e Rapporti con Enti Partecipati;
- con riguardo alla **Direzione Specialistica Infrastrutture del Territorio**, ove si prevede la mera correzione di un refuso nella denominazione dell'Unità Infrastrutture 1;
- con riguardo alla **Direzione Specialistica Incassi e Riscossione**, ove si prevede la rappresentazione della soppressione dell'Unità Sistemi Informativi Entrate a seguito dell'avvenuto trasferimento delle relative funzioni nell'ambito della Direzione Innovazione Tecnologia e Digitale.

Determinazione del Direttore Generale n. 8701 del 17/10/2022 avente ad oggetto: “Aggiornamento degli organigrammi della Direzione Educazione, della Direzione Tecnica e Arredo Urbano e della Direzione Lavoro, Giovani e Sport.”

Decorrenza:

- **dal 17/10/2022 (decorrenza immediata)** con riguardo alle revisioni organizzative disposte sulla **Direzione Tecnica e Arredo Urbano** relativamente a:
 - o trasferimento delle funzioni afferenti l'edilizia socio-assistenziale dall'Area Edilizia Demaniale e Sociale alla DS Coordinamento Interventi in PPP e CCV che viene riconfigurata e ridenominata in Area Edilizia Socio-Assistenziale PPP e CCV
 - o conseguente ridenominazione dall'Area Edilizia Demaniale e Sociale in Area Edilizia Demaniale con contestuale riallineamento delle competenze ad essa assegnate
- **dal 1° novembre 2022** con riguardo alle revisioni organizzative disposte sulla **Direzione Educazione**, sulla **Direzione Lavoro, Giovani e Sport** e sulla **Direzione Tecnica e Arredo Urbano** relativamente a:
 - o ricollocazione dalla Direzione Educazione, in attuazione della deliberazione n. 1470 del 14 ottobre 2022, dell'Area Tecnica Scuole, con correlata relativa ridenominazione in Area Tecnica Scuole e Coordinamento Tecnico Servizi alla Persona
 - o parziale riformulazione delle competenze dell'Area Edilizia Sportiva, Cimiteriale e Mercatale con riguardo agli interventi di MO/MS sugli impianti sportivi condotti in raccordo con la Direzione Lavoro, Giovani e Sport

Contenuti del provvedimento.

Con il citato provvedimento:

- con riguardo alla **Direzione Educazione** si aggiorna il relativo organigramma limitatamente alla rappresentazione della rimozione dell'Area Tecnica Scuola a seguito del relativo trasferimento delle connesse funzioni nell'ambito della Direzione Tecnica e Arredo Urbano in attuazione della richiamata deliberazione n.1470 del 14 ottobre 2022;
- con riguardo all'assetto organizzativo della **Direzione Tecnica e Arredo Urbano**, si prevede:
 - a) la ricollocazione dalla Direzione Educazione, in attuazione della deliberazione n. 1470 del 14 ottobre 2022, dell'Area Tecnica Scuole, con correlata relativa ridenominazione in Area Tecnica Scuole e Coordinamento Tecnico Servizi alla Persona;
 - b) il trasferimento delle funzioni afferenti l'edilizia socio-assistenziale dall'Area Edilizia Demaniale e Sociale alla DS Coordinamento Interventi in PPP e CCV che viene riconfigurata e ridenominata in Area Edilizia Socio-Assistenziale PPP e CCV;
 - c) la conseguente ridenominazione dall'Area Edilizia Demaniale e Sociale in Area Edilizia Demaniale con contestuale riallineamento delle competenze ad essa assegnate;

- d) la parziale riformulazione delle competenze dell'Area Edilizia Sportiva, Cimiteriale e Mercatale con riguardo agli interventi di MO/MS sugli impianti sportivi condotti in raccordo con la Direzione Lavoro, Giovani e Sport;
- con riguardo all'assetto organizzativo della **Direzione Lavoro, Giovani e Sport** si prevede:
 - o l'istituzione, alle dirette dipendenze del Direttore apicale, della nuova Area Coordinamento Interventi Tecnici e Sicurezza Sedi dedicata al presidio delle funzioni di natura tecnica relative alla gestione degli impianti sportivi, sin qui rientranti nell'alveo delle competenze dell'Area Sport e Attrattività, nonché al presidio delle attività di supporto al Direttore apicale nella supervisione e monitoraggio delle attività inerenti alla sicurezza nelle sedi di lavoro afferenti la Direzione;
 - o il parziale e conseguente riallineamento delle funzioni dell'Area Sport e Attrattività;
 - o l'integrazione delle competenze attribuite a tutte le Aree/Direzioni di Progetto della Direzione con quella relativa al "Supporto al Direttore di Direzione per il rilascio dei relativi pareri anche con riferimento ai casi di convenzionamento ex artt. 4 e 6 delle norme tecniche di attuazione del PGT, per gli aspetti amministrativi di competenza".

