



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI, A N. 2 POSTI DI CATEGORIA D - AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE - ANALISTA ORGANIZZATIVO, CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO PRESSO LA DIREZIONE RISORSE UMANE - SETTORE GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E POLITICHE PER IL PERSONALE, DI CUI N. 1 POSTO DA RISERVARE, PRIORITARIAMENTE, ALLE CATEGORIE DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 66/2010 - BANDITO CON DETERMINA N. 21953 DEL 09.12.2019, PUBBLICATO SULLA G.U. N. 100 DEL 20.12.2019 - CODICE 20528

La Commissione Giudicatrice del concorso, nominata con determina n. 575/2020 del 21/01/2020, composta da:

DOTT.SSA FALCINELLI DANIELA - PRESIDENTE

DOTT. SCELSE ALESSANDRO - COMPONENTE

DOTT.SSA VISCUSI NOEMI - COMPONENTE

DOTT. DI GREGORIO CARLO ANGELO - SEGRETARIO

comunica i quesiti relativi alla prova orale:

Prova N.1

Domanda 1

La candidata descriva come imposterebbe un sistema di incentivazione variabile tenendo conto dell'art.42 comma 3 lettera d del CCNL 2016-2018 e approfondisca in particolare gli aspetti "oggettivi" della prestazione (legati ai risultati) e quelli soggettivi (legati alle caratteristiche del valutato).

Domanda 2

La candidata illustri come imposterebbe la riqualificazione del personale nella pubblica amministrazione.

Domanda 3

Si prega di leggere e tradurre il testo di seguito:

The ability to attract and retain top talent is rapidly becoming a key issue for human resource management at universities. Universities are certainly not the only employers competing for highly qualified employees, and a number of recent surveys suggest that academic disciplines are already suffering from a chronic shortage of talented people in some countries. The composition and quality of academic staff is vitally important for the quality of education programmes and university research, as well as the reputation and competitive position of universities and institutions in the academic community.

Prova N.2

Domanda 1

La candidata descriva come imposterebbe un modello di analisi delle posizioni di Ateneo finalizzato all'attribuzione delle indennità, tenendo conto dell'art.42 comma 3 lettera f e comma 6 lettera f del CCNL 2016-2018.



Domanda 2

La candidata illustri come sceglierebbe le migliori risorse umane da incentivare e inserire in un percorso di crescita professionale di una pubblica amministrazione.

Domanda 3

Si prega di leggere e tradurre il testo di seguito:

Talent and performance management has therefore entered the strategic HRM agenda of many universities and is being reinforced by the trend of universities switching from a collegial to a managerial model. The use and importance of individual performance indicators, such as bibliometrics in the evaluation and recruitment of academics, has therefore increased. Although these systems have become widespread, and have been much criticised, their use and implementation in daily recruitment decisions has scarcely been investigated. How are they applied, how is academic talent recruited and what consequences does this have for fairness, equality and transparency.

Prova N.3

Domanda 1

La candidata descriva come imposterebbe un sistema di valutazione della performance, tenendo conto dell'art.42 comma 6 lettera c del CCNL 2016-2018, al fine di misurare tutti gli aspetti che compongono la prestazione di una persona/unità organizzativa.

Domanda 2

La candidata definisca il concetto di "change management" e descriva come approccerebbe un progetto di revisione organizzativa al fine di minimizzare il rischio derivante dalla resistenza al cambiamento.

Domanda 3

Si prega di leggere e tradurre il testo di seguito:

Most universities currently operate in a global, complex, dynamic and highly competitive environment. Trends such as globalisation, the increased mobility of academics and the retirement of the baby-boom generation are leading to a scarcity of academic talent in many disciplines. At the same time, universities are confronted with new public management trend of 'managerialism', the introduction of private-sector management practices to public-sector institutions. The shift from a collegial to a managerial model has provoked changes in HRM strategies such as individual staff performance systems.

Prova N.4

Domanda 1

La candidata descriva come imposterebbe il piano dei fabbisogni di personale tenendo conto dell'art.42 comma 7 lettera b del CCNL 2016-2018 al fine di razionalizzare i carichi di lavoro e le competenze presenti nell'organizzazione.

Domanda 2

La candidata illustri la differenza tra efficienza ed efficacia di un processo e descriva come imposterebbe un progetto di verifica dell'efficacia di un processo organizzativo a sua scelta.



Domanda 3

Si prega di leggere e tradurre il testo di seguito:

The sector is moving towards a more 'professional' approach to staff management, not only in the Netherlands, but also in other Western countries. In the managerial model, the collegiality of academics of equal status working together with minimal hierarchy and maximal trust is replaced by a seemingly more objective, fair and transparent approach to evaluating performance. Part of this movement is the emphasis on recruiting 'talent' and using performance indicators, which provides academics and HR managers with the opportunity to select people for their institute.

Prova N.5

Domanda 1

La candidata descriva come imposterebbe un piano di miglioramento dei servizi riflettendo sulle tipiche cause di inefficienza di un Ateneo e tenendo conto dell'articolazione delle tipologie degli orari di lavoro ai sensi dell'art.42 comma 6 lettera a.

Domanda 2

La candidata descriva il ciclo della performance così come descritto nel D.lgs 150/2009.

Domanda 3

Si prega di leggere e tradurre il testo di seguito:

Performance systems are linked with indicators such as productivity, peer review, citation indexes and internationally refereed publications. This use of performance management to assess academic talent has been hotly debated in the Western academic community. For example, it is accused of placing too much emphasis on research, devaluing teaching and causing an overproduction of journal articles. Other researchers point out that the criteria used to evaluate academic work cannot be fully articulated; there is always an implicit, tacit dimension.

Prova N.6

Domanda 1

La candidata descriva come imposterebbe un piano di organizzazione del lavoro individuale a seguito dell'introduzione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni (c.d.smartworking), tenendo conto dell'art.42 comma 3 lettera l.

Domanda 2

La candidata descriva come potrebbe essere impostato un progetto di dimensionamento degli organici e quali elementi/dati ritiene indispensabile rilevare a tali fini.

Domanda 3

Si prega di leggere e tradurre il testo di seguito:

The actual implementation of talent and performance management processes has hardly been studied. The few exceptions use a rather functionalist and prescriptive approach, which focuses on cause-effect relationships, statistical testing and linear thinking. Without seeking to devalue the knowledge acquired within these studies, we adhere to McKenna *et al.* (2010) who state that an



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

increase in paradigmatic diversity could contribute to our understanding of how academic performance and evaluation are implemented. This would involve shifting from a focus on 'discovering best practices' towards a more critical and reflexive research approach.

Milano, 07/02/2020

LA COMMISSIONE

DOTT.SSA FALCINELLI DANIELA - PRESIDENTE

DOTT. SCELISI ALESSANDRO - COMPONENTE

DOTT.SSA VISCUSI NOEMI - COMPONENTE

DOTT. DI GREGORIO CARLO ANGELO - SEGRETARIO