



TRACCIA B

SECONDA PROVA SCRITTA

**CONCORSO PUBBLICO RISERVATO AI GIOVANI E ALLE GIOVANI DI ETA' INFERIORE AI 32 ANNI PER
L'ASSUNZIONE DI N. 1 FIGURA DI SPECIALISTA DI ORGANIZZAZIONE – CATEGORIA D (C.F.L.)**

Il Comune di Cittabella, di circa 100.000 abitanti, ha 900 dipendenti distribuiti in 12 Direzioni funzionali, secondo la struttura organizzativa presentata in allegato. Ciascuna Direzione è affidata alla responsabilità di un Dirigente, ad eccezione della Segreteria Generale che è affidata al Segretario Generale.

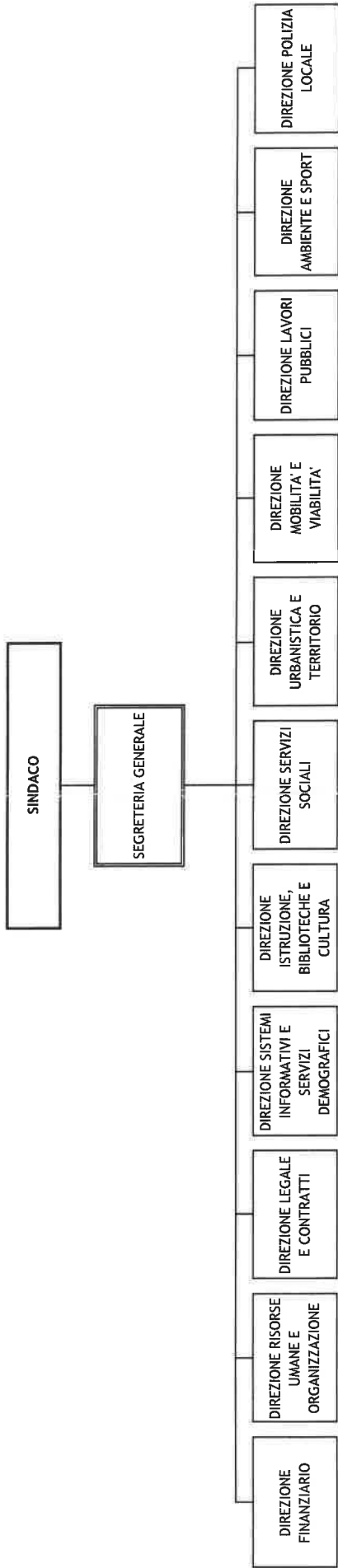
L'Amministrazione si appresta ad effettuare un numero considerevole di assunzioni e vorrebbe istituire un percorso di inserimento dei neoassunti e delle neoassunte che possa agevolare la loro più completa integrazione nell'Ente e garantire che la motivazione iniziale permanga nel tempo.

Il/la candidato/a elabori una proposta di azioni al fine di favorire la più completa integrazione dei neoassunti e delle neoassunte, individuando le criticità che potrebbero palesarsi all'interno dell'organizzazione e definisca un piano di attuazione del percorso, segnalando i tempi, le principali fasi e gli attori coinvolti.

Sara C...

②

Al
P...



Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large circular mark and several distinct signatures.



TRACCIA A

SECONDA PROVA SCRITTA

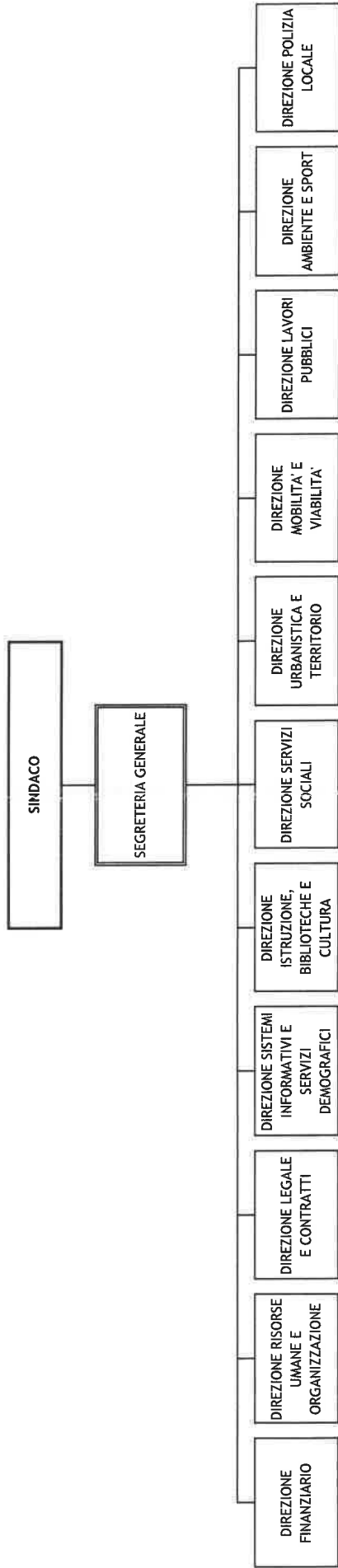
CONCORSO PUBBLICO RISERVATO AI GIOVANI E ALLE GIOVANI DI ETA' INFERIORE AI 32 ANNI PER L'ASSUNZIONE DI N. 1 FIGURA DI SPECIALISTA DI ORGANIZZAZIONE – CATEGORIA D (C.F.L.)

