

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE  
Rev 01ec/2020  
**PTFP**

**Indice**

Premesse	.....	Pag.2
Situazione attuale	.....	Pag.2
Programma di fabbisogno personale	.....	Pag.4
Conclusioni	.....	Pag.6

Approvato CDA 05-02-2021

## Premesse

Con espresso riferimento all'articolo 19 del decreto legislativo n.175 del 19 agosto 2016 anche conosciuto come Testo unico delle Società partecipate (T.U.S.P.) e alla conseguente delibera di Giunta del Comune di Massa, n. 225 del 29 ottobre 2020 – Indirizzi agli Organismi Partecipati – l'Ente controllante Comune di Massa, richiamando il proprio DUP 2020 -2022 approvato con delibera del Consiglio Comunale 25/2020, ha fornito alla scrivente Società gli obiettivi specifici e le linee di indirizzo da intraprendere per il contenimento delle spese di funzionamento. Tali indirizzi si articolano in ulteriori capitoli a cui fare specifico riferimento:

- i) le spese per studi e ricerche e incarichi di consulenza;
- ii) le spese di personale a parità di servizi resi.

All'interno di questo secondo capitolo - Spese di personale a parità di servizi resi - sono previste diverse attività tra le quali una specifica programmazione del fabbisogno di personale e l'adozione di un piano articolato su base triennale, aggiornato di anno in anno ed improntato al contenimento dei costi del personale, sia in relazione agli oneri contrattuali della forza lavoro in essere, sia in relazione ai criteri alla base delle nuove assunzioni coerentemente con la necessità di garantire lo svolgimento dell'attività dell'azienda e permettere la realizzazione delle sue prospettive di sviluppo e crescita. È opportuno, prima di procedere in questo documento di programmazione ricordare che per effetto dell'articolo 4 del D. Lgs 75/2017 che ha apportato modifiche all'articolo 6 del D. Lgs 165/2001, il concetto di dotazione organica di personale è stato modificato ed ha assunto una accezione strettamente finanziaria e non più dotazione fisica

Stante quanto sopra, viene redatto il seguente piano di fabbisogno di personale relativo che sarà poi oggetto di delibera da parte del Consiglio di amministrazione.

### Situazione attuale

Nel corso del 2019 e del 2020 EVAM S.p.a. ha registrato diversi pensionamenti riconducibili alla norma sulla cosiddetta quota 100. Esattamente si sono registrati tre pensionamenti nel 2019, tutti operai e due nel 2020, un operaio e un impiegato. Nel corso del 2019 a seguito di un bando di assunzione indetto ai sensi del Regolamento di reclutamento del personale della società, sono state assunte in diverse fasi successive, sei unità, tutte con la qualifica di operaio 5° livello. Due di queste, non sono più in forza a seguito di successive dimissioni volontarie.

Attualmente EVAM S.p.a. ha 13 dipendenti e ½ indicando con il numero ½ l'unico dipendente *part time* attualmente in forza. La situazione è riassunta di seguito:

Livelli	Nr. impiegati	Nr. Operai	Tempo determinato
Livello 1-S	2		
1° Livello	1/2		
2° Livello		3	
3° Livello	2		1
4° Livello		1	
5° Livello		4	



<b>Totale</b>	<b>4+1/2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>13+1/2</b>		

L'età media suddivisa per categorie è la seguente:

	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>	<b>Tempo determinato</b>
Età media	55,6 anni	50,5 anni	34 anni

Mentre la suddivisione per sesso è esplicitata di seguito:

	<b>Impiegati</b>		<b>Operai</b>		<b>Tempo determinato</b>	
	F	M	F	M	F	M
Divisione per sesso	2+1/2	2	2	6	0	1

### **Analisi della situazione attuale**

Riprendendo il concetto di dotazione organica sopra esposta e strettamente legata all'aspetto finanziario e non più all'aspetto di unità produttive, la scrivente Società si è dimostrata virtuosa, nel senso che il costo del personale è stato contenuto ed ha evidenziato un costante trend di decrescita dal 2015 al 2019. Questo contenimento è la naturale conseguenza della avvenuta riduzione del numero di unità impiegate, resa possibile sia dalla migliore organizzazione interna, sia dal miglioramento tecnologico degli impianti sia, infine, dall'esternalizzazione di attività che presentavano criticità di gestione con risorse proprie dell'azienda, una su tutto la gestione della logistica di magazzino. L'andamento del costo è sintetizzato nella seguente tabella:

### **Costo del personale storico**

<b>Anno 2015</b>	<b>Anno 2016</b>	<b>Anno 2017</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>
€ 1.023.030	€ 965.825	€ 903.843	€ 834.316	€ 832.554

