

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

Area Lavoro e Formazione

OGGETTO

Approvazione dell'Avviso pubblico per l'acquisizione di manifestazione di interesse da parte di figure professionali esperte che intendono partecipare in qualità di mentor all'iniziativa di mentoring al femminile promossa dal Comune di Milano.

Il presente provvedimento non comporta spesa.
Allegato: Avviso pubblico.

Responsabile Procedimento L.241/1990 : *Salis Valentina - Area Lavoro e Formazione*

IL DIRETTORE (Area Lavoro e Formazione)

VISTO

- ✓ Gli articoli 107 del D. Lgs. 18/8/2000 n. 267;
- ✓ Lo Statuto del Comune di Milano;
- ✓ La Deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 del 13 giugno 2022 avente a oggetto "Documento Unico di Programmazione (DUP) e Bilancio di Previsione 2022-2024";
- ✓ La Deliberazione di Consiglio Comunale n. 61 del 28 luglio 2022 avente a oggetto "Programmazione 2022-2024 - Variazione di Assestamento generale del bilancio finanziario e Salvaguardia degli Equilibri di bilancio - Ricognizione dello Stato di Attuazione dei Programmi - Modifiche al Documento Unico di Programmazione (DUP). Immediatamente eseguibile";
- ✓ La Deliberazione di Giunta Comunale n. 1094 del 29 luglio 2022 avente a oggetto "Programmazione 2022-2024 - Ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati e attribuzione delle risorse ai relativi capitoli nel Piano Esecutivo di Gestione finanziario a seguito dell'approvazione della deliberazione di Consiglio Comunale n. 61 del 28/07/2022. Atto di indirizzo in merito all'utilizzo di quote residue vincolate in avanzo di amministrazione 2021. Immediatamente eseguibile";
- ✓ La Deliberazione di Giunta Comunale n. 963 del 1 luglio 2022 avente a oggetto "Approvazione del Piano degli Obiettivi 2022-2024 e del Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024. Immediatamente eseguibile".;
- ✓ La Deliberazione di Consiglio Comunale n. 90/2021 di approvazione delle Linee Programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato;
- ✓ La Deliberazione di Giunta Comunale n. 1222 del 24/09/2021 avente ad oggetto: "Linee di indirizzo per la definizione di un "Patto per il lavoro" con le parti sociali e per l'avvio delle prime azioni attuative";
- ✓ La Determinazione Dirigenziale n. 4844 del 15/06/2022 dell'Area Lavoro e Formazione avente ad oggetto: "Approvazione del testo Patto per il Lavoro e successiva Determinazione Dirigenziale n. 4973 del 20/06/2022 dell'Area Lavoro e Formazione ad Integrazione/Modifica della precedente;

PRESUPPOSTO

Premesso che

- L'Amministrazione Comunale si pone come finalità quella di rafforzare e consolidare la posizione di Milano, già riconosciuta come *hub* del lavoro, dell'economia e dello sviluppo innovativo, attraverso la promozione di iniziative ed interventi nell'ambito delle politiche del lavoro, anche a carattere sperimentale, attraverso il dialogo ed il confronto, in una dimensione di integrazione pubblico-privato a tutto vantaggio della comunità.
- Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, all'interno della Missione 15 "Politiche per il Lavoro e la Formazione Professionale" ha tra le finalità del Programma operativo "sostegno

all'occupazione e all'imprenditorialità" il potenziamento degli interventi in materia di Politiche attive del lavoro.

- Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 1222 del 24/09/2021, Determinazione Dirigenziale n. 4844 del 15/06/2022 dell'Area Lavoro e Formazione e con successiva Determinazione Dirigenziale n. 4973 del 20/06/2022 dell'Area Lavoro e Formazione, il Comune di Milano ha dato avvio al processo di attuazione del "Patto per il Lavoro" che si prefigge l'obiettivo di rendere Milano Città del lavoro, del rilancio, della formazione e delle opportunità, creando un progetto condiviso che promuova politiche attive che sostengano i bisogni delle persone, in particolare giovani, donne e soggetti fragili, che hanno maggiormente sofferto il periodo pandemico dal punto vista economico e sociale.
- Il "Patto per il lavoro" evidenzia la necessità di *"agevolare la transizione di competenze, attivando su larga scala un processo di accompagnamento" e "creando le condizioni per una fattiva collaborazione con tutti gli attori pubblici e privati capaci di offrire servizi specializzati"*.
- Per attivare questo processo di accompagnamento è necessario costruire politiche e azioni per rispondere ai bisogni, *"partendo dagli obiettivi fissati dal programma Next Generation EU (...) e dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare rispetto agli obiettivi di sviluppo sostenibile, relativi a una formazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti (SDG 7)" e all'"uguaglianza di genere ed emancipazione delle ragazze e delle donne (SDG 5)"*.

