



GRUPPO

FisacInform@

IntesaSanpaolo

PERforMER: sistema di valutazione per il 2013

Il 7/2/2014 scade il termine per effettuare l'autovalutazione della prestazione, prevista dal sistema aziendale di valutazione "PERforMER", tramite procedura Intesap –Employee Self Service – Sviluppo professionale – Autovalutazione da fare.

Consigliamo a tutti di eseguire con attenzione la fase dell'autovalutazione, che può essere confermata o modificata dal proprio responsabile, e non lasciare all'esclusiva determinazione aziendale la costruzione del giudizio valutativo finale.

Per quanto ovvio, evidenziamo inoltre che l'eventuale ricorso sul giudizio finale, laddove il responsabile abbia confermato i livelli di autovalutazione espressi dal lavoratore, non potrà che avere esito negativo.

Premesso che **il sistema di valutazione è frutto di scelte unilaterali aziendali**, riepiloghiamo brevemente le "Regole del sistema di valutazione delle prestazioni del Gruppo Intesa Sanpaolo".

- E' escluso dal sistema:
 - il personale assunto a tempo indeterminato (compresa la conferma degli apprendisti) dopo il 30/6/2013;
 - il personale a tempo determinato o in apprendistato, per i quali è prevista una specifica metodologia di valutazione;
 - il personale presente per meno di 110 giorni lavorativi nel 2013 (riproporzionati nel caso di part-time verticali), considerando a tal fine le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, permessi sindacali e per cariche pubbliche, aspettative. **Il personale che si trova in questa situazione può comunque effettuare l'autovalutazione: solo in tal caso, il responsabile ha facoltà di effettuare o meno la valutazione.**
- Il responsabile effettua la valutazione anche per il personale di recente inserimento nella propria struttura, contattando il precedente responsabile (o alla Funzione del Personale competente) per le notizie utili alla valutazione.
- Per i colleghi della Rete di Banca dei Territori, la valutazione delle prestazioni avviene con riferimento al 100% dei comportamenti organizzativi (comportamenti richiesti per compiere un'attività o raggiungere dei risultati), mentre per il personale delle Strutture Centrali la valutazione avviene per il 70% sui comportamenti e per il 30% sugli obiettivi qualitativi.
- E' confermata la scheda semplificata, integrata dalla compilazione di una sezione "autopercezione" in cui bisogna indicare due aree di miglioramento e due aree di forza.

Le istruzioni del sistema chiariscono che l'eccellenza non è legata a ruoli complessi, che deve esserci coerenza con la complessità del profilo lavorativo e che si deve tener conto di quanto le persone siano effettivamente nelle condizioni di agire.

- Sia la scala di frequenza dei comportamenti agiti che il giudizio sintetico finale è su 6 livelli: la procedura calcola il giudizio sintetico, ma al responsabile è riconosciuta l'autonomia di variare di un livello (in più o in meno) il risultato finale.

Il giudizio sintetico finale può essere:

- **inadeguato**
- **parzialmente adeguato**
- **adeguato**
- **più che adeguato**
- **elevato**
- **eccellente.**

Il giudizio sintetico in passato ha avuto riflessi sul sistema incentivante. Nel 2013, così come avvenuto per il 2012, l'Azienda non ha predisposto alcun piano incentivante.

Colloquio valutativo

Il responsabile deve svolgere, al termine del processo ed **entro il 30/4/2014**, il colloquio con la consegna della scheda di valutazione. Il lavoratore può esprimere un commento scrivendolo sulla scheda che firmerà per presa visione (consigliabile nel caso di non condivisione della valutazione). Ricordiamo che è altresì previsto, tra giugno e luglio dell'anno di riferimento, un colloquio da parte del responsabile per rappresentare eventuali aree di criticità da correggere. Nel caso di prestazione che possa prefigurare una valutazione inadeguata, oltre al colloquio deve essere effettuata segnalazione alla Funzione del Personale competente.

Ricorso

Nel caso in cui il lavoratore ritiene il giudizio ricevuto non rispondente alla prestazione svolta, **entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione** potrà presentare ricorso alla Funzione del Personale competente con comunicazione, per conoscenza, al proprio responsabile (come previsto dall'art. 75 del CCNL 19/01/2012). Vi anticipiamo che, per chi vorrà eventualmente presentare ricorso, abbiamo predisposto un facsimile di richiesta: [lo trovate facendo click qui](#)

Milano, 27 gennaio 2014

FISAC-CGIL GRUPPO INTESA SANPAOLO