

**VERBALE DI ACCORDO ISTITUTIVO DI UN SISTEMA INTEGRATO PERMANENTE  
DI ANALISI, MISURAZIONE E VALUTAZIONE" (SIPAV) DELL'AZIENDA SPECIALE  
LABORATORIO CHIMICO CAMERA DI COMMERCIO TORINO**

tra

Laboratorio Chimico Camera di Commercio Torino – Azienda Speciale della CCIAA di Torino, nella persona del Direttore Guido Bolatto (di seguito l'“Azienda Speciale”)

e

FILCAMS-CGIL nella persona del Signor Umberto Radin e UILTUCS PIEMONTE-UIL nella persona del Signor Cosimo Lavolta

le RSA, nella persona della Signora Clelia Lombardi per FILCAMS-CGIL e del Signor Salvatore Capozzolo per UilTucs Piemonte-UIL

**Premesso che**

- con deliberazione n. 6 sub f. il Consiglio di Amministrazione del Laboratorio Chimico Camera di Commercio Torino nell'adunanza del 12 novembre 2013, aveva approvato l'adozione di un "SIPAV" per la pesatura dei ruoli aziendali e la misurazione delle professionalità e del potenziale dei dipendenti, in analogia con la Camera di commercio di Torino.
- il 29 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione del Laboratorio Chimico Camera di Commercio Torino (deliberazione n. 6 sub d) e successivamente, in data 4 aprile 2023 la Giunta della Camera di commercio di Torino (Delibera n. 48), hanno dato indirizzo all'Azienda di redigere un regolamento "Sistema integrato permanente di analisi, misurazione e valutazione" (SIPAV) dell'Azienda Speciale che, sostituendo eventuali altri documenti approvati precedentemente, individui la metodologia, in coerenza con quella adottata dalla Camera di commercio di Torino, per l'attribuzione dei superminimi e delle indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti di 1° Livello e ai Quadri
- le RSA del Laboratorio Chimico Camera di Commercio Torino hanno stipulato un accordo per il sistema premiale, tale accordo, in scadenza il prossimo 31 dicembre 2023, individua in modo condiviso i presupposti e i parametri sulla scorta dei quali può maturare ed essere attribuito ai dipendenti il premio incentivante su base annuale

**Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:**

1. Viene adottato un nuovo "**Sistema Integrato Permanente di Analisi, misurazione e Valutazione" (SIPAV)**, che ha l'obiettivo di ottenere un costante monitoraggio dell'organizzazione e delle persone. All'interno del Sipav vengono definiti: il sistema premiale incentivante, i criteri per la misurazione del valore degli incarichi di Responsabile di Funzione/Settore, i criteri per le modalità di riconoscimento dei passaggi di livello e delle attribuzioni di incrementi retributivi fissi (superminimi).

2. Il **sistema premiale incentivante**, variabile in rapporto al raggiungimento degli obiettivi individuali concordati e alle dinamiche economiche dell'Azienda Speciale è in linea con l'impostazione attuale.

2.1. La quota parte legata alle dinamiche dell'Azienda speciale è rappresentata da una erogazione economica pari ad una percentuale della retribuzione individuale determinata avuto riguardo a tutti gli elementi che compongono la c.d. RAL; detta percentuale sarà rispettivamente del 2% (livello 1) ovvero del 4% (livello 2) a seconda che la componente "ricavo" cui il premio è ancorato sia stata raggiunta in ragione di due distinte soglie;

2.1.1. Il sistema premiale incentivante è ancorato ai ricavi dell'Azienda che sono costituiti da due flussi, rispettivamente individuati nel "mercato" (attività a favore di terzi ivi compresa la CCIAA di Torino) e nel "contributo ordinario camerale"

- il "contributo ordinario camerale" è determinato dalla CCIAA di Torino; l'entità del contributo ordinario camerale è indicato dalla CCIAA nel proprio bilancio preventivo, pubblicato sul sito camerale (le parti si danno atto che, ai fini del presente premio, si terrà conto del bilancio preventivo della CCIAA relativo all'annualità 2023) e l'entità di esso tiene conto anche dei previsti volumi di attività dell'Azienda Speciale rinvenienti dal c.d. flusso di "mercato" e dei relativi costi di esercizio. Ai fini del presente premio l'andamento di esercizio della Azienda Speciale sarà determinato a consuntivo, confrontando l'entità del contributo camerale indicato a bilancio preventivo dalla CCIAA, con l'entità del contributo camerale poi concretamente assegnato all'Azienda Speciale in riferimento alla competenza di quello stesso anno, maggiorato del valore delle perdite registrate dall'Azienda Speciale a bilancio consuntivo (senza considerare quelle eventualmente risultanti da componenti straordinarie) ovvero diminuito del valore degli utili registrati a bilancio consuntivo;

