

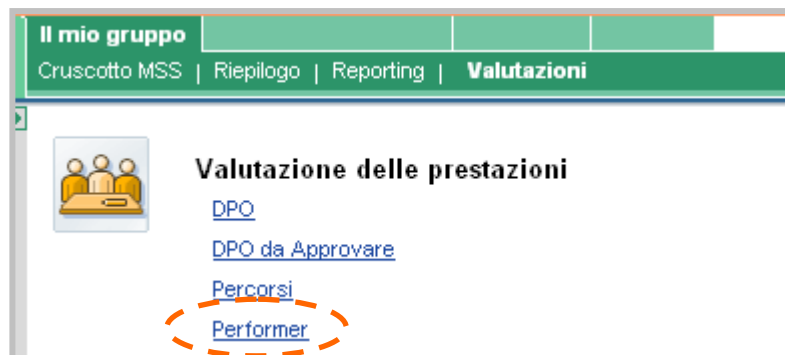


## Il nuovo sistema di Valutazione delle Prestazioni del Gruppo



*Manuale d'uso per il Valutatore  
la Valutazione*

# Accesso al sistema



Il mio gruppo

Cruscotto MSS | Riepilogo | Reporting | Valutazioni

Lista Collaboratori

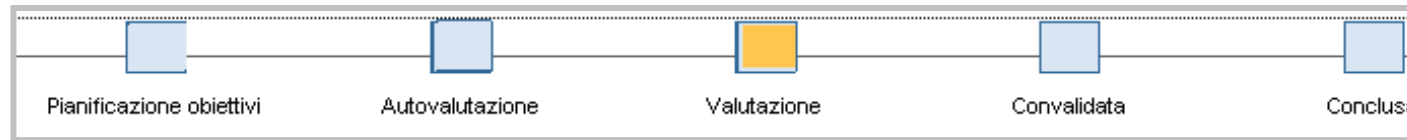
|                          | Collaboratore | Processo valutativo | Modulo di valutazione  | Stato Valutazione | Seniority                     | Azioni |          |                |
|--------------------------|---------------|---------------------|------------------------|-------------------|-------------------------------|--------|----------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | Mario Rossi   | 2010                | PERFORMER - Modello DC | Valutazione       | Seniority 4 - Professional sr | Salva  | Concludi | Non valutabile |
| <input type="checkbox"/> | Rosa Viola    | 2010                | PERFORMER - Modello DC | Valutazione       | Seniority 4 - Professional sr | Salva  | Concludi | Non valutabile |

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.

Qualora sia presente nella lista il nominativo di un Collaboratore non soggetto a valutazione (come da circolare [n. 637/2010](#)) è possibile scartare la valutazione cliccando sul pulsante **Non valutabile** (funzionalità presente anche all'interno della scheda).

# La Valutazione – Comportamenti



All'interno della sezione **Comportamenti**, il Valutatore dopo aver letto il descrittivo di ciascun comportamento dovrà evidenziare con un “click” la frequenza con la quale è stato messo in atto dal Collaboratore nel corso dell’anno. Nella colonna Autovalutazione può visionare ciò che è stato espresso dal Valutato.

| <div> Seniority Comportamenti Autopercezione Obiettivi Giudizio sintetico finale Commenti </div>                                                                                                    |                       |                                  |                       |                                  |                              |                       |                       |                       |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| Autovalutazione                                                                                                                                                                                     |                       |                                  |                       |                                  | Valutazione del responsabile |                       |                       |                       |  |
|                                                                                                                                                                                                     | Mai                   | Talvolta                         | Spesso                | Sempre                           | Mai                          | Talvolta              | Spesso                | Sempre                |  |
| <b>Comportamenti</b>                                                                                                                                                                                |                       |                                  |                       |                                  |                              |                       |                       |                       |  |
| Ha promosso una collaborazione di elevato valore all'interno del team per il raggiungimento di risultati distintivi anche in situazioni critiche.                                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |  |
| Ha valorizzato il contributo altrui, favorendo il confronto e lo scambio di idee.                                                                                                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |  |
| E' stato in grado di attivare in autonomia, interventi efficaci in situazioni di incertezza e ad elevata complessità.                                                                               | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |  |
| Ha saputo individuare azioni coerenti anticipando opportunità o problematiche in una logica di medio periodo.                                                                                       | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |  |
| Ha operato per il miglioramento della propria prestazione al fine di raggiungere e superare i risultati attesi.                                                                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |  |
| In funzione del raggiungimento degli obiettivi, ha attivato adeguate azioni correttive di fronte a situazioni che hanno presentato ostacoli rilevanti e non prevedibili.                            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |  |
| Ha mostrato disponibilità e pro positività nei confronti del cliente, approfondendone le esigenze e favorendo la soluzione migliori in termini di efficacia e di sostenibilità anche per l'azienda. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |  |
| Ha offerto un servizio di qualità elevata, riscuotendo la soddisfazione del cliente.                                                                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |  |
| Ha individuato soluzioni e proposte di elevata qualità, contraddistinte da elementi di innovazione, anche a fronte di scenari dinamici e complessi.                                                 | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |  |

