

UPPER: AL VIA L'ASSEGNAZIONE DEGLI INDICATORI 2021

L'azienda ha comunicato che da oggi parte il ciclo valutativo 2021 di **UpPER**, il sistema di valutazione delle performance del Gruppo Intesa Sanpaolo.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1) NOZIONI GENERALI

2) DESTINATARI

3) SCALA DI VALUTAZIONE

4) LE FASI DELLA VALUTAZIONE

4.1) ATTRIBUZIONE DELLA SENIORITY (APRILE 2021)

4.2) ASSEGNAZIONE E CONFERMAZIONE DEGLI INDICATORI (MAGGIO 2021)

4.2.1) INDICATORI IN CASO DI TRASFERIMENTO

4.3) VALUTAZIONE, FEEDBACK E MID-YEAR REVIEW (MAGGIO - DICEMBRE 2021)

4.4) AUTOVALUTAZIONE (Gennaio 2022)

4.5) VALUTAZIONE ANNUALE (FEBBRAIO 2022)



Segreteria di
GRUPPO

Segue diramazione:

- Reti,
- Pensionamenti
- Lenti 2.8
- Prorealtà
- Successi del Dipendente in Servizio
- Protocollo Sviluppo Sostenibile 2017
- Pw - Fondo Variabile di Risparmio e Costo Sociale
- Tes - Sistema Eccellenza Totale

I Responsabili avranno tempo **fino al 4 giugno** per condividere gli **indicatori** con i loro collaboratori, compresi i colleghi provenienti da UBI. A questi ultimi, laddove previsto, prima dovrà essere assegnata la **seniority**.

Ad ogni indicatore sono associati 3 aggettivi che descrivono “come svolgere” le attività e aiutano ogni persona a mettere a fuoco gli aspetti su cui concentrarsi.

Solo per i colleghi di Rete della Divisione Banca dei Territori, gli indicatori sono stati definiti centralmente in relazione alla figura professionale ricoperta.

Gli indicatori saranno oggetto della valutazione annuale delle prestazioni.

Dopo questa fase, i responsabili possono iniziare fin da subito a condividere feedback e i collaboratori consultarli da #People o dall'App Feedback.

Per ulteriori approfondimenti, è disponibile la circolare su Normativa > Arco.

Per approfondire le questioni legate alla Valutazione, potete consultare la nostra [Guida alla Valutazione del Personale](#). Vi ricordiamo che potete contattare anche i nostri sindacalisti sul territorio ([qui trovate tutti i loro riferimenti](#)).