

A 11. Il sistema di bilancio della PA è stato oggetto negli ultimi anni di profonda riforma. Come le nuove regole della contabilità pubblica possono aiutare il dirigente pubblico a sviluppare una equilibrata gestione delle risorse finanziarie e promuovere la cultura dell'efficienza?

B 3. Province e Città Metropolitana in Regione Lombardia sono assegnatarie di **numerose funzioni attribuite mediante delega normativa**. Il candidato, dopo un breve esame delle stesse, si soffermi ad analizzare le criticità del **regime assunzionale** di personale delle **funzioni delegate**.

C2 *"La Pubblica amministrazione non può e non deve essere un ammortizzatore sociale. Per assumere puntando sulla qualità e non sulla quantità si deve partire dalla motivazione, dalla conoscenza (anche usando i big data relativi ai concorsi) e dalle competenze"* (Francesco Verbaro Presidente OIV presso il Ministero dell' Economia e Finanze)

Il candidato, prendendo spunto dalla dichiarazione, illustri quale strategie può mettere in campo il dirigente pubblico per intervenire sui processi di reclutamento del personale in modo efficace ed anche innovativo.

I. Through empathy, congruence and positive acceptance of the other, it is possible to contribute to overcoming situations of conflict in which a person may find himself in relation to a certain situation.

Empathy is the ability to put oneself in the other person's shoes, to think and feel "as if" one were the other, while maintaining contact with oneself and one's emotions (alterocentric position).

BARCA NICOLA

A 6. Il miglioramento della qualità dei servizi è spesso presente nelle strategie e negli obiettivi delle organizzazioni della PA. Come il dirigente pubblico può favorire tale miglioramento? Quali sono gli strumenti, i processi, i percorsi che consentono di avere una elevata qualità dei servizi? Quale ruolo ha il dirigente pubblico?

B 9. Il **diritto di accesso del consigliere**. Analisi delle differenze rispetto agli altri tipi di accesso conosciuti dall'ordinamento.

CA *"Esistono due strategie per la gestione delle negoziazioni: la strategia negoziale distributiva e la strategia negoziale integrativa. Nella negoziazione, in genere gli obiettivi di una parte sono in fondamentale e diretto conflitto con quelli dell'altra. Le materie sono fisse e limitate, ed entrambe le parti vogliono ottenere il più possibile. Di conseguenza ciascuna delle due userà una serie di tecniche per accaparrarsi la fetta più grande dell'esito negoziale.*

La situazione negoziale integrativa è quella che permette ad ognuna delle parti di raggiungere i propri obiettivi. Il guadagno di una parte non ha luogo a spese dell'altra. Inizialmente le parti possono avere l'impressione che la situazione sia del tipo win-lose, ma discutendo scoprono spesso una serie di alternative che permetterebbero a tutti di guadagnarci" (Roy J. Lewicki, Bruce Barry. David M: Sauders, Essentials of negotiation).

Il candidato commenti questo brano e si soffermi sugli strumenti di negoziazione di cui può giovarsi il dirigente pubblico sia nei rapporti interni che nelle relazioni esterne.

D. Human resources management is the most important aspect of the new organizational culture of public authorities and therefore effective communication, management style and motivation activation are the fundamental elements that express a relational competence in human resources management by the public manager-manager.

CAVALIERI GIUSEPPINA

A

1. La digitalizzazione è una parola d'ordine per lo sviluppo della PA. Come il dirigente pubblico può promuovere l'uso delle tecnologie e i processi di digitalizzazione per il perseguimento degli obiettivi di semplificazione e di riduzione dei costi dell'attività amministrativa?

B

4. Il rapporto esistente tra **dotazione organica, programmazione del fabbisogno di personale e piano della performance** in una logica di gestione dinamica e flessibile delle risorse umane.

C3

"I capi del personale devono assumere consapevolezza rispetto all'importanza del proprio ruolo e funzione. Ridare quindi il giusto peso al capitale umano, stimolare verso una cura delle competenze, abituare l'amministrazione e il lavoratore a porre attenzione al proprio curriculum, puntare su cultura organizzativa, valori e buone pratiche. Questo il percorso da seguire per una PA in cui il reclutamento non dimentichi la qualità". (Francesco Verbaro Presidente OIV presso il Ministero dell' Economia e Finanze)

Il candidato illustri quali strategie e azioni può mettere in campo il dirigente del personale per contribuire all'efficiamento della macchina amministrativa.

F. Verbal communication is the basic prerequisite for any global process of understanding and exchange, not infrequently with the aim of fostering the transmission of common values in a given area. Communicating with others, exchanging experiences, ideas and emotions with people around us, interacting in various ways with them who share the same environment with us is therefore part of our primary experience.

CRACCHI BIANCHI MONICA

A 7. Le organizzazioni pubbliche pongono una sempre maggior attenzione alla trasparenza delle proprie azioni verso l'esterno e al coinvolgimento dei cittadini. Quali sono i processi che il dirigente pubblico deve favorire? In che senso un'organizzazione sempre più trasparente migliora la qualità dei propri servizi?

