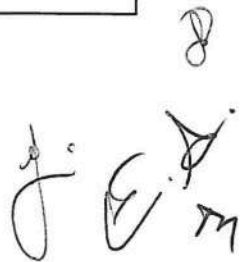


1	<p>Ha appena saputo che un collega è infuriato. Sta dicendo in giro che il suo responsabile non sa fare la valutazione e che ha buoni motivi per pensare che la valutazione medio-bassa che ha ricevuto dipenda da una doppia sfortuna capitata nell'ultimo bimestre: lui ha inanellato una serie di sbagli, mentre al collega che lavora al suo fianco sono andate "tutte per il verso giusto". Quali strumenti di valutazione si sarebbero potuti utilizzare per evitare di minimizzare gli eventuali errori compiuti dal responsabile?</p>	<p>Può delineare possibili interventi organizzativi che possono limitare o contenere alcune forme di assenteismo dal lavoro?</p>	<p>Because of advances in communication technology and internet access, teleworking has become an accepted practice in many offices, both in the U.S. and globally. This type of work isn't done entirely from home: Remote workers turn to coffee shops or coworking spaces, and some even travel the world while maintaining their career goals. However, many companies have resisted this work trend for various reasons. Some business owners may fear a lack of productivity in their employees, while others haven't invested in teleconferencing and telework tech to support remote workers. Still, many other businesses have created a work-from-home policy for one or two days a week, or as an exception for a few employees.</p>
2	<p>All'interno del Piano della Performance di Ateneo, vengono distinte la "performance organizzativa" e la "performance individuale". Illustri cosa si intende con questi termini anche con esempi di indicatori relativi al piano della performance dell'Università di Padova.</p>	<p>Un/a responsabile di struttura riceve da parte di un/a dipendente della propria unità una richiesta di collocamento in congedo per l'assistenza a familiari portatori di handicap e si rivolge all'Ufficio per avere informazioni sulle relative disposizioni e sulle possibili soluzioni a supporto della sua struttura. Illustri le previsioni normative in materia e indichi a quali istituti si potrebbe ricorrere per coprire l'assenza</p>	<p>The Great Resignation is an ongoing economic trend in which employees have voluntarily resigned from their jobs, beginning in early 2021. The COVID-19 pandemic allowed workers to rethink their careers, work conditions, and long-term goals. As many workplaces attempted to bring their employees in-person, workers desired the freedom that remote work afforded them during the COVID-19 pandemic, as well as schedule flexibility, which was the primary reason to look for a new job. Additionally, many workers, particularly in younger cohorts, are seeking to gain a better work-life balance.</p>

3	<p>Il SD di un Dipartimento ha raccolto del malcontento rispetto alla valutazione: alcuni colleghi si lamentano che la sua bassa frequenza (annuale) non permette di comprendere se le proprie attività sono in linea con il raggiungimento degli obiettivi attesi e quali azioni di miglioramento (eventualmente) compiere. Cosa gli consiglierebbe per venire incontro a queste lamentele?</p>	<p>Un/a responsabile di struttura riceve da parte di un/a dipendente della propria unità una richiesta di collocamento in aspettativa per lo svolgimento di altra esperienza lavorativa e si rivolge all'Ufficio per avere informazioni sulle relative disposizioni e sulle possibili soluzioni a supporto della sua struttura. Illustri le previsioni normative in materia e indichi a quali istituti si potrebbe ricorrere per coprire l'assenza</p>	<p>As the world of work has experienced a drastic change since the pandemic, the change in workplace culture has resulted in a mindset that is currently dominating social media: "quiet quitting". What is quiet quitting? It means doing only what your job demands and nothing more. Quitting doing anything extra. So no more helping out with additional tasks or checking emails outside work hours. Since the pandemic, an increasing number of young workers have grown tired of not getting the recognition and compensation for putting in extra hours. They're saying no to burnout, and instead focusing on work-life balance.</p>
4	<p>Conciliazione tra vita lavorativa e vita personale. Quali sono le principali iniziative a supporto del personale?</p>	<p>Un/a responsabile di struttura riceve da parte di un/a dipendente della propria unità una richiesta di collocamento in aspettativa per dottorato di ricerca e si rivolge all'Ufficio per avere informazioni sulle relative disposizioni e sulle possibili soluzioni a supporto della sua struttura. Illustri le previsioni normative in materia e indichi a quali istituti si potrebbe ricorrere per coprire l'assenza</p>	<p>An agile organization is a company whose structure, policies, and capabilities have been designed to enable employees to quickly respond to changing environments. The primary focus of this organizational approach is adapting to evolving customer needs and changes in the business environment. With a traditional hierarchical organizational structure, power flows vertically, and employees are departmentalized. In other words, each employee has a clearly defined role and position, and there is a rigid chain of command. In contrast, agile organizations are built on a network of empowered teams that operate with high standards of alignment, accountability, expertise, transparency, and collaboration.</p>



