

SELEZIONE PUBBLICA N. 2020N56, PER TITOLI ED ESAMI, CON EVENTUALE PRESELEZIONE, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI N. 1 DIRIGENTE DI II FASCIA, A TEMPO PIENO, CON ASSEGNAZIONE DI PRIMO INCARICO ALL'AREA RISORSE UMANE (A.R.U.) DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA.

## SECONDA PROVA SCRITTA TESTO N.1

Rappresenta lo sviluppo delle diverse fasi di un processo di programmazione triennale del personale all'interno di un'università, caratterizzata dagli elementi di contesto riportati in calce, e la sua correlazione con gli altri strumenti della pianificazione.

Evidenzia quali sono i problemi che possono caratterizzare le diverse fasi della programmazione e quali possono essere le soluzioni agli stessi (sempre avendo cura di riferirsi al contesto definito dagli elementi riportati in calce).

Delinea inoltre le politiche per impostare un piano di reclutamento coerente con il contesto tenendo presente che l'Ateneo non può superare il vincolo dell'82% nel rapporto [(spese personale) / (FFO + tasse)], senza subire penalizzazioni nel trasferimento di fondi ministeriali FFO.

### Dati di contesto al 31/12/2020:

Personale docente e ricercatore: 2500 persone

400 RTD A, 500 RTD B, 800 PA, 800 PO (complessivamente + 10% rispetto al 31/12/17)

Cessazioni triennio 21-23: 250 RTD A, 100 PA, 250 PO

Termine tenute track RTD B nel triennio: 400

Nel triennio 21-23 le cessazioni si concentreranno nell'area economica e nell'area medica, mentre nel triennio passato in quella umanistica

Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario e dirigente: 2600 persone

400 cat. B, 1500 cat. C, 600 cat. D, 95 cat. EP, 5 Dirigenti

Di questi con contratto a tempo determinato: 250 cat.C, 100 cat.D (tutti 350 scadenti nel triennio 21-23)

Cessazioni personale a tempo indeterminato nel triennio: 200 cat. B, 200 cat. C, 100 cat D, 35 cat. EP

La media della performance individuale del personale a tempo determinato è pari a 9/10; quella a tempo indeterminato a 8/10

Modello di attribuzione delle capacità assunzionale docenti ai dipartimenti: 75% turn over triennio passato, 25% performance della ricerca dipartimentale nel triennio passato (finanziamenti ottenuti, pubblicazioni, ultima VQR)

Crescita media prevista nuovi studenti triennio 21-24: area Umanistica -10%; area economica +25%, area scientifica +5%, area medica +0%

Rapporto 2020 (spese personale) / (FFO + tasse) = 75%

Dinamica stipendiale: + 7% annua personale docente (scatti, incrementi previsti da norme); +2% annua personale tecnico amministrativo bibliotecario e dirigente (stima CCNL)

### LEGENDA

RTDA = ricercatore a tempo determinato con contratto triennale senza tenute

RTDB = ricercatore a tempo determinato con contratto triennale con tenute

PA = professore associato di ruolo

PO = professore ordinario di ruolo



SELEZIONE PUBBLICA N. 2020N56, PER TITOLI ED ESAMI, CON EVENTUALE PRESELEZIONE, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI N. 1 DIRIGENTE DI II FASCIA, A TEMPO PIENO, CON ASSEGNAZIONE DI PRIMO INCARICO ALL'AREA RISORSE UMANE (A.R.U.) DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA.

## SECONDA PROVA SCRITTA TESTO N.2

L'Ateneo sta valutando se modificare la modalità di erogazione dei servizi a supporto della ricerca.

Il contesto organizzativo di partenza è caratterizzato dai seguenti elementi:

- la presenza di 32 strutture dipartimentali
- ottime performance media nell'attività di ricerca (27 dipartimenti hanno avuto una valutazione pari a 100/100 nell'ultima valutazione VQR sulla qualità della ricerca)
- la presenza di 5 dipartimenti che non presentano performance positive in ricerca
- la presenza di 12 dipartimenti che, pur conseguendo risultati eccellenti in ricerca, hanno una scarsa capacità di attirare fondi competitivi internazionali
- la presenza di 8 dipartimenti che, nonostante gli eccellenti risultati in ricerca, non riescono ad acquisire fondi da bandi competitivi nazionali
- la presenza all'interno di ciascun dipartimento di un presidio organizzativo a supporto della ricerca
- la presenza di 2 uffici dell'amministrazione centrale (complessivamente 20 persone) che promuovono la conoscenza dei bandi e supportano la rendicontazione dei progetti di ricerca
- nei dipartimenti lavorano 50 persone a supporto delle attività di ricerca.

Poiché i dipartimenti richiedono un incremento del personale destinato a supportare l'attività di supporto alla ricerca su bandi competitivi ma le risorse disponibili sono limitate dalla presenza di un turnover fisso a livello complessivo di Ateneo, uno degli aspetti oggetto di attenzione è rappresentato dal bilanciamento tra accentramento e decentramento dei servizi a supporto della ricerca.

Alla luce del contesto organizzativo descritto si indichino i principali interventi proposti, motivando opportunamente le scelte effettuate.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. R.' or similar, located at the bottom right of the page.

SELEZIONE PUBBLICA N. 2020N56, PER TITOLI ED ESAMI, CON EVENTUALE PRESELEZIONE, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI N. 1 DIRIGENTE DI II FASCIA, A TEMPO PIENO, CON ASSEGNAZIONE DI PRIMO INCARICO ALL'AREA RISORSE UMANE (A.R.U.) DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA.

### SECONDA PROVA SCRITTA TESTO N.3

A seguito dell'indagine sul clima organizzativo, emergono i seguenti dati relativi all'Ateneo (riferiti al periodo biennale precedente):

Item del questionario che presentano criticità:

*"Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro"*

*"Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto"*

*"Ritengo la mia retribuzione coerente con il mio lavoro"*

*"Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati"*

*"So quello che ci si aspetta dal mio lavoro"*

Item del questionario che presentano punti di forza:

*"L'Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli"*

*"Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro"*

*"Conosco le strategie dell'Ateneo"*

L'organizzazione vuole migliorare, per il prossimo biennio, la percezione di clima organizzativo e per questo la incarica, come responsabile dell'area Risorse Umane, di porre in essere azioni finalizzate al raggiungimento di tale obiettivo.

Definisci un piano di azioni finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo di cui sopra, tenendo conto dell'attuale situazione di contesto in cui agisce la Pubblica Amministrazione.

L'Ateneo ha consolidato nel tempo i processi di pianificazione degli obiettivi, di valutazione, di formazione; ha inoltre stipulato un contratto integrativo che destina risorse alla retribuzione accessoria legata alla produttività e all'assunzione di responsabilità. Si sta inoltre attivando il processo per la programmazione del personale per il triennio successivo

