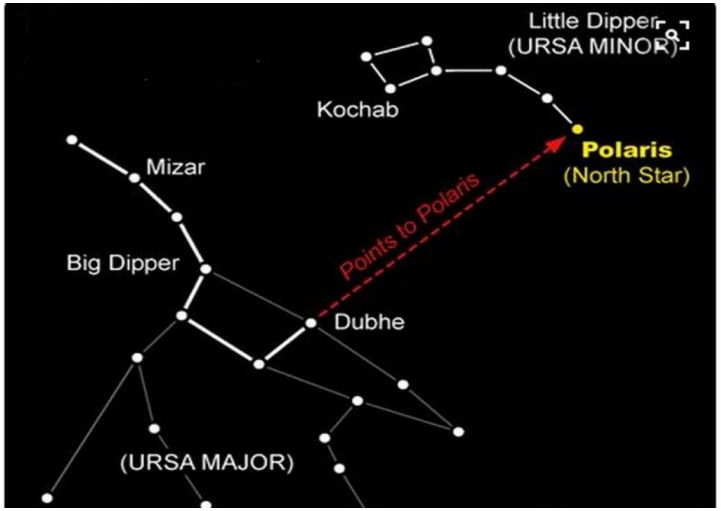
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE PO.LA.RIS

Polaris – sistema di valutazione per le PO

Il sistema Polaris è stato progettato per la valutazione dei **titolari di Posizioni Organizzative (PO)** e avrà **caratteristiche «intermedie»** rispetto ai due sistemi di valutazione già in uso, Sirio e Poir

L'acronimo prende il nome di **PO.LA.RIS.**

Posizioni Organizzative. LAvoro. RISultati



Il nome richiama la stella situata nella costellazione dell'Orsa Minore, che è anche la stella più brillante vicina al polo nord celeste

Polaris – attori della valutazione

Valutato: è il titolare di posizione organizzativa con un incarico di durata pari o superiore ad un mese solare

Valutatore: è il direttore centrale o regionale della struttura in cui il valutato ha svolto l'incarico

Proponente(eventuale): Fornisce elementi di valutazione. E' il direttore provinciale nelle direzioni provinciali e il capo settore nelle direzioni regionali e nelle strutture centrali.

Commissione di riesame: è l'organo che si occupa delle istanze di riesame della valutazione da parte del valutato

Polaris – valutazione degli obiettivi

In linea con gli altri sistemi di valutazione in uso, Polaris prevede la **valutazione degli obiettivi** e dei **comportamenti organizzativi** (competenze), ciascuna componente ha un peso del 50%

Obiettivi: sono previsti fino a **5 obiettivi** di budget e/o liberi (extra budget), al fine di rendere più snella la valutazione rispetto a Sirio, all'interno del quale è previsto un tetto massimo di 6 obiettivi

Polaris – valutazione dei comportamenti organizzativi (1)

Le **competenze** oggetto di valutazione sono **9** e sono raggruppate in **5 cluster**

9 competenze

- *problem solving*
- sviluppo e diffusione del sapere
- iniziativa
- tensione al risultato
- orientamento all'altro
- flessibilità
- *team leadership*
- assertività
- impegno e coerenza

5 cluster

Pensiero

Azione

Relazione

Leadership

Impegno organizzativo

Polaris – valutazione dei comportamenti organizzativi (2)

Il **peso** di ciascun cluster è stabilito in relazione alla tipologia di posizione, tenendo conto di due fattori:

- la presenza o meno nel ruolo della responsabilità del **coordinamento di risorse**
- il **contesto** in cui vengono agite le competenze (centrale e regionale, provinciale)

Polaris – valutazione dei comportamenti organizzativi (3)

Il **peso** dei cluster per tipologia di posizione nelle **Direzioni centrali e nelle Direzioni regionali**

CLUSTER	Incarichi con gestione delle risorse	Incarichi senza gestione delle risorse	COMPETENZE
PENSIERO	20	25	Problem solving Sviluppo e diffusione del sapere
AZIONE	20	25	Iniziativa Tensione al risultato
RELAZIONE	20	25	Orientamento all'altro Flessibilità
LEADERSHIP	20		Team Leadership Assertività
IMPEGNO ORGANIZZATIVO	20	25	Impegno e coerenza

Polaris – valutazione dei comportamenti organizzativi (4)

Il **peso** dei cluster per tipologia di posizione nelle **Direzioni provinciali**

CLUSTER	Incarichi con gestione delle risorse	Coordinatore di front office	COMPETENZE
PENSIERO	20	20	Problem solving Sviluppo e diffusione del sapere
AZIONE	20	20	Iniziativa Tensione al risultato
RELAZIONE	20	25	Orientamento all'altro Flessibilità
LEADERSHIP	25	20	Team leadership Assertività
IMPEGNO ORGANIZZATIVO	15	15	Impegno e coerenza