

**UNISIN**

UNITÀ SINDACALE  
FALCRI · SILCEA · SINFUB

ЕВТСИ · СИГСЕУ · СИМЪВ  
ОИЦУ СИНОУСГЕ

*informa*

N. 3 Gennaio 2024



**UNISIN** Gruppo Intesa Sanpaolo



**UpPER** è il sistema di valutazione delle prestazioni del Gruppo Intesa Sanpaolo, espresso su una scala di classificazione di 7 livelli, corrispondenti ai relativi punteggi, concorrenti al calcolo complessivo per la determinazione della fascia di complessità nel percorso di sviluppo professionale.

Entro il termine ultimo del **18 gennaio** sarà possibile esprimere la propria autovalutazione attraverso l'applicativo:

**#People> "Formazione e Sviluppo" > "Performance Management per me".**

## UpPER

UpPer è dedicato a tutto il Personale in servizio presso ISP e a tutte le altre Aziende/Società del Gruppo (perimetro Italia), ad eccezione:

Personale destinatario di altri sistemi di valutazione manageriali.

Personale assunto con contratto a tempo indeterminato successivamente al 30 giugno dell'esercizio di riferimento della valutazione Professionale, anche a seguito di trasformazione contrattuale (Personale con contratto di apprendistato confermato a tempo indeterminato).

Personale che, sempre nel periodo di riferimento per la valutazione professionale, risulta assunto con contratto a tempo determinato o di apprendistato professionalizzante, per il quale è prevista una differente metodologia di valutazione.

\* Personale che nel corso dell'esercizio oggetto della valutazione sia risultato presente per un periodo di tempo inferiore a 110 giorni lavorativi, anche non a giornata intera (i giorni lavorativi sono da riproporzionare nei casi di part-time di tipo verticale). Sono considerati giorni di assenza a tale fine quelli dovuti a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, permessi sindacali, permessi per cariche pubbliche e aspettative.

\* Resta ferma, in tal caso, la facoltà del Responsabile di valutare comunque il proprio Collaboratore ove ritenga di essere in possesso di tutti gli elementi utili per farlo, a condizione che il Collaboratore si sia autovalutato.

## UpPER

Agli indicatori, descrittivi di modalità con cui deve essere svolta la prestazione, profilati in funzione dell'attività, sono associati 3 aggettivi qualificativi specifici per ciascun livello di Seniority o Figura Professionale, esplicitanti i livelli attesi di prestazione, le modalità con cui il ruolo deve essere ricoperto e il relativo processo costituente il risultato finale caratterizzante il mestiere.

Per le strutture centrali, all'inizio del processo, il Responsabile seleziona i 3 specifici indicatori da una lista determinata per ciascun mestiere.

Per la Rete della Divisione Banca dei Territori, sono definiti centralmente in relazione alla figura professionale ricoperta.

Le/I Colleghe/i hanno la possibilità di esprimere la propria Autovalutazione sull'andamento della prestazione annuale tramite la disamina degli aggettivi qualitativi relativi agli indicatori assegnati.

## UpPER

La Valutazione pesa fino al 20% e formula uno dei quattro indicatori che costituiscono la complessità, di conseguenza, rappresenta criterio influente su:



# UpPER



## UpPER Scala di valutazione sintetica



# UpPER



**PVR**

- La quota base del PVR viene riconosciuta al 50% in caso di valutazione negativa ("inadeguato").



