



Università
Ca' Foscari
Venezia

Area Risorse Umane

Ufficio Organizzazione
e Servizi al Personale

Il sistema di valutazione delle posizioni organizzative

PREMESSE

Il sistema di valutazione delle posizioni che Ca' Foscari ha adottato, è il risultato di un gruppo di lavoro promosso dal CODAU composto da rappresentanti di diversi atenei.

Il sistema emerso propone un modello di *job evaluation* che consente il governo dei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane nell'ambito del contesto universitario.

PREMESSE

- Il sistema permette la contestualizzazione a livello di singolo ateneo salvaguardandone l'affidabilità metodologica.
- Il sistema individua e definisce le diverse posizioni/ruoli professionali presenti nei processi organizzativi in “bande” all'interno delle quali sono individuati possibili livelli di sviluppo al fine di favorire una gestione flessibile.

MODELLO DI DEFINIZIONE DELLE POSIZIONI

Tutte le posizioni organizzative previste all'organigramma possono essere ricondotte e classificate per bande, distinte in due assi principali in modo tale da poter cogliere le peculiarità di ruoli dove a prevalere è la gestione di risorse e ruoli in cui prevale il contenuto specialistico:

▶ *Asse manageriale*

▶ *Asse professionale*

DECLINAZIONE DELLE BANDE A CA' FOSCARI

- Sull'asse manageriale si individuano le seguenti bande:
Manager, Middle Manager.
- sull'asse professionale le bande certificate sono quelle del
Professional, Specialist.
- Infine nella banda degli *Employees* si possono ricondurre tutte quelle posizioni tecnico-operative per le quali non si richiedono particolari competenze specifiche per il presidio di una determinata disciplina e che operano inquadrati in un sistema definito di norme e procedure.

Tipologie di ruoli

- ▶ Sull'asse manageriale si collocano i **ruoli gestionali** di:
 - 1° livello: direttore di Area, direttore di Servizi, direttore di Sistema o di struttura complessa
 - 2° livello: direttore di Ufficio, segretario di Dipartimento , segretario di Scuola/Centro/Collegio, direttore di Biblioteca, responsabile di Campus
- ▶ Sull'asse professionale si collocano i **professional**:
 - referente di settore, responsabile amministrativo, direttore tecnico, tecnico specialista senior, responsabile di progetto,

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

Le posizioni vengono misurate e pesate.

La valutazione si basa su 10 fattori pienamente coerenti con gli elementi di valutazione delle posizioni previsti anche dal Contratto Collettivo Integrativo 2011, riconducibili alle tre macro categorie di valutazione delle posizioni:

- competenze,
- problem solving
- risultati.

	Descrizione	Fattori valutazione
Competenze	Conoscenze acquisite ed esperienza necessaria, ampiezza e profondità delle competenze, applicate al contesto ed alla struttura gestita.	1 – Formazione Richiesta 2 – Esperienza di lavoro 3 – Attività svolte 4 – Risorse e Struttura Gestite 5 – Contesto di relazione
Problem Solving	Complessità delle problematiche da affrontare e risolvere.	6 – Coinvolgimento nei processi decisionali 7 – Difficoltà del processo decisionale
Risultati	Impatto sui risultati e assunzione di responsabilità.	8 – Autonomia delegata 9 – Dimensione della responsabilità economica 10 – Influenza sulla dimensione economica

ESITI DELLA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

- ▶ Il peso di una posizione è rappresentato da un punteggio ottenuto attraverso l'utilizzo di un algoritmo di calcolo riconducibile al metodo Hay.
- ▶ I punteggi, che oscillano tra un minimo di 62 ad un massimo di 3256, vengono raggruppati in fasce omogenee che costituiscono il vero riferimento della valutazione in quanto è ad esse che si associa la politica retributiva.

DEFINIZIONE DELLE FASCE O LIVELLI RETRIBUTIVI E CORRELAZIONE ALLA RETRIBUZIONE

LIVELLI	CLASSE RETRIBUTIVA (POSSIBILE VALORE MIN E MAX)
8	A (0)
9	A (0)
10	B (1000 - 1250)
11	C (1250 - 1500)
12	D (1750 - 2200)
13	D (1750 - 2200)
14	E (4000 - 5000)
15	F (4500 - 5500)
16	G (6000 - 9000)
17	H (9500 - 12000)