



**COMUNE DI PERGINE VALSUGANA**

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA PER SOLI ESAMI FINALIZZATA ALL'INDIVIDUAZIONE  
DI SOGGETTI ABILITATI ALL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI AI FINI DELLA  
NOMINA ALL'INCARICO DI DIRETTORE DELL'AZIENDA SPECIALE A.S.I.F. G.B. CHIMELLI.**

**ELENCO DOMANDE**

**Criterio:** Capacità di relazione con sviluppo comportamenti organizzativi.

### **Traccia 1 MOTIVAZIONE - MOBBING**

Come nuovo dirigente di un gruppo preesistente, è fondamentale affrontare la questione della motivazione dei/delle dipendenti. Il suo compito è quello di sviluppare un piano d'azione per rinvigorire la motivazione del team ed evitare soprusi.

Durante le prime settimane ha notato una serie di problemi critici che stanno compromettendo il rendimento e il benessere del personale educativo. Tra questi problemi emergono due principali:

1. Soprusi: Alcuni dipendenti segnalano episodi scorretti e intimidatori da parte di colleghi senior. Questi episodi includono critiche ingiustificate, esclusione deliberata da riunioni e decisioni, chiacchiericcio e atteggiamenti ostili che creano un ambiente lavorativo tossico.

2. Poca Motivazione: La motivazione generale è bassa. Molti dipendenti mostrano segni di disimpegno, come poca condivisione delle informazioni, una generale mancanza di entusiasmo per il lavoro e un mal contento generale.

Inoltre, deve affrontare la convinzione diffusa tra i dipendenti che "ora solo i soldi motivano" e che serve un po' di "bastone e carota", convinzioni contestate da numerosi studi.

Obiettivo: Il suo obiettivo è sviluppare una strategia motivazionale per il primo anno di gestione, che aumenti la motivazione intrinseca del gruppo di lavoro e migliori il clima organizzativo.

### **TRACCIA 2 FIDUCIA & CONFLITTI**

Come nuovo dirigente di un gruppo di educatori/trici, insegnanti e operatori/trici già presenti, è fondamentale sviluppare la fiducia e saper gestire i conflitti che inevitabilmente si presenteranno.

La fiducia è uno dei principali attributi associati alla leadership e, quando viene compromessa, può avere effetti molto gravi sulla prestazione del gruppo. D'altro canto, i conflitti, se gestiti efficacemente, possono contribuire a migliorare le situazioni di partenza. Si troverà a gestire diverse tipologie di conflitto come: conflitto sui ruoli (es. disaccordo tra due educatori riguardo la suddivisione delle responsabilità), conflitto sulle risorse (es. conflitto tra i dipendenti per l'uso delle risorse limitate, come spazi e materiali didattici) e conflitto di personalità (es. tensioni tra due membri del team che influenzavano negativamente l'ambiente di lavoro).

Obiettivo: Delineare un programma per il primo anno che mira a costruire fiducia e a gestire i conflitti come quelli sopra descritti all'interno del team.

**Criterio:** Visione ed interpretazione del candidato rispetto al ruolo da ricoprire.

### **Caso 1**

L'Asif gestisce in economia diretta tutte le mense dei servizi nido e infanzia del Comune di Pergine. Ovviamente essendo il servizio educativo e scolastico un servizio essenziale vi è la necessità di garantire il servizio mensa presso le strutture comunali per tutti i giorni di apertura fissati dal calendario. Tuttavia, in certi periodi dell'anno, per malattie del cuoco assegnato quale figura unica oppure nel caso di rotture improvvise di impianti della cucina stessa, non è possibile o comunque più difficoltoso il confezionamento dei pasti. Individui delle soluzioni proponibili per garantire il servizio.

Una volta pensata la possibile soluzione, coinvolge una collaboratrice del servizio e la informa della necessità di procedere con l'ipotesi individuata. La collaboratrice ritiene che la soluzione prospettata sia troppo onerosa e impegnativa in termini di tempo che lei stessa dovrà dedicare poi alla gestione della procedura e afferma di essere contraria e le chiede di non essere incaricata di questa attività. Come ritiene vada risolta la situazione.

### **Caso 2**

Riceve una mail dal cuoco di una scuola che descrive un atteggiamento non consono tenuto, da un collega d'ufficio con il manutentore della lavastoviglie durante un accesso alla cucina per la riparazione. Intercettato il dipendente interessato per un confronto lo stesso lamenta che i carichi di lavoro dovuti alla manutenzione delle apparecchiature sono divenuti insostenibili in particolare le evidenzia che la gestione in economia delle cucine e delle lavanderie delle scuole dell'infanzia e degli asili nido richiede spesso e sempre di più interventi di tipo manutentivo su elettrodomestici e apparecchiature varie. Presso Asif Chimelli si è consolidata la consuetudine di procedere a chiamata a seconda dell'intervento da porre in esecuzione senza una specifica programmazione. Ritiene che tale attività possa essere organizzata in modo diverso. Ritiene di dover procedere nei confronti del dipendente irrispettoso?