

Parte III

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

A. La valutazione della professionalità (Inquadramento + C.R.E.A.)

ART. 9 - Impianto classificatorio

La valutazione complessiva della professionalità espressa è rappresentata dalla combinazione tra l'inquadramento nelle singole categorie e l'apprezzamento dell'apporto professionale all'interno delle categorie stesse.

L'inquadramento nelle categorie avviene sulla base delle declaratorie e con riferimento diretto o analogico ai ruoli professionali individuati per ciascuna categoria.

L'apprezzamento dei singoli apporti professionali avviene attraverso la valutazione analitica e complessiva inscindibile dei seguenti quattro fattori oggettivi e soggettivi:

Complessità
Responsabilità
Esperienza
Autonomia

Le parti concordano che l'apprezzamento di ciascun fattore del C.R.E.A. avvenga con l'individuazione di n° 14 elementi complessivi, e cioè con n° 3 elementi ciascuno per quanto riguarda la Complessità e la Responsabilità e n° 4 elementi ciascuno per quanto riguarda Esperienza ed Autonomia.

Il sistema salariale complessivo è unico per l'intero settore produttivo dell'Energia e del Petrolio, sia per quanto riguarda i minimi di categoria che i valori di apprezzamento del C.R.E.A., nonché l'indennità di funzione per i quadri.

Tuttavia per dare certezza di riferimento e maggiore concretezza applicativa, i ruoli professionali sono raggruppati per aree di business e per comparti omogenei all'interno delle stesse.

Al fine di contemperare esigenze di certezza, flessibilità e corretto collegamento tra apprezzamento professionale e realtà organizzativa, le parti convengono quanto segue:

- le declaratorie di categoria hanno valore per l'intero settore;
- i ruoli professionali hanno validità per l'intera area di business a cui si riferiscono, prescindendo pertanto dal comparto specifico;
- gli elementi complessivi del C.R.E.A., nell'ambito di ciascuna categoria, vengono definiti, per ciascun comparto, all'interno delle singole aree di business.

Con la definizione del nuovo impianto classificatorio e della struttura retributiva complessiva, le parti hanno inteso porre in essere una strumentazione compiutamente idonea anche a favorire la valorizzazione dell'evoluzione dell'apporto individuale dei lavoratori e relativa crescita professionale, la flessibilità operativa, l'adozione di nuovi e più evoluti modelli organizzativi coerenti con gli sviluppi tecnologici, consentendo con ciò il miglioramento della competitività delle imprese ed il positivo consolidamento e sviluppo dell'area contrattuale.

Con cadenza annuale, l'azienda fornirà alle R.S.U./OO.SS. Territoriali elementi informativi circa l'evoluzione applicativa del sistema classificatorio avvenuta nel periodo di riferimento che formeranno oggetto di esame congiunto.

Per l'apprezzamento del C.R.E.A. sono predisposte delle schede con l'indicazione degli elementi individuati e del numero dei gradi di apprezzamento corrispondente al numero dei livelli del C.R.E.A. stesso.

Il livello di C.R.E.A. è rappresentato dalla media aritmetica dei singoli elementi.

L'inquadramento nelle categorie è regolamentato dall'art. 2103 c.c.

Il livello salariale complessivo del lavoratore è determinato oltre che dall'inquadramento nella categoria di competenza dall'attribuzione del livello derivante dall'apporto individuale complessivo (C.R.E.A.).

L'assegnazione ad un ruolo inquadrato nella categoria superiore comporterà l'adeguamento dell'inquadramento alla categoria superiore.

La verifica dell'apprezzamento dell'apporto professionale (C.R.E.A.) avverrà:

- in caso di assegnazione ad altro ruolo all'interno della stessa categoria;
- in caso di significativi cambiamenti organizzativi, tecnologici o dell'apporto professionale.

In assenza dei casi di cui sopra, la verifica dell'apprezzamento dell'apporto professionale avverrà con cadenza biennale.

In caso di cambiamento dell'apprezzamento nell'ambito della stessa categoria si possono verificare le seguenti possibilità:

- apprezzamento individuale complessivo superiore: il livello retributivo viene adeguato al nuovo livello;
- apprezzamento individuale complessivo invariato: non comporta alcun cambiamento retributivo.

