

## RICORSO ALLE VALUTAZIONI 2021

In questi giorni sono in corso i colloqui, con i responsabili di struttura e di rete, per la consegna della scheda di valutazione relativa alle prestazioni 2021.

Ricordiamo che le valutazioni sono **sui comportamenti e non sui risultati**.

### I destinatari di UpPER

**UpPER** si rivolge a tutto il personale in servizio presso Intesa Sanpaolo e a tutte le altre Aziende/Società del Gruppo (perimetro Italia), ad eccezione del:

- personale destinatario di altri sistemi di valutazione manageriali;
- personale **assunto** con contratto **a tempo indeterminato** **successivamente al 30 giugno** dell'esercizio di riferimento della valutazione professionale, anche a seguito di trasformazione contrattuale (personale con contratto di apprendistato confermato a tempo indeterminato)
- personale che, sempre nel periodo di riferimento per la valutazione professionale, risulta assunto con contratto a tempo determinato o di apprendistato professionalizzante, per il quale è prevista una differente metodologia di valutazione;
- personale che nel corso dell'esercizio oggetto della valutazione **sia risultato presente per un periodo di tempo inferiore a 110 giorni lavorativi**, anche non a giornata intera (i giorni lavorativi sono da riproporzionare nei casi di part-time di tipo verticale). Sono considerati giorni di assenza a tale fine quelli dovuti a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, permessi sindacali, permessi per cariche pubbliche e aspettative. **Resta ferma, in tale caso, la facoltà del Responsabile di valutare** comunque il proprio Collaboratore ove ritenga di essere in possesso di tutti gli elementi utili per farlo e **a condizione che il Collaboratore si sia autovalutato**.

# La scala di valutazione

I 7 livelli previsti dal sistema **Upper** sono i seguenti:

- 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**

In caso di valutazione «**inadeguato**» durante l'anno di riferimento sono obbligatoriamente richiesti i seguenti passaggi preventivi:

- colloquio di **mid year review**, come momento di confronto con il collaboratore;
- una segnalazione da parte del responsabile alla funzione del personale.

Nel caso in cui il collaboratore non concordasse con la valutazione ricevuta (qualsiasi essa sia) potrà, entro **15 giorni** dalla data di comunicazione delle valutazioni, fare **ricorso alle funzioni del personale** con la possibilità di farsi **assistere da un dirigente sindacale**.

L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro **30 giorni dal ricorso**, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi **60 giorni**.

Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.

**Il tuo sindacalista Unisin è a disposizione per ogni chiarimento.**

**[Clicca per scaricare modulo per il ricorso](#)**

Milano 22 marzo 2022

**UNISIN GRUPPO INTESA SANPAOLO**