

## PROVA 1

### CASO 1

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.

Cosa farebbe?

### CASO 2

Per garantire il mantenimento dei vari servizi in essere, i primi studi tecnici sulla manovra contabile annuale fanno purtroppo emergere la necessità di sottoporre alla valutazione dell'Amministrazione l'opportunità di tenere in considerazione anche la possibilità di accentuare il carico tributario che grava sui propri cittadini e sulle attività economiche. I dati contabili dimostrano infatti che l'eventualità di un incremento delle aliquote Imu porterebbe i conti in equilibrio, senza penalizzare i servizi comunali con tagli di spesa che ne comprometterebbero la qualità.

Quale sistema di relazioni dovrebbe adottare il dirigente, tenendo conto che un'importante componente della giunta è assolutamente contraria all'aumento della pressione tributaria?

### CASO 3

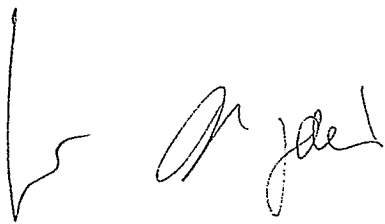
Il Responsabile P.O. di un Servizio (struttura incardinata nella sua Direzione) coordina 5 collaboratori che hanno le seguenti caratteristiche: 2 sono motivati ed esperti, altri 3 sono abbastanza preparati in tutte le attività ma vanno sostenuti, a volte si bloccano di fronte ad un insuccesso o a situazioni non standardizzate.

Uno dei due collaboratori esperti ha appena festeggiato il suo pensionamento e lei sa già che non sarà sostituito. La Direzione Generale le ha garantito giusto l'attribuzione al 50% di una amministrativa che conosce abbastanza bene solo alcuni dei procedimenti del Servizio.

Lei ha raccolto informazioni sulla persona e pare che provenga da un Ente un po' "arretrato" quanto a concetti organizzativi e cultura informatica.

Come gestirebbe la sua PO, considerando che negli ultimi tempi, la stessa, ha manifestato più volte una certa frustrazione?

Che suggerimenti le darebbe per gestire la nuova situazione?



## PROVA 3

### CASO 1

L'amministrazione intende superare il tradizionale sistema di pagamento dei pasti scolastici adottando una procedura più moderna, che possa permettere ai genitori di interfacciarsi con l'ente attraverso una procedura on line che riduca al massimo la necessità di questi di doversi recare personalmente negli uffici comunali e/o presso le istituzioni scolastiche. Attualmente la procedura prevede:

- Fissazione delle tariffe da parte della giunta (delibera approvazione costi servizi a domanda individuale);
- Certificazione reddito Isee per la determinazione della tariffa legata alle fasce reddituali;
- Consegna al Comune della richiesta di utilizzo del servizio e comunicazione alla scuola;
- Acquisto dei coupon presso il tesoriere;
- Consegna ogni mattina del coupon per la mensa alla bidella di riferimento.

L'operazione, pur essendo tecnicamente non particolarmente complicata, contiene in sé problematiche di tipo relazionale con l'esterno che non vanno trascurate e che richiedono un attento esame. Come si comporterebbe al riguardo?

### CASO 2

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 sarà a suo giudizio la linea di condotta nei rapporti che, a più livelli, è necessario intraprendere per ottenere il più proficuo risultato possibile data la situazione?

### CASO 3

E' Responsabile di un progetto particolarmente complesso, CITTA' BELLA E SICURA, per la cui realizzazione è stato costituito un gruppo composto dalle migliori risorse professionali appartenenti ai settori dell'Ente coinvolti. Ha intrapreso e realizzato i passaggi necessari (es. giunta, comitato di direzione, ecc) per creare le condizioni di successo del progetto. Dopo qualche settimana raccoglie (dal corridoio) alcune strane voci: pare che il Capo di uno dei partecipanti al suo gruppo di progetto vada in giro dicendo *"Con quel 10% che il mio collaboratore dedica al progetto CITTA' BELLA E SICURA sto accumulando un sacco di arretrati nella mia struttura"*.

Ma non basta... l'altro giorno era a pranzo con due colleghi, a loro volta capi di altri due componenti il gruppo di progetto. Ad un tratto uno dei colleghi rivela: *"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 lo stesso problema... 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 racconta che spesso i due collaboratori sono al bar a "fare altro".

Cosa non funziona? Come gestire la situazione?