Determinazione del Direttore della Direzione Tecnica e Arredo Urbano, di concerto con il Direttore Generale, n. 9371 del 02/11/2022 avente ad oggetto: "AGGIORNAMENTO DELL' ORGANIGRAMMA DELL'AREA TECNICA SCUOLE E COORDINAMENTO SERVIZI ALLA PERSONA, DELL'AREA EDILIZIA SOCIO-ASSISTENZIALE PPP E CCV, DELL'AREA EDILIZIA DEMANIALE E DELL'AREA EDILIZIA CULTURALE NELL'AMBITO DELLA DIREZIONE TECNICA E ARREDO URBANO."

Decorrenza:

- **dal 17/10/2022** rispetto alle revisioni organizzative riguardanti l'Area Edilizia Socio-Assistenziale PPP e CCV, nonché quelle riguardanti le restanti strutture afferenti all'Area Edilizia Demaniale
- **dal 1° novembre 2022** rispetto alle revisioni organizzative riguardanti l'Area Tecnica Scuole e Coordinamento Servizi alla Persona, l'Unità Coordinamento e Progettazione dell'Area Edilizia Demaniale, nonché l'Area Edilizia Culturale

Contenuti del provvedimento.

Con il citato provvedimento, è stato disposto:

- l'aggiornamento dell'organigramma dell'**Area Tecnica Scuole e Coordinamento Servizi alla Persona**, mediante rappresentazione della ridenominazione dell'Area e allineamento delle funzioni assegnate alle relative strutture organizzative in considerazione della nuova collocazione organizzativa dell'Area;
- l'aggiornamento dell'organigramma dell'**Area Edilizia Socio-Assistenziale PPP e CCV** mediante:
 - o rappresentazione della ricollocazione dell'Unità Presidio e Sviluppo Interventi di Edilizia Socio-Assistenziale dall'Area Edilizia Demaniale, con contestuale parziale allineamento delle funzioni assegnate in considerazione della nuova collocazione organizzativa dell'Unità;
 - o parziale allineamento delle funzioni assegnate all'Ufficio Supporto Tecnico alla CCV, all'Ufficio Valutazione Tecnica Progetti PPP e all'Ufficio Valutazione Profili Giuridico-Amministrativi Progetti PPP in considerazione della mutata configurazione della struttura di appartenenza;
- l'aggiornamento dell'organigramma dell'**Area Edilizia Demaniale** mediante:
 - o rappresentazione dell'avvenuta ricollocazione dell'Unità Presidio e Sviluppo Interventi di Edilizia Socio-Assistenziale nell'ambito dell'Area Edilizia Socio-Assistenziale PPP e CCV;
 - o collocazione a diretto riporto del Direttore di Area dell'Ufficio Prestazioni Energetiche Edifici, dedicato al presidio di funzioni sin qui presidiate nell'ambito dell'Unità Coordinamento e Progettazione;
 - o assegnazione all'Unità Beni Comunali Diversi dell'attività di presidio e coordinamento delle funzioni afferenti alla gestione delle sedi di Uffici Giudiziari, sin qui gestita nell'ambito dell'Unità Coordinamento e Progettazione;
 - o conseguente riconfigurazione e ridenominazione dell'Unità Coordinamento e Progettazione in Ufficio Supporto alla Progettazione a seguito della ridefinizione del perimetro delle funzioni assegnate;
- l'aggiornamento dell'organigramma dell'**Area Edilizia Culturale**, mediante la parziale riformulazione e integrazione delle competenze sin qui assegnate all'Unità Edifici Spettacolo e Progetti Speciali con particolare riguardo all'ambito di attività correlato al presidio e coordinamento dei progetti speciali, di natura strategica e trasversale, nonché esplicitazione della funzione inerente la Gestione dei rapporti con Enti, Istituzioni e

soggetti esterni pubblici e privati coinvolti nella realizzazione degli interventi / progetti affidati; conseguente ridenominazione dell'Unità in Unità Coordinamento Interventi Specialistici, Edifici Spettacolo e Progetti Speciali;

