



Valutazione delle prestazioni anno 2020 Il giudizio è sempre più importante!

Caro collega, come noto, sono iniziati da alcuni giorni i colloqui di valutazione (in Skype) che dovranno concludersi entro il 23 di aprile p.v.

È utile ricordare che la scala di valutazione di UpPER prevede “ben” **sette livelli**:

- 1 – Inadeguato
- 2 - Sotto le aspettative
- 3 - Quasi in linea con le aspettative
- 4 - In linea con le aspettative
- 5 - Sopra le aspettative
- 6 - Ampiamente sopra le aspettative
- 7 – Eccellente

NOVITÀ

Dal 2021 la valutazione delle prestazioni UpPER costituisce inoltre un indicatore per il calcolo della complessità ai fini della corresponsione dell'indennità di ruolo (accordo ruoli e percorsi professionali), con i pesi sottoindicati:




Inadeguato	0
Sotto le aspettative	10
Quasi in linea con le aspettative	12,5
In linea	15
Sopra le aspettative	20
Ampiamente sopra le aspettative	20
Eccellente	20

Ovviamente 20 è il massimo punteggio per il driver UpPer/valutazioni.

Gli altri driver sono Teti (peso massimo 45), Formazione (peso massimo 15) e Servizi alla Clientela (peso massimo 20). Questi indicatori vengono inviati al gestore interessato tramite mail.



Nel ribadire che **non esistono obiettivi individuali quantitativi di vendita o di risultato e che la valutazione non dipende dal raggiungimento o meno dei risultati/di vendite o di budget attesi. Ti ricordiamo che:**

-  durante il colloquio puoi esprimere le Tue osservazioni;
-  è consigliato scrivere le osservazioni soprattutto nel caso **di non condivisione della valutazione**;
-  se **non condividi il giudizio finale**, puoi presentare **ricorso** presso la Direzione Aziendale competente, **entro 15 giorni** dal ricevimento della valutazione ([vedi fac-simile allegato/clicca qui](#)). In occasione del ricorso puoi farTi assistere da un Dirigente Sindacale a cui conferisci mandato. Il colloquio avverrà entro 30 giorni e l'Azienda comunicherà le proprie determinazioni entro 60 giorni.



Ti rammentiamo che **il giudizio è importante** in quanto può avere conseguenze

professionali ed economiche sul premio variabile di risultato (PVR) e sul SET!

Nello specifico sul PVR:

Il premio Base **non spetta** in caso di valutazione inadeguata

Il premio aggiuntivo **non spetta** in caso di valutazione inadeguato.

Il premio di eccellenza **non spetta** in caso di valutazione non pienamente positiva, ovvero in caso di valutazione inadeguato, sotto le aspettative e quasi in linea con le aspettative.

In merito al SET Ti rammentiamo che la concessione/erogazione è a discrezione aziendale e non deriva da un accordo sindacale.

I rappresentanti sindacali FABI sul territorio sono a Tua disposizione per la necessaria assistenza.

Milano, 19 marzo 2021

LA SEGRETERIA **FABI** GRUPPO INTESA SANPAOLO



INTESA  SANPAOLO
mail: segreteria@fabintesaspaolo.org
www.fabintesaspaolo.eu