

**CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO DI N. 1 DIRIGENTE DI II FASCIA A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO PIENO AREA RISORSE UMANE PRESSO L'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BERGAMO (D.D.G. Rep. n. 71/2021 del 28.05.2021 pubblicato in G.U. n. 42 del 28.05.2021)**

Comunicazione ai sensi dell'art. 19 del Decreto legislativo n. 33/2013 e s.m.i.

**CRITERI VALUTAZIONE PROVE:**

- **prima prova scritta, a contenuto teorico:** predisposizione di un sintetico elaborato, volto ad accertare le conoscenze delle tematiche indicate nel bando di concorso all'articolo 1, cui sarà assegnato un punteggio massimo pari a 100:
  - a) complessiva conoscenza della normativa di settore;
  - b) livello di conoscenze tecniche, amministrative, giuridiche;
  - c) visione di insieme dei processi e dei procedimenti che regolano il sistema universitario e l'Ateneo di Bergamo in modo particolare;
  - d) capacità di proporre soluzioni appropriate rispetto ai problemi affrontati e congruenti con le disposizioni normative applicabili;
  - e) correttezza sintattico-grammaticale e proprietà di linguaggio.
- **seconda prova scritta, a contenuto pratico:** risoluzione di un caso, diretta ad accertare l'attitudine dei candidati alla soluzione corretta, sotto il profilo della legittimità, convenienza, efficienza ed economicità organizzativa, di questioni connesse con l'attività di strutture amministrative-tecniche coerenti con il profilo descritto nel bando. A tale prova sarà assegnato un punteggio massimo pari a 100:
  - a) complessiva conoscenza della normativa di settore;
  - b) capacità di proporre interventi e soluzioni orientati ai risultati ed all'equilibrio tecnico-funzionale;
  - c) capacità gestionali amministrative;
  - d) capacità di proporre soluzioni innovative;
  - e) capacità di analisi e di risposta al tema assegnato.
- **prova orale:** colloquio sulle materie indicate nel bando di concorso volto ad accertare la preparazione e la professionalità del candidato, nonché l'attitudine all'espletamento delle funzioni dirigenziali in ambito universitario:
  - a) complessiva conoscenza della normativa di settore;
  - b) orientamento al problem solving;
  - c) capacità di mantenere relazioni di competenza;
  - d) capacità decisionali, anche in relazione alla gestione di crisi ed emergenze;
  - e) capacità di operare per obiettivi e di gestire strutture complesse, di motivare le risorse umane e di interpretare le esigenze del vertice universitario.

Nel corso della prova orale il colloquio sarà finalizzato ad accertare la conoscenza della lingua inglese tramite conversazione con i candidati.

Nel corso della prova orale sarà accertata la conoscenza a livello avanzato dell'utilizzo di personal computer e di software applicativi più diffusi.

Il bando di concorso e dalle procedure e dalle modalità all'uopo definite, predispone, con riferimento ad entrambe le prove scritte, tre tracce, ciascuna costituita, rispettivamente, da un elaborato volto ad accertare le conoscenze delle tematiche indicate nel bando di concorso, per la prima prova e dalla risoluzione di un caso per la seconda prova, di seguito integralmente trascritte:

**PROVE**

**PRIMA PROVA SCRITTA**

**TRACCIA 1**

La disciplina degli incarichi retribuiti esterni al Personale Docente e al Personale Tecnico

amministrativo. Normativa applicabile, limiti e poteri di controllo. Strumenti ed adempimenti per la prevenzione. Procedimenti in caso di presunta violazione.

#### TRACCIA 2

Il procedimento disciplinare in Università; rapido excursus normativo e differenze tra le discipline relative al Personale Tecnico Amministrativo ed al Personale Docente.

#### TRACCIA 3

Logiche e procedure per la programmazione ed il reclutamento del Personale Docente e Tecnico Amministrativo dell'Università.

#### TRACCIA ESTRATTA: N.3

### **SECONDA PROVA SCRITTA**

#### **Traccia A prova pratica**

##### **Premessa**

Gli scenari attuali impongono l'avvento di approcci manageriali caratterizzati da una comune sensibilità e linguaggi condivisi rispetto al modo di concepire e svolgere il ruolo di manager in una università.

Le articolate evoluzioni istituzionali e organizzative, interne ed esterne, i vari avvicendamenti di persone e posizioni, l'impatto della pandemia nei processi lavorativi e organizzativi a più livelli: queste e altre dimensioni disegnano una inedita configurazione dell'organizzazione università e sollecitano profondi e radicali ripensamenti nei modi di concepire la sua governance operativa.

##### **Il caso**

La seguente situazione evidenzia una serie di criticità riscontrate in un contesto accademico di una città italiana, a seguito di una consulenza di analisi organizzativa in precedenza realizzata.

