

In questi giorni è apparsa sulla intranet aziendale la News che dà conto dell'avvio del **nuovo sistema di valutazione professionale** (o per dirla come l'azienda, "nuovo sistema di Global Performance Management") denominato **Newton**, in relazione al quale sono già state emanate le regole aziendali.

Il tema della valutazione professionale è stato oggetto di **due incontri**, rispettivamente il 21 gennaio e il 10 febbraio scorsi, in coerenza con il CCNL che all'art. 85 stabilisce che l'azienda illustri alle Organizzazioni sindacali "gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare" per la valutazione del personale.

In base al CCNL, alle Organizzazioni sindacali compete formulare **considerazioni e proposte** allo scopo di ricercare soluzioni condivise, fermo restando che **al termine del confronto l'azienda ha facoltà di rendere comunque operative le proprie decisioni**.

Newton non rappresenta una novità assoluta per il Gruppo, essendo già stato adottato nel 2025 nelle aree di Governo (circa 16.600 persone), mentre nelle Divisioni (circa 49.500 persone) fino al 2025 è stato utilizzato il sistema UpPER.

A partire dal ciclo di valutazione 2026 (giudizi attribuiti nel 2027), Newton sarà il sistema di valutazione di oltre 66.000 persone.

Già lo scorso anno avevamo evidenziato all'azienda le nostre **riserve** in merito a Newton: la sua estensione a tutto il Gruppo ne accentua ulteriormente le criticità, anche in ragione del fatto che **l'applicazione alla rete commerciale rischia di farne un ulteriore strumento di indebita pressione**.

Abbiamo pertanto formalizzato le ragioni della nostra contrarietà all'azienda, inviando una **lettera** di cui sintetizziamo di seguito le principali considerazioni sul sistema Newton.

Il peso dei "comportamenti attesi"

Il sistema prevede che nella valutazione incidano:

- con un peso del **40%** la "**partecipazione a progetti/attività**",
- per il **60%** i "**comportamenti attesi**".

Riteniamo pericoloso il richiamo ai comportamenti – che, con un peso del 60%, saranno determinanti nel definire la valutazione – per il margine di **discrezionalità** che consegneranno al valutatore.

La componente "**orientamento al risultato**" (inserito nell'esempio di scheda fornito dall'azienda fra i "comportamenti attesi" con riferimento a Banca dei Territori) alimenta il sospetto che si voglia **legare la valutazione al raggiungimento di obiettivi commerciali**.

Inoltre, se per le aree di Governo poteva aver un qualche senso valutare la partecipazione a progetti/attività, non ne ha nessuno per il rimanente personale del Gruppo (specie per chi opera in Rete).

La figura del "Contributor"

Nel processo può intervenire un “Contributor”, definito come “osservatore chiave dell’operato” della/del collega sul quale potrà fornire dei feedback (fermo restando che il responsabile rimane l’unico valutatore).

Chi ricoprirà questo ruolo?

Come e da chi sarà individuato?

Sulla base di quali criteri? Obiettività o identità di vedute con il responsabile o addirittura condiscendenza nei suoi confronti?

Scarse garanzie di feedback nel corso dell’anno

In generale nel corso dell’anno non vi è un preciso obbligo di informazione nei confronti della persona valutata.

Nella seconda parte dell’anno il responsabile ha la **possibilità** di effettuare un colloquio di Mid Year Review con i propri collaboratori per confrontarsi sull’andamento delle prestazioni ed eventualmente dare suggerimenti: **possibilità, non obbligo**.

Solo nel caso in cui si prospetti un **giudizio “Inadeguato”** è effettivamente previsto il colloquio con la/il collega destinatario della valutazione.

Questo limita:

- la trasparenza
- la possibilità di “essere messi sull’avviso” e (provare a) limitare il rischio di ripercussioni sullo **sviluppo professionale** e sulla quota di eccellenza del **PVR**: infatti non basta “scongiurare” il giudizio “Inadeguato” per non avere impatti in questi due ambiti.

Inoltre, mentre responsabile e contributor possono lasciare il loro *feedback* nel programma, il valutato non ha la possibilità di fare altrettanto, inserendo una replica o un commento al *feedback* ricevuto.

Scarsa trasparenza nella valutazione

Il sistema prevede:

- 7 livelli di valutazione,

suddivisi in

- 21 sottolivelli, il cui obiettivo è conseguire una maggiore “granularità”: granularità però non accompagnata dalla necessaria trasparenza, considerato che (secondo quanto ci è stato precisato) l’interessata/o non ha la possibilità di conoscere il sottolivello finale.

Per quale ragione alla/al collega non è reso noto il sottolivello?

Quali sono le ragioni e i fini di questa ulteriore mancanza di trasparenza?

Valutazione e percorsi professionali

L’accordo sui percorsi professionali della Banca dei Territori non fa riferimento a Newton, bensì al sistema

UpPer.

Che garanzie vi sono che questo non determini delle interruzioni nei percorsi professionali?

Per le ragioni sopraesposte abbiamo espresso un giudizio negativo sul sistema di valutazione, invitando l'azienda a effettuare gli opportuni interventi correttivi.

L'azienda non ha accolto le nostre richieste salvo precisare che anche il collaboratore può chiedere informazioni circa l'andamento della valutazione professionale durante il ciclo valutativo.

Il nostro impegno sarà pertanto quello di **contrastare gli aspetti più pericolosi di Newton**, inclusa la tentazione di trasformarlo in un ulteriore **strumento di "tensione al risultato"**, secondo una logica che rigettiamo.

Nel contempo riteniamo opportuno che colleghe e colleghi partecipino alle varie fasi del processo di valutazione di cui sono oggetto, non precludendosi le limitatissime (e insufficienti) occasioni di coinvolgimento.

Ricordiamo che il CCNL, all'art. 84, prevede che *"La lavoratrice/lavoratore che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lei/lui svolta può presentare un proprio ricorso"*.

Questa facoltà è esercitabile entro 15 giorni dalla comunicazione, e può essere naturalmente fatta valere anche per i giudizi relativi al 2025 che vengono resi noti in questi giorni.

Tuttavia, per le criticità evidenziate, riteniamo che meriteranno una **particolare attenzione** le **valutazioni** che scaturiranno il **prossimo anno** dall'estensione di **Newton** a tutto il Gruppo.

Ricordiamo infine che in base al CCNL nella procedura del ricorso la/il collega può farsi assistere da una/un sindacalista di fiducia: le OO.SS. si dichiarano fin d'ora a disposizione per sostenere colleghe/i che decidessero di intraprendere questo percorso.

13 marzo 2026

Delegazioni trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI - FIRST/CISL FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN