



# Università degli studi di Pavia

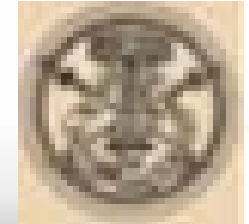
## Presentazione progetto

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

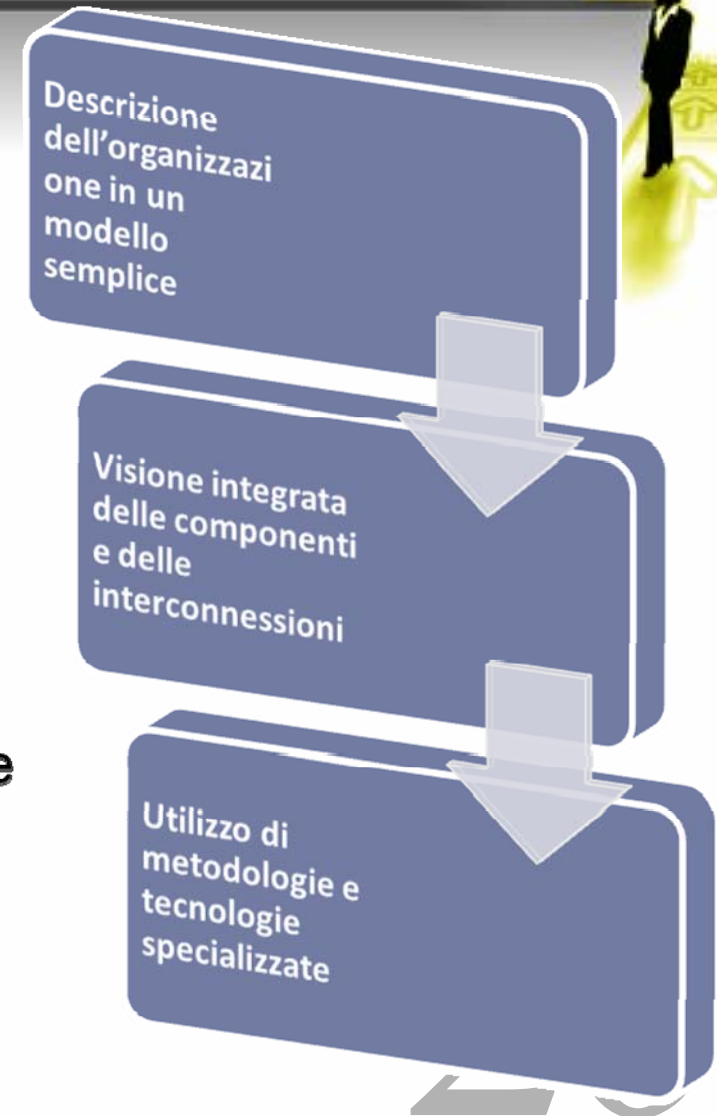
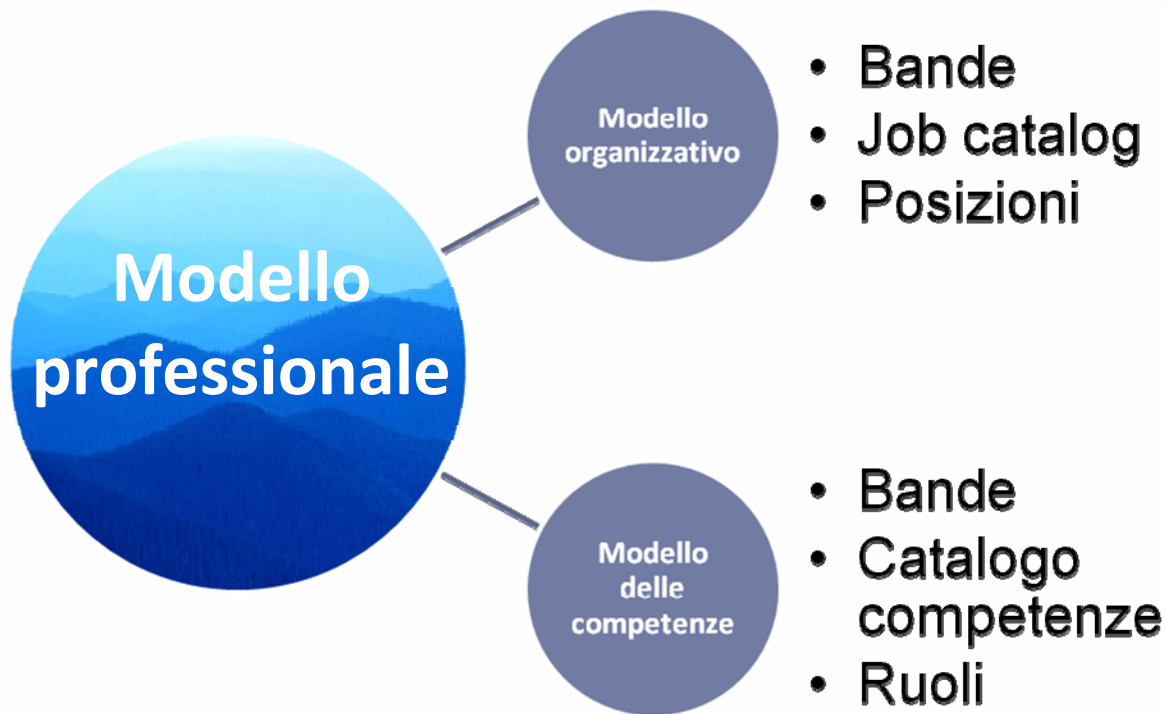
- Applicazione modello professionale
- Riferimento al Job Catalogue di sistema
- Metodologia valutazione delle posizioni Q-J

## Analisi retributiva

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



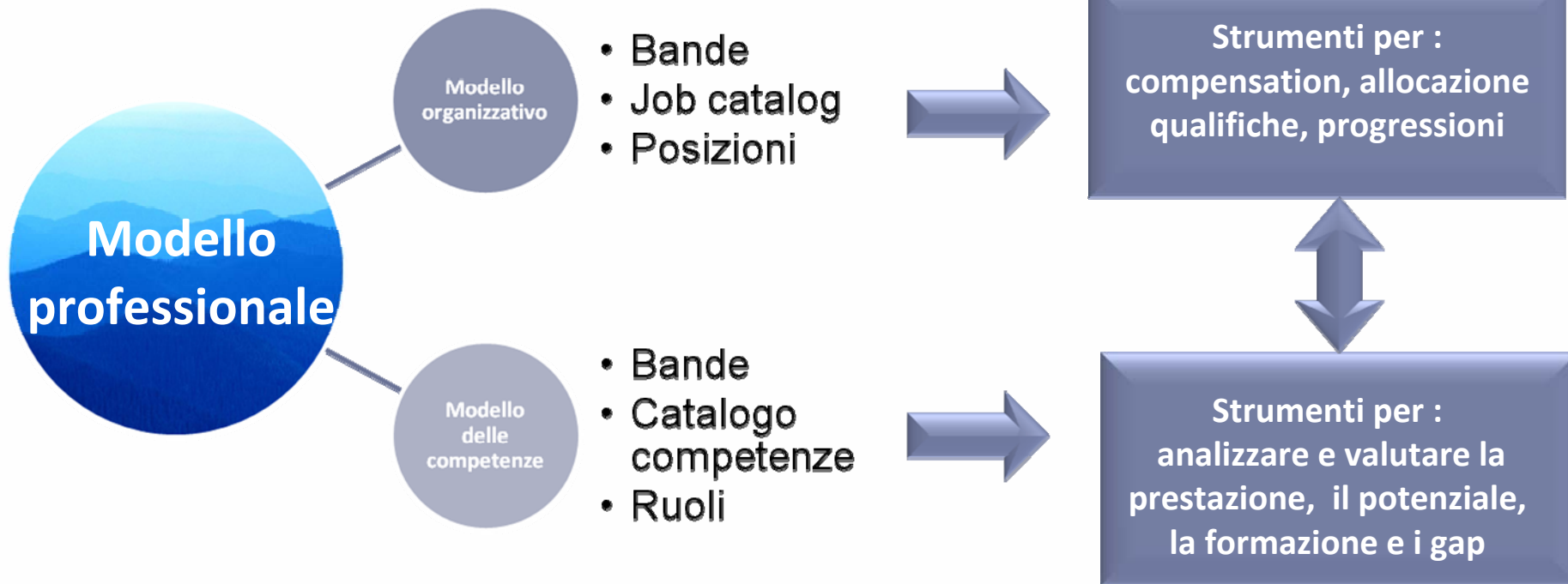
# Il Modello professionale integra e qualifica Competenze e Organizzazione



# 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

---

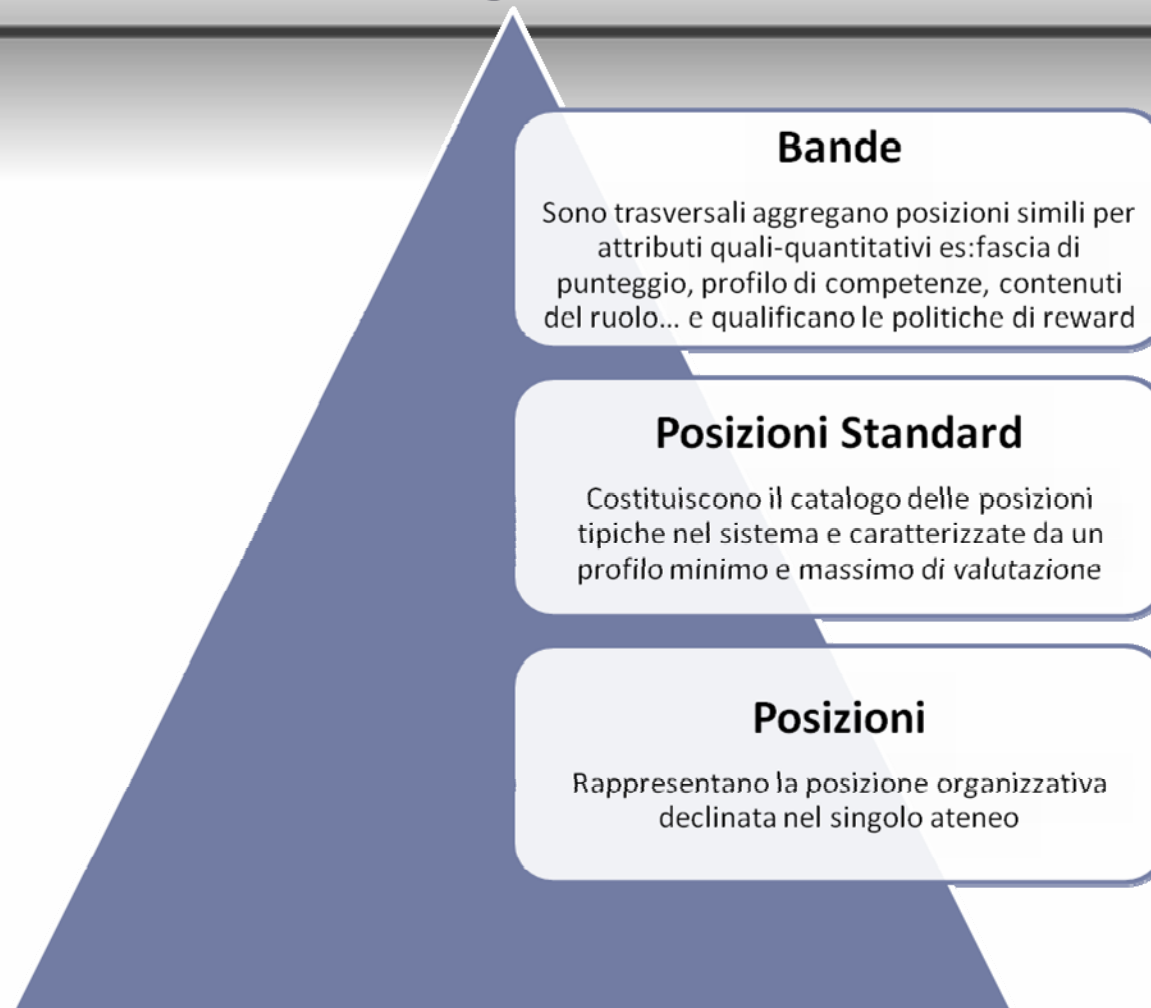
S.P.4

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

# Sintesi attributi della posizione

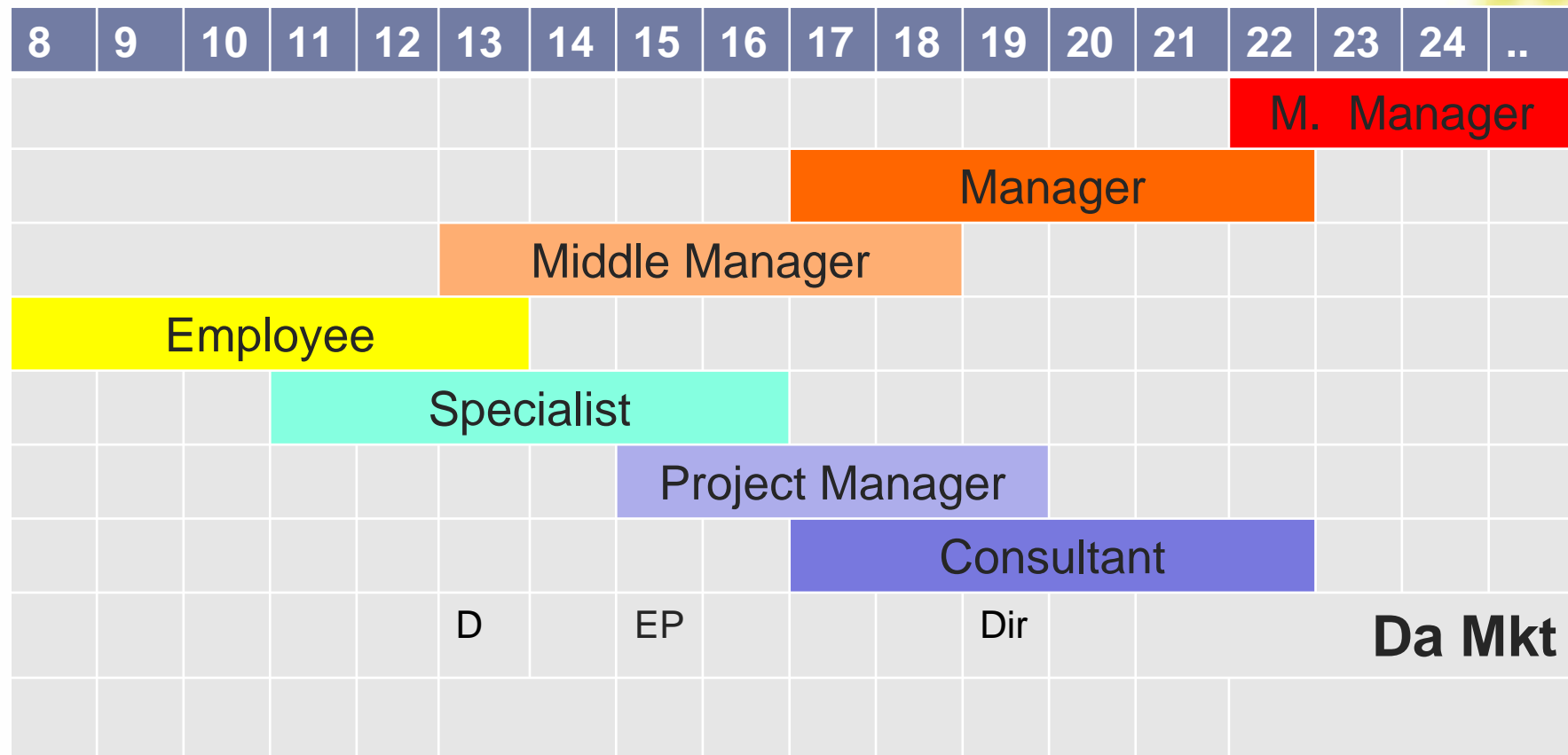


# Output da mercato : Lo sviluppo delle bande



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

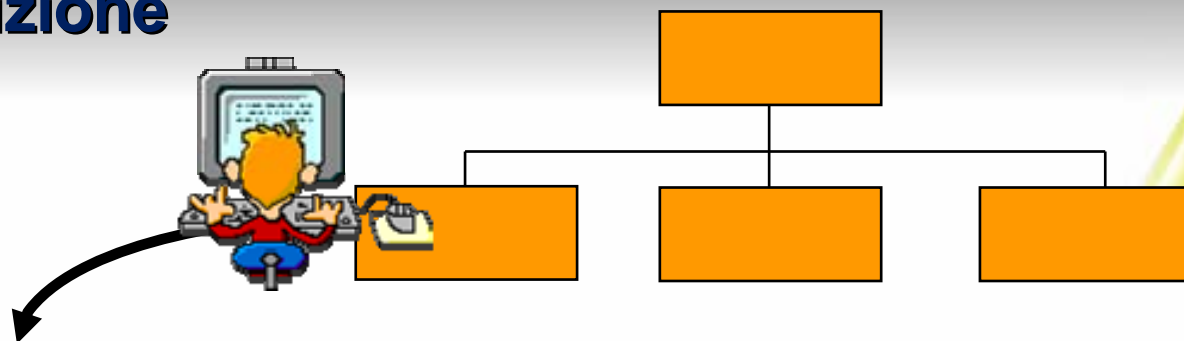
ESEMPIO DI APPLICAZIONE:



# Criteri Generali



## Il concetto di Posizione



## *Adempiere ad una Missione*



***Risultati***



***Misurare le responsabilità***



***Risolvere problemi***



***Misurare la complessità***



***Competenze***



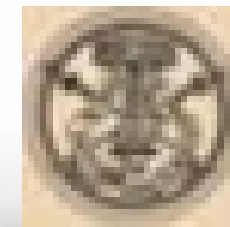
***Misurare profondità, ampiezza e contesto relazionale***

20 Years  
τέχνη - techn

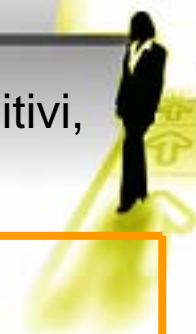


# Diagnosi Organizzativa

## - La Metodologia -



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



	Descrizione	Fattori
<b>Competenze</b>	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
<b>Complessità</b>	Complessità delle problematiche da affrontare e risolvere.	6 – Vincoli nel proporre 7 – Processi mentali
<b>Risultati</b>	Impatto sui risultati e assunzione di responsabilità.	8 – Vincoli nell'agire 9 – Volume economico gestito 10 – Influenza sul volume