

	<h1>Circolare</h1>	<b>Numero:</b> 142/2010
		<b>Data di Emissione:</b> 15/02/2010
		<b>Data di Decadenza:</b> 15/05/2010
		<b>Decorrenza:</b> 15/02/2010
<b>Emanata da:</b> Direzione Centrale Personale		<b>Destinatari:</b> Intesa Sanpaolo S.p.A. Intesa Sanpaolo Group Services Banche della Divisione Banca dei Territori
<b>Argomento:</b> - Gestione risorse>Risorse umane>Sviluppo professionale		
<b>Oggetto:</b> Valutazione professionale 2009		

Eventuali riferimenti normativi, correlati al presente documento per modifica o abrogazione, sono riportati in appendice.

## 1. INTRODUZIONE

	 Processi	 Prodotti e Convenzioni	 Modulistica	 Documenti di trasparenza	 Manuali applicazioni IT	 Tabulati	 Documenti di governance	 Iniziative commerciali	 Comunicazioni ai dipendenti
NUOVO									✓
MODIFICA									

La presente Circolare illustra gli indirizzi, i principi, i criteri e l'articolazione del sistema di valutazione professionale PERCORSI relativo all'esercizio 2009.

Il sistema di valutazione professionale rappresenta, in coerenza con i principi del Piano d'Impresa, lo strumento gestionale distintivo per conoscere la professionalità dei collaboratori, migliorare competenze e prestazioni attraverso appropriate iniziative di sviluppo, premiare i contributi individuali e di squadra valorizzando il merito.

In risposta agli obiettivi di semplificazione promossi dall'Azienda, viene proposta una revisione della procedura informatica al fine di migliorarne la fruibilità per i diversi attori (Capi, Collaboratori e Gestori/Specialisti del Personale) e renderla più funzionale agli obiettivi di efficace gestione e sviluppo delle persone.

Gli elementi costitutivi di PERCORSI sono:

- le competenze, articolate in relazione al ruolo svolto, per le posizioni di Rete, o all'unità organizzativa di appartenenza, per le posizioni di Direzione/Staff (le competenze, non rientrano nel calcolo della valutazione finale);
- i comportamenti, coerenti con il modello di competenze manageriali e allineati ai valori del Piano d'Impresa, riferimento imprescindibile per tutte le persone del Gruppo;
- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi da conseguire, a titolo individuale o di squadra, per favorire un'equa gestione del merito.

## 2. DISPOSIZIONI

Il processo di valutazione PERCORSI, prevede le seguenti fasi:

- **conferma o variazione della seniority professionale**, da effettuarsi a cura del Responsabile dell'unità organizzativa. Questa fase è funzionale all'attivazione della scheda;
- **auto-valutazione delle competenze e dei comportamenti**, da parte di ciascun collaboratore;
- **valutazione delle competenze e della prestazione** (comportamenti + risultati conseguiti rispetto agli obiettivi) da parte del Capo;
- **definizione del piano di sviluppo professionale**, da parte del Capo in collaborazione con il Gestore/Specialista del Personale, per individuare azioni e interventi volti a migliorare l'efficacia dell'azione professionale di ciascun Collaboratore;
- **colloquio Capo – Collaboratore**.

L'inizio del processo è previsto a partire dal giorno **15 febbraio 2010**.

**Le Società del Gruppo che utilizzano la metodologia “PERCORSI” avranno cura di regolare le rispettive attività di valutazione con apposite circolari del tutto conformi alla presente circa contenuti, criteri, indirizzi; il tutto nel rispetto dei tempi indicati al paragrafo 3 delle allegate disposizioni operative.**

**Il puntuale rispetto delle tempistiche definite nel calendario costituisce un elemento vincolante per la regolare conclusione delle attività previste dai sistemi di incentivazione sui risultati.**

Il sistema PERCORSI è supportato dalla procedura residente in SAP–HR per tutto il Gruppo e per le Società che utilizzano la suddetta piattaforma e dall'applicativo dedicato per le restanti Società non gestite da SAP-HR.

Capi e Collaboratori potranno usufruire, durante tutto il processo, del supporto metodologico e gestionale dei Gestori/Specialisti del Personale di riferimento. Potranno inoltre fruire dei seguenti strumenti:

- Intranet aziendale, PERSONA (all'interno della Pagina “CRESCITA PROFESSIONALE – Percorsi”) contenente il **manual**e per l'utilizzo delle procedure informatiche, i **repertori** delle competenze e dei comportamenti e la sezione delle risposte alle domande più frequenti sia a contenuto metodologico, sia per aspetti procedurali (FAQ);
- Applicazione Ticket Web per inoltrare richieste di assistenza personalizzate accessibile dalla sezione Help Desk della intranet aziendale di Intesa Sanpaolo.

## 3. DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Nessuna

## 4. NORME ABROGATE O MODIFICATE

Nessuna

## ALLEGATI

Disposizioni operative – processo di valutazione professionale - Percorsi

DIREZIONE CENTRALE PERSONALE  
Marco Vernieri