Sono presenti alcuni elementi trasversali:

- a fronte di istanze e sollecitazioni di razionalità e efficienza del lavoro (parlare una stessa lingua; anticipare problemi e risparmiare tempo; facilitare la conoscenza reciproca e lo scambio di flussi informativi; collaborazione tra servizi) si registrano incongruenze, inerzie e contraddizioni (frizioni tra diversi dirigenti; scarso coordinamento trasversale; modalità locali ed implicite di funzionamento; mancanza di connessione tra dirigenti e collaboratori). Esistono condivisioni generali che non riescono a tradursi in azioni concrete;
- la tensione al coordinamento appare più virtuale che reale, a fronte di modalità operative prevalenti in cui ogni settore lavora per conto proprio ('siamo stati navigatori solitari'); ci sono diverse titolarità e competenze da chiarire e specificare, precisando aspettative e ruoli reciproci. Emerge il bisogno di connessione, di maggiore raccordo tra diverse culture operative e interpretazioni di compiti e obiettivi.

- si lavora in uno stato di perenne emergenza, rincorrendo tempi e cose da fare, con una percezione di stanchezza e di sproporzione tra obiettivi e carichi di lavoro. I processi frenetici non consentono la definizione di procedure/protocolli di settore per rapportarsi all'interno ed all'esterno e si sente l'esigenza di elementi di ordine e controllo, di conduzione per mano, di tranquillità;
- sono in gioco culture lavorative, professionali ed organizzative: la capacità di lavorare insieme, di fare équipe, di comunicare con gli altri. Questo significa fare i conti con mentalità radicate nella pubblica amministrazione e interiorizzate dalle persone e dai dipendenti che vi operano. La sfida è riconfigurare il senso legato all'essere una struttura a servizio dei cittadini: questo tocca anche modalità di assumere autorevolezza nell'esercizio della propria autorità;
- c'è distanza tra alcuni assunti dichiarati e le pratiche in uso, spesso distanti da essi;
- sembrano presenti due registri emotivi prevalenti: da un lato la voglia e l'interesse a mobilitarsi, a costruire il proprio ambiente organizzativo, a 'lasciare il mondo un po' migliore di prima'; dall'altro sensazioni di disillusione/pesantezza/sconforto nel doversi cimentare con la cultura del pubblico impiego radicata e diffusa ('prova tu con 80 dipendenti...') e con l'esercizio del proprio potere di influenza e cambiamento, a fronte del rischio incombente dell'ennesima operazione burocratica.

Il Candidato, previa rapida disamina delle ragioni motivanti, indichi quali provvedimenti adotterebbe, compatibilmente alle disposizioni di legge e regolamentari, per ottimizzare i flussi nell'ambito dei processi gestionali, amministrativi e comunicativi.

## **Traccia B prova pratica**

### **Premessa**

Gli scenari attuali impongono l'avvento di approcci manageriali caratterizzati da una comune sensibilità e linguaggi condivisi rispetto al modo di concepire e svolgere il ruolo di manager in una università.

Le articolate evoluzioni istituzionali e organizzative, interne ed esterne, i vari avvicendamenti di persone e posizioni, l'impatto della pandemia nei processi lavorativi e organizzativi a più livelli: queste e altre dimensioni disegnano una inedita configurazione dell'organizzazione università e sollecitano profondi e radicali ripensamenti nei modi di concepire la sua governance operativa.

### **Il caso**

La seguente situazione evidenzia una serie di criticità riscontrate in un contesto accademico di una città italiana, a seguito di una consulenza di analisi organizzativa in precedenza realizzata.

Sono presenti alcuni elementi trasversali:

- a fronte di istanze e sollecitazioni di razionalità e efficienza del lavoro (parlare una stessa lingua; anticipare problemi e risparmiare tempo; facilitare la conoscenza reciproca e lo scambio di flussi informativi; collaborazione tra servizi) si registrano incongruenze, inerzie e contraddizioni (frizioni tra diversi dirigenti; scarso coordinamento trasversale; modalità locali ed implicite di funzionamento; mancanza di connessione tra dirigenti e collaboratori). Esistono condivisioni generali che non riescono a tradursi in azioni concrete;

- la tensione al coordinamento appare più virtuale che reale, a fronte di modalità operative prevalenti in cui ogni settore lavora per conto proprio ('siamo stati navigatori solitari'); ci sono diverse titolarità e competenze da chiarire e specificare, precisando aspettative e ruoli reciproci. Emerge il bisogno di connessione, di maggiore raccordo tra diverse culture operative e interpretazioni di compiti e obiettivi.
- si lavora in uno stato di perenne emergenza, rincorrendo tempi e cose da fare, con una percezione di stanchezza e di sproporzione tra obiettivi e carichi di lavoro. I processi frenetici non consentono la definizione di procedure/protocolli di settore per rapportarsi all'interno ed all'esterno e si sente l'esigenza di elementi di ordine e controllo, di conduzione per mano, di tranquillità;
- sono in gioco culture lavorative, professionali ed organizzative: la capacità di lavorare insieme, di fare équipe, di comunicare con gli altri. Questo significa fare i conti con mentalità radicate nella pubblica amministrazione e interiorizzate dalle persone e dai dipendenti che vi operano. La sfida è riconfigurare il senso legato all'essere una struttura a servizio dei cittadini: questo tocca anche modalità di assumere autorevolezza nell'esercizio della propria autorità;
- c'è distanza tra alcuni assunti dichiarati e le pratiche in uso, spesso distanti da essi;
- sembrano presenti due registri emotivi prevalenti: da un lato la voglia e l'interesse a mobilitarsi, a costruire il proprio ambiente organizzativo, a 'lasciare il mondo un po' migliore di prima'; dall'altro sensazioni di disillusione/pesantezza/sconforto nel doversi cimentare con la cultura del pubblico impiego radicata e diffusa ('prova tu con 80 dipendenti...') e con l'esercizio del proprio potere di influenza e cambiamento, a fronte del rischio incombente dell'ennesima operazione burocratica.