5	<p>La SD di un Dipartimento le racconta che ha partecipato a un corso di formazione in cui si parlava di valutazione a 360 gradi e che vorrebbe provare a svilupparla internamente per i colleghi che si occupano dei servizi informatici. Cosa le consiglierebbe?</p>	<p>Un/a responsabile di struttura riceve da parte di un/a dipendente della propria unità una richiesta di collocamento in aspettativa per periodo di prova presso la Scuola e si rivolge all'Ufficio per avere informazioni sulle relative disposizioni e sulle possibili soluzioni a supporto della sua struttura. Illustri le previsioni normative in materia e indichi a quali istituti si potrebbe ricorrere per coprire l'assenza</p>	<p>More than 70% of the Fortune 500 companies offer some form of mentoring to their employees, hoping to boost performance and bolster retention, among other things. However, hard evidence of firms' accruing those benefits has been scarce. New research finds that mentorship programs can indeed produce valuable gains—for employees and their firms—but only when they are mandatory. That's because if mentoring is optional, the people most in need of it tend to decline the opportunity.</p>
6	<p>Quali sono a suo avviso le pratiche di gestione delle risorse umane che possono essere messe in atto per la costruzione di un efficiente team di lavoro?</p>	<p>Un/a responsabile di struttura riceve da parte di un/a dipendente della propria unità una richiesta di collocamento in congedo per gravi motivi personali e familiari e si rivolge all'Ufficio per avere informazioni sulle relative disposizioni e sulle possibili soluzioni a supporto della sua struttura. Illustri le previsioni normative in materia e indichi a quali istituti si potrebbe ricorrere per coprire l'assenza</p>	<p>Covid-19 provided the ultimate proof of the concept that firms can remain efficient while allowing employees more leeway in where and when they do their work: Even though millions switched to flexible and remote work arrangements during the pandemic, productivity didn't decline. But as the pandemic faded, many companies reverted to what executives still perceive as their safe place: office work. However, two-thirds of Covid-era remote workers report that they don't want to return to the office. When required to, many who can afford to resign do just that. Others who appreciate the extra time they've had with their families negotiate to keep their newfound flexibility.</p>

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

7	<p>La SD di un Dipartimento le racconta che ha partecipato a un corso di formazione in cui si parlava di valutazione tra pari e che vorrebbe provare a svilupparla internamente ad integrazione della tradizionale valutazione da parte dei responsabili. Cosa le consiglia?</p>	<p>Un/a responsabile di struttura riceve da parte di un/a dipendente della propria unità una richiesta di collocamento in comando presso l'INPS e si rivolge all'Ufficio per avere informazioni sulle relative disposizioni e sulle possibili soluzioni a supporto della sua struttura. Illustri le previsioni normative in materia e indichi a quali istituti si potrebbe ricorrere per coprire l'assenza</p>	<p>Pay-for-performance has its uses. It can drive superior performance when jobs offer little or no opportunity for intrinsic motivation. When jobs are monotonously simple or volume-driven, extrinsic motivation provides a focal point for employee effort and behavior. But Pay-for-performance undermines the performance of work that requires people to explore complex problems, develop creative solutions, and achieve qualitative results that cannot be fully specified in advance. Moreover, when performance targets become obsolete, pay-for-performance loses its motivational power because it cannot deliver the rewards that it promised.</p>
8	<p>Un Dipartimento vorrebbe provare a strutturare, in via sperimentale, una valutazione dei docenti – rispetto alle attività collegate alla didattica – che vada oltre la semplice valutazione di fine corso. Cosa consiglierebbe al Dipartimento?</p>	<p>Il lavoro agile nella Pubblica amministrazione: aspetti normativi e contrattuali</p>	<p>The ever-intensifying competition for talent—especially digital talent—requires a state-of-the-art approach to finding, managing, and cultivating high-potential employees. The emergence of the gig economy now requires that organizations manage a hybrid workforce of contractors, gig workers, temp workers, and traditional employees. At same time, HR must strategically identify skills that the organization will need in the future, along with developmental approaches to close any gaps.</p>




