

Il nuovo sistema di Valutazione delle Prestazioni del Gruppo



*Manuale d'uso per il Valutatore
Seniority e Obiettivi*

A chi si rivolge

Il presente documento è dedicato ai Responsabili di Strutture Centrali (incluso staff BDT e Società del Gruppo).



In PERforMER, le schede valutative sono profilate per far sì che ogni Persona sia valutata in coerenza con la complessità lavorativa gestita.

La corretta individuazione della seniority per ciascun collaboratore è fondamentale poiché essa definisce il set di comportamenti sulla base dei quali viene valutata la prestazione dello stesso.

Si ricorda che l'attività di attribuzione seniority e formalizzazione di eventuali obiettivi ad personam non riguarda i colleghi di Banca dei Territori (Regione – Area – Rete – Rete ISPB – Specialisti Agrivventure - Mediocredito) le cui schede sono già pre-impostate in base al ruolo.

I livelli di Seniority

<p>Seniority livello 1</p>	<p>ATTIVITA'/RESPONSABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svolge prevalentemente attività di natura operativa • Supporta la Struttura nello svolgimento delle attività • Collabora all'attuazione dei processi e al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza <p>CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze tecniche dell'area di appartenenza</p>
<p>Seniority livello 2</p>	<p>ATTIVITA'/RESPONSABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svolge in prevalenza attività di analisi/reporting/consulenza nei confronti dei clienti su tematiche di non elevata complessità • Si occupa di processi omogenei • Non ha ancora maturato un livello di completa autonomia • Collabora al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza <p>CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze di base delle tecniche e delle discipline dell'area di appartenenza</p>
<p>Seniority livello 3</p>	<p>ATTIVITA'/RESPONSABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svolge attività specialistica e di consulenza nei confronti dei clienti • Si occupa di processi eterogenei • Normalmente opera in autonomia • Contribuisce al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza <p>CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze specialistiche delle tecniche e delle discipline dell'area di appartenenza</p>
<p>Seniority livello 4</p>	<p>ATTIVITA'/RESPONSABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svolge attività specialistica e di consulenza nei confronti dei clienti anche su tematiche che esulano dagli standard • Può fornire formazione e supporto nei confronti di colleghi con minore seniority • E' responsabile di obiettivi/progetti specifici • Si occupa di processi eterogenei <p>CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze specialistiche approfondite delle tecniche e delle discipline dell'area di appartenenza Conoscenze di base di altre aree</p>
<p>Seniority livello 5</p>	<p>ATTIVITA'/RESPONSABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordina le risorse dell'unità di appartenenza o specifici team • Svolge le attività di sua competenza con adeguato livello di autonomia • E' responsabile di obiettivi/progetti/processi dell'unità di appartenenza, e/o inerenti a

Stato Pianificazione Obiettivi - Attribuzione Seniority 1/2

Il mio gruppo
Cruscotto MSS | Riepilogo | Reporting | **Valutazioni**

Valutazione delle prestazioni
[DPO](#)
[DPO da Approvare](#)
[Percorsi](#)
[Performer](#)

Lista delle valutazioni non concluse

Collaboratore	Modulo di valutazione	Stato Valutazione	Seniority
Mario Rossi	PERFORMER - Modello DC	Pianificazione obiettivi	Seniority 3 - Professional
Rosa Viola	PERFORMER - Modello DC	Pianificazione obiettivi	Seniority 1 - Addetto Operativo

Refresh Concludi tutte

Seniority dropdown options:
Seniority 5 - Coordinatore
Seniority 4 - Professional sr
Seniority 3 - Professional
Seniority 2 - Professional jr
Seniority 1 - Addetto Operativo
N.A.

Per accedere alla procedura **Performer** entrare nell'ambiente "Il mio gruppo" in Intesap e successivamente in "Valutazioni".

Dopo aver cliccato su "Performer", verrà visualizzata la lista dei collaboratori da valutare.

