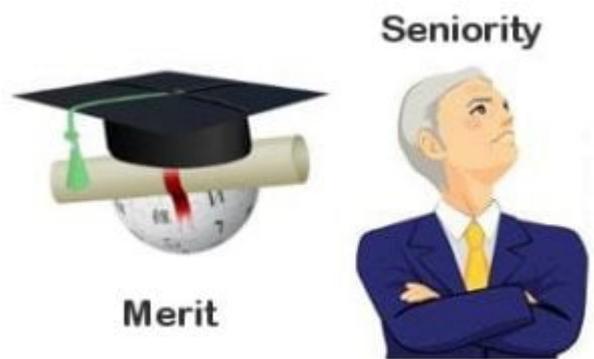


UPPER: SI COMINCIA! CON LE SENIORITY (SOLO DIREZIONI E STRUTTURE). A MAGGIO, DICEMBRE, GENNAIO, FEBBRAIO E MARZO GLI ALTRI PASSAGGI.

Come vi avevamo dato [conto qui](#) da oggi parte su #People il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni per il 2019



Allo scopo di darne la massima diffusione, come d'uso vi riportiamo la relativa news aziendale.

Con l'occasione vi ricordiamo che potete consultare anche la nostra guida:

[PVR - PREMIO VARIABILE DI RISULTATO E CONTO SOCIALE](#)

E comunque i nostri sindacalisti sul territorio ([qui trovi tutti i loro riferimenti](#)) sono a tua disposizione per ogni chiarimento.

Al via su #People il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni per il 2019

Con l'attribuzione della Seniority, è attiva **dal 15 al 26 aprile** la prima fase del processo di valutazione delle prestazioni.

UpPER è accessibile da #People e prevede 6 fasi:

- **1° fase. Attribuzione della Seniority: aprile 2019**

I Responsabili delle **Strutture di Governance, e dove richiesto, delle Divisioni e Società Italiane del Gruppo, attribuiscono la Seniority** dei propri Collaboratori, confermando o modificando quelle proposte dal sistema.

▪ **2° fase. Assegnazione e condivisione degli indicatori: maggio 2019**

I Responsabili assegnano 3 indicatori a ciascun Collaboratore, ad eccezione dei colleghi di Rete della Divisione BdT, per i quali gli indicatori sono stati definiti centralmente in relazione alla figura professionale ricoperta.

Ad ogni indicatore sono associati 3 aggettivi, che esplicitano i livelli attesi di prestazione e le modalità con cui essa deve essere svolta.

▪ **3° fase. Feedback e Mid-Year Review: maggio - dicembre 2019**

Nel corso dell'anno, i Responsabili possono registrare e condividere i **feedback** con i Collaboratori. Il feedback aiuta i Collaboratori ad agire sulle aree di miglioramento e supporta i Responsabili nella compilazione della valutazione finale.

Tra luglio e settembre, i Responsabili hanno la possibilità di effettuare un colloquio di **Mid-Year Review** con i propri Collaboratori per confrontarsi sull'andamento delle prestazioni dell'anno in corso.

▪ **4° fase. Autovalutazione: gennaio 2020**

Con una scala a 7 livelli, tutti i colleghi possono esprimere la propria Autovalutazione tramite la valutazione degli aggettivi qualitativi relativi a ciascuno degli indicatori assegnati.

▪ **5° fase. Valutazione: febbraio 2020**

I Responsabili effettuano la valutazione tramite un giudizio sintetico complessivo, valutando gli aggettivi che compongono i singoli indicatori e, infine, inserendo un commento.

▪ **6° fase. Colloquio di restituzione della valutazione: marzo 2020**

I Responsabili effettuano il colloquio di restituzione della valutazione con i propri Collaboratori: si discutono gli aspetti che hanno caratterizzato la prestazione durante l'anno e viene comunicato il giudizio sintetico finale.



Intesa Sanpaolo News

Publicato il - 15 Aprile 2019