Ad oggi, non risultano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazioni alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anzi, il personale in servizio risulta sottodimensionato rispetto alle esigenze produttive. **L'Azienda, in questo periodo, ha raggiunto il picco massimo di riduzione del costo del personale e del numero di unità in pianta organica**, una riduzione subita, più che voluta, che va a cozzare con un'ipotesi di crescita programmata del fatturato e delle vendite. In questo senso, si ritiene necessario provvedere all'integrazione del proprio organico nell'ottica di sostenere lo sviluppo della produzione e conseguentemente delle vendite. Infatti, la contrazione del personale del 2019, in parte anche inaspettata (si sono registrate le dimissioni volontarie di due unità), ha portato la pianta organica al disotto del livello minimo di sicurezza, esponendo l'azienda a rischi di fermo produttivo anche solo per l'ipotesi di garantire ferie e permessi all'attuale forza lavoro o nel caso di malaugurata ipotesi di malattia.



## Programma di fabbisogno DUP Comune di Massa 20-22

Per quanto attiene i fabbisogni di personale 2020 – 2022, estesi al triennio 2021-2023 relativamente ai vari reparti aziendali è opportuno fare delle valutazioni preliminari:

### 1) Reparto produttivo:

Per quanto riguarda il reparto PET non si ravvisa nessuna variazione dell'organizzazione, mentre per quanto riguarda il reparto Vetro a Perdere, allo stato attuale, è in corso l'attività di ristrutturazione dell'intero impianto e del layout dello stabilimento, con importanti ricadute sull'organizzazione dell'attività lavorativa. In linea concreta si ipotizza: i) il nuovo impianto comporterà il miglioramento sia in termini di produttività sia in termini di maggiore facilità di conduzione con minor impegno di sorveglianza e di personale; ii) di converso è da tenere in considerazione l'eventualità di un incremento della produzione con lavorazioni su più turni con, quindi, incremento del fabbisogno di personale e l'eventualità di ricorrere a unità stagionali ovvero a tempo determinato; iii) un altro elemento da tenere in considerazione è la necessità di garantire l'innesto di una unità lavorativa con competenze avanzate ed ipotesi di inquadramento almeno al 3<sup>o</sup> livello, destinata ad assistere direttamente il capo stabilimento nella gestione delle attività strettamente produttive più avanzate; iv) infine, si prevede il pensionamento per cosiddetto raggiungimento di quota 100 di una unità in produzione e, più precisamente, l'unità al 4<sup>o</sup> livello da sostituirsi con un innesto al 5<sup>o</sup> livello. In sintesi, la situazione del prossimo triennio, per quanto attiene al processo produttivo e l'inquadramento della mansione di operaio, dovrebbe essere la seguente:

#### Operai

Livelli	Attuale	2021 proposta		2022 proposta		2023 proposta	
		Organici	Stagionali	Organici	Stagionali	Organici	Stagionali
1 <sup>o</sup> Livello	0	0	0	0	0	0	0
2 <sup>o</sup> Livello	1	1	0	1	0	1	0
3 <sup>o</sup> Livello	2	3	0	3	0	3	0
4 <sup>o</sup> Livello	1	1	0	2	1	3	2
5 <sup>o</sup> Livello	4	4	3	3	2	2	1
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

In merito al costo degli operai è normale attendersi quindi un aumento che si ritiene necessario per mantenere ed incrementare gli attuali standard produttivi, memori del fatto che, come citato in precedenza, attualmente il numero di operai ha raggiunto il livello più basso di tutta la storia della società e probabilmente si è attestato al di sotto del minimo di sicurezza per permettere una naturale turnazione del personale con periodi di riposo e/o eventuale malattie. È impensabile che tale costo continui a contrarsi o anche solo possa rimanere così basso. L'incremento del costo per quest'area è quindi preventivabile nell'ordine di circa 80 mila euro annui nel 2021 comprensivi delle unità stagionali.

### 2) Reparto commerciale:

La situazione del reparto commerciale è chiara in quanto si ritiene opportuno procedere con la stabilizzazione del responsabile commerciale che sta completando il proprio incarico a tempo determinato. Negli anni a seguire si può valutare e ipotizzare l'inserimento di una figura part time,



almeno in un primo momento a tempo determinato e salvo aggiornamenti del programma. Quindi si tratta di stabilizzare lo *status quo* come di seguito riportato:

#### Commerciale:

Livelli	Attuale	2021 proposta		2022 proposta		2023 proposta	
	Det.to	Det.to	Ind.to	Det.to	Ind.to	Det.to	Ind.to
1^Livello		0	0	0	0	0	0
2^Livello		0	0	0	1	0	1
3^Livello	1	0	1	0	0	0	0
4^Livello		0	0	½	0	1/2	0
5^Livello		0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1/2</b>	<b>1</b>	<b>1/2</b>	<b>1</b>

Il costo del personale per quest'area dovrebbe quindi rimanere sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente. Anzi in relazione allo sgravio di contribuzione riconducibile alla stabilizzazione della risorsa commerciale oggi a tempo determinato, si dovrebbe registrare una riduzione di circa 6.000 euro. Un piccolo aumento per quest'area è previsto per il 2022 con l'assunzione di un'ulteriore unità, part time, compatibilmente con l'aspettato sviluppo della produzione e delle vendite.

