



AVVISO DI CONCORSO PUBBLICO PER RESPONSABILE UFFICIO RISORSE UMANE (AREA Q - LIV.Q1)

Verbale n. 2 del 13.04.2021

Alle ore 08:30 si riunisce la commissione esaminatrice nominata con ordinanza n. 13 del 23.03.2021, composta da Francesco Nitti (presidente), Claudio Arlati e Lucia Martinetti, che verbalizza inoltre la seduta.

In data odierna – in collegamento via Zoom nel rispetto delle misure di contrasto e contenimento dell'emergenza epidemiologica COVID-19 - si terranno le prove orali, che consentiranno l'attribuzione di un punteggio massimo di 60 punti su 100. Verranno inseriti nella graduatoria solo i candidati che avranno ottenuto nella prova orale il punteggio minimo di 42/60.

La commissione concorda di sottoporre ai candidati le medesime domande, riportate nell'allegato, e di valutare i colloqui dei candidati con un giudizio complessivo che tenga conto della correttezza degli argomenti esposti (intesa come pertinenza della risposta e della normativa di riferimento), della chiarezza espositiva e formale (con riferimento all'utilizzo di un linguaggio tecnico), nonché della completezza ed approfondimento degli argomenti trattati.

Alle ore 09.00 in sala di consiglio viene avviato il collegamento Zoom con il dott. Luca Fornario: il Presidente saluta il candidato, presenta la commissione e dà avvio alla prova orale, previa comunicazione del punteggio assegnato al suo curriculum vitae:

- 10,33/30 per l'esperienza lavorativa;
 - 8/10 per i titoli;
- per un totale di 18,33/40.

Audio e video del colloquio vengono registrati previo consenso del candidato esclusivamente ai fini della valutazione della prova da parte della commissione.

Terminato il colloquio alle ore 10:40 la commissione concorda di assegnare al dott. Luca Fornario il punteggio di 40/60.

Non avendo ottenuto il punteggio minimo richiesto dall'avviso il candidato non è inserito in graduatoria.

Alle ore 11.25 viene avviato il collegamento Zoom con il dott. Massimiliano Nucci: il Presidente saluta il candidato, presenta la commissione e dà avvio alla prova orale, previa comunicazione del punteggio assegnato al curriculum vitae:

- 30/30 per l'esperienza lavorativa;
 - 8/10 per i titoli;
- per un totale di 38/40.

Audio e video del colloquio vengono registrati previo consenso del candidato, esclusivamente ai fini della valutazione della prova da parte della commissione.

Terminato il colloquio alle ore 12:35 la commissione concorda di assegnare al dott. Massimiliano Nucci il punteggio di 50/60.

Si procede a sommare i punteggi ottenuti dal dott. Massimiliano Nucci:

- 30/30 per l'esperienza lavorativa
- 8/10 per i titoli
- 50/60 per il colloquio

Per un totale di 88/100.

I risultati della selezione verranno proposti al Consiglio di Amministrazione per la relativa deliberazione.

Alle ore 12.45 la seduta viene chiusa.

Sede, 13 aprile 2021

La commissione:

-Francesco Nitti (Presidente)	<u> F. Nitti </u>
-Claudio Arlati (membro)	<u> C. Arlati </u>
-Lucia Martinetti (membro)	<u> L. Martinetti </u>

AVVISO DI CONCORSO PUBBLICO PER RESPONSABILE UFFICIO RISORSE UMANE

DOTT. CLAUDIO ARLATI

- 1) Descrizione del percorso professionale e delle motivazioni che hanno spinto il candidato a presentare domanda
- 2) Conoscenza di Acer Bologna anche tramite navigazione sul sito internet

AVV. FRANCESCO NITTI

- 3) In quali articoli della Costituzione italiana viene trattato il tema del lavoro e cosa viene sancito?
- 4) Inquadramento di Acer: natura giuridica dell'ente e attività svolte; natura del rapporto di lavoro dei dipendenti Acer Bologna e CCNL applicati; applicazione della disciplina emergenziale dello smart working in Acer Bologna e differenza tra smart working ordinario e smart working emergenziale.

DOTT.SSA LUCIA MARTINETTI

- 5) Inquadramento generale sugli organi Acer Bologna?
- 6) Disciplina del contratto di apprendistato ai sensi del D.Lgs. 81/2015
- 7) Chi è e cosa fa il RPCT?

DOTT. CLAUDIO ARLATI

- 8) A cosa ci si riferisce quando si parla delle 3 P nella valutazione del personale? Il candidato faccia esempi di strumenti utilizzati per ciascuna delle 3P.
- 9) Quali sono gli aspetti a cui porre attenzione quando si effettua la valutazione del personale?
- 10) Quando ci si riferisce al concetto di competenza quali sono gli aspetti che vengono in mente al candidato?

AVV. FRANCESCO NITTI

- 11) Il candidato effettui qualche esempio di condotta antisindacale. Cosa prevede la legge in materia?
- 12) Come è disciplinato il contratto di lavoro a tempo determinato?

DOTT.SSA LUCIA MARTINETTI

- 13) Cosa prevede la L. 104/92 in materia di permessi retribuiti?

Handwritten notes in blue ink:
1) 1000
2) 1000
3) 1000
4) 1000
5) 1000
6) 1000
7) 1000
8) 1000
9) 1000
10) 1000
11) 1000
12) 1000
13) 1000

- 14) Cosa succede se un lavoratore non compila il modulo per scelta di destinazione del TFR entro sei mesi dall'assunzione? Se un lavoratore decide di versare il TFR ad un fondo di previdenza complementare, può in seguito decidere di revocare questa sua scelta?

DOTT. CLAUDIO ARLATI

- 15) Figure del Medico Competente e del RLS come disciplinate dal D.Lgs. 81/2008.
16) Cosa si intende per stress lavoro correlato? Come avviene la valutazione di questo costrutto nelle aziende? Qual è la differenza tra stress l.c. e mobbing?
17) Come deve agire un HR dinnanzi ad un caso di malattia cronica in azienda?

DOTT.SSA LUCIA MARTINETTI

- 18) Quale elemento occorre eliminare affinché il gruppo risulti omogeneo? pullman - autobotte - autopullman - corriera – autocorriera
19) Tra 150 persone si trovano 30 maggiorenni. Che percentuale del gruppo di persone è minorenni?
20) Quale parola si avvicina di più al termine "vellicare"?

DOTT. CLAUDIO ARLATI

- 21) Il candidato immagini di dovere organizzare un corso di formazione nell'ambito del suo ruolo di HR. Come procedere? A quali aspetti avere attenzione?
22) Come si può costruire un premio di risultato? Quali indicatori possono essere scelti?
23) Mara Rossi è entrata più volte in ritardo in azienda. Immaginiamo di doverle fare un colloquio di feedback e che si debbano assumere decisioni conseguenti.
24) Cosa si intende per RSU? Come ne è regolata la composizione?
25) Quali sono le fasi del ciclo negoziale? Quali problematiche possono essere individuate per ciascuna fase?
26) Che cosa rende efficace un gruppo di lavoro?
27) Cosa si intende per "obiettivo SMART"?