



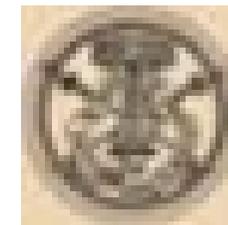
Università degli studi di Pavia

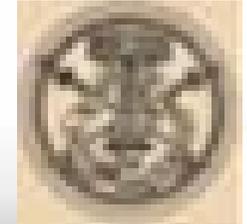
Presentazione progetto

Gdl per l'analisi e valutazione delle
posizioni tecnico-amministrative e
indagine retributiva di sistema

Contesto: Gruppo Everest

2005: Nasce un gdl interuniversitario per condividere un percorso comune verso un modello professionale di sistema entro cui inserire i sistemi di valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane





Metodologie Adottate

Analisi organizzativa

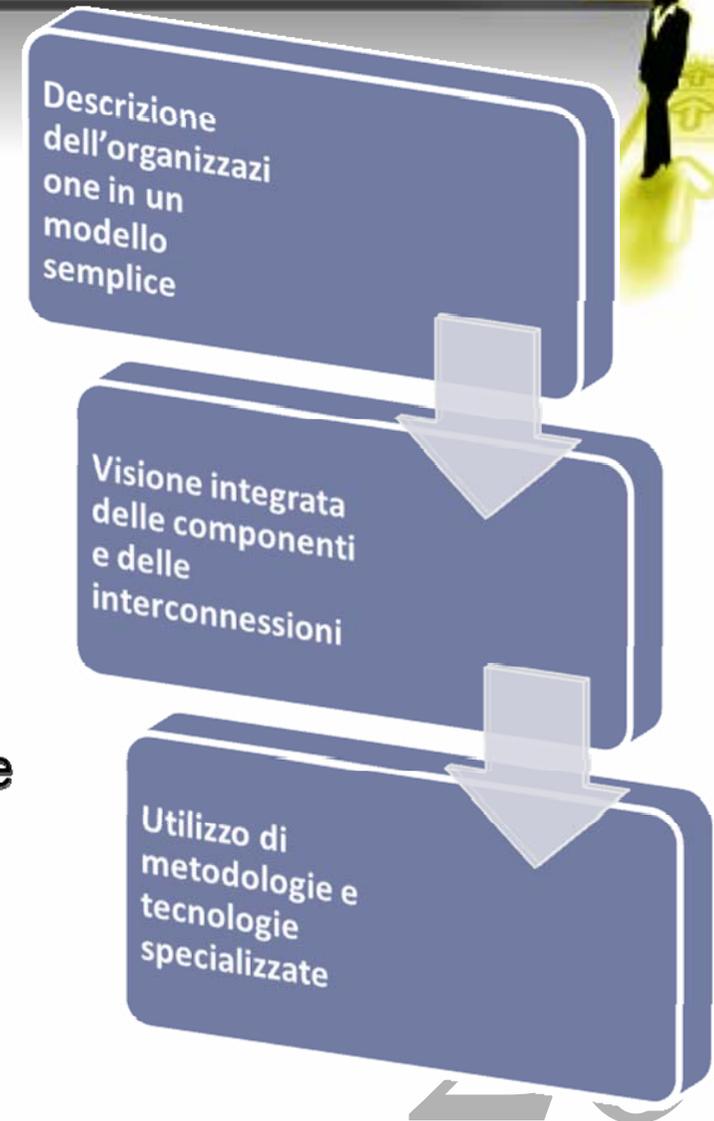
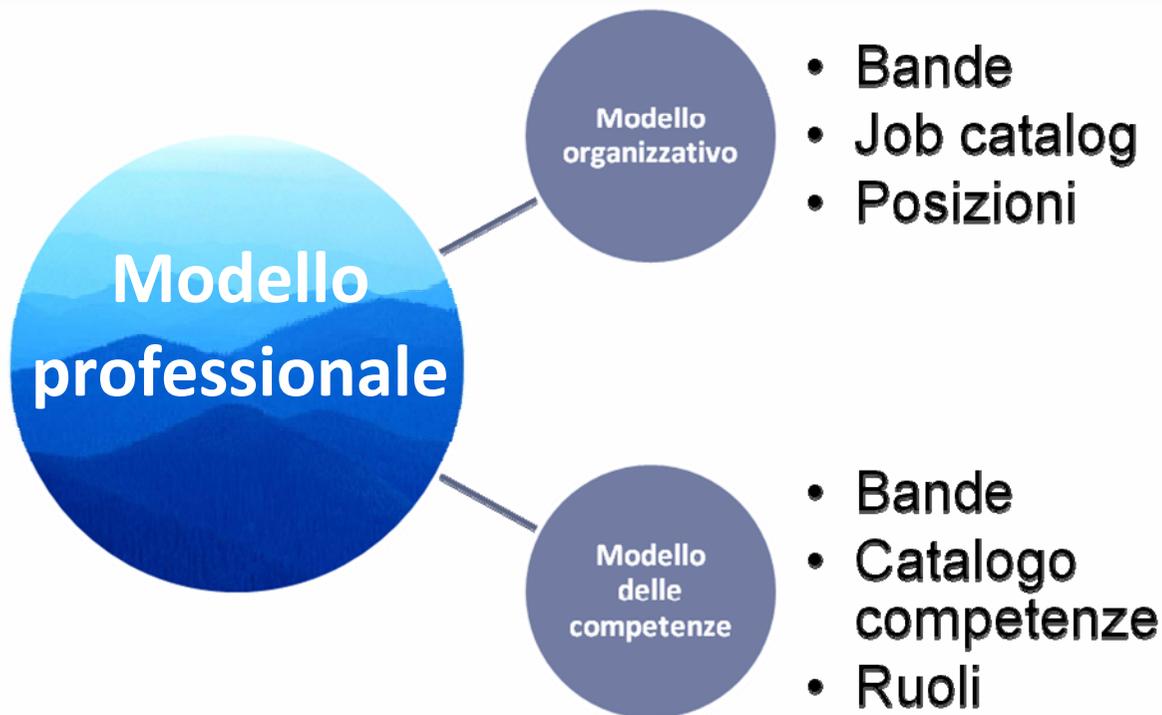
- Applicazione modello professionale
- Riferimento al Job Catalogue di sistema
- Metodologia valutazione delle posizioni Q-J