Determinazione del Direttore della Direzione Lavoro, Giovani e Sport, di concerto con il Direttore Generale, n. 9388 del 02/11/2022 avente ad oggetto: “AGGIORNAMENTO DELL’ ORGANIGRAMMA DELL’ AREA SPORT E ATTRATTIVITÀ E APPROVAZIONE DELL’ AREA COORDINAMENTO INTERVENTI TECNICI E SICUREZZA SEDI NELL’ AMBITO DELLA DIREZIONE LAVORO, GIOVANI E SPORT.”

Decorrenza: dal 1° novembre 2022

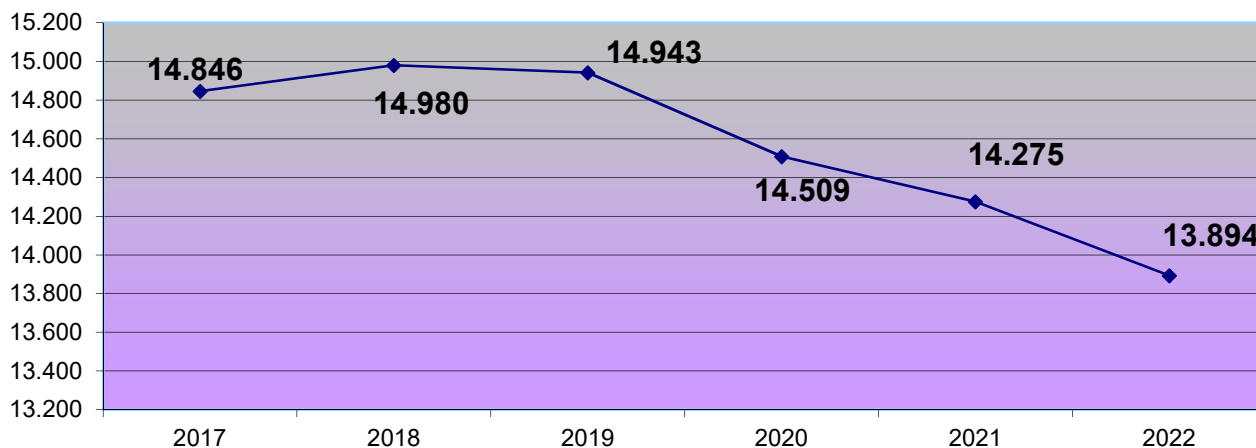
Contenuti del provvedimento.

Con il citato provvedimento, è stato disposto:

- l’approvazione dell’organigramma della nuova **Area Coordinamento Interventi Tecnici e Sicurezza Sedi**, mediante istituzione di:
 - Unità Supporto Interventi e Progetti, cui viene affidata la gestione delle funzioni di natura tecnica afferenti gli impianti sportivi
 - Ufficio Gestione Sicurezza Sedi Di Lavoro a supporto del Direttore nel presidio delle attività e degli adempimenti connessi al D.Lgs. 81/2008
- l’aggiornamento dell’organigramma dell’**Area Sport e Attrattività** mediante:
 - ridefinizione/riformulazione delle competenze sin qui assegnate all’Unità Impianti Sportivi, conseguentemente all’avvenuto trasferimento delle funzioni di natura tecnica nell’ambito della nuova Area Coordinamento Interventi Tecnici e Sicurezza Sedi
 - parziale integrazione delle competenze attribuite all’Ufficio Sviluppo e Coordinamento Interventi PPP, avuto riguardo alle funzioni di raccordo/collaborazione con la nuova Area Coordinamento Interventi Tecnici e Sicurezza Sedi

SISTEMA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA' DEL COMUNE DI MILANO

