

## CASO 1

Il Comune ha conferito all'Unione di Comuni di cui fa parte il servizio di gestione del servizio personale. A tale ente aderiscono più enti di dimensione eterogenea e, di conseguenza, con capacità organizzative e di bilancio estremamente differenziate che rendono difficoltoso il coordinamento delle politiche in materia di personale. Lo stesso ente Unione ha difficoltà nell'erogazione delle sue prestazioni per pesanti carenze di organico.

Quale dirigente dell'ente maggiormente strutturato ha avuto il compito di giungere alla tempestiva e coordinata approvazione della programmazione dei fabbisogni di personale, tenendo conto che ciascun comune dovrà approvare l'atto di sua competenza, ma che, la programmazione dei lavori in Unione prevede un'unica sessione temporale per la conclusione di tutti i procedimenti che riguardano i vari comuni associati (tre mesi di tempo tra il primo e l'ultimo comune che approva il piano).

Dal suo punto di vista quali sono gli aspetti critici da affrontare?

## CASO 2

Sei il Responsabile di un progetto complesso: CITTA' BELLA E SICURA. Hai fatto tutti i passaggi (es. comitato di direzione) per creare le condizioni per portare a termine con successo il progetto. Dopo qualche settimana stai raccogliendo (dal corridoio) alcune voci strane: pare che il Capo di uno dei partecipanti al tuo gruppo di progetto vada in giro dicendo *"Con quel 10% che dedica al progetto CITTA' BELLA E SICURA sta accumulando un sacco di arretrati nella mia struttura"*.

Ma non basta.... l'altro giorno eri a pranzo con due colleghi, a loro volta capi di altri due componenti il gruppo di progetto. Ad un certo punto uno dei tuoi colleghi dice: *Il mio collaboratore è molto motivato al tuo progetto e mi chiede il doppio del tempo.* Interviene l'altro collega: *"Ma lo sai che ho avuto la stessa impressione... anche la mia collaboratrice dice di aver bisogno di più tempo per il tuo progetto, anche perché è bello lavorare con te. Non che io sia geloso ma...."*. Sempre il corridoio dice che spesso i due collaboratori "fanno altro"

Come gestire la situazione?

## CASO 3

L'aggiornamento annuale della programmazione triennale del fabbisogno di personale è in fase di realizzazione. Oltre alle cessazioni dal servizio di alcuni suoi dipendenti che hanno ridotto la dotazione organica dei suoi servizi, ha la fondata consapevolezza che il prossimo sviluppo del piano della performance vedrà i suoi servizi particolarmente impegnati nel raggiungimento delle linee di mandato che l'annualità della sezione operativa del Dup ha già programmato in impegnativi obiettivi che le verranno assegnati col Pdo. I primi incontri istruttori coi suoi colleghi dirigenti non hanno definito una proposta condivisa perché gli spazi assunzionali sono decisamente inferiori alle richieste di nuovi ingressi e per la determinazione con la quale, in particolare, un suo collega si pone nell'evidenziare la strategicità dei propri servizi rispetto agli altri e alla conseguente necessità di assorbire gran parte delle possibilità concesse all'ente.

Quale sono a suo giudizio gli aspetti critici da affrontare per ottenere il più proficuo risultato possibile data la situazione?

#### **CASO 4**

I consiglieri comunali di minoranza propongono numerose e insistenti richieste di accesso ai dati, documenti e informazioni e frequentemente lamentano che la documentazione a corredo delle proposte di deliberazioni consiliari non sia completa o messa a disposizione in ritardo. La Giunta e il Sindaco ritengono queste richieste pretestuose e immotivate e d'altra parte assecondare tempestivamente tutte le richieste comporta difficoltà nella gestione dell'attività quotidiana.

Lei è il Dirigente del Settore AA.GG.: cosa fare per governare la materia?