Considerato che

- L'Amministrazione Comunale, per dare concretezza agli obiettivi strategici del "Patto per il Lavoro" intende sostenere il ruolo attivo delle donne, rendendo flessibili gli strumenti per la loro formazione e riqualificazione.
- Per favorire lo sviluppo del territorio è necessario accrescere la rete di rapporti e collaborazioni tra tutti i soggetti presenti, consolidando il mix pubblico privato esistente, nonché promuovere la nascita e la sperimentazione di percorsi innovativi e di "buone pratiche" legate al lavoro.
- Le opportunità di carriera offerte alle donne nei vari settori professionali sono state e sono influenzate da un sistema sociale che ancora oggi declina al femminile il carico della cura nel contesto familiare e personale, una situazione aggravata dalla pandemia. Come segnalato nel "Patto per il lavoro" *"(...) la crisi post pandemica ha allontanato dal mercato del lavoro una forza portatrice di energie e caratteristiche essenziali alla rinascita del territorio, talvolta minandone lo sviluppo personale e professionale: quella femminile. Il Patto, quindi, intende riavvicinare le donne al mondo del lavoro, stimolando al contempo l'ecosistema economico ad attuare politiche inclusive e di riduzione del divario tra generi"*.
- Le donne percepiscono stipendi mediamente inferiori a quelli degli uomini, sono tendenzialmente sottorappresentate a tutti i livelli di leadership e la loro carriera si ferma di solito al primo gradino della scala. Questa realtà può non renderle proattive nella ricerca di un avanzamento.
- Il *gender gap* nella leadership e la lenta trasformazione delle organizzazioni al riguardo richiedono un approccio sistemico e strategie che utilizzino strumenti efficaci per lo sviluppo professionale.
- Il *mentoring*, attraverso una relazione formativa tra una figura senior per esperienza e competenza (*mentor*) e una figura con minore esperienza (*mentee*), può portare risultati significativi nello sviluppo personale e professionale di giovani donne agli inizi della carriera e svolgere un ruolo chiave per la creazione di valore e l'attrazione di talenti.

Dato atto che

- Il Comune di Milano intende dare avvio ad un'iniziativa di *Mentoring* al femminile, che permetta di individuare, attraverso due Avvisi pubblici distinti, un elenco di *mentor* scelte tra figure professionali ispirazionali ed un elenco di *mentee* che possano trarre beneficio e guida dalle *mentor* assegnate nei loro percorsi di carriera e/o di studio futuri.
- L'Avviso in oggetto si pone gli obiettivi di seguito riportati:
 - individuare **un numero il più possibile significativo di mentor**, indicativamente nei seguenti ambiti: arredo, design e architettura; economia circolare e *green jobs*; editoria e cultura; finanza; imprenditoria (e.g.

commercio, manifattura, ristorazione e accoglienza, terzo settore); moda; multinazionali di prodotto e/o servizi; pubblica amministrazione e istituzioni pubbliche; altro.

- stimolare un networking al femminile, tra generazioni, per sviluppare nelle giovani donne, una maggiore consapevolezza e autostima professionale e la capacità di pensare in prospettiva di carriera.

- sensibilizzare la società ad esercitare un'influenza positiva sugli attori chiave rispetto alla parità di genere in ambiente lavorativo, per incidere positivamente sulle condizioni delle giovani donne, valorizzare il loro ruolo nella società e contribuire al superamento di un divario che, almeno in Italia, è ancora molto evidente.

• La partecipazione all'iniziativa in qualità di *mentor* è riservata a figure professionali femminili che:

- abbiano maturato una consolidata esperienza professionale negli ambiti sopra specificati

e/o

- rivestano o abbiano rivestito ruoli di leadership o abbiano ricoperto posizioni apicali nelle rispettive realtà professionali

e/o

- abbiano ottenuto premi/riconoscimenti di merito in relazione alla propria attività professionale.

