



**Art. 19 del d. lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. - Obblighi di pubblicazione concernenti i bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale.**

**Bando:** d.d. rep. n. 2760 del 03/07/2024- pubblicato, per avviso, nella G.U.R.I., 4<sup>a</sup> serie speciale "concorsi ed esami" n. 55 del 09/07/2024

**Oggetto del bando:**

Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di un Dirigente di II Fascia, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, e orario di lavoro a tempo pieno

**Commissione d'esami nominata con Decreto direttoriale rep. n.4669 del 04/11/204**

**Presidente:** Prof. Giovanni LA VIA

**Segretaria:** Dott.ssa Maria GUGLIELMINO

**Componente:** Prof.ssa Vania PATANÉ

**Componente:** Prof.ssa Gabriella R. M. NICOSIA

**A. Prova scritta: prevista  non prevista  numero prove scritte previste: 2**

Elenco tracce **prima prova scritta** se prevista (da pubblicare al termine della procedura).

**Traccia 1**

Il/la candidato/a illustri l'impatto della digitalizzazione nella gestione delle risorse umane nelle Università pubbliche, con riferimento all'adozione di procedure informatizzate per la selezione, la formazione e la gestione del personale.

---

**Traccia 2**

Il/la candidato/a illustri le principali normative che regolano la programmazione e le procedure selettive per il personale tecnico-amministrativo nelle Università pubbliche, con riguardo anche agli aspetti della trasparenza.

---

**Traccia 3**

Il/la candidato/a illustri, con riferimento alle diverse figure di personale docente, le procedure selettive previste dalla normativa nazionale e dai regolamenti dell'Università di Catania.

Elenco tracce **seconda prova scritta** se prevista (da pubblicare al termine della procedura).

**Traccia 1**

**Caso 1: Gestione di una Selezione**

Il/la candidato/a illustri il processo per la corretta implementazione di una valutazione comparativa per la selezione di un docente di prima fascia.

**Caso 2: Gestione dello Skill Mismatch nell'Amministrazione Universitaria**

- La situazione attuale:** L'Ateneo XYZ ha una popolazione di circa 500 dipendenti amministrativi, tra cui tecnici informatici, amministrativi, esperti di risorse umane e supporto alla didattica. La maggior parte del personale ha una formazione tradizionale (per esempio, laurea in giurisprudenza, economia o lettere) e una carriera professionale incentrata su attività non digitalizzate.



2. **Nuove esigenze:** Con l'introduzione di nuovi sistemi gestionali, piattaforme e-learning e software per la gestione delle risorse umane, sono emerse necessità di competenze digitali avanzate, gestione dei dati, cybersecurity, analisi dei dati e amministrazione di piattaforme online. L'Ateneo ha individuato un bisogno urgente di profili con competenze specifiche in **tecnologie informatiche, data analytics, cybersecurity, digitalizzazione dei processi amministrativi, e comunicazione digitale.**
3. **Il mismatch:** Molti dipendenti, pur avendo una lunga esperienza nell'amministrazione universitaria, non possiedono competenze digitali adeguate. I dati mostrano che almeno il 40% del personale amministrativo non ha le competenze necessarie per utilizzare efficacemente le nuove tecnologie implementate.
4. **Dati ARAN:** Secondo il rapporto ARAN del 2023, il **mismatch competenziale** è uno dei temi principali per la PA, dove la crescente digitalizzazione e le nuove richieste di flessibilità organizzativa e lavorativa hanno esacerbato il divario tra le competenze possedute dai dipendenti e quelle richieste. Il rapporto sottolinea l'importanza di una **formazione continua**, di una **riqualificazione delle risorse** e dell'adozione di politiche per il **reinserimento delle risorse in ruoli più adatti.**

#### Obiettivo del Dirigente delle Risorse Umane

Alla luce della normativa vigente, il/la candidato/a deve affrontare la situazione e sviluppare un piano di azioni per colmare il mismatch competenziale attraverso misure di **riqualificazione, formazione, e ricollocazione** delle risorse. Il piano deve essere in linea con le **linee guida ARAN** e con le normative sulle **politiche di gestione del personale pubblico**.

---

#### Traccia 2

##### Caso 1: Riorganizzazione della Procedura di Selezione Docenti

**Contesto:** L'Ateneo ha deciso di rivedere le proprie modalità di selezione del personale docente per garantire trasparenza, equità e efficienza, in linea con le normative europee e nazionali. Attualmente, le selezioni avvengono mediante concorsi pubblici tradizionali, ma si ritiene che il processo possa essere semplificato ed ottimizzato.

