

PROVA ESTRATTO

DOMANDE CONCORSO PUBBLICO PER 150 DIRIGENTI DA DESTINARE ALLA DIREZIONE DI UFFICI PREPOSTI AD ATTIVITÀ DI GESTIONE, RISCOSSIONE E CONTENZIOSO DEI TRIBUTI DI COMPETENZA DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE - PROVA SCRITTA -

BUSTA 2

M. M. M. M. M.

Adun B. B. B.

Jeffrey J. J. J.

1) PROVA SCRITTA TECNICO-PRATICA

La prova scritta, a contenuto tecnico-pratico, si articola in due fasi.

La seconda fase consiste nella prospettazione di un caso pratico di lavoro riguardante situazioni problematiche di tipo organizzativo e gestionale, ricadenti nell'ambito degli studi sul comportamento organizzativo. I quesiti a risposta aperta riportati nell'allegato sono volti a valutare la capacità dei candidati di vagliare le diverse soluzioni possibili e di individuare quella più confacente rispetto alla complessità della situazione in esame e all'esigenza di superarne le criticità.

En B. J. J.

Il dott. Caio, dirigente, aveva le idee molto confuse. Il Direttore del Personale aveva illustrato le regole di valutazione della prestazione per il 2021, ma non tutto era risultato chiaro. Il nuovo sistema di misurazione e valutazione pareva avere due facce diverse e, forse, tra loro contrastanti.

In effetti, il sistema del d.lgs. n. 150/09 prevede la valutazione, da un lato, dei risultati (con una forte preferenza per numeri e quantità) e, dall'altro, dei comportamenti connessi alle competenze.

Nel caso di specie, dall'esame della documentazione per il colloquio di valutazione della dott.ssa Tizia era emerso che i risultati non erano stati eccezionali, ma che i comportamenti che aveva osservato erano esattamente quelli che il dott. Caio desiderava e si aspettava.

Come poter trovare una strada efficace per giungere a una valutazione equa e utile?

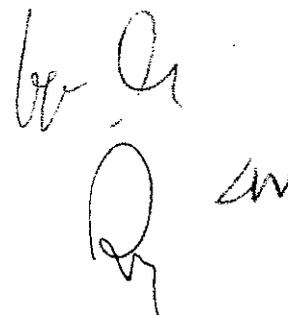
La documentazione dava indicazioni non sempre coerenti. Come primo elemento, era chiaro che i risultati conseguiti non erano del tutto confortanti. Tra l'altro, il numero di persone a cui era stato concesso il lavoro "agile" era più basso rispetto a quello concordato negli obiettivi.

Qualche altro piccolo grattacapo veniva anche dalla digitalizzazione. Si sarebbero dovute digitalizzare 15 procedure, si è giunti a 14. Non cambiava molto. Ma era pur sempre un risultato formalmente non raggiunto. Infine, il tema trasparenza aveva avuto un'attenzione non completa e non erano stati pubblicati tutti i documenti a cui sarebbe stato necessario dare notizia sul sito dell'Ente. Sul fronte risultati, la valutazione finale non poteva essere necessariamente eccellente: la dott.ssa Tizia aveva raggiunto solo il 70% degli obiettivi stabiliti.

Sul fronte competenze, i dati relativi al 2021 erano chiari e non lasciavano spazio a interpretazioni. La dott.ssa Tizia aveva mostrato comportamenti in linea con le sue attese. In alcuni casi, aveva anche superato le aspettative e si era mossa molto bene. La sua disponibilità al dialogo e l'efficacia delle sue azioni di coordinamento erano due "fiori all'occhiello" che non poteva tralasciare. Il dato di sintesi era assolutamente positivo: 100%.

Il candidato:

1. Identifichi le possibili decisioni che il dott. Caio avrebbe potuto prendere, illustrandone gli aspetti positivi e negativi.
2. Illustri le conseguenze delle decisioni possibili del dott. Caio sulla motivazione e sui comportamenti della dott.ssa Tizia.
3. Individui la scelta finale che adotterebbe al posto del dott. Caio

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page.