In caso di apprezzamento individuale complessivo inferiore:

- il lavoratore mantiene ad personam il livello retributivo precedentemente acquisito.

Nota a verbale

Per il personale delle aziende che lo applicavano alla data del 14 marzo 2002 resta valido quanto previsto dal comma 4° art. 30 del CCNL Energia Eni 29.11.1994:

“in tutti i casi di passaggio di categoria e di livello di C.R.E.A. il lavoratore acquisirà il trattamento contrattuale con assorbimento degli assegni ad personam eventualmente fruiti per la differenza dei minimi e del livello di C.R.E.A”.

Area di business: Esplorazione/produzione idrocarburi
Comparto: Linea Operativa

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Definizione degli obiettivi	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Sviluppo delle persone	Esperienza generale aziendale	Capacità decisionale
	Flessibilità organizzativa	Discrezionalità decisionale	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Conseguimento degli obiettivi
			Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Definizione delle priorità
SECONDA	Definizione degli obiettivi	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Impatto sui risultati economici	Esperienza interfunzionale	Capacità decisionale
	Flessibilità organizzativa	Gestione persone	Flessibilità	Valutazione dell'impatto economico
			Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Capacità organizzativa
	Definizione dei compiti	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Iniziativa
	Problem solving	Impatto sui processi/tecnologie	Esperienze nelle aree complementari	Individuazione di soluzioni operative
QUARTA	Contesto operativo/organizzativo	Programmazione e controllo	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Sensibilità ai costi/benefici
			Programmazione/organizzazione di attività	Capacità organizzativa
	Definizione dei compiti	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Propositività operativa
	Problem solving	Efficacia operativa	Esperienze nelle aree complementari	Individuazione di soluzioni operative
	Contesto operativo/organizzativo	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Raggiungimento dei risultati
			Programmazione/organizzazione di attività	Tempestività delle azioni
QUINTA	Difficoltà di esecuzione	Sicurezza persone e impianti e tutela dell'ambiente	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Propositività operativa
	Gestione operativa	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Esperienze nelle aree complementari	Accuratezza di esecuzione
	Analisi	Tempestività dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
			Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni

Area di business: Esplorazione/produzione idrocarburi
Comparto: Staff

Elementi C.R.E.A.

	COMPLESSITÀ	RESPONSABILITÀ	ESPERIENZA	AUTONOMIA
PRIMA	Definizione degli obiettivi	Sviluppo persone	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Flessibilità organizzativa	Programmazione e controllo	Esperienza generale aziendale	Capacità decisionale
	Sistemi di relazioni	Discrezionalità decisionale	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Conseguimento degli obiettivi
SECONDA			Pianificazione/gestione risorse tecniche/economiche/umane	Definizione delle priorità
	Definizione degli obiettivi	Gestione persone	Padronanza di tecniche teoriche e pratiche e modelli specialistici	Capacità di innovazione
	Ampiezza di visione	Programmazione e controllo	Esperienza interfunzionale	Raggiungimento dei risultati
	Flessibilità organizzativa	Discrezionalità propositiva	Gestione di relazioni complesse/negoziazione	Definizioni delle priorità
			Flessibilità	Capacità organizzativa
TERZA	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Iniziativa
	Metodo	Programmazione e controllo	Esperienze nelle aree complementari	Raggiungimento dei risultati
	Contesto operativo/organizzativo	Discrezionalità propositiva	Integrazione in gruppi di lavoro	Definizioni delle priorità
			Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Capacità organizzativa
QUARTA	Definizione dei compiti	Efficacia operativa	Utilizzo di metodi e tecniche complesse	Iniziativa
	Sintesi	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Esperienze nelle aree complementari	Autonomia realizzativa
	Contesto operativo/organizzativo	Tempestività dell'esecuzione	Integrazione in gruppi di lavoro	Raggiungimento dei risultati
			Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Tempestività delle azioni
QUINTA	Difficoltà di esecuzione	Efficacia operativa	Utilizzo di tecniche e procedure operative	Propositività operativa
	Analisi	Qualità/esattezza dell'esecuzione	Esperienze nelle aree complementari	Accuratezza di esecuzione
	Contesto operativo/organizzativo	Tempestività dell'esecuzione	Adeguamento/adattamento al cambiamento del contesto lavorativo	Orientamento al compito
			Padronanza di modalità operative efficaci	Tempestività delle azioni