

NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI “#NEWTON”

Nelle scorse settimane Intesa Sanpaolo **ha illustrato** alle OO.SS. il “nuovo sistema di valutazione professionale” per il 2026, nelle more della procedura di confronto prevista dall’art. 85 del CCNL.

Procedura che si è conclusa in data 19 febbraio u.s. senza, però, nessuna condivisione con le OO.SS. per le numerose eccezioni evidenziate dal tavolo sindacale in fase di discussione e non recepite da Intesa Sanpaolo.

Il nuovo sistema di valutazione, valido per tutto il personale del Gruppo, sostituisce i precedenti sistemi che erano diversificati in funzione dei diversi destinatari (UpPER – aHead – NewPat) è basato sulla valutazione di KPI, di comportamenti e, per alcune figure, di obiettivi trasversali. Lo scopo dichiarato dall’Azienda è quello di semplificare la fase della valutazione delle prestazioni professionali anche se, almeno in questa prima fase, ai più risulta certamente **poco chiaro e scarsamente trasparente**.

A conferma di ciò, numerose sono state le chiamate pervenute recentemente dalle Colleghe e dai Colleghi con le quali, nell’esprimere perplessità su questo nuovo sistema di valutazione, hanno chiesto maggiori chiarimenti e più precise indicazioni operative sul nuovo processo, visto che l’Azienda si è ben guardata dall’informare e formare adeguatamente i propri collaboratori.

Il nuovo processo di valutazione, che si concluderà all’inizio del prossimo anno (2027), comporterà l’attribuzione della valutazione professionale alle Colleghe e ai Colleghi interessati, e avverso alla valutazione si potrà proporre ricorso, alla stregua di quanto fin qui avvenuto e **come previsto dalla normativa nazionale di settore**.

Abbiamo espresso all’Azienda tutte le nostre perplessità e preoccupazioni su questo nuovo sistema di valutazione che, per come impostato (ad esempio: ampliamento dei momenti feedback, che erano già previsti, ma che vengono fortemente potenziati, e/o le valutazioni sugli obiettivi esplicitamente quantitativi) potrebbe portare maggiori pressioni commerciali rispetto a quelle che già affliggono le Colleghe e i Colleghi, in particolare quelli che operano nella rete di vendita.

Il rischio è evidente:

- inasprimento delle pressioni commerciali;
- danni alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori;
- peggioramento del clima aziendale.

Sugli aspetti più specifici che hanno portato le OO.SS. ad esprimere un giudizio fortemente negativo su questo nuovo sistema di valutazione (**adottato in maniera unilaterale dall’azienda**) rimandiamo al comunicato sindacale unitario del 13 marzo 2026, dal titolo “Nuovo Sistema di valutazione Newton”, nel quale sono riportate in maniera dettagliata le considerazioni delle Delegazioni di Gruppo.

Riportiamo di seguito una breve sintesi del nuovo sistema di valutazione #NEWTON e rimandiamo sin da ora a disposizione per eventuali chiarimenti dovessero essere necessari, ricordando che la prima fase terminerà il 18 marzo 2026 (“Proposta e definizione degli indicatori da parte del valutato”) e **NON è obbligatoria**.

#Newton

Scheda riepilogativa

Funzionamento del sistema, fasi, ruoli, scadenze e risposte rapide alle domande più frequenti

A CHI SI APPLICA:	A CHI NON SI APPLICA:
Professional - Direttori Filiale B.d.T. e Private Banking - Middle Management (es. Figure Head Of")	Personal MAP - Tempo indeterminato assunto dopo il 30/6 - Tempo determinato/apprendistato professionalizzante - Presenza inferior a 110 giorni lavorativi salvo il caso se il responsabile ha elementi sufficienti e il collega si è autovalutato

STRUTTURA DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE		
KPI Misurano ciò su cui il collega è chiamato a lavorare. Possono comprendere progetti, attività e, per alcuni perimetri, KPI quantitativi. Per i progetti la valutazione si basa su una metrica scelta in scheda tra: rispetto dei tempi, qualità, presidio rischi, rispetto dei costi, livello di innovazione.	COMPORTAMENTI Valorizzano il modo in cui la persona agisce. Sono ricondotti a tre ambiti: Think, Act, Interact. Per i comportamenti il responsabile lavora su tre ambiti fissi — Think, Act, Interact — con la possibilità di aggiungere un quarto comportamento se ritenuto necessario.	OBIETTIVO TRASVERSALE È previsto solo per alcuni perimetri o cluster di popolazione, ad esempio alcune figure di Middle Management.