DIREZIONE	AP	PO	Totale complessivo
AREA SERVIZIO DI PRESIDENZA DEL CONSIGLIO COMUNALE		5	5
DIREZIONE AVVOCATURA	21	2	23
DIREZIONE BILANCIO E PARTECIPATE	10	17	27
DIREZIONE CASA	3	11	14
DIREZIONE CENTRALE UNICA APPALTI	1	23	24
DIREZIONE CULTURA		34	34
DIREZIONE DEMANIO E PATRIMONIO	1	20	21
DIREZIONE EDUCAZIONE	2	99	101
DIREZIONE GENERALE	4	2	6
DIREZIONE INNOVAZIONE TECNOLOGICA E DIGITALE	3	24	27
DIREZIONE LAVORO, GIOVANI E SPORT	5	23	28
DIREZIONE MOBILITA'	1	26	27
DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	3	15	18
DIREZIONE RIGENERAZIONE URBANA	4	39	43
DIREZIONE SERVIZI CIVICI E MUNICIPI		46	46
DIREZIONE SICUREZZA URBANA	10	32	42
DIREZIONE SPECIALISTICA AUTORITA' DI GESTIONE E MONITORAGGIO PIANI	2	5	7
DIREZIONE SPECIALISTICA AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI - SUAP	2	14	16
DIREZIONE SPECIALISTICA INCASSI E RISCOSSIONE	1	13	14
DIREZIONE SPECIALISTICA INFRASTRUTTURE DEL TERRITORIO		5	5
DIREZIONE TECNICA E ARREDO URBANO	4	42	46
DIREZIONE VERDE E AMBIENTE		18	18
DIREZIONE WELFARE E SALUTE	3	34	37
GABINETTO DEL SINDACO	7	20	27
SEGRETERIA GENERALE	6		6
Totale complessivo	93	569	662

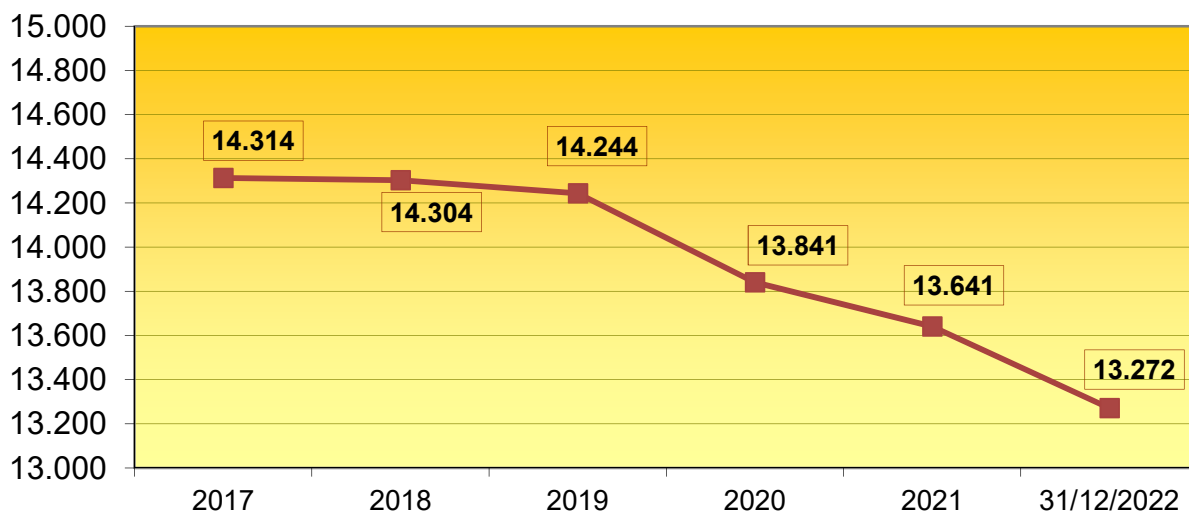
ANDAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA DAL 2017 AL 31/12/2022*(N.B. - In tutte le situazioni sono compresi i dirigenti assenti dal servizio)***PRESENTI IN SERVIZIO: ANDAMENTO DAL 2017 AL 31.12.2022
(TEMPO INDETERMINATO + PERSONALE A TERMINE (FTE) + ALTRI CONTRATTI)****ANDAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA DAL 2017 AL 31.12.2022
RIFERITA ESCLUSIVAMENTE AL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