Il Candidato, previa rapida disamina delle ragioni motivanti, illustri i metodi ritenuti efficaci per ottenere una positiva risposta in termini di formazione e definisca un programma di formazione da lui ritenuto congruo ed efficace rispetto alla criticità evidenziate.

## **Traccia C prova pratica**

### **Premessa**

Gli scenari attuali impongono l'avvento di approcci manageriali caratterizzati da una comune sensibilità e linguaggi condivisi rispetto al modo di concepire e svolgere il ruolo di manager in una università.

Le articolate evoluzioni istituzionali e organizzative, interne ed esterne, i vari avvicendamenti di persone e posizioni, l'impatto della pandemia nei processi lavorativi e organizzativi a più livelli: queste e altre dimensioni disegnano una inedita configurazione dell'organizzazione università e sollecitano profondi e radicali ripensamenti nei modi di concepire la sua governance operativa.

### **Il caso**

La seguente situazione evidenzia una serie di criticità riscontrate in un contesto accademico di una città italiana, a seguito di una consulenza di analisi organizzativa in precedenza realizzata.

Sono presenti alcuni elementi trasversali:

- a fronte di istanze e sollecitazioni di razionalità e efficienza del lavoro (parlare una stessa

lingua; anticipare problemi e risparmiare tempo; facilitare la conoscenza reciproca e lo scambio di flussi informativi; collaborazione tra servizi) si registrano incongruenze, inerzie e contraddizioni (frizioni tra diversi dirigenti; scarso coordinamento trasversale; modalità locali ed implicite di funzionamento; mancanza di connessione tra dirigenti e collaboratori). Esistono condivisioni generali che non riescono a tradursi in azioni concrete;

- la tensione al coordinamento appare più virtuale che reale, a fronte di modalità operative prevalenti in cui ogni settore lavora per conto proprio ('siamo stati navigatori solitari'); ci sono diverse titolarità e competenze da chiarire e specificare, precisando aspettative e ruoli reciproci. Emerge il bisogno di connessione, di maggiore raccordo tra diverse culture operative e interpretazioni di compiti e obiettivi.

- si lavora in uno stato di perenne emergenza, rincorrendo tempi e cose da fare, con una percezione di stanchezza e di sproporzione tra obiettivi e carichi di lavoro. I processi frenetici non consentono la definizione di procedure/protocolli di settore per rapportarsi all'interno ed all'esterno e si sente l'esigenza di elementi di ordine e controllo, di conduzione per mano, di tranquillità;

- sono in gioco culture lavorative, professionali ed organizzative: la capacità di lavorare insieme, di fare équipe, di comunicare con gli altri. Questo significa fare i conti con mentalità radicate nella pubblica amministrazione e interiorizzate dalle persone e dai dipendenti che vi operano. La sfida è riconfigurare il senso legato all'essere una struttura a servizio dei cittadini: questo tocca anche modalità di assumere autorevolezza nell'esercizio della propria autorità;

- c'è distanza tra alcuni assunti dichiarati e le pratiche in uso, spesso distanti da essi;

- sembrano presenti due registri emotivi prevalenti: da un lato la voglia e l'interesse a mobilitarsi, a costruire il proprio ambiente organizzativo, a 'lasciare il mondo un po' migliore di prima'; dall'altro sensazioni di disillusione/pesantezza/sconforto nel doversi cimentare con la cultura del pubblico impiego radicata e diffusa ('prova tu con 80 dipendenti...') e con l'esercizio del proprio potere di influenza e cambiamento, a fronte del rischio incombente dell'ennesima operazione burocratica.

Il Candidato, previa rapida disamina delle ragioni motivanti, definisca le procedure e gli atti e le azioni che ritiene siano opportuni per concretizzare nella pratica un processo organizzativo in grado di superare le citate criticità.

TRACCIA ESTRATTA: Lettera B

### **ESITO VALUTAZIONE TITOLI/GIUDIZI E TITOLI PROVE**

Vedasi Allegati A-B-C

IL PRESIDENTE

(Dott. Marco Cavallotti)