



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE  
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

UFFICIO D'AMBITO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO - AZIENDA SPECIALE

VIALE PICENO 60 - 20129 MILANO  
TELEFONO: 02 710493 11 (CENTRALINO)

**Allegato deliberazione n. 3 del 11/11/2019**

## **PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE**

**TRIENNIO 2020 – 2022**

### **Premesse**

Con deliberazione n. 5 del 28/11/2018 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano triennale di Fabbisogno del Personale per il triennio 2019/2021. Il documento è stato successivamente trasmesso alla Città Metropolitana di Milano con richiesta di modifica delle *Linee di indirizzo in materia di funzionamento, di politiche organizzative e di personale per l'Azienda speciale*.

Il Consiglio Metropolitan con Deliberazione del 25/09/2019 (R.G. n. 39/2019) ha pertanto approvato “*Aggiornamento delle Linee di indirizzo in materia di funzionamento, di politiche organizzative e di personale per l'Ufficio d'Ambito della Città metropolitana di Milano Azienda Speciale – ATO per il triennio 2019-2021*” inviato ad ATO il 04/10/2019 (prot. Uff. Ambito n. 11961).

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio d'Ambito con Deliberazione n. 6 del 07/10/2019 ha preso atto e conseguentemente adottato l’*“Aggiornamento delle Linee di indirizzo in materia di funzionamento, di politiche organizzative e di personale per l'Ufficio d'Ambito della Città metropolitana di Milano Azienda Speciale – ATO per il triennio 2019-2021”*;

Considerato che l’aggiornamento delle citate Linee di indirizzo dispone unicamente per l’anno 2019 appare necessario – in considerazione dell’adozione del nuovo piano di fabbisogno per il triennio 2020-2022 – avanzare alla Città Metropolitana di Milano richiesta di modifica delle Linee affinché si ricevano indirizzi per i prossimi anni.

La presente relazione include pertanto al suo interno il Piano Triennale 2019/2021 costituente premessa al presente documento.

Il suddetto conteneva la seguente previsione:

#### **A. Nell’anno 2019:**

1. Indizione di pubblico concorso a tempo indeterminato per n. 1 unità di personale di categoria B3 a copertura di posto vacante in pianta organica di cui si è detto in premesse. Prima di avviare le procedure concorsuali verrà espletata la ricognizione, presso Aziende Speciali, di personale di medesima categoria disponibile alla

mobilità presso l'Ufficio d'Ambito. Tale assunzione non avrebbe generato alcun impatto sui costi del personale poiché tale posto era già riconosciuto in pianta organica e si tratterebbe di una mera sostituzione in virtù della vacanza generatasi a seguito della mobilità ;

2. Indizione di pubblico concorso a tempo indeterminato per n. 2 unità di personale per l'assunzione di n. 1 cat. C1 e n. 1 cat. B3. Per decisione datoriale, in ossequio a quanto disposto dalla legge e in virtù della più recente giurisprudenza, non si potrà più procedere a ricoprire i due posti che si renderanno vacanti a far data dal 16/05/2019 e 01/09/2019 con personale a tempo determinato. L'utilizzo infatti di contratti a tempo determinato può aver luogo esclusivamente per svolgere attività aventi carattere di straordinarietà e temporaneità, condizioni che non possono più riguardare le attività svolte dalle n. 2 unità di personale poiché strettamente connesse alle funzioni dell'Azienda Speciale. Si precisava che l'espletamento di tali procedure, anche in tal caso, non avrebbe generato alcun impatto sui costi del personale ;

#### **B. Nell'anno 2020:**

1. Trasferimento definitivo delle n. 3 unità di personale in distacco da AFOL e CAP Holding S.p.A. Tale procedura non comporterebbe variazioni di costo per ATO poiché sin dalla data di sottoscrizione delle citate Convenzioni ATO sostiene tali costi che vengono imputati alla voce "prestazioni di servizi".