#### **CASO 5**

L'Amministrazione Comunale ritiene che il ruolo attualmente svolto dall'URP sia insufficiente e di scarsa utilità per i cittadini, in quanto sostanzialmente limitato a fornire informazioni elementari e indicazioni circa gli orari e indirizzi degli uffici cui rivolgersi per le diverse esigenze e tecnologicamente piuttosto arretrato.

L'Amministrazione intende quindi riorganizzare tale servizio, rendendolo punto di riferimento per i cittadini sia quale strumento di informazione che di promozione partecipativa.

Lei è il Dirigente del Settore competente.

Quale sono a suo giudizio gli aspetti critici da progettare ed affrontare per ottenere il più proficuo risultato possibile?

#### **CASO 6**

L'Amministrazione Comunale intende procedere alla redazione del c.d. "bilancio di genere". L'Assessore competente ha espresso, in diversi momenti, la volontà di adottare un documento fortemente innovativo e non "un copia incolla" di altre esperienze, anche in considerazione del fatto che il territorio esprime una realtà associativa molto vivace ed esigente.

Ha conseguentemente dato incarico al dirigente di proporre il percorso operativo ed organizzativo per implementare tale strumento.

Quali gli elementi di attenzione?

#### **CASO 7**

Il Comune, con altre amministrazioni di minore entità, è parte di un'Unione di Comuni, ente al quale ha conferito una serie di servizi. La volontà politica espressa nelle linee di mandato è quella di rilanciare l'azione dell'Unione, in palese difficoltà economica ed organizzativa, tentando di portare a regime il complesso dei servizi conferiti, associando anche i servizi sociali e scolastici (ora gestiti direttamente dai Comuni), come era originariamente nei programmi all'epoca della sua prima istituzione.

Lei ha il ruolo di Dirigente dei Servizi sociali e scolastici ed è stato invitato a tracciare il piano di lavoro per realizzare l'obiettivo richiesto.

Quale sono a suo giudizio gli aspetti critici da progettare ed affrontare per ottenere il più proficuo risultato possibile?

- 1) Il Decreto Legislativo 33/2013, come modificato dal D.lgs 97/2016, reca una complessa disciplina degli obblighi di trasparenza delle P.A. e del diritto di accesso. L'applicazione di tali disposizioni comporta una delicata opera di contemperamento con gli obblighi in materia di tutela della riservatezza dei dati. Qual è il suo approccio operativo?
  
- 2) La moglie di un dipendente comunale avverte che il marito ha avuto un incidente con la propria auto personale. Il dirigente del settore risorse umane verifica dai dati del programma delle presenze che, in base alle timbrature, nel momento in cui ha avuto l'incidente il dipendente avrebbe dovuto essere in servizio. Quali iniziative e quali attività deve porre in essere il dirigente nell'ipotesi prospettata? In quali tipi di responsabilità è incorso il dipendente?
  
- 3) Il dirigente deve predisporre gli atti per l'affidamento della concessione di un servizio. A quali aspetti e clausole contrattuali deve essere prestata particolare attenzione per assicurare il rispetto delle prescrizioni normative, con particolare riferimento al tema dell'allocazione dei rischi, e garantire il corretto esercizio dell'attività da parte del concessionario?
  
- 4) L'amministrazione intende affidare la concessione in uso a terzi del bene Teatro Comunale, previa l'esecuzione di minimi lavori finalizzati all'esecuzione dell'arredo. Quale procedimento adottare? In base a quale elementi è possibile inquadrare correttamente l'ipotesi in esame quale affidamento avente ad oggetto un bene piuttosto che una concessione di servizio?
  
- 5) Il conflitto di interessi del dipendente pubblico, con particolare riferimento alle procedure di affidamento dei contratti pubblici. Individuazione e gestione di tali fattispecie.
  
- 6) Gli incarichi di posizione organizzativa: aspetti giuridici, organizzativi e retributivi.
  
- 7) Natura dei debiti fuori bilancio e procedimento per il riconoscimento; rapporto tra transazione e debito fuori bilancio.