- ove dal confronto, la somma a consuntivo risulti inferiore al contributo camerale indicato a bilancio preventivo dalla CCIAA, il premio maturerà a livello 2; ove dal confronto la somma a consuntivo risulti pari al contributo camerale indicato a bilancio preventivo dalla CCIAA, il premio maturerà a livello 1, con la precisazione che nel concetto del pari è incluso uno scostamento che oscilla tra -1% e +1%; ove dal confronto la somma a consuntivo risulti più elevata del contributo ordinario camerale indicato a bilancio preventivo dalla CCIAA, il premio non maturerà.

**Formula:**

**Contributo ordinario camerale preventivato = X**

**Contributo camerale erogato - utile / + perdite = Y**

**X > Y → livello 2**

**X = Y → livello 1 (dove nel = è incluso uno scostamento che oscilla tra -1% e +1%)**

**X < Y → nessun premio**

2.1.2. La componente legata alla misurazione e valutazione della performance individuale potrà consentire il riconoscimento individuale di un importo premiale pari all'1% della RAL, il cui pagamento è indipendente da quanto previsto ai precedenti punti 2.1 e 2.1.1. Essa viene misurata attraverso la valutazione di obiettivi e comportamenti organizzativi assunti e delle competenze dimostrate. Gli obiettivi saranno finalizzati ad ottenere maggiore efficienza e/o incrementi dei ricavi mediante attribuzione di progetti per ciascun Settore operativo/Funzione dell'Azienda:

2.2. L'assegnazione degli obiettivi annuali ai dipendenti avviene ogni anno entro il mese di marzo attraverso specifici colloqui e con la consegna della relativa scheda (cartacea o informatica), dove sono riportate tutte le articolazioni e le indicazioni che caratterizzano ciascun obiettivo (attività da svolgere, indicatori e/o parametri di misura, peso, risultato finale complessivamente atteso o "target"), unitamente al

panel di comportamenti organizzativi attesi e differenziato a seconda del ruolo e della posizione del personale cui si riferiscono.

2.3. Ogni obiettivo è pesato con una specifica percentuale di ponderazione in relazione all'importanza assegnata all'obiettivo stesso in rapporto agli altri obiettivi. La misurazione annuale di ciascun obiettivo e di ciascun comportamento, porta il valutatore alla valutazione finale della performance individuale del valutato che, se positiva, porterà all'erogazione della premialità corrispondente in base al sistema incentivante aziendale e in coerenza con le capacità di bilancio. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata, dalla Direzione, non oltre il mese di approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento.

2.4. L'incidenza delle componenti di performance è rappresentata nel seguente schema:

<b>Obiettivi individuali</b>	<b>Comportamenti e competenze</b>
80%	20%

2.5. La valutazione degli obiettivi individuali del personale avviene in base ad una scala di valutazione espressa in punteggi, che vanno da 0 (zero) minimo a 4 (quattro) massimo; la corrispondenza tra livello di raggiungimento dell'obiettivo e valutazione sarà, in maniera sintetica ed esemplificativa, la seguente:

1	2	3	4
Risultato negativo	Risultato discreto	Risultato buono	Risultato eccellente

2.6. Medesima scala di valutazione (0-4) viene utilizzata per misurare il livello dei comportamenti organizzativi attesi. Lo schema sintetico di corrispondenza è il seguente:

1	2	3	4
Livello non adeguato	Livello discreto	Livello buono	Livello eccellente

2.7. La media ponderata dei punteggi dati a ciascun obiettivo e la media semplice dei punteggi dati a ciascun comportamento organizzativo, riparametrate in base al peso percentuale loro assegnato secondo quanto previsto al precedente comma 2.2 portano alla valutazione finale della performance individuale (punteggio da 0 a 4, eventualmente arrotondato per eccesso o per difetto a seconda dei casi: in eccesso per cifre uguali o superiori a 5, difetto minori di 5).