**PVR**

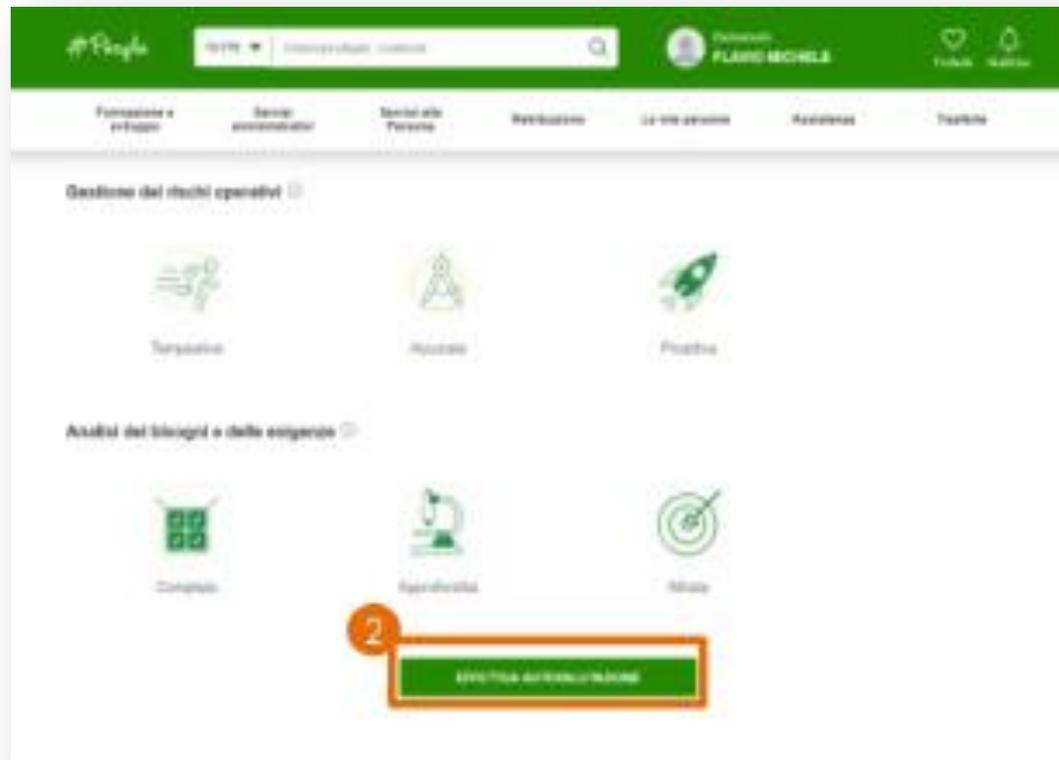
- Resta confermato che il premio di eccellenza non spetta in caso di valutazione non pienamente positiva ("Inadeguato", "Sotto le aspettative" e "Quasi in linea con le aspettative").



**La quota di  
eccellenza  
del PVR:**

- Nel caso in cui sia il risultato di Gruppo sia di Divisione sia almeno pari al 100%, viene erogata solo al Personale a cui sia stata attribuita una valutazione pienamente positiva, ovvero pari a "In linea con le aspettative", "Sopra le aspettative", "Ampiamente sopra le aspettative" ed "Eccellente".
- Nel caso in cui il Risultato di Gruppo sia inferiore al 100% e quello di Divisione sia almeno pari al 100%, viene erogata, solo al Personale a cui sia stata attribuita una valutazione elevata, ovvero pari a "Sopra le aspettative", "Ampiamente sopra le aspettative" ed "Eccellente".

# UpPER



Scorrere fino in fondo la scheda di valutazione e applicare su *“Effettua autovalutazione”*

# Autovalutazione

Inserire l'autovalutazione (2/4)

Valuta la tua Performance

Financial Advisory ☺

1

Facilitato

Sopra le aspettative

Sicuro

Sopra le aspettative

Finalizzato

Sotto le aspettative

Autovalutazione media

4

2

CALCOLA E SALVA

3

Se vuoi inserisci un commento

Compilare l'autovalutazione per ogni aggettivo dei tre indicatori, utilizzando lo slider per selezionare un valore da 1 a 7

Applicare su "Calcola e Salva" per visualizzare l'autovalutazione media in corrispondenza di ogni indicatore

Inserire un commento (facoltativo ma consigliato) che sarà poi visibile al Valutatore nella successiva fase di valutazione

# UpPER



Applicare "chiudi" per salvare quanto inserito e confermare l'autovalutazione in un secondo momento

"Conferma" nell'apposito box per confermare l'autovalutazione

Attenzione: una volta confermata, l'autovalutazione non è più modificabile.

## UpPER

### Riesame

Le/I Colleague/i, qualora ritenessero la valutazione espressa nel giudizio sintetico finale non rispondente alla prestazione svolta, potranno presentare ricorso alla Funzione del Personale di riferimento, entro **15** giorni dalla data di comunicazione della risultanza ricevuta, così come previsto da CCNL, con la possibilità di essere assistiti dal proprio dirigente sindacale di riferimento nell'occasione del colloquio di ricorso.



Nell'ipotesi del verificarsi di tale evento vi invitiamo a contattare il vostro referente sindacale di fiducia.

Con il consueto impegno sarà nostra cura fornirvi gli aggiornamenti e le informative pertinenti.