#### **C. Nell'anno 2021:**

1. Alla data di stesura del Piano non era possibile formulare alcuna previsione per l'anno 2021.

Considerato che le Linee di indirizzo come aggiornate in data 25/09/2019 hanno stabilito, fra l'altro, principi in materia di personale per l'anno 2019 a cui ATO deve attenersi e che di seguito si riportano:

1. rispetto delle norme sulla costituzione e riduzione del fondo per la contrattazione integrativa, anche a livello dirigenziale, adeguando la metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
2. possibilità di procedere a bandire procedure concorsuali secondo quanto previsto all'art. 20 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
3. è fatto divieto di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile per le professionalità interessate dalla predette procedure;
4. avvalersi, nell'ottica del contenimento della spesa del personale, della facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro con i dipendenti che abbiano maturato il requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, ricorrendo le condizioni normative vigenti;



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE  
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

UFFICIO D'AMBITO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO - AZIENDA SPECIALE

VIALE PICENO 60 - 20129 MILANO  
TELEFONO: 02 710493 11 (CENTRALINO)

5. Adeguamento dei codici di comportamento per il proprio personale, in linea con quello adottato dalla Città metropolitana di Milano, aggiornando periodicamente il sistema di controlli interno nel rispetto della normativa sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione.

Rilevato che l'Azienda Speciale non può avvalersi, nell'ottica del contenimento della spesa del personale, della facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro con i dipendenti che abbiano maturato il requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, in quanto non vi è personale che presenti i requisiti necessari per la quiescenza.

Tenuto conto che le citate linee nulla hanno disposto in ordine alla sostituzione di personale - già di ruolo - qualora il posto da questi occupato si rendesse vacante per cause diverse dal pensionamento (cfr dimissioni).

Richiamata pertanto la richiesta di chiarimenti inoltrata a mezzo mail al Segretario Generale della Città Metropolitana in data 03.10.2019 (Prot. Uff. Amb. n.11837) al fine di comprendere se, in mancanza di indirizzo, si possano comunque attivare procedure concorsuali per tutti i casi appena citati considerato che si tratterebbe di una mera sostituzione di personale che non comporterebbe pertanto un incremento di spesa e che garantirebbe invece il corretto svolgimento delle funzioni aziendali.

Dato atto che il Segretario Generale in data 07.10.2019 (prot. Uff. Ambito n. 12018) ha confermato che nulla osta a che l'Azienda provveda alla sostituzione del personale che cessa per cause diverse dal pensionamento.

## PIANO TRIENNALE 2020-2022

L'ottimale impiego delle risorse pubbliche e l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi resi ai cittadini costituiscono principio guida del presente documento che si articola come di seguito:

### A. Nell'anno 2020:

1. Trasferimento definitivo delle n. 2 unità di personale già formate (CAT C1 e B3) distaccate da AFOL Metropolitana - Azienda Speciale Consortile in ATO in virtù di apposita Convenzione a far data rispettivamente dal 01/09/2017 e 20/04/2015

#### ovvero

laddove il trasferimento delle due unità di personale fra aziende speciali della medesima Città Metropolitana non risultasse giuridicamente perseguibile<sup>1</sup>, prorogare la Convenzione tra AFOL e ATO - in scadenza al 29/06/2020 - al fine di proseguire con il

---

<sup>1</sup> Trattasi di personale assunto da AFOL a seguito di espletamento di procedura concorsuale pubblica

distacco delle n. 2 unità di personale non compromettendo in tal modo la formazione che negli anni è stata acquisita e la professionalità conseguentemente maturata.

Tale procedura - sia nell'uno che nell'altro caso - non comporterebbe alcuna variazione rispetto ai costi sino ad ora sostenuti dall'ATO che, per mezzo di tale Convenzione rimborsa ad AFOL il solo costo del personale.

### **in ulteriore subordine**

laddove non si potesse procedere al trasferimento delle due categorie di personale, né alla proroga della Convenzione, avviare le selezioni pubbliche per l'assunzione a tempo indeterminato di due unità di personale di CAT B3 e C1 fine di ricoprire i posti già previsti in organico aziendale. Tale ultima strada risulterebbe per l'ATO – con tutta evidenza – quella maggiormente dispendiosa sia in termini di tempo da dedicare alla preparazione dei concorsi ed ai costi per l'espletamento delle procedure concorsuali (affitto sale etc) nonché comporterebbe la necessaria formazione del nuovo personale in ingresso con evidenti rallentamenti dell'operatività aziendale.

Si precisa che eccetto che per i costi sopra menzionati, tale procedura non comporterebbe allo stesso modo alcuna variazione rispetto ai costi sino ad ora sostenuti dall'ATO poiché si tratterebbe di ricoprire due posti già previsti in organico aziendale che anziché essere occupati da dipendenti in distacco da AFOL o da questa trasferiti, verrebbero reclutati da ATO esternamente.