Analisi retributiva

- Determinazione delle prassi retributive (RAL, RGA, RTA)
regressione lineare
- Benchmark



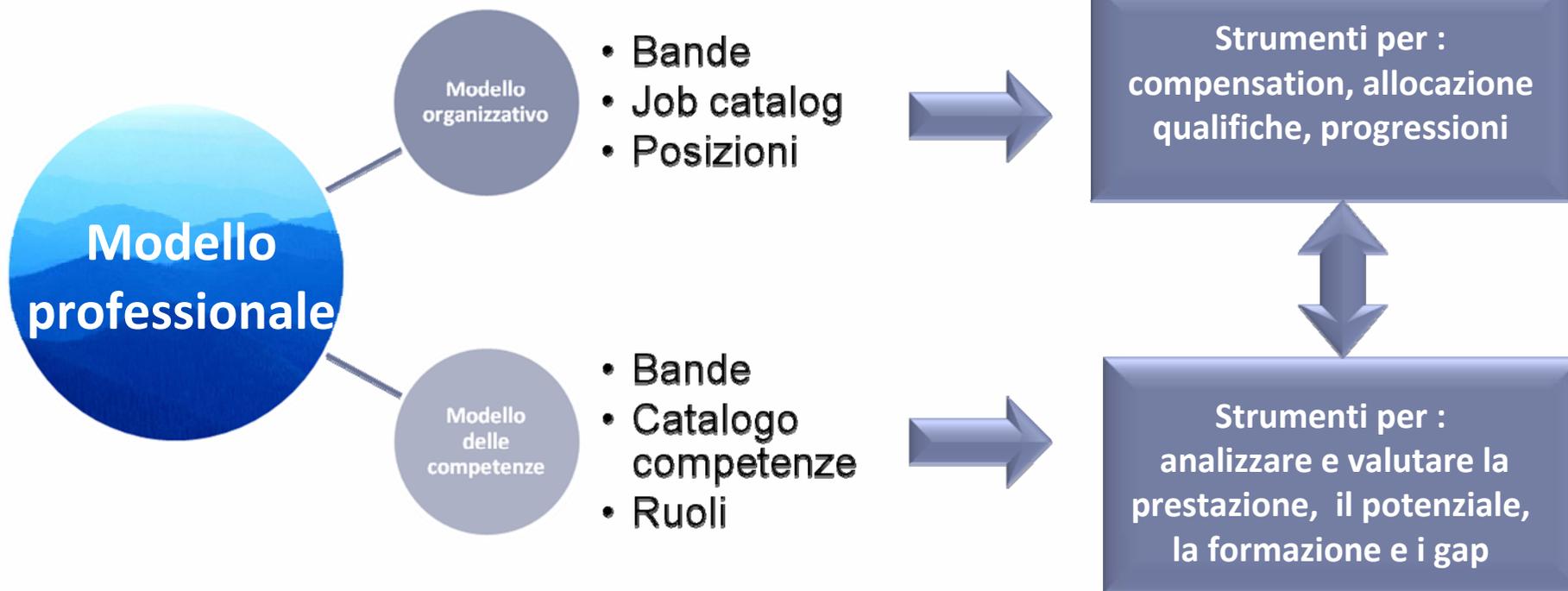
Il Modello professionale integra e qualifica Competenze e Organizzazione



