

CASO 1

Lei è riuscita/o ad ottenere la posizione di Direttrice/Direttore dell'Ufficio Sostegno e Promozione delle attività economiche. I primi giorni vuole incontrare il personale che dovrà coordinare (circa 4 persone) per presentarsi ed illustrare le linee guida del suo operato. Le è giunta voce che il personale non è soddisfatto lavorativamente e che l'emergenza sanitaria degli ultimi mesi ha portato malessere, stress, difficoltà a gestire le relazioni tra colleghi e con l'utenza. A questo si aggiunge una raccolta firme dei dipendenti dell'intero dipartimento di richiesta di voler continuare l'attività lavorativa in smartworking cinque giorni su cinque.

Preso atto della situazione contingente Le chiediamo:

- Quali attività preparatorie intende mettere in atto per realizzare tale incontro: come intende svolgerlo (in gruppo, incontri i singoli, piccoli gruppi; la modalità di comunicazione; grado di formalità/informalità)
- Tenere un discorso di presentazione di 10 minuti illustrando i punti salienti che vuole comunicare
- Discutere con la commissione le ragioni che l'hanno indotta a scegliere i contenuti della sua comunicazione. Quali sono le finalità di tale presentazione? Qual è lo stile di leadership ed il sistema di relazioni con i/le collaboratori/trici che vuole instaurare per gestire il suo ruolo di direttrice/direttore

CASO 2

Lei è riuscita/o ad ottenere la posizione di Direttrice/Direttore dell'Ufficio Sostegno e Promozione delle attività economiche. Il Direttore uscente le lascia sulla scrivania alcune urgenze da gestire.

Tra queste una riguarda la gestione delle persone dell'ufficio. In particolare, i quattro collaboratori dell'ufficio stanno creando alcuni problemi a fronte di scadenze impellenti da gestire.

La prima molto collaborativa, partime, fa quello che può durante le ore lavorative, ma in questo momento causa pandemia è emotivamente fragile e si sente molto sotto pressione.

La seconda persona, di lunga esperienza, ha fatto domanda di mobilità e tra una settimana lascerà l'ufficio senza un passaggio di consegne al sostituto non ancora nominato.

La terza persona è in continua competizione con la prima e fa di tutto per innescare liti relazionali e creare un clima di tensione.

La quarta persona è molto ambiziosa, si sente sprecata in questo ufficio, vorrebbe fare carriera, guarda tutti "dall'alto in basso" ed a volte scavalca il Direttore/Direttrice andando direttamente dal Dirigente del Servizio.

- *Come decide di affrontare la questione?*
- *Quali sono gli elementi che ritiene dovrebbero essere tenuti in considerazione?*
- *In quale successione penserebbe di mettere le azioni che intende intraprendere?*
- *Quali competenze secondo lei andrebbero agite in questa situazione?*
- *Quali soluzioni le vengono in mente per evitare che possano esserci degli effetti negativi a lungo termine?*