• Le professioniste che si candideranno come *mentor* si impegnano a mettere a disposizione la propria esperienza attraverso un confronto dialogico e consigli finalizzati a stimolare la crescita e lo sviluppo professionale delle *mentee* con un **percorso di minimo 3 incontri da tenersi in un semestre** (in presenza e/o in digitali).

• L'adesione all'iniziativa e l'invio della candidatura non prevedono il pagamento di alcun compenso, né il rimborso di eventuali spese.

• Non sono previste spese a carico dell'Amministrazione.

Dato, inoltre, atto che

• Occorre procedere con la pubblicazione dell'Avviso pubblico per l'acquisizione di manifestazioni di interesse, volte alla presentazione di candidature da parte di figure professionali esperte che intendono partecipare in qualità di *mentor* all'iniziativa di *mentoring* al femminile promossa dal Comune di Milano, allegato alla presente Determinazione Dirigenziale quale parte integrante.

• L'invio di candidature in risposta all'Avviso sarà ammesso nell'arco temporale **5 settembre 2022 - 30 settembre 2022**, al termine del quale la Direzione Lavoro, Giovani e Sport procederà alla selezione delle candidature pervenute, tramite Commissione di valutazione appositamente nominata.

DETERMINA

• di approvare, in coerenza con gli indirizzi stabiliti dalla Giunta Comunale e alle linee strategiche indicate nel "Patto per il Lavoro", l'Avviso pubblico allegato al presente provvedimento quale parte integrante, per "l'acquisizione di manifestazioni di interesse da parte di figure professionali esperte che intendono partecipare in qualità di *mentor* all'iniziativa promossa dal Comune di Milano di *mentoring* al femminile;

• di disporre la pubblicazione della presente Determinazione e dell'Avviso ad essa allegato sul sito istituzionale del Comune di Milano, in modo da dare la massima diffusione;

• di dare atto che la presentazione delle manifestazioni di interesse sarà ammessa nell'arco temporale **5 settembre 2022 - 30 settembre 2022**, al termine del quale la Direzione Lavoro, Giovani e Sport procederà alla selezione delle candidature pervenute, tramite Commissione di valutazione appositamente nominata.

• di dare atto che il presente provvedimento non comporta spesa.

IL DIRETTORE (Area Lavoro e Formazione)
Lucia Scopelliti (Dirigente Adottante)

DIREZIONE LAVORO, GIOVANI E SPORT

Area Lavoro e Formazione

AVVISO PUBBLICO PER L'ACQUISIZIONE DI MANIFESTAZIONE DI INTERESSE DA PARTE DI FIGURE PROFESSIONALI ESPERTE CHE INTENDONO PARTECIPARE IN QUALITÀ DI *MENTOR* ALL'INIZIATIVA PROMOSSA DAL COMUNE DI MILANO DI *MENTORING* AL FEMMINILE.

1 – Premessa

Il Comune di Milano si pone l'obiettivo di sensibilizzare e influenzare attori chiave sul tema della parità di genere, per incidere positivamente sulle condizioni delle giovani donne, valorizzare il loro ruolo nella società e contribuire al superamento del divario di genere in ambiente lavorativo. Nello specifico l'obiettivo che il Comune di Milano punta a raggiungere con l'iniziativa di *mentoring* al femminile è quello di *supportare l'empowerment delle giovani donne, assegnando loro una figura senior che, nella veste di mentor possa ispirare la propria mentee, incoraggiarne l'ambizione e la leadership, supportarla nella valorizzazione delle proprie inclinazioni e attitudini.*

In linea con l'obiettivo dell'iniziativa di *mentoring*, in data 29 aprile 2022, il Comune di Milano, l'Assessorato allo Sviluppo economico e alle Politiche del lavoro, Assolombarda, Camera di Commercio Milano Monza Brianza e Lodi, Confcommercio, Afol Metropolitana, Città Metropolitana di Milano, CGIL, CISL e UIL hanno sottoscritto un "Patto per il lavoro" per far tornare Milano al livello delle maggiori città europee per occupazione, qualità del lavoro, sviluppo economico, attrattività e crescita dei talenti, ma anche tutela dei diritti, in particolare delle donne e dei giovani, e modalità di lavoro innovative.