In questa pagina, è possibile attribuire o confermare, se già presente, la seniority professionale ai collaboratori tramite il tasto **Concludi**

Attraverso il pulsante **Concludi tutte** ① è possibile confermare contemporaneamente le seniority a tutte le schede e predisporle alla valutazione. Si ricorda che il tasto **Salva** consente la sola memorizzare dell'informazione, per predisporre la scheda all'autovalutazione è comunque necessario concludere.

① L'approvazione massiva agisce sulle schede elencate a video (quindi, su ogni pagina visualizzata)

Stato Pianificazione Obiettivi - Attribuzione Seniority 2/2

Il mio gruppo | Cruscotto MSS | Riepilogo | Reporting | **Valutazioni**

Pianificazione obiettivi | Autovalutazione | Valutazione | Convalidata | Conclusa

Performer: PERFORMER | Valutatore | Valutato

Stampare | Salvare | Uscire | Concludere

Seniority | Comportamenti | Autopercezione | Obiettivi | Giudizio sintetico finale | Commenti

Seniority

Informazioni gestionali

- N.A.
- Seniority 1 - Addetto Operativo
- Seniority 2 - Professional jr
- Seniority 3 - Professional
- Seniority 4 - Professional sr
- Seniority 5 - Coordinatore

Descrizioni valore - Microsoft Internet Explorer

0002 Seniority 2 - Professional jr

ATTIVITA.RESPONSABILITA' - Svolge in prevalenza attività di analisi/reporting/consulenza nei confronti dei clienti su tematiche di non elevata complessità - Si occupa di processi omogenei - Non ha ancora maturato un livello di completa autonomia - Collabora al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza

CONOSCENZE Conoscenze di base delle tecniche e delle discipline dell'area di appartenenza

Chiudere

Per attribuire la seniority è possibile agire sia dall'esterno della scheda, come abbiamo visto precedentemente, nella lista valutazioni, sia all'interno della scheda nella sezione **Seniority**. In questo caso, sarà possibile esplodere le descrizioni delle singole seniority.

Stato Pianificazione Obiettivi – Formalizzazione obiettivi ad personam

Il mio gruppo Cruscotto MSS | Riepilogo | Reporting | **Valutazioni**

Pianificazione obiettivi Autovalutazione Valutazione Convalidata Conclusa

Performer Valutatore
Valutato

Stampare Salvare Uscire Concludere

Seniority Comportamenti Autopercezione **Obiettivi** Giudizio sintetico finale Commenti

	Peso
Obiettivi	100,00
CONTRIBUTO INDIVID. ATTIVITÀ/OBIETTIVI UO Contributo individuale ad attività/obiettivi della propria Unità Organizzativa • Livello dei risultati conseguiti • Qualità del contributo • Pianificazione efficace della propria attività • Sviluppo sinergie di squadra	20,00
QUALITÀ DELLA RELAZIONE CON IL CLIENTE Tempestività ed efficacia delle risposte • Qualità della consulenza e del supporto forniti • Ascolto attivo e cura della relazione • Livello di soddisfazione del cliente	20,00
AGGIORNAMENTO PROFESSIONE E AUTO-SVILUPPO Aggiornamento professionale e autosviluppo • Formazione/auto-formazione • Aggiornamento professionale/apprendimento continuo • Miglioramento delle competenze possedute/acquisizione di nuove competenze • Disponibilità ad impegnarsi in nuove attività	20,00
INNOVAZIONE E MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI Proposte di miglioramento dei processi • Superamento degli standard di riferimento • Contributo all'integrazione • Individuazione di soluzioni innovative	20,00
Obiettivi ad personam	1,00
Obiettivo ad personam	20,00
Contributo ...	

Qualora sia necessario formalizzare obiettivi già pre-assegnati ad inizio anno, nella sezione **Obiettivi** sarà sufficiente cliccare sull' icona procedere con la descrizione dell'obiettivo ed attribuire un peso. Si ricorda che la somma dei pesi degli obiettivi non dovrà mai essere superiore a 100.

In qualsiasi momento è possibile

Una volta terminata l'attività

la scheda passerà in stato

Autovalutazione e il Valutato potrà autovalutarsi

