

**CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI, PER L'ACCESSO ALLA QUALIFICA
DI DIRETTORE CUI AFFIDARE L'INCARICO DI PREPOSIZIONE ALL'UFFICIO
PROGRAMMI PER IL PUBBLICO INCARDINATO PRESSO LA DIREZIONE DEL
MUSEO DELLE SCIENZE - MUSE**

CASO n. 1

Nel corso delle ultime riunioni con i suoi collaboratori, ha notato che alcune persone talvolta fanno commenti sgradevoli o inappropriati, volti a mettere in luce la presunta scarsa preparazione di una collega su determinati argomenti.

Quali problematiche relazionali e organizzative ritiene che possano emergere?

Come intende gestire questa situazione?

Quali misure metterebbe in atto per evitare che si verifichino nuovamente dinamiche del genere?

Se la situazione persiste, come si relazionerebbe con il Direttore del Museo per affrontare questa situazione, anche in relazione al rafforzamento delle sue competenze come direttore?

**CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI, PER L'ACCESSO ALLA QUALIFICA
DI DIRETTORE CUI AFFIDARE L'INCARICO DI PREPOSIZIONE ALL'UFFICIO
PROGRAMMI PER IL PUBBLICO INCARDINATO PRESSO LA DIREZIONE DEL
MUSEO DELLE SCIENZE - MUSE**

CASO n. 2

Una volta preso servizio, si rende conto che nel gruppo di collaboratori si individuano in modo abbastanza distinto due sottogruppi: da un lato, un gruppo piuttosto proattivo che tende a collaborare e a confrontarsi frequentemente; dall'altro un gruppo che mostra atteggiamenti di minor disponibilità e collaborazione e che presenta anche risultati complessivamente inferiori alle attese dal punto di vista della prestazione lavorativa.

Quali problematiche relazionali e organizzative ritiene possano emergere da questa situazione? Come intende intervenire per gestire le dinamiche tra i due sottogruppi?

In questo caso come si relazionerebbe con il Direttore del Museo per affrontare questa situazione, anche in relazione al rafforzamento delle sue competenze?

**CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI, PER L'ACCESSO ALLA QUALIFICA
DI DIRETTORE CUI AFFIDARE L'INCARICO DI PREPOSIZIONE ALL'UFFICIO
PROGRAMMI PER IL PUBBLICO INCARDINATO PRESSO LA DIREZIONE DEL
MUSEO DELLE SCIENZE - MUSE**

CASO n. 3

Viene contattato dall'Ufficio Risorse Umane e le viene comunicato che a breve si presenterà l'opportunità di partecipare a un prestigioso corso di formazione. Al corso potrà prendere parte un solo collaboratore del suo ufficio e il Direttore del Museo la delega a individuare la persona più adatta a partecipare.

Quali criteri ritiene opportuno adottare per individuare il/la collaboratore/trice da candidare?

Come intende gestire il processo decisionale e la comunicazione della scelta della persona?

Quali azioni metterebbe in atto per valorizzare la partecipazione al corso e garantire ricadute positive sull'intero ufficio nel medio-lungo periodo?

Riterrebbe opportuno condividere le sue valutazioni con il Direttore del Museo e, in che modo?

CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI, PER L'ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRETTORE CUI AFFIDARE L'INCARICO DI PREPOSIZIONE ALL'UFFICIO PROGRAMMI PER IL PUBBLICO INCARDINATO PRESSO LA DIREZIONE DEL MUSEO DELLE SCIENZE - MUSE

CASO n. 4

Viene convocato/a dal Direttore del Museo e le viene comunicato che una nuova risorsa proveniente da un altro ufficio verrà inserita nel suo staff, poiché nell'ufficio in cui si trovava prima si sono verificati alcuni problemi con i suoi colleghi e ha chiesto di essere trasferita.

Quali aspetti ritiene opportuno considerare per favorire l'inserimento efficace della nuova collaboratrice nel gruppo di lavoro?

Come intende gestire il processo di inserimento di questa nuova persona nel gruppo?

Quali azioni metterebbe in atto per evitare che si ripeta la situazione precedente?

Alla richiesta di un nuovo trasferimento, come si relazionerebbe con il Direttore del Museo per affrontare questa situazione, anche in relazione al rafforzamento delle sue competenze come direttore?