



- 1) Il sistema del reclutamento nelle Università pubbliche: caratteristiche e vincoli.
- 2) In un Ateneo di medie dimensioni si rilevano criticità diffuse con riferimento alle performance del personale: disallineamento rispetto agli obiettivi organizzativi, scarsa motivazione, assenza di feedback strutturati e limitato utilizzo dei dati per supportare le decisioni. Il sistema di valutazione vigente è percepito come formale e poco incisivo ai fini dello sviluppo professionale.

In qualità di dirigente dell'area Risorse Umane, la/il candidata/o illustri come interverrebbe per:

- riprogettare il sistema di valutazione delle performance rendendolo più efficace, oggettivo e orientato ai risultati;
- introdurre strumenti e metodologie (es. obiettivi, competenze, feedback strutturati) coerenti con le esigenze dell'Ateneo;
- favorire il coinvolgimento di dirigenti e responsabili nella gestione delle performance;
- utilizzare i dati e gli indicatori per supportare decisioni organizzative e piani di sviluppo del personale.

La/il candidata/o evidenzi inoltre le principali criticità attuative e le modalità per superarle.