# La Valutazione - Autopercezione

All'interno della sezione **Autopercezione**, il Valutatore può visionare quali sono i Punti di Forza (max 2) e le Aree di Miglioramento (max 2) individuate dal proprio Collaboratore. Questa informazione, insieme all'autovalutazione dei Comportamenti è utile per individuare un corretto Piano di Sviluppo

| Seniority                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Comportamenti | Autopercezione | Obiettivi                           | Giudizio sintetico finale           | Commenti |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |               |                | Punto di Forza                      | Area di Miglioramento               |          |
| <b>Autopercezione</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |               |                |                                     |                                     |          |
| <b>TEAMWORKING</b><br>Fornire il proprio contributo nell'ambito del team di appartenenza per il raggiungimento di risultati di eccellenza. Esprimere un atteggiamento collaborativo, agendo come elemento della squadra e rappresentando un riferimento affidabile per gli altri componenti del team. Intervenire per migliorare la qualità delle relazioni e del clima all'interno del gruppo di lavoro, attivando la cooperazione tra le persone e le diverse funzioni in una logica di servizio. |               |                | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |          |
| <b>INIZIATIVA</b><br>Attivarsi spontaneamente senza attendere stimoli o controlli esterni. Dimostrare proattività di fronte a situazioni dubbie o incerte, agendo d'anticipo per cogliere tutte le opportunità ed evitare potenziali problemi futuri.                                                                                                                                                                                                                                               |               |                | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |          |
| <b>ORIENTAMENTO AL RISULTATO</b><br>Attivarsi per raggiungere e/o superare i risultati attesi, sia quantitativi sia qualitativi, dimostrando coinvolgimento personale verso gli obiettivi aziendali. Assumere in prima persona la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi.                                                                                                                                                                                                                |               |                | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |          |
| <b>ORIENTAMENTO AL CLIENTE</b><br>Dimostrare attenzione ed efficacia nell'individuare le reali esigenze, anche inesprese, del cliente esterno o interno, gestirle in maniera adeguata assicurando un servizio di qualità elevata in ottica di partnership e con soddisfazione di entrambe le parti.                                                                                                                                                                                                 |               |                | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |          |

# La Valutazione – Obiettivi

(solo Responsabili di Strutture Centrali - incluso staff BDT e Società del Gruppo)

Nella sezione **Obiettivi**, il Valutatore potrà indicare la percentuale di raggiungimento di ciascun Obiettivo.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |               |                |           |                           |                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|-----------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Seniority                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Comportamenti | Autopercezione | Obiettivi | Giudizio sintetico finale | Commenti                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |               |                |           | Peso                      | % di raggiungimento                                                                                                                  |
| <b>Obiettivi</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                        |               |                |           |                           |                                                                                                                                      |
| CONTRIBUTO INDIVID. ATTIVITÀ/OBIETTIVI UO<br>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                                 |               |                |           | 40,00                     | 100% - Adeguato                                                                                                                      |
| QUALITÀ DELLA RELAZIONE CON IL CLIENTE<br>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                     | 110% - Più che adeguato                                                                                                              |
| AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E AUTO-SVILUPPO<br>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                     | 70% - Inadeguato                                                                                                                     |
| INNOVAZIONE E MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI<br>Proposte di miglioramento dei processi • Superamento degli standard di riferimento • Contributo all'integrazione • Individuazione di soluzioni innovative                                                                                                   |               |                |           | 20,00                     | 70% - Inadeguato<br>90% - Parzialmente adeguato<br>100% - Adeguato<br>110% - Più che adeguato<br>120% - Elevato<br>150% - Eccellente |
| Obiettivi ad personam                                                                                                                                                                                                                                                                                   |               |                |           |                           |                                                                                                                                      |

In qualsiasi momento è possibile

Salvare

Uscire

# La Valutazione – Giudizio sintetico finale

Una volta terminata la valutazione dei Comportamenti e degli Obiettivi (questi ultimi, solo per il personale di Strutture Centrali - incluso staff BDT e Società del Gruppo), nella sezione **Giudizio sintetico finale** è possibile visualizzare il Giudizio Proposto cliccando sul pulsante

Calcolare

Il Valutatore può confermare il giudizio riportandolo nella colonna “Finale”.

