

**AVVISO DI SELEZIONE INTERNA PER LA PROGRESSIONE TRA LE AREE, AFFERENTI
AL RUOLO AMMINISTRATIVO, PRESSO L'AZIENDA USL DI BOLOGNA PER LE
ESIGENZE DEL SERVIZIO UNICO METROPOLITANO AMMINISTRAZIONE GIURIDICA DEL
PERSONALE (SUMAGP)**

PER N. 3 POSTI DI

**COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE SETTORE
AMMINISTRATIVO**

Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari

(emesso con determinazione del Direttore del Servizio Unico Metropolitano Amministrazione
Giuridica del Personale n. 1345 del 10/06/2025)

TRACCE PROVA ORALE

1. Under pressure

Due responsabili che appartengono a differenti articolazioni di 2 Aziende su cui insiste il SUMAGP pretendono contemporaneamente la tua priorità (ad esempio per chiudere in fretta due procedure di selezione, o di reclutamento oppure per risolvere anomalie nelle presenze dei loro reparti). Non puoi materialmente fare entrambe le cose nello stesso tempo. Come gestisci la pressione?

2. Errore scoperto in ritardo

Ti accorgi di un errore di caricamento dati nella procedura informatica che utilizzi, ad esempio:

- le presenze di un gruppo di dipendenti sono state conteggiate male per due mesi e i cedolini non sono corretti;
- i titoli sono stati conteggiati male ed è necessario rettificare una graduatoria su cui la Commissione aveva già concluso i lavori;
- i dati di contatto in fase assuntiva di alcuni candidati erano errati e quindi devono essere ricontattati perché sono stati superati assumendo i candidati posizionati dopo di loro;

Come affronti la comunicazione interna (con le direzioni coinvolte) ed esterna (con i dipendenti/candidati coinvolti)?

3. Bug informativo

Devi preparare una relazione urgente su una di queste tematiche:

- programmazione/stato delle assunzioni;

- programmazione/stato delle selezioni in corso;
- monitoraggio delle ferie residue e godute per le articolazioni aziendali di produzione;

Non gestisci di persona tutte le informazioni utili, ma i dati che ti arrivano dagli altri uffici sono incompleti e talvolta contraddittori. Come ti muovi?

4. Gestione delle relazioni

Ti trovi in una situazione di tensione relazionale, ad esempio:

- un candidato escluso da una selezione minaccia ricorso;
- un dipendente a cui non sono state pagate le indennità di guardia degli ultimi 6 mesi minaccia di fare causa;

l'interessato scrive una PEC molto aggressiva al tuo ufficio. Non sei sicuro che abbia ragione. Come gestisci il caso?

5. Caso eccezionale

Un candidato/dipendente presenta una richiesta “fuori standard” (ad esempio, ferie in un periodo non autorizzabile, una richiesta inusuale durante una procedura selettiva, una richiesta in fase pre-assuntiva anomala). Non esiste una procedura già definita. Come decidi se accogliere o respingere la richiesta?

6. Cambio improvviso di normativa

Arriva una nuova disposizione ministeriale che modifica le regole sulle selezioni/assunzioni o sulle presenze, da applicare subito, ma non hai ancora ricevuto istruzioni operative dettagliate. Come ti organizzi?

7. Scenario di emergenza

Un blackout informatico blocca il sistema GRU e l'accesso alle cartelle di rete dove sono contenuti i file condivisi utili al lavoro (graduatorie, ammissioni ecc.). Devi garantire comunque il servizio essenziale. Cosa fai nelle prime 24 ore?

8. Gestione delle relazioni

Un candidato escluso da una selezione/un candidato considerato rinunciatario nello scorrimento di una graduatoria/un coordinatore di UO scrive una PEC molto aggressiva al tuo ufficio, che però non è l'ufficio che ha la competenza sulla vicenda. Come agisci?

CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PROVA ORALE

La Commissione di valutazione prende atto che il bando di selezione interna prevede il superamento di una prova ORALE, volta a valutare, in particolare, la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti e si svolgerà alla presenza dell'intera commissione ed in un locale aperto al pubblico.

Immediatamente prima dell'inizio della prova, la commissione, collegialmente, predisporrà diversi quesiti di pari difficoltà, in numero superiore a quello dei concorrenti ammessi a sostenere l'esame. Ciascun candidato estrarrà personalmente il quesito che costituirà oggetto della prova cui sarà sottoposto.

La prova verrà valutata dalla Commissione al completo e l'attribuzione del punteggio verrà effettuato sulla base dei seguenti criteri:

Chiarezza nell'analisi del problema	
1	Non identifica il problema o lo confonde
4	Identifica parzialmente il problema, ma resta superficiale
8	Individua con precisione la causa principale e i rischi collegati
12	Individua tutti gli elementi del problema con chiarezza e cognizione
Metodo e logica della soluzione	
1	Risposta improvvisata o poco strutturata
4	Risposta con un minimo di metodo (passaggi chiari ma incompleti)
8	Espone un approccio sufficientemente pragmatico alla soluzione
12	Espone un approccio logico, ordinato e facilmente replicabile
Aderenza al contesto normativo e organizzativo	
1	Soluzione non conforme a regole/procedure
6	Soluzione parzialmente conforme, ma con rischi
12	Soluzione rispettosa di norme, trasparenza e corrette prassi HR
Equilibrio e gestione delle parti coinvolte	
1	Non considera le esigenze di tutti (dipendenti, azienda, colleghi)
4	Considera parzialmente interessi diversi
8	Pur cogliendo gli aspetti di relazione, utilizza un approccio referenziale del Servizio
12	Trova un bilanciamento equo e sostenibile
Praticità e sostenibilità della soluzione	
1	Idea poco realistica o difficilmente applicabile
6	Soluzione applicabile con alcune criticità
12	Soluzione realistica, concreta, con impatto positivo e duraturo

Il superamento della prova ORALE si ottiene con il raggiungimento di una sufficienza pari a punti 42/60.

Nel caso di valutazioni differenti da parte dei componenti della commissione, il punteggio attribuito sarà dato dalla media aritmetica dei voti attribuiti dai singoli componenti.