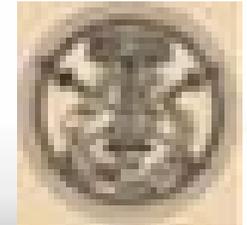
Tutto questo non basta...



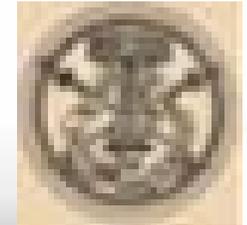
Il confronto puntuale per posizione su un modello di valutazione condiviso non è ancora sufficiente per dare una risposta di sistema ai “limiti” dell’approccio locale.



Il modello professionale di riferimento



Elementi di snodo: Asse manageriale



	EXPERTISE NEL MESTIERE	RISORSE GERARCHICHE	DIREZIONE E COORD. UO	GOVERNO FUNZ. PRIMARIE	POSIZIONI DI GOVERNANCE POLITICA
Direzioni Generali				X	X
Multif. manager			X	X	
Manager		X	X		
Middle manager	X	X			
Employee	X				

Elementi chiave di snodo

Diapositiva 7

S.P.3

spiegazione delle variabili che definiscono lo sviluppo dei ruoli

Silvana Perfetti; 01/12/2008

Elementi di snodo: Asse professionale



	EXPERTISE NEL MESTIERE	AUTONOMIA OPERATIVA	RISORSE FUNZIONALI	INDIRIZZO NELLA DEF. E IMPOST. LINEE GUIDA AL VERTICE
Consultant			×	×
Professional		×	×	
Specialist	×	×		
Employee	×			