9	<p>Il tema dell'invecchiamento della forza lavoro: secondo lei, quale gestione del personale può essere intrapresa per fronteggiare al meglio la problematica e favorire un positivo sviluppo del personale anche nella "tarda carriera"?</p>	<p>Una collega si rivolge all'Ufficio per avere informazioni sulle disposizioni a tutela della maternità. Il/la candidato/a illustri le previsioni normative in materia e indichi a quali istituti si potrebbe ricorrere per favorire il rientro in servizio e la conciliazione vita lavorativa – vita privata</p>	<p>Around the world, labor markets are running hot. Companies are struggling to fill vacancies and retain experienced staff amid record resignation rates. In this environment, a robust learning and development process is fast becoming a critical asset. High-performing personnel develop their capabilities along two axes: a broad foundation of general skills on the horizontal axis, and a deep spike of specialist expertise in the topics that matter to them most, shown on a vertical axis. The resulting T-shaped skills profile is unique to every individual.</p>
10	<p>Il SD di un Dipartimento si confida con lei: vorrebbe avere uno strumento o sviluppare un processo per essere supportato nella scelta di quali persone, con contratto a tempo determinato, rinnovare. Cosa gli consiglierebbe?</p>	<p>Un/a responsabile di struttura appena nominato deve predisporre il piano ferie e si rivolge all'Ufficio per avere informazioni sulle relative disposizioni. Illustri le previsioni normative in materia e indichi quali punti di attenzione riterrebbe di dover segnalare al Responsabile</p>	<p>What is the difference between team collaboration and teamwork? Collaboration gathers a group of colleagues who join their forces to solve a problem or complete a task. The focus is on a group effort and how to figure out the solution as a collective. In contrast, teamwork refers to a group of individuals. Each of them has particular responsibilities. Thus, they put in their individual efforts and reach a common goal. For example, when a basketball team wins a game, it's because everyone on the team played well. Every basketball player did their part well, so the results are positive.</p>

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

11	<p>Illustri in che modo può essere organizzato un processo di job posting all'interno di un'Università, mettendone in luce rischi e opportunità.</p>	<p>Lavoro Tempo parziale: come e quando è possibile richiederlo e quali caratteristiche deve avere la richiesta?</p>	<p>I've had many conversations with business and HR leaders about the economy in the last few weeks, and many are worried about a downturn. I just don't see it happening. Today's job numbers were pretty impressive. The US unemployment rate remains at 3.6%, 372,000 jobs were created, and forward-looking segments like professional services, research, and management all grew. And of course, companies are hiring in transportation, leisure, and hospitality. (In May unemployment dropped in 385 of 389 metro areas.) As the WSJ points out, if the US is in a recession, it's a pretty strange one. Yes, GDP dropped slightly in Q1, but employment keeps rising.</p>
12	<p>Descriva una organizzazione di una moderna Direzione Risorse Umane.</p>	<p>Un/a collega ha ricevuto una proposta di lavoro subordinato part time presso il proprio comune e si rivolge all'Ufficio per avere informazioni in merito alla possibilità di accettare. Il/la candidato/a illustri le previsioni normative in materia e indichi quali punti di attenzione riterrebbe di dover segnalare al/la collega</p>	<p>We've had almost fourteen years of near-zero interest rates, encouraged by politicians who wanted the Fed to keep the economy growing. That enormous period of monetary growth let consumers and businesses buy, grow, and acquire. Housing prices, asset prices, and the stock market all went up – largely because there was nothing else to do with our money. Today, as the Fed tightens interest rates, we're moving back to what I'd call a more "normal economy." Normal means that the cost of money is measurable, and you as an investor or business person can evaluate buying a stock, a bond, or an asset depending on its return.</p>

Handwritten signature and initials, possibly 'J.E.M.', located in the bottom right corner of the page.