2.8. Il premio spetta ai dipendenti non in prova della Azienda Speciale che risultino in forza alla data di erogazione del premio:

- in caso di assunzione nel corso dell'anno di maturazione del Premio questo sarà liquidato in proporzione al numero dei mesi di effettivo servizio prestato, intendendosi per tali i periodi mensili uguali o superiori a 15 giorni. Periodi inferiori ai 15 giorni non sono conteggiati per la maturazione del premio;
- in caso di assunzione a tempo determinato, il premio sarà liquidato ai soli lavoratori in forza alla data di erogazione e che abbiano prestato almeno 6 mesi di servizio nell'anno di riferimento del Premio;
- ai lavoratori a tempo parziale il premio spetta in proporzione alla concordata durata della prestazione di lavoro, rapportata a ore, giorni, settimane o mesi;
- al personale che termina il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione per accesso al trattamento di quiescenza e che non risulti più in forza alla data di erogazione del premio questo sarà liquidato in proporzione al numero dei mesi di effettivo servizio prestato, intendendosi per tali i periodi mensili uguali o superiori a 15 giorni. Periodi inferiori ai 15 giorni non sono conteggiati per la maturazione del premio.

- 2.9. Il premio, sia nella componente di cui ai punti 2.1 e 2.1.1, sia nella componente di cui al punto 2.1.2, sarà pagato con la retribuzione del mese successivo a quello di approvazione del Bilancio Consuntivo dell'anno di riferimento.
- 2.10. Le parti convengono che gli importi del Premio determinato dal presente Accordo sono da intendersi onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti legali, contrattuali ed aziendali, e non saranno inoltre considerati utili al fine del computo del T.F.R.
- 2.11. Con il presente accordo viene altresì concordato che il dipendente può scegliere di sostituire in maniera totale o parziale l'importo del premio come retribuzione tramite una piattaforma di ampi servizi per migliorare il benessere in azienda e la vita privata (welfare aziendale).

3. L'incarico di **Responsabile di Funzione/Settore** viene attribuito in relazione alle necessità organizzative aziendali. In particolare, la Direzione identifica le strutture aziendali che necessitano di un coordinamento e individua le persone in base alla valutazione del curriculum, con particolare riferimento alle competenze.

3.1. La metodologia di valutazione delle posizioni prende in considerazione n. 4 Aree di "complessità":

- organizzativa (numero collaboratori coordinati)
- procedurale (complessità e innovazione dei processi gestiti)
- finanziaria (entità risorse finanziarie assegnate)
- gestionale, a sua volta articolata nei sub fattori "sistema di relazioni" e "quadro conoscenze".

	Indicatori	punteggio	peso %
complessità organizzativa	Fino a 2 persone per singola funzione/settore	1	15
	Da 3 a 5 persone per singola funzione/settore	2	
	Oltre a 5 persone per singola funzione/settore	3	
complessità procedurale	Situazioni analoghe e procedure standardizzate	1	35
	Situazioni variabili che richiedono valutazione e procedure standardizzate che richiedono la ricerca di soluzioni o di nuove applicazioni entro un'area di cose apprese	2	
	Situazioni nuove o inesplorate che richiedono lo sviluppo di concetti nuovi e di approcci originali	3	
responsabilità commerciale	Assenza di "Ricavi" da Prestazioni assegnati al Settore in sede di Budget	1	10
	Presenza di "Ricavi" da Prestazioni assegnati al Settore in sede di Budget: Valore ≤ 250.000 €	2	
	Presenza di "Ricavi" da Prestazioni assegnati al Settore in sede di Budget: Valore > 250.000 €	3	
complessità gestionale			40
sistema di relazioni esterne	Bassa (poco strategico)	1	20
	Media (strategico)	2	
	Alta (molto strategico)	3	
quadro conoscenze	Tecniche di base	1	20
	Prevalentemente specialistiche	2	
	Interdisciplinari	3	

3.2. Dopo aver effettuato l'analisi della posizione e la conseguente valutazione, la stessa si traduce in punteggio (P). Ad ogni fattore è assegnato un peso in relazione alle diverse tipologie di posizione considerate, al fine di dare evidenza delle rispettive specificità. Il dettaglio è quello di cui alla tabella successiva:

RESPONSABILITÀ DI FUNZIONE		
1	complessità organizzativa	15
	<i>numero collaboratori coordinati direttamente</i>	
2	complessità procedurale	35
	<i>complessità e innovazione dei processi gestiti</i>	
3	responsabilità commerciale	10
	<i>ammontare ricavi gestiti</i>	
4	complessità gestionale	40
4.1	sistema di relazioni	20
4.2	quadro conoscenze	20
<b>controllo pesatura fattoriale</b>		<b>100</b>

3.3. Il punteggio finale è ottenuto riproporzionando il punteggio (P) sulla base del peso attribuito.

	Indicatori	punteggio	peso %
complessità organizzativa	Fino a 2 persone per singola funzione/settore	1	15
	Da 3 a 5 persone per singola funzione/settore	2	
	Oltre a 5 persone per singola funzione/settore	3	
complessità procedurale	Situazioni analoghe e procedure standardizzate	1	35
	Situazioni variabili che richiedono valutazione e procedure standardizzate che richiedono la ricerca di soluzioni o di nuove applicazioni entro un'area di cose apprese	2	
	Situazioni nuove o inesplorate che richiedono lo sviluppo di concetti nuovi e di approcci originali	3	
responsabilità commerciale	Assenza di "Ricavi" da Prestazioni assegnati al Settore in sede di Budget	1	10
	Presenza di "Ricavi" da Prestazioni assegnati al Settore in sede di Budget: Valore ≤ 250.000 €	2	
	Presenza di "Ricavi" da Prestazioni assegnati al Settore in sede di Budget: Valore > 250.000 €	3	

0,15	0,3	0,5
0,35	0,7	1,1
0,10	0,2	0,3

complessità gestionale			40
sistema di relazioni esterne	Bassa (poco strategico)	1	20
	Media (strategico)	2	
	Alta (molto strategico)	3	
quadro conoscenze	Tecniche di base	1	20
	Prevalentemente specialistiche	2	
	Interdisciplinari	3	

0,4	0,8	1,2
0,2	0,4	0,6
0,2	0,4	0,6

1,00      2,00      3,00

- 3.4. In base al punteggio finale i Responsabili di funzione/settore sono collocati in una precisa fascia di riferimento; ad ogni fascia corrisponde un diverso livello di retribuzione. Le fasce sono pari a n. 3 e, dalla posizione minore a quella più importante, si distinguono in:
- 1° fascia (punteggio inferiore o uguale a 1,9)
  - 2° fascia (punteggio compreso tra 1,91 e 2,49)
  - 3° fascia (punteggio superiore o uguale a 2,5)
- 3.5. Il peso e la retribuzione delle posizioni delle persone incaricate di Responsabile di funzione/settore vengono definite con specifica lettera di incarico della Direzione, previa definizione del budget da parte del Consiglio di Amministrazione.
- 3.6. Gli incarichi sono triennali, salvo diversa definizione temporale formalizzata al momento dell'incarico stesso.
- 3.7. Nel caso di incarichi ad interim, considerati in ordine cronologico di attribuzione, si applicano i seguenti fattori:
- primo incarico ad interim: 70% della fascia di riferimento calcolata in funzione del punteggio finale per la specifica funzione
  - secondo incarico ad interim: 50% della fascia di riferimento calcolata in funzione del punteggio finale per la specifica funzione
  - terzo incarico ad interim: 30% della fascia di riferimento calcolata in funzione del punteggio finale per la specifica funzione.

4. Nel quadro dell'analisi periodica delle risorse inserite in Azienda, la Direzione individua periodicamente, previa valutazione comparativa, le risorse a cui riconoscere **passaggi di livello** a seguito di nuovi compiti e responsabilità da attribuire.

- L'attribuzione di "nuovi livelli" avviene in accordo a quanto stabilito dal Contratto Nazionale di riferimento ed è in ogni caso subordinata alla disponibilità delle risorse annualmente destinate a bilancio per tale finalità.
- Nel caso il lavoratore percepisca, al momento del passaggio di livello, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, mantiene la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

5. Gli **incrementi retributivi fissi (superminimi)**, sono attribuiti ai dipendenti in ragione di livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti in Azienda.