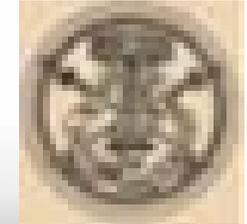
Elementi chiave di snodo

Diapositiva 8

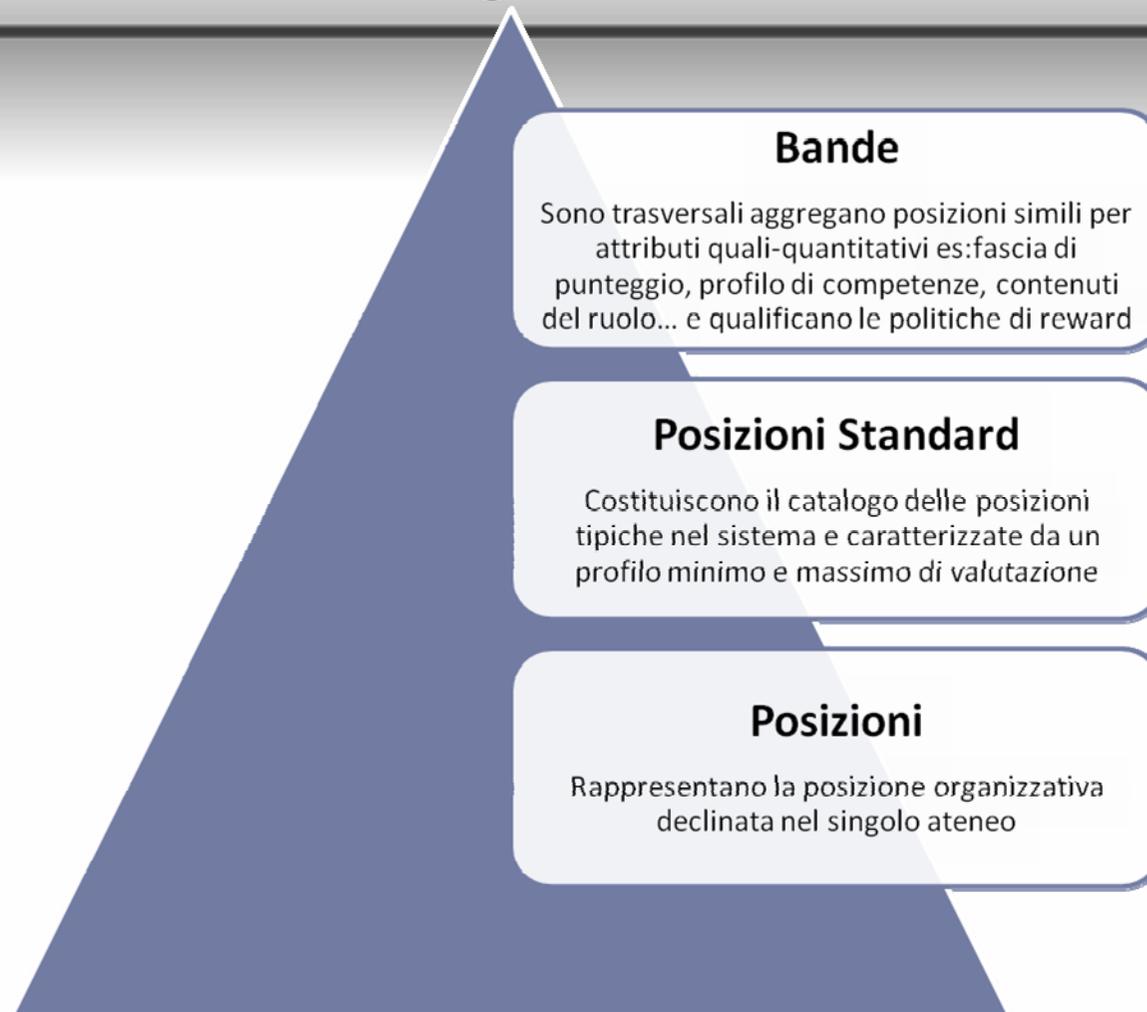
S.P.4

idem

Silvana Perfetti; 01/12/2008



L'impianto metodologico



Esempio: Manager

BANDE

Chi sono

- Posizione cui è attribuito il governo di una o più funzioni tra loro relativamente omogenee a cui è delegata anche una responsabilità primaria su segmenti significativi del business.

