

Concorsi
MINISTERO della **GIUSTIZIA**
STABILIZZAZIONI
PNRR

6.919 Addetti UPP

1.488 Operatori Data Entry

712 Tecnici di amministrazione

MANUALE di **TEORIA** e **QUIZ**
per la **preparazione al concorso**

Questa azione dimostra un forte spirito di squadra e una volontà di riconoscere il contributo di tutti. Chiedere che vengano menzionati tutti i membri del team è un modo costruttivo per affrontare la situazione e promuovere un ambiente di lavoro positivo.

C. Contatti il tuo superiore per esprimere il tuo disappunto riguardo all'esclusione degli altri membri del team e chiedere che vengano riconosciuti.

Valutazione: 2 (Efficace)

Contattare il superiore per esprimere il disappunto è un passo positivo, poiché dimostra che sei disposto a difendere il lavoro di squadra. Tuttavia, potrebbe essere più efficace farlo insieme ai colleghi per mostrare un fronte unito.

D. Ignori la situazione, pensando che il riconoscimento personale sia più importante e che i tuoi colleghi capiranno che hanno contribuito al progetto.

Valutazione: 3 (Leggermente Efficace)

Ignorare la situazione non affronta il problema e potrebbe portare a tensioni nel team. Anche se i tuoi colleghi potrebbero capire il loro contributo, non riconoscere pubblicamente il loro lavoro può danneggiare la morale.

Riepilogo:

B: 1 (Molto Efficace)

C: 2 (Efficace)

D: 3 (Leggermente Efficace)

A: 4 (Controproduttiva)

Situazione 17

Hai recentemente completato un progetto di gruppo con scadenze serrate e hai notato che un membro del team ha contribuito in modo limitato, mentre gli altri hanno lavorato duramente. Ora, il tuo manager ha deciso di premiare il team con un bonus, ma non ha specificato come verrà distribuito. Come ti comporti?

	1-4
A. Parli con il tuo manager per suggerire che il bonus venga distribuito equamente tra tutti, indipendentemente dal contributo individuale.	
B. Riconosci il contributo di tutti e chiedi al tuo manager di considerare i risultati complessivi del team, ma sottolinei che alcuni membri hanno contribuito meno.	
C. Accetti che il bonus venga distribuito come deciso dal manager, senza esprimere alcuna opinione sul contributo di ciascun membro.	
D. Proponi di tenere un incontro di team per discutere di come distribuire il bonus in modo equo, considerando i contributi di ciascuno.	

Valutazione delle risposte:

A. Parli con il tuo manager per suggerire che il bonus venga distribuito equamente tra tutti, indipendentemente dal contributo individuale.

Valutazione: 3 (Leggermente Efficace)

Sebbene sia importante promuovere l'unità del team, suggerire una distribuzione equa senza considerare i contributi individuali potrebbe non essere giusto per chi ha lavorato di più. È importante trovare un equilibrio tra riconoscimento e equità.

B. Riconosci il contributo di tutti e chiedi al tuo manager di considerare i risultati complessivi del team, ma sottolinea che alcuni membri hanno contribuito meno.

Valutazione: 2 (Efficace)

Questa azione è equilibrata e onesta, poiché riconosce il lavoro di squadra ma evidenzia anche le differenze nei contributi. Questo approccio può aiutare a garantire che il bonus venga distribuito in modo giusto.

C. Accetti che il bonus venga distribuito come deciso dal manager, senza esprimere alcuna opinione sul contributo di ciascun membro.

Valutazione: 4 (Controproduttiva)

Ignorare la questione e non esprimere opinioni può portare a frustrazioni nel team e a una mancanza di trasparenza. Non affrontare il problema potrebbe danneggiare la morale del gruppo.

D. Proponi di tenere un incontro di team per discutere di come distribuire il bonus in modo equo, considerando i contributi di ciascuno.

Valutazione: 1 (Molto Efficace)

Questa azione promuove la trasparenza e il dialogo all'interno del team. Discutere apertamente della distribuzione del bonus permette a tutti di esprimere le proprie opinioni e di trovare un accordo che riconosca equamente i contributi.

Riepilogo:

D: 1 (Molto Efficace)

B: 2 (Efficace)

A: 3 (Leggermente Efficace)

C: 4 (Controproduttiva)

Situazione 18

Il tuo team ha appena ricevuto un feedback negativo da un cliente riguardo a un progetto che avete completato. Alcuni membri del team si sentono demotivati e frustrati. Come ti comporti?

	Più efficace	Meno efficace
A. Riferisci il feedback al tuo superiore e chiedi che prenda provvedimenti per migliorare la situazione.		
B. Organizzi una riunione con il team per discutere del feedback e trovare insieme soluzioni per migliorare.		
C. Ignori il feedback, pensando che sia solo un caso isolato e che non valga la pena di preoccuparsi.		
D. Parli con alcuni membri del team in privato per capire le loro preoccupazioni, ma non affronti la questione con il resto del gruppo.		

Commento:

Risposta Più Efficace: B. Organizzare una riunione con il team per discutere del feedback è la scelta migliore perché promuove la comunicazione aperta e il coinvolgimento di tutti. Questo approccio consente di affrontare le preoccupazioni, trovare soluzioni e rafforzare il morale del gruppo.

- Orientato a soluzione e collaborazione
- Dimostra responsabilità e capacità di negoziazione

Insight "top candidate"

"Quando mi viene assegnato un task con scadenza stretta, discuto priorità e fattibilità con trasparenza, bilanciando urgenza e qualità, per tutelare risultati e responsabilità del team."

- **A** = molto efficace → negoziazione + trasparenza + responsabilità
- **B** = passivo → rischio inefficienza e ritardi
- **C** = lamentela → non risolve il problema
- **D** = ritardo non comunicato → perdita fiducia e credibilità

Situazione 33 - Collega che interrompe continuamente

Scenario: Durante la riunione, un collega interrompe gli altri.

	Più efficace	Meno efficace
A. Interrompi pubblicamente		
B. Parli con lui in privato		
C. Ignori		
D. Commenti sarcasticamente		

Azione più efficace: B → empatia + gestione dinamiche

Azione meno efficace: D → umiliazione pubblica

Insight: assertività + leadership soft

Cosa si valuta

Questo scenario misura la capacità di **gestire dinamiche delicate in riunione** senza autorità formale, evidenziando:

1. **Leadership soft** → guidare le interazioni senza imporre autorità
2. **Empatia e ascolto** → comprendere motivazioni del collega
3. **Assertività costruttiva** → tutelare la partecipazione di tutti i membri del team

In sintesi: le aziende cercano chi **sa gestire conflitti e dinamiche di gruppo in modo rispettoso e collaborativo**.

Perché B è la scelta migliore

1. Confronto privato

- Permette di spiegare l'impatto delle interruzioni senza imbarazzo
- Riduce difensiva e tensione
- Favorisce dialogo costruttivo e cambiamento di comportamento

2. Dimostra leadership soft

- Mantiene il controllo della dinamica senza autoritarismo
- Tutela la partecipazione di tutti i membri del team
- Migliora produttività e clima della riunione