- La metodologia per l'attribuzione dei superminimi prende in esame i seguenti due fattori: performance ed esperienza. La valutazione della performance raggiunta e dell'esperienza, in termine di competenze acquisite all'interno della posizione ricoperta, viene effettuata nel medio periodo (si valutano gli ultimi tre anni di lavoro). La valutazione delle competenze spetta alla Direzione in collaborazione con i Responsabili dei settori (se presenti) o della sola Direzione nel caso la valutazione coinvolga i Responsabili.
- L'attribuzione di "superminimi" è subordinata alla disponibilità di risorse annualmente inserite a Bilancio per tale finalità. Non si potranno in ogni caso riconoscere i superminimi a più del 50% del totale dei dipendenti scrutinabili.
- L'attribuzione di superminimi può avvenire non prima che siano trascorsi 36 mesi dall'inserimento di una risorsa in Azienda (assunzione) e non prima che siano trascorsi almeno 36 mesi dall'ultimo conferimento di livello (o incremento retributivo) Non è previsto alcun limite massimo al numero di superminimi attribuibili al dipendente nell'ambito del suo percorso lavorativo all'interno dell'Azienda.

5.4. L'attribuzione di superminimi viene riconosciuta ai dipendenti che, al termine del processo di valutazione, abbiano ottenuto il punteggio finale maggiore - e quindi i più meritevoli di un incremento retributivo nel periodo oggetto di valutazione - in relazione al numero di superminimi attribuibili annualmente e definiti in fase di bilancio di previsione. Il punteggio finale, preso in considerazione, è dato dalla somma delle due componenti di valutazione sopra descritte aventi differente peso percentuale, ovvero:

- a. la media semplice dei punteggi di valutazione finale della performance individuale conseguita nel triennio precedente l'anno di decorrenza della progressione, a cui è attribuito un peso del 70% (il punteggio finale viene riparametrato in 70-esimi senza alcun arrotondamento)
- b. l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nella posizione economica in godimento, a cui è attribuito un peso del 30% (il punteggio finale viene riparametrato in 30-esimi senza alcun arrotondamento)

5.5. Per valorizzare l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, intendendo per questa le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo intercorrente dall'ultima posizione economica conseguita, vengono presi in considerazione i periodi di servizio prestati attribuendo un punteggio per ogni anno intero in base alla tabella di seguito riportata:

Anni	3	4 - 6	7 - 12	13 e oltre
Punteggio	1	2	3	4

Non vengono presi in considerazione, invece, periodi di servizio corrispondenti a frazioni di anno o i periodi che, a qualsiasi titolo, non sono utili ai fini dell'anzianità di servizio (es. aspettativa non retribuita, sospensione disciplinare, ...).

5.6. La somma dei punteggi parziali risultanti dalle due componenti valutabili dà come risultato un punteggio complessivo che si procede ad arrotondare a due cifre decimali, per eccesso o per difetto a seconda dei casi (eccesso per cifre uguali o superiori a 5, difetto minori di 5).

5.7. In caso di parità, al termine del processo di valutazione, fra due o più dipendenti (e nel caso tale parità, in base al numero totale di passaggi definiti nell'anno, obblighi l'Azienda ad individuare a chi riconoscere l'incremento retributivo), l'Azienda riconoscerà l'incremento retributivo, al candidato che nei tre anni che precedono l'anno di valutazione, ha ottenuto il maggior numero di volte il punteggio più elevato. Nel caso permanessero situazioni di dipendenti aventi lo stesso punteggio finale, ai fini dell'attribuzione del "superminimo" si terrà conto, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:

- a. media di valutazione più elevata
- b. maggiore anzianità di servizio in Azienda;
- c. maggiore permanenza nella posizione economica in godimento;
- d. maggiore età anagrafica.

5.8. I superminimi vengono attribuiti con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno. La procedura di attribuzione dei superminimi ha luogo, di regola, nel secondo semestre dell'anno successivo all'ultima valutazione del triennio preso a riferimento.

5.9. Al termine del processo viene fornita completa informazione ai dipendenti coinvolti dalla procedura valutativa con riferimento al proprio risultato e al punteggio finale conseguito (complessivo e declinato nelle due componenti oggetto di valutazione).

Letto, approvato e sottoscritto.

Laboratorio Chimico Camera di Commercio Torino  
Il Direttore – Guido Bolatto

FILCAMS-CGIL  
Umberto Radin

UILTUCS PIEMONTE-UIL  
Cosimo Lavolta

RSA FILCAMS-CGIL  
Clelia Lombardi

UILTUCS PIEMONTE-UIL  
Salvatore Capozzolo

Torino, 4 dicembre 2023