Competenze

Range

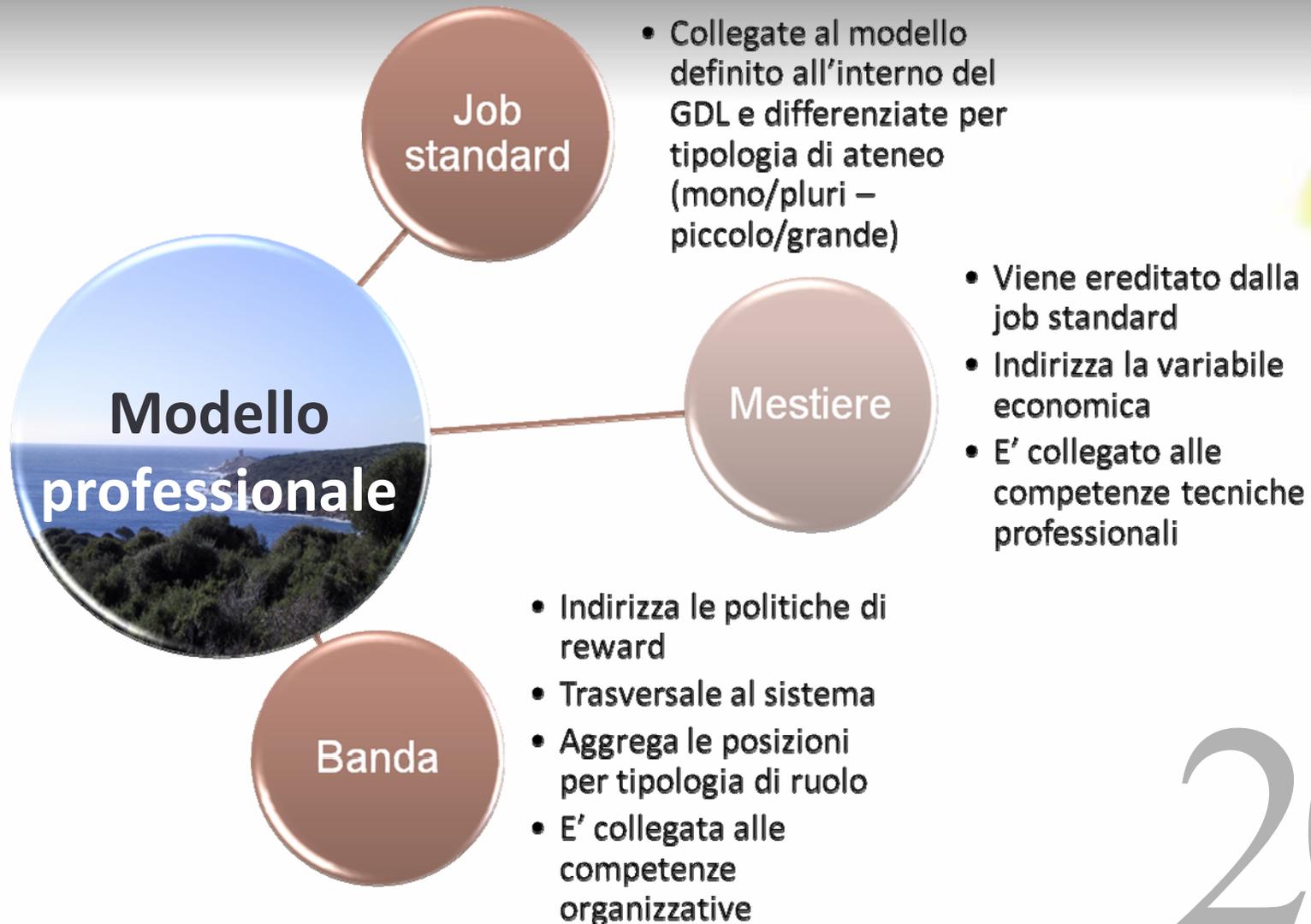
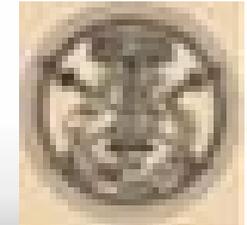
- Classe 17
- Classe 22
- Indicatori di MKT
 - EP - Dir
 - Moda di MKT: 859 pts
 - Moda Qualifica EP