CATEGORIA	2017	2018	2019	2020	2021	31/12/2022
DIRIGENTI	115	108	108	104	103	111
D3 ex 8^	1.030	1.035				
D1 ex 7^	1.391	1.411	2.372	2.251	2.251	2.196
C1 ex 6^	7.933	8.086	8.175	8.188	8.102	7.991
B3 ex 5^	1.881	1.829	1.894	1.757	1.776	1.679
B1 ex 4^	1.701	1.604	1.491	1.370	1.263	1.171
A1 ex 3^	263	231	204	171	146	124
totale	14.314	14.304	14.244	13.841	13.641	13.272

Differenza rispetto anno precedente		-10	-69	-403	-200	-369
--------------------------------------------	--	------------	------------	-------------	-------------	-------------

ANDAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA DAL 2017 AL 31/12/2022

Sviluppo del personale a tempo indeterminato 2017-2022



ANDAMENTO CESSAZIONI DAL 2017 AL 31/12/2022

GRAFICO ANDAMENTO CESSAZIONI 2017 - 2022

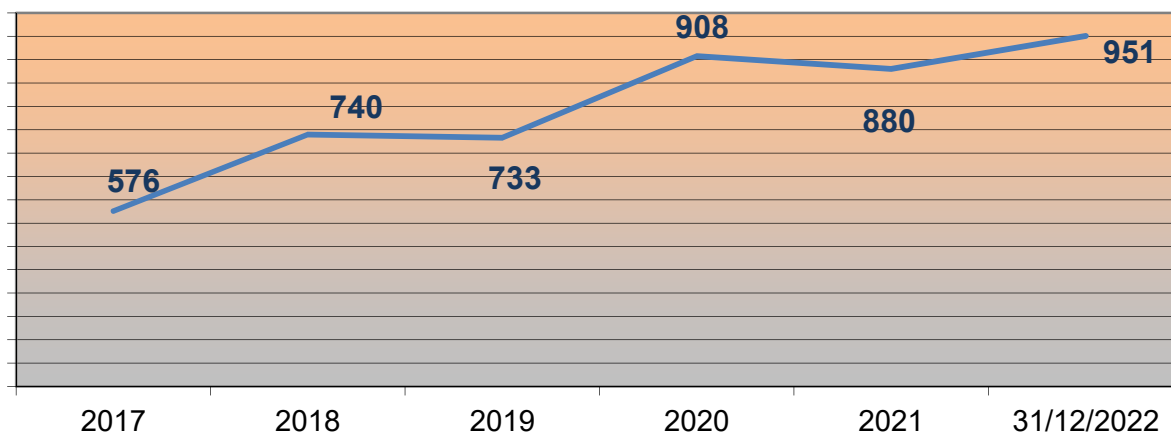


TABELLE INFORMATIVE

Si presentano, di seguito, alcune tabelle relative al personale che possono dare utili informazioni circa la distribuzione del personale: per genere, per età, ecc., aggiornate al 31 dicembre 2022.

TABELLA 1

**Distribuzione per GENERE del PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
(al 31 dicembre 2022)**

	Donne	Uomini	TOTALE
DIRIGENTI	49	62	111
D	1.398	798	2.196
C	5.426	2.565	7.991
B3	963	716	1.679
B1	691	480	1.171
A	88	36	124
TOTALE	8.615	4.657	13.272

