

**LINEE GUIDA  
PER LA GESTIONE DEL NUOVO SISTEMA  
CREA**

Roma, 21 luglio 2022

*Retrosi*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

## Premessa

Il rinnovo del CCNL Energia e Petrolio del 19 settembre 2019 ha profondamente innovato l'attuale sistema di valutazione dell'apporto professionale, il C.R.E.A., costruito su quattro fattori valutativi, di cui due oggettivi "Complessità" e "Responsabilità", e due soggettivi "Esperienza" e "Autonomia", a sua volta declinati in elementi con relative descrizioni e abbinamenti con i ruoli professionali divisi per aree di business.

Nello sfidante compito di semplificare e aggiornare tale sistema le Parti, nell'elaborazione e definizione del nuovo sistema, hanno abbandonato ogni riferimento ai ruoli professionali e quindi al sistema di inquadramento e hanno individuato quattro nuovi fattori in grado di apprezzare con maggior incisività l'apporto professionale dei dipendenti.

Il sistema di valutazione CREA resta l'unico esempio nella contrattazione collettiva nazionale a correlare un elemento salariale dinamico alla qualità delle prestazioni professionali. Tale sistema rinnovato e semplificato amplifica la sua unicità valorizzando la lunga esperienza maturata nel settore.

Nell'ambito del Protocollo sul sistema di valutazione dell'apporto professionale contenuto nell'art. 11 del suddetto CCNL, le Parti hanno condiviso anche la necessità di informare preliminarmente e rispettivamente sia i responsabili di linea, sia le rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori circa le modalità di valutazione e la gestione del feedback al dipendente attraverso la relativa scheda.

Confindustria Energia e Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL, hanno ritenuto di predisporre, da un lato, le seguenti linee guida circa le modalità di valutazione dell'apporto professionale, nella convinzione che la migliore conoscenza del nuovo sistema di valutazione agevoli la condivisione e la diffusione dei principi sottesi al processo di valutazione e indichi le modalità applicative sia ai valutatori, sia ai rappresentanti sindacali aziendali, e dall'altro, di condividere e accompagnare la fase di transizione dal vecchio al nuovo sistema a partire dalla sottoscrizione del Ccnl, tenendo conto di alcuni obiettivi:

*[Area containing multiple handwritten signatures in blue and black ink, including names like Pizzati, Marcell, and others.]*

- la condivisione delle presenti linee guida nella fase transitoria e di prima applicazione;
- l'aggiornamento dei sistemi informativi delle aziende associate in ragione delle specifiche del nuovo sistema di valutazione;
- la formazione dei valutatori e dei rappresentanti sindacali aziendali.

### Le competenze agite

Il nuovo sistema CREA ha come oggetto di valutazione le competenze agite dalle persone e la continuità con le quali vengono esercitate. Per competenze si intendono quelle abilità acquisite e consolidate che una persona dimostra di saper esercitare in modo efficace, in relazione a un determinato obiettivo, compito o attività, in un determinato ambito disciplinare o professionale. Il risultato dimostrabile ed osservabile di questo comportamento è la prestazione del lavoratore.

Il termine "agite" che segue quello delle competenze, enfatizza l'intreccio di quattro ambiti:

- l'area dell'identità personale e professionale, la disponibilità, le attitudini;
- l'area dell'apprendimento, le esperienze, la conoscenza, il sapere;
- l'area motivazionale, l'impegno, l'interesse, il coinvolgimento;
- l'area del comportamento, i risultati, l'efficienza, l'efficacia.

Le competenze agite dalle persone e la continuità con le quali vengono esercitate, quindi, sono valutate in ragione delle conoscenze tecnico professionali, della volontà di utilizzarle e della capacità di raggiungere i risultati attesi.

Le Parti hanno individuato quattro fattori di valutazione, ritenuti i più idonei a consentire la crescita professionale nel ruolo:

- orientamento al risultato;
- flessibilità;
- proattività;
- valorizzazione delle risorse aziendali assegnate.

L'art. 13 del CCNL descrive ampiamente i quattro fattori prescelti e, per comodità, le loro descrizioni sono state replicate nelle schede di valutazione, opportunamente modulate in ragione dei livelli di inquadramento.