Esempio: Manager

BANDE

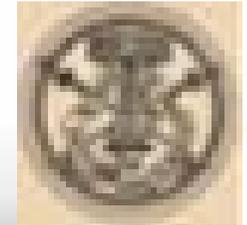
FATTORI	GRADI										
GRADO DI SCOLARITA	Scuola dell'obbligo		Media superiore		Laurea breve		Laurea spec.		Spec. post laurea		
ESPERIENZA LAVORATIVA	<1 anni		1 - 3 anni		4 - 7 anni		8 - 15 anni		>15 anni		
ATTIVITA SVOLTE	Semplici/std		Omog./Spec.		Coord./S.comp		Cord.comp/Sp.strat		Aree eterog.		Str. Etero.
PERSONE GESTITE	0		1 - 5		6 - 15		16 - 50		> 50		
CONTESTO DI RELAZIONI	Solo interno			Qualificante interno			Qualificante esterno			Solo esterno	
VINCOLI NEL PROPORRE	Norme definite	Norme generali	Procedure Definite.	Procedure Generali	Politiche Definite.	Politiche Generali	Str. Definite	Str. Generali			
PROCESSI MENTALI	Situazioni pregresse			Utilizzo conoscenze			Sviluppo conoscenze			Sviluppo nuove idee	
VINCOLI NELL'AGIRE	Controllo costante		Controllo frequente		Controllo periodico		Controllo occasionale		Controllo formale		Nessun Controllo
VOLUME ECON. GESTITO	<0.6	0.6 - 6	6 - 60	60 - 200	200 - 600	600 - 2000	2000 - 6000	>6000			
INFLUENZA SUL VOLUME	Minima		Contributoria		Contributoria pesante		Condivisa		Diretta		

Sintesi attributi della posizione



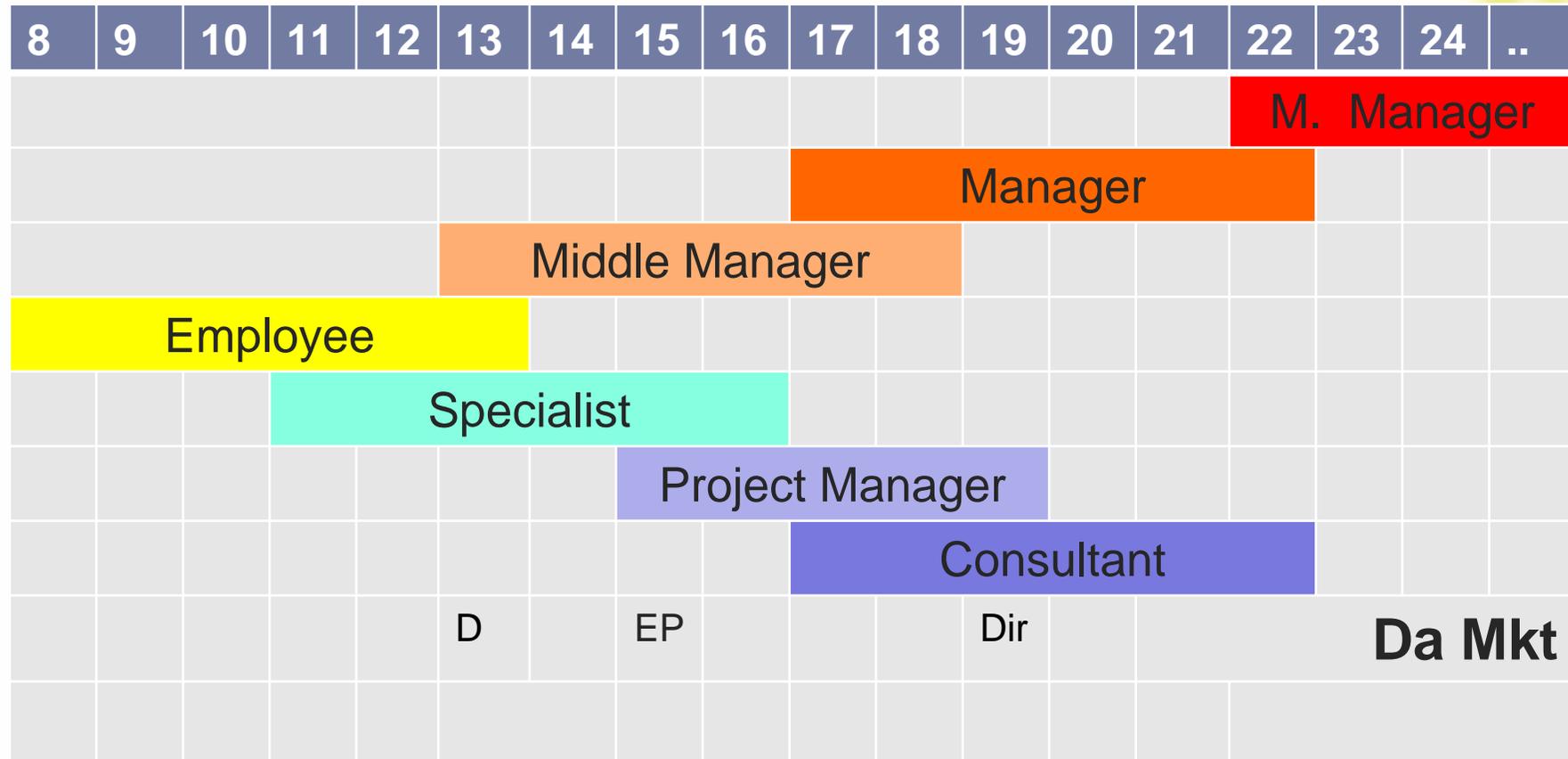
Output da mercato :