13	<p>Il SD di un Dipartimento le racconta di aver partecipato a un corso nel quale è stato distribuito ai partecipanti il profilo delle quattro competenze fondamentali per un collaboratore di segreteria didattica: attenzione al dettaglio, puntualità, problem solving, gestione delle relazioni. Il SD non è sicuro che siano tutte così importanti nel suo caso e ti chiede quale processo potrebbe adottare per identificare quali tra queste sono le competenze distintive dei suoi collaboratori.</p>	<p>Un/a collega vorrebbe svolgere una prestazione occasionale come addetto/a alla vendita presso un negozio nel fine settimana e si rivolge all'Ufficio per avere informazioni in merito. Illustri le previsioni normative in materia e indichi quali punti di attenzione riterrebbe di dover segnalare al/la collega</p>	<p>As we discuss in our newest research, what's really going on is a very constructive redefinition of industries. Companies are morphing from one business to another, trying to hire, skill, and adapt their jobs for change. Oil and chemical companies, for example, are getting into battery technology, hydrogen, and solar energy. Banks are getting into digital currencies, digital commerce, payments, and cyber security. Retailers are not only fixing their supply chains, they are getting into healthcare and pharmacy.</p>
14	<p>Un Dipartimento vuole sviluppare un piano di mentoring per i giovani ricercatori. Quali consigli daresti al Direttore del Dipartimento per strutturare il piano?</p>	<p>Un/a collega vorrebbe svolgere una prestazione occasionale per la realizzazione del sito web di un'azienda e si rivolge all'Ufficio per avere informazioni in merito. Illustri le previsioni normative in materia e indichi quali punti di attenzione riterrebbe di dover segnalare al/la collega</p>	<p>In fact we are preparing to launch our Global Workforce Intelligence research this Fall, and you'll be amazed at what we discovered. In our first two industry studies (healthcare and banking), the transformation taking place in work is pretty amazing. Companies are now implementing what we call "systemic HR solutions," binding together the Four R's: recruiting, retention, reskilling, and redesign. As you'll see later this year, this is a transformational new way to run a company, and it's now happening nearly everywhere.</p>

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

15	<p>Progettazione di un programma di formazione per Segretari di Dipartimento: quali argomenti tratterebbe e quale durata?</p>	<p>Un/a collega vorrebbe svolgere una prestazione occasionale di docenza presso l'Università della terza Età e si rivolge all'Ufficio per avere informazioni in merito. Illustri le previsioni normative in materia e indichi quali punti di attenzione riterrebbe di dover segnalare al/la collega</p>	<p>Yes, the economy is slowing down, but to me, that's a good thing. We have been all making money and growing our businesses quite well (despite the pandemic). Now it's time to be more measured, more discriminating, and better at asset allocation. There's one big thing that's really happening. The role of human capital in the economy continues to rise. With job numbers like we saw today, it's clear that every company is now in the service business, and we now live in a human-capital centric world. Industries like tech, financial services, professional services, entertainment, leisure, healthcare, and even media are all people-centric industries.</p>
16	<p>All'interno di un Dipartimento è stato sperimentato un piano di mentoring per i giovani ricercatori. In che modo misurerebbe il successo di tale iniziativa?</p>	<p>Un/a responsabile di struttura appena nominato ha ricevuto da 4 dipendenti della propria unità la richiesta di passaggio a part time per esigenze di gestione della famiglia. L'accoglimento di tutte le richieste metterebbe in difficoltà la sua struttura e pertanto si rivolge all'Ufficio per avere informazioni sulle relative disposizioni. Illustri le previsioni normative in materia e indichi quali possibili soluzioni alternative potrebbe segnalare al Responsabile</p>	<p>Every day there's another roadblock to growth. Inflation at nearly 8%, a war in Eastern Europe, more jobs than we have people, and employees leaving companies in droves. As part of our Global Workforce Intelligence Project we've been interviewing CHROs in healthcare, banking, and financial services. And the stories are almost heartbreaking. Healthcare providers simply cannot find nurses and many are facing turnover rates of 50-70%. This week the CHRO of one of the largest hospital networks in New York told us they are paying contract nurses almost \$200 an hour to come to work, and they still can't find enough people.</p>