SCALA DI VALUTAZIONE
#Newton utilizza una scala unica a 7 livelli valida per feedback, autovalutazione e valutazione finale. Ogni livello è ulteriormente articolato in 3 sottolivelli per una lettura più granulare del singolo indicatore. Per la generalità della popolazione la valutazione è una media ponderata (per pesi e periodi di validità) su progetti, attività e comportamenti. Livelli: 1 Inadeguato 2 Sotto le aspettative 3 Quasi in linea 4 In linea 5 Sopra le aspettative 6 Ampiamente sopra 7 Eccellente

PROCESSO (FASI E DATE)		
Marzo – Aprile 2026	Proposta e definizione degli indicatori	entro 18/3/2026 il valutato può proporre sino a un massimo di 4 indicatori KPI che ritiene più pertinenti per la valutazione; entro 10/4/2026 il responsabile definisce la scheda, conferma o modifica la proposta, assegna i pesi. Il tutto viene condiviso nel colloquio con il valutato.
Aprile – Dicembre 2026	Performance in corso	Si possono dare e richiedere feedback. Tra luglio e settembre può esserci l'incontro Mid Year Review e, se necessario, la revisione di progetti, attività e pesi.
Gennaio 2027	Autovalutazione	Il collega può effettuare l'auto valutazione sugli indicatori attivi della scheda, esclusi eventuali KPI quantitativi e obiettivi trasversali.

Gennaio – Febbraio 2027	Valutazione	Il responsabile valuta i singoli indicatori e inserisce il commento complessivo. La procedura genera il giudizio sintetico finale.
Marzo 2027	Colloquio finale	Nel colloquio finale viene condivisa la valutazione assegnata e vengono raccolti eventuali considerazioni del collega.

COSA PUO' FARE IL COLLEGA

- Proporre oppure non proporre, nella fase iniziale, gli indicatori sui quali essere valutato (KPI) con la possibilità di inserire una nota per il responsabile a supporto della proposta.
- Visualizzare la scheda condivisa dal responsabile con indicatori, pesi, comportamenti ed eventuali KPI quantitativi.
- Chiedere revisione degli indicatori assegnati entro 5 giorni dalla condivisione.
- Esprimere eventuale disaccordo sugli indicatori entro 1 mese dalla data di condivisione della scheda, in caso di revisione.
- Richiedere feedback al responsabile o ai contributor fino alla fine della fase di autovalutazione.
- Autovalutarsi sui progetti, sulle attività e sui comportamenti della scheda. Una volta confermata l'autovalutazione non è possibile modificarla.
- Presentare ricorso alla Funzione del Personale entro 15 giorni dalla comunicazione della valutazione finale, informando il proprio responsabile.

COSA DEVE FARE IL RESPONSABILE

- Inserisce o conferma gli indicatori KPI e attribuisce a ciascuno un peso.
- Per i manager seleziona tre comportamenti, uno per ciascun ambito Think, Act, Interact; per i professional può confermare o modificare quelli precaricati, salvo gli Enabling Behaviour.
- Può aggiungere un quarto comportamento se lo ritiene necessario.
- Condivide la scheda nel colloquio iniziale e, se serve, effettua una Mid Year Review tra luglio e settembre.
- Può chiudere indicatori non più attuali durante l'anno, valutarli e sostituirli con nuovi indicatori o rimodulare i pesi.
- Resta responsabile dell'intero processo anche quando delega attività a collaboratori diretti.
- In caso di assenza del collega nel periodo finale, deve comunque effettuare la valutazione e comunicarne l'esito.

PARTICOLARITA' OPERATIVE

Nei trasferimenti che avvengono entro il 30 giugno la scheda dell'interessato passa normalmente al nuovo responsabile, il quale attribuisce nuovi indicatori con il supporto della Funzione del Personale. Nei trasferimenti che avvengono dopo il 30 giugno viene mantenuta la scheda già assegnata, salvo casi eccezionali condivisi.

ACCESSO ALLA PROCEDURA

Per accedere alla propria scheda: **#People > Crescita professionale > Formazione e Sviluppo > Performance management**

Per accedere alla valutazione delle schede da parte dei responsabili: **#People > Team e attività > Gestione > Performance management del team**

DA RICORDARE

Se non condivido la valutazione finale è possibile presentare ricorso alla Funzione del Personale di riferimento entro 15 giorni dalla comunicazione della valutazione, informando il proprio responsabile.