Il Patto evidenzia in particolare la necessità di "agire per supportare la ripresa del territorio milanese, con la consapevolezza che questa sarà selettiva e che è necessario agevolare la transizione di competenze, attivando su larga scala un processo di accompagnamento verso nuovi lavori e nuove professioni, adeguato alla domanda di lavoro ed ai fabbisogni espressi dal tessuto produttivo, creando le condizioni per una fattiva collaborazione con tutti gli attori pubblici e privati capaci di offrire servizi specializzati". Attivare un processo di accompagnamento "significa assolvere a una responsabilità sociale fondamentale e impegnarsi affinché la crisi non si trasformi in una occasione di dumping sociale". Fondamentale quindi, all'interno di questo processo, costruire politiche e azioni per rispondere ai diversi bisogni, partendo dagli obiettivi fissati dal programma Next Generation EU (...) e dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare rispetto agli obiettivi di sviluppo sostenibile, relativi a:

- formazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti (SDG 7);
- **uguaglianza di genere ed emancipazione delle ragazze e delle donne (SDG 5);**
- crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, piena produttiva occupazione e lavoro dignitoso (SDG 8)".

Le donne percepiscono stipendi mediamente inferiori a quelli degli uomini, sono sottorappresentate a tutti i livelli di leadership e la loro carriera si ferma di solito al primo gradino della scala. Questa realtà

può non renderle proattive nella ricerca di un avanzamento. Il *gender gap* nella leadership e il lento percorso di trasformazione delle organizzazioni nel merito testimoniano la necessità di un approccio sistemico e di strategie di sviluppo che utilizzino strumenti efficaci, in base a studi ed esperienze fatte, per lo sviluppo professionale. Il *mentoring*, in particolare, non solo mostra una relazione statisticamente significativa con l'avanzamento di carriera, ma assume un ruolo chiave per la creazione di valore e l'attrazione di talenti.

Il *mentoring* si propone l'obiettivo di unire alla trasmissione di conoscenze, un approccio basato sull'esperienza, sulla condivisione di contenuti e riflessioni, al fine di far sviluppare alla *mentee* anche abilità trasversali utili a gestire comportamenti e relazioni corrette e funzionali al contesto lavorativo. Anche le *mentor* traggono comunque beneficio formativo dalla relazione di *mentoring*. Lo scambio di esperienze che si produce tra la generazione *senior* e le nuove generazioni crea contaminazioni positive e stimoli nuovi (v. *reverse mentoring*) e il ruolo di guida e supporto esercitato alimenta le capacità manageriali e di leadership della *mentor* in un momento, come quello attuale, in cui il lavoro ibrido e la distanza fisica con i colleghi, la coesistenza di diverse generazioni sul posto di lavoro pongono nuove sfide.

2 - Soggetto promotore dell'iniziativa

Il soggetto promotore dell'iniziativa è il Comune di Milano – Direzione Lavoro, Giovani e Sport – Area Lavoro e Formazione.

Il presente Avviso, non vincolante per l'Amministrazione, è da intendersi finalizzato alla ricezione di manifestazioni di interesse da parte di professioniste potenzialmente interessate a svolgere il ruolo di *mentor*.

3 - Finalità dell'Avviso pubblico

L'iniziativa di *mentoring* al femminile che il Comune di Milano propone nel quadro del presente Avviso persegue le finalità di seguito riportate:

- individuare **un numero il più possibile significativo di *mentor***, indicativamente, nei seguenti ambiti: arredo, design e architettura; economia circolare e green jobs; editoria e cultura; finanza; imprenditoria (e.g. commercio, manifattura, ristorazione e accoglienza, terzo settore); moda; multinazionali di prodotto e/o servizi; pubblica amministrazione e istituzioni pubbliche; altro.
- stimolare un networking al femminile, tra generazioni, per sviluppare nelle giovani donne, una maggiore consapevolezza e autostima professionale e la capacità di ragionare pensare in prospettiva di carriera;
- sensibilizzare la società ad esercitare un'influenza positiva sugli attori chiave rispetto alla parità di genere in ambiente lavorativo, per incidere positivamente sulle condizioni delle giovani donne;
- valorizzare il loro ruolo nella società e contribuire al superamento di un divario che, almeno in Italia, è ancora molto evidente.