Il Comune di Cittabella, di circa 100.000 abitanti, ha 900 dipendenti distribuiti in 12 Direzioni funzionali, secondo la struttura organizzativa presentata in allegato. Ciascuna Direzione è affidata alla responsabilità di un Dirigente, ad eccezione della Segreteria Generale che è affidata al Segretario Generale.

Il Sindaco e la Giunta Comunale, eletti da poco, intendono procedere ad una profonda riorganizzazione, tenuto conto che un'analisi della Direzione "Risorse Umane e Organizzazione" ha evidenziato le seguenti criticità:

- a) Mancanza di coordinamento e difficoltà di comunicazione tra le Direzioni;
- b) Mancanza di coesione tra i Dirigenti;
- c) Difficoltà di programmazione delle attività;
- d) Generalizzata tendenza allo spostamento delle decisioni puntuali e delle responsabilità presso i livelli più alti della gerarchia;
- e) Difficoltà a realizzare progetti che coinvolgano più Direzioni;
- f) Moltiplicazione di alcune funzioni di supporto nelle diverse strutture organizzative di massima dimensione individuate (ogni Direzione ha, nel tempo, generato quanto necessario alla propria amministrazione: una propria contabilità, distinte segreterie, distinti e non "dialoganti" applicativi);
- g) Mancanza di strumenti per "monitorare" lo stato di attuazione dei diversi progetti e il livello di realizzazione dei programmi annuali;
- h) Mancanza di strumenti per verificare la qualità dei servizi e l'apprezzamento dell'utenza;

Il/la candidato/a delinei un percorso di cambiamento organizzativo da implementare finalizzato al superamento delle sopraelencate criticità. In particolare, il/la candidato/a definisca le fasi del percorso, nonché gli strumenti/metodologie/leve da utilizzare per realizzare e favorire il processo di cambiamento, ponendo attenzione anche all'approfondimento degli strumenti/metodologie/tecniche di verifica degli effetti prodotti dal cambiamento.



[Handwritten signatures]



TRACCIA C

SECONDA PROVA SCRITTA

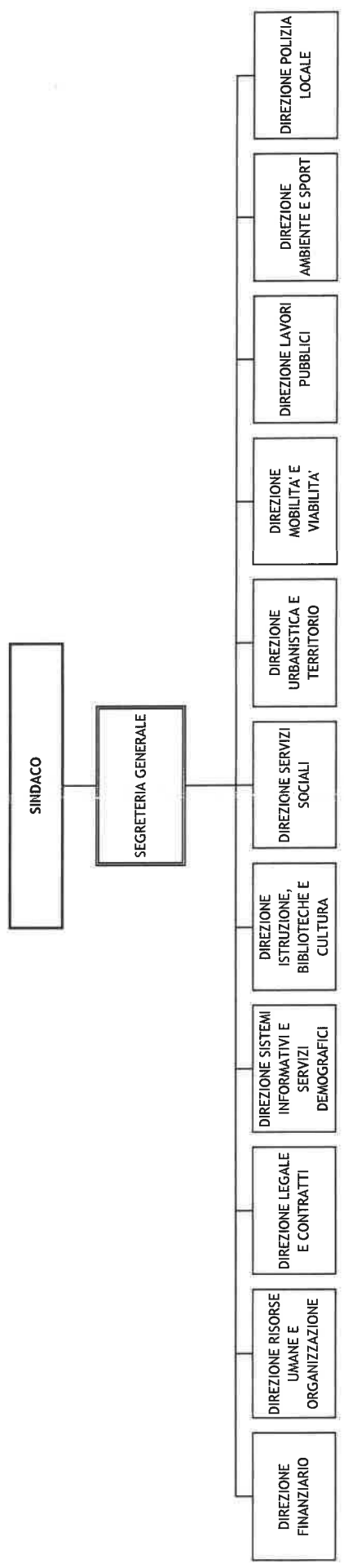
CONCORSO PUBBLICO RISERVATO AI GIOVANI E ALLE GIOVANI DI ETÀ INFERIORE AI 32 ANNI PER L'ASSUNZIONE DI N. 1 FIGURA DI SPECIALISTA DI ORGANIZZAZIONE – CATEGORIA D (C.F.L.)

Il Comune di Cittabella, di circa 100.000 abitanti, ha 900 dipendenti distribuiti in 12 Direzioni funzionali, secondo la struttura organizzativa presentata in allegato. Ciascuna Direzione è affidata alla responsabilità di un Dirigente, ad eccezione della Segreteria Generale che è affidata al Segretario Generale.

Considerata l'elevata età media del personale (55 anni), nell'Ente sono presenti fino a cinque generazioni diverse, che devono interagire e collaborare in modo efficace pur avendo approcci lavorativi e competenze molto diversi.

L'Amministrazione ha intenzione di procedere con l'attuazione di misure che possano ovviare alle criticità che ne derivano.

Il/la candidato/a elabori una proposta di azioni al fine di affrontare l'invecchiamento della forza lavoro dell'Ente, gestire il prolungamento della vita lavorativa e promuovere le pari opportunità tra i lavoratori di diverse fasce di età, individuando le criticità che potrebbero palesarsi all'interno dell'organizzazione e definisca un piano di attuazione del percorso, segnalando i tempi, le principali fasi e gli attori coinvolti.



(Handwritten signatures and initials)