



Sede legale presso COMUNE di OSTIGLIA
Sede operativa presso COMUNE di SAN GIACOMO delle SEGNATE
(Comuni di Borgocarbonara, Borgo Mantovano, Magnacavallo, Ostiglia, Poggio Rusco, Quingentole, Quistello, San Giacomo delle Segnate, San Giovanni del Dosso, Schivenoglia, Sermide e Felonica, Unione di Comuni Lombarda Mincio Po)

Scenario 1 — La telefonata del sindaco

Sono le 10.30 di un mercoledì mattina. Sta rivedendo le bozze del budget da presentare al CdA la settimana prossima. Riceve una telefonata dal sindaco di uno dei Comuni soci: è visibilmente irritato. Le dice che ha appena parlato con una famiglia del suo Comune che si è lamentata del comportamento dell'assistente sociale che segue il loro caso — a suo dire "fredda, assente, impossibile da raggiungere". Il sindaco chiede spiegazioni immediate e aggiunge: "Se non mi risponde entro oggi, ne parlo all'assemblea di giovedì". Lei non ha mai ricevuto segnalazioni su questa assistente sociale, che lavora per l'Azienda da tre anni con buoni riscontri. Non sa ancora se il problema sia reale o se la famiglia abbia una percezione distorta della situazione. Mentre raccoglie le idee, si accorge che il coordinatore di servizio — l'unico che conosce bene il caso — è assente oggi per malattia. Sa anche che negli ultimi mesi questa assistente sociale ha gestito un carico di lavoro molto pesante, e che alcune colleghe le hanno confidato di essere preoccupate per lei.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 2 — Il codice rosso e il bilancio comunale

Un martedì mattina, il responsabile dei servizi sociali di uno dei Comuni soci la chiama per informarla di un "codice rosso" appena segnalato: una madre con tre figli minori in una situazione di grave disagio abitativo e familiare, con un provvedimento del Tribunale che impone l'intervento immediato. La collocazione in struttura adeguata costerebbe tra i 70 e i 90mila euro annui — una cifra che porterebbe il Comune in disavanzo di amministrazione. Nel pomeriggio riceve una chiamata dal sindaco: le chiede informalmente se si può "trovare una soluzione più contenuta" e di "non mettere tutto per iscritto per il momento". Lei sa che la relazione tecnica dell'assistente sociale è già stata depositata e che la scelta della struttura deve rispettare i criteri di adeguatezza previsti dalla normativa. Sa che, se la situazione si aggrava per mancanza di intervento, le responsabilità potrebbero ricadere sull'Azienda, e che ogni decisione presa nelle prossime ore avrà conseguenze dirette su bambini vulnerabili. Sa però che un altro Comune ha gestito un caso simile qualche mese fa attivando una rete di risorse territoriali che aveva ridotto significativamente la spesa, senza compromettere la qualità dell'intervento.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 3 — Due Comuni in attrito

Un nucleo familiare con gravi problemi di salute mentale e dipendenze è seguito dall'Azienda da tre anni. La persona era residente nel Comune A al momento della presa in carico, ma vive stabilmente nel Comune B da oltre un anno. Le rette della struttura residenziale — circa 45mila euro annui — vengono attualmente suddivise secondo i criteri del regolamento consortile. Il sindaco del Comune A ha scritto una lettera formale sostenendo che il Comune B, essendo quello di residenza effettiva, dovrebbe farsi carico dell'intera spesa. Il sindaco del Comune B ha risposto per le rime. La situazione si è trasformata in un conflitto interpersonale tra i due amministratori, che ora le chiedono entrambi di schierarsi.

Sede legale presso COMUNE di OSTIGLIA

Sede operativa presso COMUNE di SAN GIACOMO delle SEGNATE

(Comuni di Borgocarbonara, Borgo Mantovano, Magnacavallo, Ostiglia, Poggio Rusco, Quingentole, Quistello, San Giacomo delle Segnate, San Giovanni del Dosso, Schivenoglia, Sermide e Felonica, Unione di Comuni Lombardia Mincio Po)

Il caso è attivo e la struttura che ospita la persona ha avvertito che, in assenza di chiarezza sul pagamento, potrebbe non rinnovare il contratto a fine mese. La questione sarà all'ordine del giorno dell'assemblea consortile tra tre settimane. Nel frattempo i due sindaci stanno coinvolgendo altri amministratori nella disputa, e lei sa che questa vicenda mette in luce un'assenza di regole condivise su casi analoghi che potrebbe ripetersi.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 4 — Il CdA in scadenza

Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda è in scadenza a fine mese. L'iter di rinnovo è già avviato, ma la tornata elettorale di primavera ha cambiato gli equilibri politici in alcuni Comuni soci. Il rappresentante legale dell'Azienda ha fatto sapere informalmente che potrebbe non essere disponibile alla proroga che lei aveva proposto per garantire continuità durante le attività di rendicontazione PNRR. Uno dei nuovi sindaci le ha già telefonato per chiedere "chi decide chi entra nel CdA" e per suggerire un nome di sua fiducia.