**Compito:** Il/la candidato/a dovrà analizzare l'attuale procedura di selezione e proporre un piano di riorganizzazione, suggerendo le misure più adeguate.

**Risultati attesi:** Un documento di sintesi che descriva la nuova procedura con dettagli operativi, cronogrammi e risorse necessarie.

##### Caso 2: Sviluppare un PIAO che integri efficacemente le risorse umane nella strategia complessiva dell'ente

**Scenario:** Un Ateneo pubblico è in procinto di avviare una procedura di selezione per il ruolo di **Dirigente delle Risorse Umane**. Il/la candidato/a ideale dovrà essere in grado di elaborare suggerimenti per la stesura del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**.

L'obiettivo del caso pratico è valutare la capacità del candidato di sviluppare un **PIAO** coerente, che integri efficacemente le risorse umane nella strategia complessiva dell'ente, garantendo il raggiungimento degli obiettivi e la trasparenza dei processi.

---

#### Traccia 3

##### Caso 1: Pratica selettiva per il Dirigente delle Risorse Umane in relazione agli adempimenti ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) anti-corruzione

**Scenario:** Una Università pubblica sta cercando di selezionare un nuovo **Dirigente delle Risorse Umane**. La posizione richiede competenze specifiche in ambito gestionale delle risorse umane, ma anche una solida conoscenza e applicazione delle normative anticorruzione, in particolare quelle



stabilite dall'ANAC, per garantire la trasparenza e la legalità nella gestione del personale e delle pratiche amministrative. La selezione si concentrerà su un caso pratico che verifichi non solo le competenze professionali del candidato, ma anche la sua capacità di garantire il rispetto delle normative anticorruzione, in particolare quelle che riguardano i processi di selezione, promozione e gestione del personale, la gestione dei contratti e le attività amministrative. L'Amministrazione ha recentemente aggiornato il suo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) e deve implementare nuovi protocolli di trasparenza e legalità, in accordo con le linee guida dell'ANAC. Il Dirigente delle Risorse Umane ha un ruolo cruciale nel garantire che tutti i processi di gestione del personale rispettino le normative anticorruzione. L'Amministrazione ha individuato alcune aree critiche nella gestione delle risorse umane che potrebbero esporre l'ente al rischio di corruzione. Queste aree sono:

- **Selezione e assunzione del personale:** La concorrenza per alcune posizioni di alto livello è alta e ci sono stati casi segnalati di conflitti di interesse o favori nelle assunzioni.
- **Promozioni interne:** Le promozioni interne spesso sono percepite come non trasparenti, con possibili favoritismi a favore di determinati dipendenti.
- **Gestione dei contratti di consulenza:** Viene spesso affidato il ruolo di consulente a soggetti legati da rapporti personali con i vertici aziendali, senza una procedura chiara e trasparente.

**Domanda:** Illustri il/la candidato/a quali adempimenti e percorsi procedurali debbano essere sviluppati per la selezione di un Dirigente in modo da garantire il rispetto dei principi di trasparenza e legalità nella procedura selettiva.

## Caso 2

Il/la Candidato/a illustri le procedure da mettere in campo per la effettuazione di una Progressione "verticale" per il personale Tecnico-Amministrativo nell'ambito dell'Università di Catania.

### B. Prova orale: prevista non prevista

Elenco tracce prova orale se prevista (da pubblicare al termine della procedura).

#### QUESITI

- Che ruolo ha il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca nella gestione delle risorse umane?
- Quali strumenti useresti per raccogliere feedback dal personale e monitorarne la soddisfazione?
- Che differenze ci sono tra la contrattazione integrativa e quella nazionale in ambito universitario?
- Come affronteresti il tema del ricambio generazionale in Ateneo?
- Come comunicheresti una riorganizzazione a tutto il personale interessato.
- Quanti stili di leadership si conoscono e quali le connesse responsabilità dirigenziali?
- Quali strategie adotteresti per il benessere organizzativo in un contesto accademico;
- Come si gestisce un procedimento disciplinare nel contesto di un'università pubblica?
- Come si applica il D.Lgs. 165/2001 in ambito universitario?
- Quali sono le principali sfide future nella gestione del personale in ambito universitario?
- In che modo il digitale può innovare la gestione delle risorse umane in Ateneo?
- Che ruolo ha l'ascolto attivo nella gestione di un team?
- Quali sono le differenze gestionali tra personale docente e personale tecnico-amministrativo?
- Come si integrano i principi del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) nella gestione delle risorse umane?
- Come gestiresti un conflitto tra dirigenti o tra uffici amministrativi?
- Come può l'intelligenza artificiale supportare l'area risorse umane in un'università?
- Quali criteri adotteresti per sviluppare un piano di formazione del personale?