4 - Soggetti ammessi a presentare le proposte

La partecipazione all'iniziativa è riservata a professioniste che:

- Siano in possesso dei seguenti **requisiti generali**:
 - Non perseguano fini contrastanti o non coerenti con gli interessi pubblici e con i valori espressi da questa Amministrazione;
 - Non siano in situazioni di conflitto d'interesse in ragione di contenuti dell'attività svolta;

- Non abbiano contenziosi in corso con l'Amministrazione Comunale;
- Siano in possesso dei seguenti **requisiti specifici**:
 - abbiano maturato una consolidata esperienza professionale negli ambiti sopra specificati;
e/o
 - rivestano o abbiano rivestito ruoli di leadership o posizioni apicali nelle rispettive realtà professionali;
e/o
 - abbiano ottenuto premi/riconoscimenti di merito in relazione alla propria attività professionale.

5 - Tipologie e caratteristiche dell'iniziativa di *mentoring*

Le *mentor* che si candideranno, in risposta al presente Avviso, si impegnano a mettere a disposizione la propria esperienza attraverso un confronto dialogico e consigli finalizzati a stimolare la crescita e lo sviluppo professionale delle *mentee*. Seguendo modalità di lavoro che valuteranno in autonomia (in presenza e/o in digitale), proporranno alle *mentee* loro assegnate un percorso di **minimo 3 incontri da tenersi nell'arco di un semestre**.

A ciascuna *mentor* verranno assegnate due *mentee* (ove non diversamente concordato e accettato dalla *mentor*), scelte da una Commissione interna, sulla base degli ambiti indicati dalle *mentee* e del loro profilo professionale (esperienza di studio e/o lavorativa e *soft skills*).

L'adesione all'iniziativa e l'invio della propria candidatura non prevedono il pagamento di alcun compenso, né il rimborso di eventuali spese.

Non sono previste spese a carico dell'Amministrazione.

6 - Monitoraggio dell'iniziativa di *mentoring*

Al termine dei percorsi di *mentoring*, per fini valutativi interni all'Amministrazione, alle *mentor* e alle *mentee* si richiederà la redazione di un **report sintetico** che descriva i principali risultati raggiunti nel corso dell'esperienza svolta, evidenziando sia i punti di forza che di debolezza ed eventuali suggerimenti in ottica migliorativa dell'esperienza.

7 - Criteri di valutazione delle candidature

Le candidature pervenute verranno esaminate da parte di un'apposita Commissione formata da personale interno all'Amministrazione. L'esame delle candidature verrà effettuato in ordine cronologico di presentazione.

Il procedimento si concluderà entro **60** giorni decorrenti dalla data di ricezione della PEC di adesione, con l'approvazione di un provvedimento finale motivato del Direttore dell'Area Lavoro e formazione del Comune di Milano.

Le candidature che perverranno saranno selezionate sulla base di:

- Lettera di presentazione da cui si evinca l'esperienza professionale e i risultati raggiunti nell'ambito della propria carriera.

In aggiunta alla Lettera di presentazione le aspiranti *Mentor* possono inviare, come documenti aggiuntivi:

- *Curriculum Vitae*;

- eventuali premi/riconoscimenti ottenuti.

Costituirà requisito preferenziale aver avuto esperienze pregresse di *coaching* e/o di *mentoring*.

I criteri saranno valutati con giudizi qualitativi sintetici relativi all'esperienza delle candidate *mentor* desumibili dai documenti presentati.

L'invio della candidatura non è da considerarsi vincolante per il Comune di Milano.

La Direzione Lavoro, Giovani e Sport, Area Lavoro e Formazione del Comune di Milano, agirà in qualità di soggetto responsabile della validazione e formalizzazione degli atti amministrativi eventualmente necessari.

8 Modalità e termine di partecipazione

Le candidature delle aspiranti *mentor* dovranno essere inviate a mezzo PEC, all'indirizzo mercatodellavoro@pec.comune.milano.it, allegando:

- lettera di presentazione che descriva l'esperienza professionale;
- copia fotostatica leggibile di un documento di identità in corso di validità.

Sarà possibile allegare, inoltre, la seguente documentazione aggiuntiva:

- eventuale copia datata e firmata del *Curriculum Vitae*;
- eventuali premi/riconoscimenti ottenuti.