Lo sviluppo delle bande

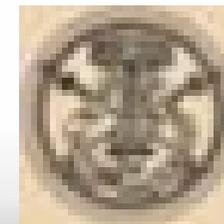


- Riallocazione delle posizioni nelle bande.
- Costruzione del processo a livello di Ateneo per la valutazione, l'aggiornamento e il controllo

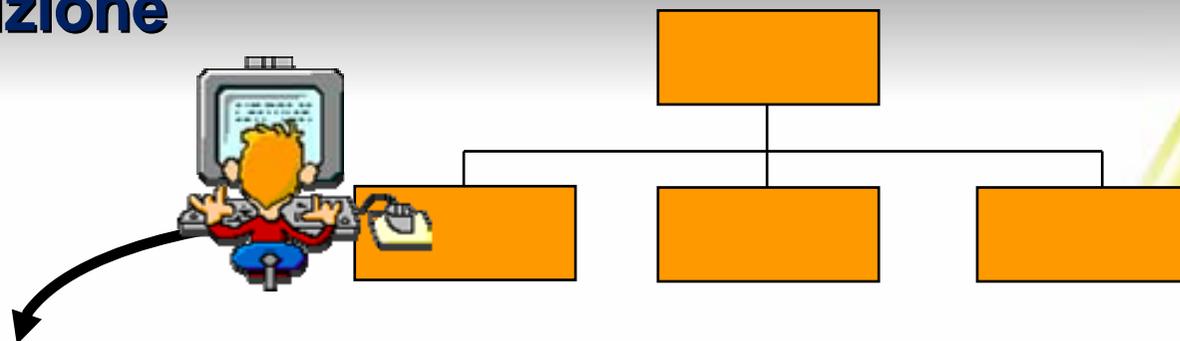
ESEMPIO DI APPLICAZIONE:



Criteri Generali



Il concetto di Posizione



Adempiere ad una Missione



Risultati



Misurare le responsabilità



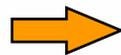
Risolvere problemi



Misurare la complessità



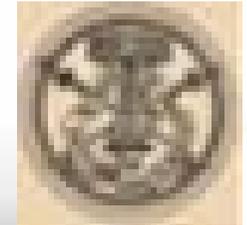
Competenze



Misurare profondità, ampiezza e contesto relazionale

Diagnosi Organizzativa

- La Metodologia -



Il modello di job evaluation è strutturato in dieci fattori di valutazione, non additivi, riconducibili a tre classiche categorie:



	Descrizione	Fattori
Competenze	Conoscenze acquisite ed esperienza necessaria, ampiezza e profondità delle competenze, applicate al contesto ed alla struttura gestita.	1 – Grado di scolarità 2 – Esperienza di lavoro 3 – Attività svolte 4 – Numero Persone Gestite 5 – Contesto di relazione
Complessità	Complessità delle problematiche da affrontare e risolvere.	6 – Vincoli nel proporre 7 – Processi mentali
Risultati	Impatto sui risultati e assunzione di responsabilità.	8 – Vincoli nell'agire 9 – Volume economico gestito 10 – Influenza sul volume