### **L'imminente scadenza della Convenzione con AFOL rende indispensabile un indirizzo sul punto da parte della Città Metropolitana in tempi tali da garantire il corretto svolgimento delle procedure.**

2. Attivazione di un contratto di formazione lavoro per una unità di personale di categoria D1 avente formazione economica, con un'abilità nell'utilizzo di modelli matematici e metodi statistici e che possa espletare attività di gestione degli investimenti e conseguente predisposizione tariffaria. Tale assunzione ha lo scopo, già condiviso e approvato dal Segretario Generale della Città Metropolitana di Milano, di internalizzazione dell'attività di controllo di gestione ed elaborazione tariffaria, attualmente svolta da un consulente esterno, in quanto attività *core* dell'Azienda Speciale. L'attuale assetto aziendale -ormai ben consolidato- consente di poter acquisire al proprio interno un'attività che rappresenta una delle funzioni principali di ATO con un evidente risparmio di costi di consulenza.
3. Proroga della Convenzione tra CAP Holding S.p.A. e l'Ufficio d'Ambito - in scadenza al 30/10/2020 (convenzione di durata biennale prorogabile di un anno) al fine di proseguire con il distacco di n. 1 unità di personale. L'ATO ha infatti istituito l'ufficio controlli con lo scopo di formare i propri tecnici per mezzo dell'affiancamento ai tecnico specializzato distaccato dal Gestore Cap Holding S.p.A, incrementare il numero dei controlli sull'intero territorio dell'ATO al fine di internalizzare l'attività di controllo degli scarichi in pubblica fognatura.



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE  
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

UFFICIO D'AMBITO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO - AZIENDA SPECIALE

VIALE PICENO 60 - 20129 MILANO  
TELEFONO: 02 710493 11 (CENTRALINO)

4. Sostituzione del personale che dovesse eventualmente cessare per motivi diversi dal pensionamento (trasferimento, dimissioni, ecc.), tramite selezioni pubbliche.

#### B. Nell'anno 2021:

1. Prosecuzione dell'attività di formazione e consolidamento professionale dell'unità di personale di categoria D1 di cui al contratto di formazione lavoro come attivato nel corso dell'anno 2020.
2. Sostituzione del personale che dovesse eventualmente cessare per motivi diversi dal pensionamento (trasferimento, dimissioni, ecc.), tramite selezioni pubbliche.

#### C. Nell'anno 2022:

1. Assunzione a tempo indeterminato dell'unità di personale D1, già assunto tramite contratto di formazione lavoro per l'espletamento degli adempimenti relativi al controllo e gestione della tariffa a seguito del completamento ottimale del percorso di formazione del biennio precedente.
2. Sostituzione del personale che dovesse eventualmente cessare per motivi diversi dal pensionamento (trasferimento, dimissioni, ecc.), tramite selezioni pubbliche.

Risulta pertanto evidente che le previsioni per gli anni 2020, 2021 e 2022 comportino solo apparentemente un aumento dei costi del personale. A ben vedere infatti il costo sostenuto dall'Azienda speciale per la consulenza per il controllo di gestione e tariffa ben può intendersi quale costo del personale poichè trattasi di un 'attività ordinaria e fondamentale che l'Azienda Speciale non può non compiere. Ne consegue pertanto che con il 2022, formata l'unità di personale (CFL) nel biennio precedente, si intende azzerare il costo per la consulenza e tale operazione comporterà dunque , nel tempo, un evidente risparmio economico dovendo sopportare unicamente il costo di n.1 unità di personale di cat. D1 a tempo indeterminato.

Per quanto concerne poi la parte economico – finanziaria, si rammenta che, tutti i costi di funzionamento dell'ATO (costi generali di funzionamento, costi per prestazioni di servizi, costi del personale), così come previsto dal Metodo tariffario al Servizio Idrico di cui alle deliberazioni AEEGSI (ora ARERA) n. 347/2012/R/IDR - 585/2012/R/IDR e 643/2013/R/IDR, sono posti a carico dei tariffa del Servizio Idrico Integrato, in quanto elemento del costo del Servizio medesimo e posto a base del calcolo della tariffa a totale copertura costi.

Le entrate correnti della Scrivente, pertanto, rispettano il dettame normativo in quanto certe e continuative, non gravando in alcun modo sull'Ente controllante, essendo tutti i costi aziendali eterofinanziati.