| Seniority                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Comportamenti | Autopercezione | Obiettivi | Giudizio sintetico finale                                                                                                                                                                                                                   | Commenti                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |               |                |           | <b>Proposto</b>                                                                                                                                                                                                                             | <b>Finale</b>                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Giudizio sintetico finale</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |               |                |           | <input type="radio"/> Eccellente<br><input type="radio"/> Elevato<br><input type="radio"/> Più che adeguato<br><input checked="" type="radio"/> Adeguato<br><input type="radio"/> Parzialmente adeguato<br><input type="radio"/> Inadeguato | <input type="radio"/> Eccellente<br><input type="radio"/> Elevato<br><input checked="" type="radio"/> Più che adeguato<br><input type="radio"/> Adeguato<br><input type="radio"/> Parzialmente adeguato<br><input type="radio"/> Inadeguato |
| <b>Campo note</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |               |                |           |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                             |
| <div>I comportamenti messi in atto dalla risorsa sono adeguati, tutto ciò nonostante problematiche organizzative e difficoltà personali intercorse durante l'anno. I risultati non sono stati raggiunti per cause non imputabili a lui. E' per questo motivo e per tenere alta la motivazione del collaboratore, che ritengo opportuno, per quest' anno, alzare il giudizio.</div> |               |                |           |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                             |

Qualora il Valutatore ritenga che il giudizio proposto non sia in linea con le sue attese, può intervenire aumentandolo o diminuendolo di un livello. In questo caso, deve obbligatoriamente motivare la propria scelta, compilando il “Campo Note”.

# La Valutazione – Commenti

Nella sezione **Commenti**, il Valutatore può inserire le osservazioni finali sul processo valutativo. Inoltre cliccando sul link “Accedi al Piano di Sviluppo” è possibile compilare il Piano di Sviluppo per il proprio Collaboratore.

The screenshot shows a web interface with a horizontal tab bar at the top containing the following tabs: Seniority, Comportamenti, Autopercezione, Obiettivi, Giudizio sintetico finale, and **Commenti** (which is highlighted). Below the tabs, the main content area is titled 'Commenti'. It contains two sections, each with a label 'Valutato' and a large text input area. The first 'Valutato' section is empty. The second 'Valutato' section contains the text 'prestazione positiva'. At the bottom left of the form, there is a blue hyperlink labeled 'Accedi al Piano di Sviluppo', which is circled with a dashed orange line.

In qualsiasi momento è possibile

Salvare

Uscire

# La Valutazione – Piano di Sviluppo

**PIANI DI SVILUPPO**  
Valutatore  
Collaboratore

**Proposte Sviluppo Professionale**

**PIANO DI SVILUPPO v1**

**1 PROPOSTE DI SVILUPPO PROFESSIONALE**

☐ AFFIANCAMENTO  
☐ FORMAZIONE / ADDESTRAMENTO  
☐ JOB ROTATION  
☐ PROGETTI  
☒ NON PREVISTI INTERVENTI

**2 ALTRE PROPOSTE DI SVILUPPO PROF.LE**

affiancamento

**CV Formativo**

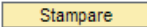
| Codice ogg. | Definizione oggetto                     | Tipo Corso       | Inizio     | Fine       | N. ore |
|-------------|-----------------------------------------|------------------|------------|------------|--------|
| CMAM1860    | Global Minds                            | Training in aula | 13.05.2010 | 14.05.2010 | 15,00  |
| CRAM008B    | Formazione Cross Selling E.M. - MOD. B  | Training in aula | 22.04.2008 | 23.04.2008 | 15,00  |
| L200D0A     | CORSI OFF-LINE: FRANCESE                | E-LEARNING       | 16.09.2005 | ..         | 40,00  |
| FA09200     | LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE | E-LEARNING       | 12.08.2005 | ..         | 2,50   |
| FA08800     | SIMULATORE WEB DI REDDITIVITA' SWR      | E-LEARNING       | 25.12.2004 | ..         | 3,00   |

Il Piano di Sviluppo è accessibile e modificabile in qualsiasi momento, anche a valutazione terminata, cliccando sul link “Piani di sviluppo collaboratori” nella sezione Intesap> Il mio gruppo> Valutazioni>Utilities

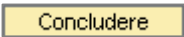
Una volta terminata l’attività, è possibile SALVARE e STAMPARE il Piano di Sviluppo

# Conclusione

In quest' ultima fase "Convalidata", il Valutatore può inserire le osservazioni del Valutato nell' apposita sezione Commenti.

A conclusione dell'intero processo è necessario  la scheda Performer.

|                 |               |                |           |                           |          |
|-----------------|---------------|----------------|-----------|---------------------------|----------|
| Seniority       | Comportamenti | Autopercezione | Obiettivi | Giudizio sintetico finale | Commenti |
| <b>Commenti</b> |               |                |           |                           |          |
| Valutato        |               |                |           |                           |          |
| <div></div>     |               |                |           |                           |          |
| Valutatore      |               |                |           |                           |          |
| Prestazione     |               |                |           |                           |          |
| <div></div>     |               |                |           |                           |          |

Cliccando sul pulsante  la scheda risulterà quindi "Conclusa" e sarà successivamente accessibile nella sezione Intesap>Il mio gruppo>Valutazioni>Utilities>Stampa Valutazioni Concluse