- Come promuoveresti una cultura inclusiva e attenta alle pari opportunità?
- Quali strategie adotteresti per il benessere organizzativo in un contesto accademico?
- Quali sono i principali indicatori di performance da monitorare nell'area HR universitaria?
- Quali sono le principali normative che regolano la gestione del personale nelle università pubbliche?

## INGLESE

### **University Governance**

University governance refers to the way universities are organized and managed. It includes decision-making structures, roles, responsibilities, and accountability systems. In many countries, universities enjoy a high degree of autonomy, which means they can make independent decisions about academic and administrative matters. However, they must also comply with national laws and regulations. Effective governance ensures transparency, efficiency, and the achievement of educational goals. At the University of Catania, like in other institutions, governance involves both academic bodies and administrative leadership working together.

### **Strategic Planning**

Strategic planning is a fundamental process for universities. It involves setting long-term goals and determining the actions needed to achieve them. The process typically includes a SWOT analysis to assess strengths, weaknesses, opportunities, and threats. Universities must align their strategic plans with national policies and regional needs. At the same time, they should engage internal stakeholders such as faculty, staff, and students. A well-designed strategic plan can guide the institution through challenges and promote innovation and excellence.

### **Quality Assurance**

Quality assurance in higher education refers to the policies and procedures that ensure academic standards are maintained. It includes internal evaluations and external reviews. National and European agencies often oversee these processes. In Italy, ANVUR plays a key role in assessing university performance. Universities must demonstrate continuous improvement and student satisfaction. Quality assurance also supports international recognition and mobility. It is a dynamic process that requires constant attention and participation from all university sectors.

### **Digital Transformation in Universities**

Digital transformation is reshaping how universities operate. It includes the use of digital tools for teaching, research, and administration. Platforms for e-learning, data management, and communication have become essential. Universities must invest in digital infrastructure and train staff accordingly. The COVID-19 pandemic accelerated this transition, highlighting the need for flexibility and innovation. Cybersecurity and data protection are also critical concerns. Digital transformation is not just about technology, but about changing mindsets and processes to improve academic services.

### **Internationalization Strategies**

Universities today must adopt internationalization strategies to remain competitive. This involves promoting student and staff mobility, international research collaborations, and dual degree programs. English-taught courses and global partnerships attract international talent. Institutions like the University of Catania participate in programs such as Erasmus+ to enhance global engagement. Internationalization contributes to diversity, innovation, and global citizenship. It also requires dedicated offices and policies to manage intercultural integration and administrative complexity.

### **Research Management**

Research management involves supporting academic staff in planning, funding, and conducting research activities. Universities provide services to assist with grant applications, project coordination, and compliance with ethical standards. Effective research management increases competitiveness and the impact of scientific results. The Horizon Europe program offers significant funding opportunities for European institutions. A structured support system encourages interdisciplinary collaboration and knowledge transfer. Managers must also monitor budgets and timelines to ensure successful project delivery.



### **Human Resources in Academia**

Human resource management in universities is a complex area. It includes recruitment, professional development, performance evaluation, and staff welfare. Universities must attract and retain qualified personnel in both academic and administrative roles. Transparent selection procedures and career paths enhance institutional integrity. Training programs support skill development and adaptability. The HR department plays a strategic role in promoting a positive and productive work environment. Attention to inclusion and gender equality is also a priority.

### **INFORMATICA**

- Il candidato predisponga una tabella Excel con i nominativi dei candidati, il punteggio delle prove scritte, dell'orale e quello complessivo
  - Il candidato predisponga in Word la convocazione per gli orali di una prova di concorso
  - Il candidato predisponga una tabella Excel con la ripartizione per genere e fascia del personale docente di Unict
  - Il candidato predisponga una locandina in Powerpoint per un seminario di aggiornamento del personale
  - Il candidato predisponga una locandina in Word per un seminario di aggiornamento del personale
  - Il candidato predisponga una tabella in Word con 10 righe e 5 colonne
  - Il candidato predisponga una convocazione per una prova concorsuale di Unict in Word giustificato e con interlinea 1,5 a firma del Direttore Generale
- 

### **C. Altre prove: prevista non prevista**

#### **Tipo di prova:**

Elenco tracce altre prove (da pubblicare al termine della procedura).

- 1.
- 2.
- 3.

**Il presente documento è parte integrante del verbale n. 13 del 20/05/2025**