L'oggetto dell'e-mail dovrà riportare la dicitura: "AVVISO PUBBLICO PER L'ACQUISIZIONE DI MANIFESTAZIONE DI INTERESSE DA PARTE DI SOGGETTI CHE INTENDONO PARTECIPARE IN QUALITÀ DI *MENTOR* ALL'INIZIATIVA DI *MENTORING* AL FEMMINILE PROMOSSA DAL COMUNE DI MILANO".

Le candidature potranno essere inviate entro le ore **14:00** del **30/09/2022**.

Il presente Avviso è pubblicato alla "Sezione Bandi" del sito www.comune.milano.it.

9 - Trattamento dei dati

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE n. 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati personali) si informano gli interessati che i dati personali, compresi quelli particolari (c.d. dati sensibili) e quelli relativi a condanne penali o reati (c.d. dati giudiziari), sono trattati dal Comune di Milano in qualità di Titolare del trattamento, esclusivamente per le finalità connesse all'espletamento del presente Avviso e per le successive attività inerenti, nel rispetto della normativa specifica.

Il trattamento dei dati forniti direttamente dagli interessati o comunque acquisiti per le suddette finalità, è effettuato presso il Comune di Milano anche con l'utilizzo di procedure informatizzate da persone autorizzate ed impegnate alla riservatezza.

Il conferimento dei dati è obbligatorio ed il rifiuto di fornire gli stessi comporterà l'impossibilità di ammissione all'avviso, nonché agli adempimenti conseguenti ed inerenti alla presente procedura.

I dati personali saranno conservati per tutto il tempo in cui il procedimento può produrre effetti ed in ogni caso per il periodo di tempo previsto dalle disposizioni in materia di conservazione degli atti e dei documenti amministrativi.

I dati personali potranno essere comunicati ad altri soggetti, pubblici e privati, e diffusi con esclusione di quelli idonei a rivelare lo stato di salute, quando tali operazioni siano previste da disposizioni di legge o di regolamento.

In particolare i provvedimenti approvati dagli organi competenti in esito all'Avviso verranno diffusi mediante pubblicazione nelle forme previste dalle norme in materia e attraverso il sito internet del Comune di Milano nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza.

L'interessato potrà esercitare i diritti previsti dall'art. 15 e seguenti del Regolamento UE 2016/679 ed in particolare:

- di ottenere l'accesso ai propri dati personali;
- di conoscere le categorie di dati personali in questione;
- di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano;
- di conoscere, qualora i dati non siano raccolti presso l'interessato, tutte le informazioni disponibili sulla loro origine;
- di conoscere le finalità del trattamento;
- di conoscere le modalità di trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, nonché l'aggiornamento, la rettifica ovvero quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
- di chiedere la limitazione del trattamento se ne sussistono i presupposti;
- di conoscere i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali;
- quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo;
- di chiedere al titolare del trattamento la rettifica o la cancellazione dei dati personali o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano o di opporsi al loro trattamento;
- l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione e, informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato.

L'interessato ha inoltre diritto:

- di ottenere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge;
- di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi di trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta, rivolgendo la richiesta:
- al Comune di Milano, in qualità di Titolare, Direzione Lavoro, Giovani e Sport – Area Lavoro e Formazione – Via Larga n. 12 – 20122 Milano – Unità Mercato del Lavoro – al seguente indirizzo e-mail: mercato dellavoro@pec.comune.milano.it oppure al Responsabile per la protezione dei dati personali (Data Protection Officer – DPO) al seguente indirizzo e-mail dpo@Comune.Milano.it

Infine, si informa che gli interessati, ricorrendone i presupposti, possono proporre un eventuale reclamo all'Autorità di Controllo Italiana – Garante per la protezione dei dati personali – www.garanteprivacy.it.

10 - Informazioni e chiarimenti

Per ulteriori informazioni e chiarimenti i soggetti interessati potranno inviare una mail a: PLO.MercatoLavoro@comune.milano.it.

Il presente Avviso è pubblicato integralmente all'Albo pretorio di questa Amministrazione e

consultabile sul sito internet: www.comune.milano.it.

Il Responsabile del procedimento è la Dott.ssa Valentina Salis - Unità Mercato del Lavoro - Area Lavoro e Formazione - Direzione Lavoro, Giovani e Sport.

La Direttrice
Dott.ssa Lucia Scopelliti