

Utilizzo organizzativo delle competenze

Descrizione del processo

I processi di utilizzo organizzativo delle entità che coinvolgono l'organico posso essere:

- La pesatura delle Posizioni Organizzative ai fini di determinare la retribuzione di responsabilità (Art. 61 e 63 CCNL)
- La conseguente valutazione delle risorse umane ai fini di determinare le quote variabili di retribuzione (Retribuzione di Risultato)
- La valutazione del personale tecnico amministrativo ai fini della determinazione del premio incentivante
- La valutazione del personale tecnico amministrativo per determinare il fabbisogno formativo.

U-GOV Gestione Organico supporta l'Amministrazione ad attivare sull'organico processi di valutazione che saranno trattati in maniera più dettagliata nel [RIF]

Seguono i principali utilizzi della Pianta Organica :

Regole di responsabilità. Le regole di responsabilità sulle posizioni organizzative hanno come obiettivo l'individuazione della figura di responsabile sulla struttura. Normalmente ciò avviene sulla base della gerarchia individuata dalla struttura organizzativa stessa; ciò significa che data una certa Posizione Organizzativa se l'Unità Organizzativa è di responsabilità il Responsabile della Risorsa Umana è la Persona che ricopre la Posizione Organizzativa di Responsabilità nei livelli di Pianta Organica superiori rispetto a quello individuato. Diversamente il Responsabile della Risorsa Umana è la Persona che ricopre la Posizione Organizzativa di Responsabilità del medesimo livello di Pianta Organica o nei livelli superiori se l'Unità Organizzativa non è un centro di responsabilità. Nella costruzione dell'albero dell'organico viene rappresentato con un legame la presenza di un rapporto gerarchico tra una posizione organizzativa di responsabile e non.

Organigrammi. E' possibile generare l'organigramma di Ateneo (o della parte di struttura selezionata in Pianta Organica) attraverso la produzione di un file in formato MS-VISIO. Sono previste due tipologie di organigramma:

1.organigramma istituzionale: evidenzia i rapporti gerarchici tra le UO. Per ogni unità organizzativa viene riportato il nominativo del responsabile e il numero complessivo dei sottoposti (numero delle risorse umane direttamente o indirettamente gestite)

2.organigramma funzionale: evidenzia i rapporti gerarchici tra le PO. Per ogni PO viene evidenziato il nome della risorsa umana che ricopre la posizione, il numero complessivo dei sottoposti, la qualifica contrattuale prevista.

Funzione Organico

Sottofunzione >> [Esportazione organigramma](#)

Posizioni vacanti. Lista delle posizioni per le quali le coperture sono inferiori rispetto allo standard previsto. Viene esposta la qualifica, lo standard previsto e lo scarto inteso come differenza fra copertura e standard.

Funzione Organico

Sottofunzione >> [Generazione Report](#) Report posizioni organizzative vacanti

Posizioni in esubero. Lista delle posizioni per le quali le coperture sono superiori rispetto allo standard previsto. Viene esposta la qualifica, lo standard previsto e lo scarto inteso come differenza fra standard e copertura.

Funzione Organico

Sottofunzione >> [Generazione Report](#) Report posizioni organizzative in esubero

Pesatura delle posizioni. {riferimento next consulting next reward}.