## Il processo di avvio della valutazione

Il processo di valutazione prevede che:

- i valutatori siano chiamati a esprimere il proprio giudizio esclusivamente sulla base dei quattro fattori, attraverso le loro descrizioni presenti in ogni scheda, in funzione del livello di inquadramento del dipendente;
- i punti di attenzione restano le competenze agite, il comportamento reale valutato sulla base di tali fattori;
- la valutazione non può e non deve considerare altri aspetti, eventi, sensazioni, estranei ai fattori di valutazione;
- le prestazioni da sottoporre a valutazione sono quelle realizzate nel corso dell'ultimo biennio o in tempi più brevi, qualora si sia realizzata una valutazione più recente;
- le valutazioni sono a cura del responsabile gerarchico;
- il valutatore è chiamato: a compilare la scheda e a illustrare verbalmente al valutato il risultato della valutazione, al fine di favorire la comprensione della stessa; a individuare le azioni per il miglioramento della professionalità anche attraverso gli interventi formativi; a focalizzare l'attenzione dell'interessato sugli obiettivi di lavoro;
- le Parti, quindi, convengono di realizzare annualmente, a livello aziendale, uno specifico incontro con le competenti RSU sull'andamento delle valutazioni al fine di definire gli opportuni interventi che possano migliorare le performance dei lavoratori e orientarli alla crescita professionale, attraverso una formazione composta fra aula e attività in campo e la possibilità di attivare percorsi di intercambiabilità su ruoli diversi del processo produttivo.
- la scheda di valutazione raccoglierà la firma del valutatore, la data di valutazione e anche la firma del valutato per presa visione, in modo da avere certezza del feedback. A tal proposito saranno aggiornate le schede per l'apprezzamento dell'apporto professionale individuale;
- la comunicazione della valutazione del responsabile diretto al lavoratore è l'occasione per favorire: la comprensione della stessa; l'individuazione delle azioni per il miglioramento della professionalità tramite anche interventi formativi; la focalizzazione sugli obiettivi di lavoro; la trasparenza del sistema.
- i casi ritenuti dai lavoratori interessati di inadeguato apprezzamento del CREA saranno oggetto di incontro tra RSU o OO.SS. territoriali e l'azienda. Su richiesta scritta del lavoratore all'incontro è prevista la presenza di un referente sindacale.

### Quando effettuare successivamente le valutazioni

Le valutazioni dell'apporto professionale individuale avverranno:

- in caso di assegnazione ad altro ruolo professionale all'interno dello stesso livello di inquadramento;
- in caso di significativi cambiamenti organizzativi e/o tecnologici;
- sei mesi dopo l'inquadramento nel livello superiore;
- comunque con cadenza biennale.

A livello aziendale, in ragione di specificità gestionali/informative e di complesse articolazioni organizzative, potranno essere previste frequenze di valutazione diverse.

### Ulteriori indicazioni

Le prestazioni dei dipendenti che hanno raggiunto il massimo del livello CREA dovranno comunque essere oggetto di valutazione.

Per i dipendenti collocati in mobilità internazionale si prevede la valutazione dopo sei mesi dal rientro in Italia.

I dipendenti assenti per le causali facoltative o obbligatorie previste dal CCNL o dalla legge e per un periodo fino a 12 mesi ricadente nella biennalità della valutazione, saranno valutati alla naturale scadenza del biennio; nei casi di assenza superiore a 12 mesi nella predetta biennalità, la valutazione avverrà dopo sei mesi dal rientro in servizio. I part timer saranno soggetti alla valutazione con la stessa frequenza dei full timer.

I dipendenti con anzianità aziendale uguale o inferiore a sei mesi non saranno valutati.

### La decorrenza del nuovo sistema CREA

Il rinnovo del CCNL 19.09.19 aveva posto come decorrenza del nuovo sistema il 1.01.2020, compatibilmente con i tempi tecnici necessari per la transizione. Come è noto, dal mese di febbraio del 2020 la pandemia si è imposta con tutta la sua virulenza e ha prodotto rilevanti danni al tessuto economico e sociale del Paese, incidendo profondamente anche nei comparti presenti nel perimetro di rappresentanza del CCNL Energia e Petrolio. Le Parti convengono di rinviare al secondo semestre 2022 quelle attività prepedeutiche all'avvio del nuovo sistema quali:

1. le modifiche ai sistemi informativi aziendali;
2. la modifica alle schede per l'apprezzamento dell'apporto individuale inserendo anche la firma del valutato;
3. la formazione dei valutatori e delle rappresentanze sindacali aziendali, attraverso la divulgazione delle presenti linee guida con incontri illustrativi continui a livello aziendale;
4. il piano di valutazione per l'intero personale.

Di conseguenza, si concorda di porre a regime il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni con la consegna delle schede entro gennaio del 2023.

Al fine di garantire la presenza del sistema di valutazione, senza soluzione di continuità, fino al 31.12.2022 resterà vigente l'attuale sistema CREA.

Oltre alla presente linea guida, si confermano le finalità della Commissione Paritetica Nazionale sul sistema di valutazione dell'apporto professionale individuale quale organismo preposto per verificare la regolare applicazione dei principi ispiratori del nuovo sistema.

Roma, 21 luglio 2022

Confindustria Energia

*[Handwritten signatures of Confindustria Energia representatives]*  
Nobilio  
Pizzetti  
Favre  
Mancini  
Vallini  
Moles  
G. Ingle  
Pizzini

Filctem CGIL

*[Handwritten signatures of Filctem CGIL representatives]*  
Favre  
Mancini  
Moles  
Ultec UIL

Ultec UIL