**RAPPORTO UOMINI - DONNE
tempo indeterminato**

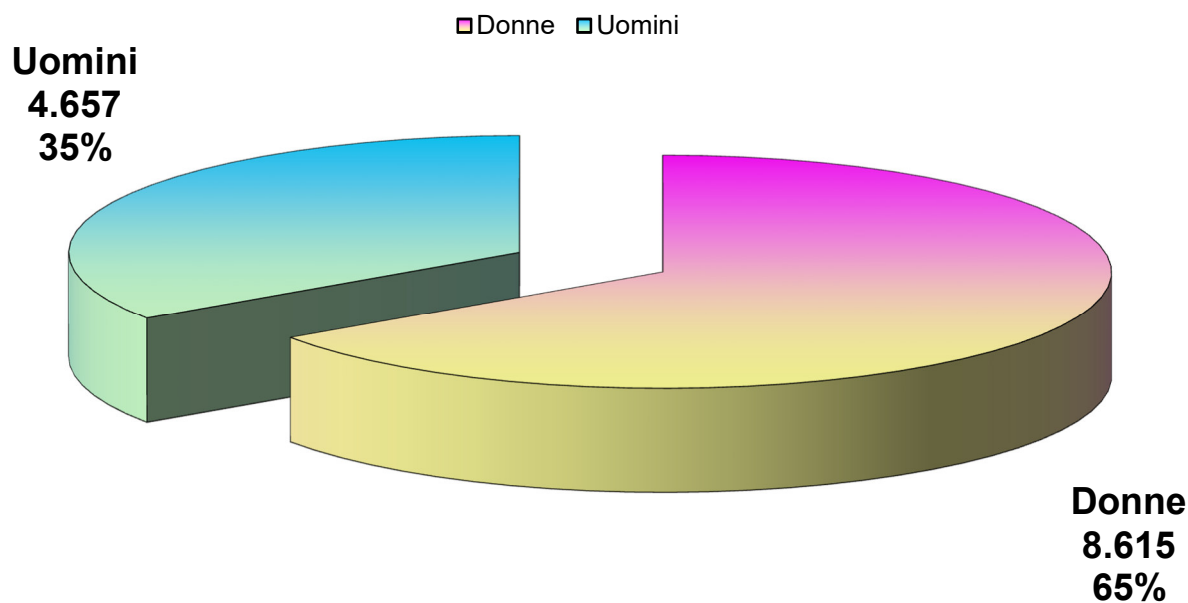
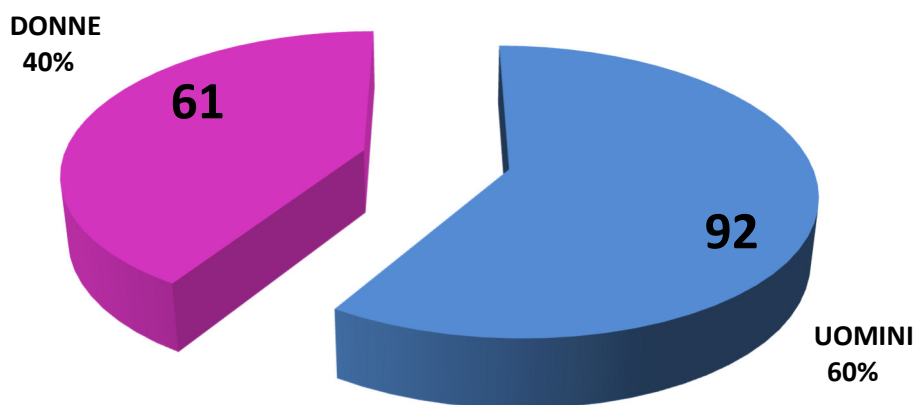


TABELLA 2***Distribuzione per GENERE dei Dirigenti (a tempo indeterminato e a termine).***

In questa tabella viene rappresentato il rapporto dei dirigenti Uomini e Donne rispetto al totale complessivo dei Dirigenti (sia a tempo indeterminato che determinato) in servizio al 31/12/2022.

	Donne	Uomini	TOTALE
DIRIGENTI - a tempo indeterminato e a termine	61	92	153
IN PERCENTUALE:	40%	60%	100%

**TABELLA 3*****Distribuzione del personale a tempo indeterminato per FASCIA D'ETA'.***

ETA' MEDIA DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO: **50,43**

	DA 20 A 24	DA 25 A 29	DA 30 A 34	DA 35 A 39	DA 40 A 44	DA 45 A 49	DA 50 A 54	DA 55 A 59	DA 60 A 64	65 E OLTRE	TOTALE
D	3	45	141	183	182	229	323	554	472	64	2.196
C	56	160	408	671	1.187	1.329	1.652	1.594	841	93	7.991
B3	8	36	85	122	117	165	327	504	289	26	1.679
B1	1	8	17	20	28	76	178	420	365	58	1.171
A						4	11	49	43	17	124
TOTALE	68	249	651	996	1.514	1.803	2.491	3.121	2.010	258	13.161

PERSONALE PRESENTE AL 31/12/2022 - PER FASCIA DI ETA'