C6 *"L'esigenza di assicurare la legalità e la corretta cura degli interessi pubblici è un problema a cui i sistemi amministrativi hanno cercato di rispondere soprattutto con la logica del controllo, collegata all'idea di un'amministrazione di cui non ci si può fidare, perché un "luogo a rischio", un'entità, quindi, da sottoporre ad una sorta di tutela. L'impianto normativo della l. Severino scommette, invece, sulla capacità di ogni amministrazione di poter generare gli anticorpi, partendo da un assunto in astratto difficilmente contestabile; non si può contrastare la corruzione, ponendosi contro l'amministrazione e non utilizzando la parte migliore di coloro che la compongono. Questo capovolgimento di prospettiva si traduce, in pratica, nella innovativa previsione di uno strumento alternativo di controllo, attraverso la riorganizzazione delle procedure, quello dei "piani di prevenzione della corruzione". I piani di prevenzione si ricollegano sia al sistema di compliance previsto nell'ambito della responsabilità "penale" delle imprese, introdotta in Italia dal d.lgs. n. 231 del 2001 che ai piani di integrità ("integrity plans"), introdotti in molti paesi stranieri per verificare l'integrità dell'organizzazione e valutare il livello di vulnerabilità degli organismi, ma si muove comunque con una direttrice autonoma" (Intervento di Raffaele Cantone già Presidente ANAC alla conferenza "La politica criminale ed il fenomeno della corruzione" Universidad Austral, Buenos Aires - Giovedì 13 settembre 2018).*

Trasparenza e anticorruzione condizionano sempre di più le organizzazioni pubbliche e talvolta sono vissute dal personale come l'ennesimo adempimento che grava sull'operatività. Come il dirigente pubblico può presidiare l'attuazione del quadro normativo trasformando trasparenza e anticorruzione in opportunità di sviluppo organizzativo?

B 8. Lo scorrimento di graduatorie concorsuali e la mobilità tra enti quali strumenti di reclutamento. Il candidato dopo breve esposizione di entrambi si soffermi sulle criticità esistenti in base alla normativa vigente.

A. Historically, Public Administrations had a pyramidal, verticalized, hierarchical organization that was not interested in internal communication. Traditionally, the rare experiences of internal communication in Public Administrations were conducted by top down personnel managers and managers of the structures regarding legal and regulatory issues of work.

DOMENICHELLA ADELE

A

4. Le misure del piano anticorruzione devono essere sempre più collegate alla valutazione della performance. Come deve avvenire questa connessione e quali sono i ruoli responsabili coinvolti?
Come il dirigente pubblico può integrare il piano degli obiettivi della performance con le misure del PTPCT?

CA

"Serve una dirigenza pubblica più forte e autorevole, più coraggiosa e meno condizionata. L'età media e una formazione vecchia, basata su leggi e giurisprudenza non aiutano. In teoria con una buona organizzazione il lavoro da remoto può essere efficiente ma richiede una revisione dei processi quanto mai urgente nella nostra PA, e una digitalizzazione ancora mancante. E una dirigenza in grado di programmare il lavoro" (Francesco Verbaro – IL sole 24 ore del 26 ottobre 2010).

Il candidato, prendendo spunto dallo stralcio giornalistico, illustri quali strategie può mettere in campo il dirigente pubblico per un'efficace gestione del personale anche in caso di lavoro agile, puntando sulle tipiche prerogative dirigenziali riconosciute ai sensi del d.lgs. n. 165/2001".

B

5. La **determinazione della capacità assunzionale** negli enti locali in generale e di province e città metropolitana, con riferimento alle funzioni fondamentali, a quelle delegate ed ai cd. centri per l'impiego.

B. The progressive introduction of effective forms of internal communication in the public sector since the 1990s has the merit of having contributed significantly to the change in the organization, moving from rigid models to modern, flexible, oriented structures:

to cooperation and knowledge for the achievement of shared results;

the organization of group work;

simplification;

to promote and develop change processes based on non-formal behaviors but marked by the search for the improvement of the cost-benefit ratio, effectiveness, efficiency, performance and cost-effectiveness of administrative action.

MARZIALI VALERIA

A 10. Le organizzazioni pubbliche si stanno progressivamente dotando di sistemi, più o meno complessi, di controllo di gestione. Quali sono i criteri sulla base dei quali impostare un efficace sistema di controllo di gestione? Quali sono i vantaggi che il controllo di gestione può generare e come il dirigente pubblico può utilizzarlo?

B 1. Considerato che un dirigente, di norma, si trova a gestire un gruppo di lavoro composito, in cui convivono professionalità diverse, percorsi di studio e potenzialità di crescita differenti, il candidato esponga quelli che, a suo dire, sono gli **strumenti di incentivazione selettiva del personale** dipendente – disciplinati dalla normativa e dalla contrattazione - e identifichi a quali **figure professionali** (PO, personale di cat. D, C, B) meglio si adattano.

CS *"In questa chiave e nella prospettiva di un lavoro pubblico sempre meno legato a vincoli logistici e di orario, l'azione di riforma della misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa, anche coinvolgendo i cittadini, è sfida cruciale. La valutazione non deve più essere solo un esercizio formale sulla carta, ma deve rispondere alla percezione che le persone hanno della pubblica amministrazione". (Fabiana Dadone – Ministro per la Pubblica Amministrazione)*

Il candidato illustri quale strategie può mettere in campo il dirigente pubblico per proporre obiettivi di performance davvero sfidanti e non autoreferenziali ma in grado di essere percepiti anche dagli stakeholder esterni per promuovere un'immagine della Pubblica Amministrazione sempre più efficace e efficiente.

G. The symmetrical relationship may present the danger of competitiveness (so-called "symmetrical escalation"), for example, in a work situation a boss formulates an order of service, the employee does not execute it, the boss repeats it, the employee continues not to execute it, the boss submits him to disciplinary proceedings, the employee makes opposition, etc...

MATASSI ERMANNO DAVID A.