



**Comune
di Cesena**

Settore Personale e Organizzazione
Piazza del Popolo, 10 - 47521 Cesena (FC)
protocollo@pec.comune.cesena.fc.it

0547 356306
personale@comune.cesena.fc.it

SELEZIONE PUBBLICA PER LA FORMULAZIONE DI UN ELENCO DI CANDIDATI IDONEI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DIRIGENZIALE, A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 c. 1 DEL D.LGS. 267/2000, DI DIRIGENTE DEL SETTORE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

DOMANDE COLLOQUI

(d.lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016 e dalla legge 160/2019)

1. L'HR competency based management rappresenta il nuovo approccio di gestione del personale della PP.AA. Dopo aver illustrato il quadro di riferimento rispetto agli atti normativi, di regolazione e di indirizzo nazionali, illustri il candidato gli effetti di tale approccio sull'impostazione del sistema integrato di gestione delle risorse umane.
2. Autonomia organizzativa delle funzioni locali e vincoli normativi, un difficile equilibrio. Dopo aver inquadrato il tema, illustri il candidato i principali vincoli in tema di spesa e di capacità assunzionali. Si soffermi, in particolare, sui vincoli relativi al lavoro flessibile illustrando le diverse possibili soluzioni gestionali che possono essere introdotte per rispondere alle esigenze eccezionali e straordinarie sempre più frequenti delle organizzazioni pubbliche.
3. Descriva il candidato il ruolo del direttore del personale con riferimento alla sua area di governance e al rapporto con il vertice gestionale e politico dell'amministrazione. Si soffermi poi sulle tematiche che necessitano oggi di maggior presidio nell'ambito previdenziale-retributivo, giuridico e di sviluppo organizzativo e su quali ritiene siano invece le sfide del futuro tenendo anche in considerazione l'evoluzione normativa in atto.
4. Recruiting, retention e on-boarding sono i temi più discussi in materia di HR in questo momento. Commenti il candidato questa affermazione, descrivendo quali sono le principali novità introdotte dalla normativa in materia e quali strumenti sono disponibili a livello nazionale considerati catalizzatori della riforma dell'accesso nella PP.AA.
5. Accentramento e decentramento nella gestione dei sistemi di HR in una pubblica amministrazione locale. Dopo aver inquadrato il tema, illustri il candidato quali leve di sviluppo del personale sono utilizzabili dalla dirigenza, soffermandosi, in

particolare, sui relativi istituti contrattuali e sulla loro evoluzione nell'ambito dell'ultimo CCNL 2019-2021

6. Il sistema decisionale e i meccanismi di coordinamento in un ente locale. Dopo aver inquadrato la tematica, illustri il candidato come è evoluto il ruolo del dirigente e il ruolo dei quadri intermedi da un punto di vista giuridico, contrattuale ed organizzativo, soffermandosi in particolare sull'assetto retributivo e sui limiti ancora oggi presenti.
7. L'evoluzione dei modelli di organizzazione del lavoro nella PP.AA ha visto il superamento delle logiche burocratiche rigide verso nuove modalità, più flessibili, che abbandonano il concetto di pianta organica quale insieme di posizioni di lavoro statiche necessarie al funzionamento dell'ente. Argomenti il candidato questa affermazione, soffermandosi sui passaggi maggiormente rilevanti nella normativa di riferimento e sugli effetti rispetto alla cultura organizzativa.
8. La programmazione del personale è basata su stime previsionali che, partendo dalla fotografia dell'AS IS permettono di individuare la situazione del "TO BE" dei diversi settori e dell'ente nel suo complesso. Commenti il candidato questa affermazione, indicando processo di programmazione del personale da un punto di vista giuridico ed organizzativo e soffermandosi sugli strumenti e sulle stime di impatto, con riferimento al posizionamento strategico dei settori.
9. Benessere organizzativo e stress lavoro collegato. Dopo aver inquadrato le due tematiche da un punto di vista organizzativo e giuridico, soffermandosi sugli indicatori di monitoraggio e sul loro rapporto con lo stato di salute organizzativa dell'ente, indichi il candidato quali sono i principali aspetti che a suo avviso è opportuno monitorare in questo momento, evidenziando quali politiche e strumenti possano essere messi in campo per il loro miglioramento.
10. In un momento storico di rilevante cambiamento delle logiche del mercato del lavoro e di continuo aumento del turnover, le prospettive di crescita professionale e di mobilità interna assumono un ruolo sempre più strategico. Illustri il candidato, da un punto di vista giuridico, contrattuale ed organizzativo, quali strumenti possono essere messi in campo, soffermandosi su quelli che rientrano nell'ambito di competenza dirigenziale.
11. Gli impatti della tecnologia hanno reso sempre più possibile passare da un'organizzazione del lavoro basata sul "dove" e sul "quando" viene erogata la prestazione, ad una incentrata sul "come" e sul "perché". Commenti il candidato questa affermazione soffermandosi sulle opportunità oggi presenti nei CCNL e nella normativa di riferimento, sottolineando in particolare gli impatti sui sistemi di programmazione e controllo.
12. Il rapporto tra scelte organizzative e conseguenze retributive alla ricerca di equità. Commenti il candidato questa frase soffermandosi, in particolare, sui vincoli in tema di salario accessorio ancora presenti nella normativa e nei CCNL. Si focalizzi poi sulla struttura del fondo salario accessorio e sui relativi impatti nel processo negoziale con le OO.SS. e nell'organizzazione.

13. Formazione e sviluppo di competenze rappresentano uno dei principali punti dell'alfabeto della riforma della PP.AA introdotto dal PNRR. Inquadri il candidato il tema soffermandosi sulle opportunità introdotte a livello nazionale. Illustri inoltre una modalità efficace di gestione del processo formativo relativo ad un contesto di gestione associata, soffermandosi anche sugli aspetti di natura amministrativa.
14. In un momento in cui l'organizzazione delle amm.ni pubbliche si sta sempre più spostando verso forme di gestione per team, come devono evolvere il concetto di "merito" e i sistemi di valutazione della performance individuale? Si soffermi il candidato, dopo aver illustrato il quadro normativo e contrattuale di riferimento, sulle scelte gestionali che possono essere introdotte in una logica di coerenza ed efficacia degli approcci e dei sistemi gestionali.