

UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB

ЕДИНІ СИНДКАЛІ
ФАЛКРІ · СІЛЦЕА · СІНФУБ

informa

N. 3 Gennaio 2024



UNISIN Gruppo Intesa Sanpaolo



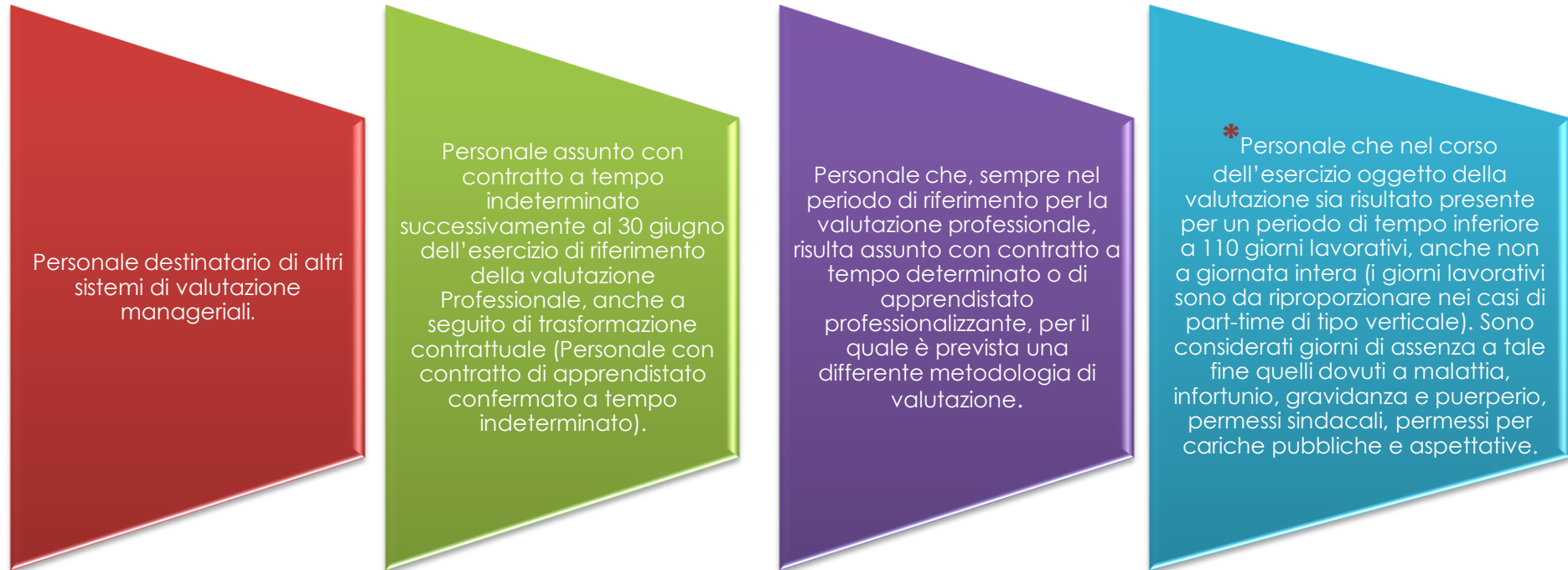
UpPER è il sistema di valutazione delle prestazioni del Gruppo Intesa Sanpaolo, espresso su una scala di classificazione di 7 livelli, corrispondenti ai relativi punteggi, concorrenti al calcolo complessivo per la determinazione della fascia di complessità nel percorso di sviluppo professionale.

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:



* 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



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



- 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").



- 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.