#### 3) Reparto amministrativo

La situazione del reparto amministrativo ha fatto registrare una diminuzione del personale con decorrenza 01-07-2020 per pensionamento di una unità *part time* sempre in virtù del raggiungimento della cosiddetta quota 100. Non si prevedono assunzioni, per questo reparto coperto da 2 unità a tempo pieno e 1 unità a tempo parziale indicata come ½.

#### Uffici amministrativi:

Livelli	Attuale	2021 proposta	2022 proposta	2023 Proposta
	Organico	Organico	Organico	Organico
Livello 1- S	1	1	1	1
1^Livello	1/2	1/2	½	1/2
2^Livello	2	2	0	2
3^Livello	0	0	0	0
4^Livello	0	0	0	0
5^Livello	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>3+1/2</b>	<b>3+1/2</b>	<b>3+1/2</b>	<b>3+1/2</b>

Anche in questa circostanza si dovrebbe registrare una riduzione del costo del personale perché nel corso del 2020 c'è stato il pensionamento, nel mese di giugno del capo ufficio amministrativo che operava part time. La funzione è stata poi affidata alla responsabile del personale senza ulteriori aumenti di retribuzione a favore di quest'ultima, anche se tale maggiore impegno comporta il ricorso al lavoro straordinario con aggravio di costi. Il risparmio, quindi è stimabile nell'importo del costo dei primi sei mesi della responsabile amministrativa collocata in pensione, calcolato nell'ordine di circa ad euro 15.000 deve essere ridotto dei maggiori costi di straordinario quantificabili in 5.000 euro annui.

#### 4) Reparto qualità - IT

Nel reparto non si prevedono cambiamenti alla pianta organica.

Livelli	Attuale	2021 proposta	2022 proposta	2023 Proposta
	Organico	Organico	Organico	Organico
Livello I- S	1	1	1	1
1^ Livello	0	0	0	0
2^ Livello	0	0	0	0
3^ Livello	0	0	0	0
4^ Livello	0	0	0	0
5^ Livello	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Nessun cambiamento di costo di dovrebbe ravvisare per quest'area. Allo stato attuale esiste un'ipotesi da valutarsi con estrema cautela per un'eventuale esternalizzazione del processo di qualità con riduzione del costo della presente area.

### Conclusioni

Preliminarmente si riporta la seguente tabella che riassume di nuovo il costo del personale per gli anni evidenziati:

Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	2020
€ 903.843	€ 834.316	€ 832.554	€ 757.488*

\*ancora da verificare

Pertanto, considerato i dati precedenti, la media mobile triennale del costo del personale può essere sintetizzata come segue:

Media 17-19	Media 18-20
€ 856.904	€ 888.120

Stante quanto sopra specificato, la situazione per il 2021 dovrebbe prevedere un incremento di costo rispetto al 2020 di circa 60 mila euro. Posto però che il 2020 ha fatto registrare una ulteriore diminuzione rispetto al 2019 di circa 70 mila euro, con il pensionamento di due ulteriori unità (un operaio ed un impiegato part time) si ritiene che il costo del personale 2021 sia destinato ad aumentare rispetto al 2020 ma rimanga in linea o leggermente inferiore agli anni 2018 e 2019. La rappresentazione del costo del personale prevedibile per il triennio precedente è la seguente:

Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
832.554	Stimato € 757.488	Stimato € 821.488	Stimato € 850.000	Stimato 850.000

Mentre le medie trimestrali sono di seguito espresse

Media 19-21	Media 20-22	Media 21-23
803.843	809.659	840.496



Come si può rilevare, le medie triennali per gli anni oggetto di osservazione e di programmazione sono destinate a rimanere al disotto delle medie storiche del costo del personale, evidenziando una gestione virtuosa. Si ritiene che quanto sopra sintetizzato in merito al costo del personale sia l'importo minimo ammissibile per garantire i livelli produttivi dell'azienda attuali, anzi che non sia sufficiente per sostenere un eventuale sviluppo significativo della produzione e del fatturato negli anni a venire.

Il presente piano triennale costituisce un elemento di programmazione soggetto a verifica costante e ad aggiornamento di anno in anno a cura del consiglio di amministrazione della società e sarà oggetto di nuova versione entro il 31.12.2021.

Massa Lì 01/02/2021

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di EVAM spa  
Lorenzo Porzano



Approvato CDA 05-02-2021