Nel frattempo ci sono tre scadenze operative urgenti: la consegna dei dati di bilancio alla Regione, una co-progettazione in fase avanzata con un'associazione del territorio e il rinnovo contrattuale di quattro dipendenti. Tutte richiedono firma dell'organo di governo. Lei deve trovare il modo di garantire la continuità dei servizi pubblici navigando le dinamiche politiche tra i tredici Comuni soci, mantenendo lucidità in una situazione in cui ogni interlocutore ha aspettative diverse su di lei.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 5 — Il sindaco e i dati del caso

È giovedì mattina. Il sindaco di uno dei Comuni soci la chiama in stato di agitazione: stasera ha una riunione pubblica aperta ai cittadini e una famiglia ha già annunciato che porterà la questione in quella sede. Si tratta di un caso seguito dall'Azienda da due anni, con interventi che la famiglia ritiene insufficienti. Il sindaco vuole sapere cosa è stato fatto, da chi e con quale esito, entro le 17.

Il dato è distribuito tra il servizio territoriale, il coordinatore di area e un progetto co-finanziato con un altro ente. Il coordinatore di area è in trasferta formativa e non risponde al telefono. Il servizio territoriale può fornire alcune informazioni, ma la cartella è in carico a un'assistente sociale che oggi non lavora. Lei sa che non può condividere dati sensibili su un caso specifico in modo non tracciato, e che qualsiasi comunicazione al sindaco deve essere gestita con estrema cautela. Sa anche che questo sindaco ha già creato tensioni in passato portando questioni individuali in sede politica, e che questa situazione rivela un problema strutturale nel modo in cui i dati dei casi vengono resi accessibili in emergenza.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 6 — Il PIS non si paga da solo

Il Pronto Intervento Sociale — attivo 24 ore su 24, 7 giorni su 7, come previsto dai Livelli Essenziali delle Prestazioni Sociali — costa all'Azienda circa 130mila euro annui. Il finanziamento dedicato copre 80mila. Il gap di 50mila viene attualmente assorbito nel bilancio complessivo, ma un'analisi interna ha evidenziato che questa soluzione non è sostenibile oltre il prossimo esercizio. Il revisore dei conti ha sollevato la questione in modo formale.



Sede legale presso COMUNE di OSTIGLIA

Sede operativa presso COMUNE di SAN GIACOMO delle SEGNATE

(Comuni di Borgocarbonara, Borgo Mantovano, Magnacavallo, Ostiglia, Poggio Rusco, Quingentole, Quistello, San Giacomo delle Segnate, San Giovanni del Dosso, Schivenoglia, Sermide e Felonica, Unione di Comuni Lombardia Mincio Po)

Eliminare o ridurre il servizio non è un'opzione giuridicamente percorribile: è un LEPS e l'Azienda è ente capofila dell'Ambito territoriale. Portare la questione all'Assemblea Consortile richiedendo un aumento delle quote potrebbe incontrare resistenze da parte dei Comuni già in difficoltà. Lei sa però che esistono fondi regionali e ministeriali per i quali l'Azienda non ha mai presentato domanda, e che alcune attività del PIS potrebbero essere riorganizzate in modo più efficiente. Sa anche che alcuni Comuni ignorano il valore reale di questo servizio e che comunicarglielo bene potrebbe cambiare il loro atteggiamento.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 7 — I segnali che nessuno vuole vedere

Da quasi un anno sta raccogliendo dati sul territorio: l'invecchiamento della popolazione è accelerato in cinque Comuni, le domande di accesso ai servizi per non autosufficienza sono aumentate del 22%, il numero di nuclei con ISEE sotto i 6mila euro è cresciuto significativamente. In due piccoli Comuni la chiusura di attività commerciali e l'isolamento dei residenti anziani sta generando richieste informali che oggi non hanno risposta strutturata.

Lei vuole portare una proposta strategica alla prossima Assemblea Consortile, ma sa che alcuni sindaci — alle prese con bilanci in equilibrio precario — tendono a leggere queste analisi come "richieste di più soldi" e a chiudersi in una logica difensiva. Sa che alcuni interventi potrebbero essere progettati come candidature a bandi già aperti, senza pesare sulle quote comunali. La sfida è presentare la visione senza che venga percepita come una critica, gestendo la frustrazione di chi non vede ancora quello che lei vede già chiaramente.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 8 — La relazione tecnica che vale 100, il Comune che ha 50

Un'assistente sociale ha redatto una relazione tecnica per un adulto con disabilità complessa, che prevede il passaggio a una struttura residenziale h24. Il costo stimato è di circa 95mila euro annui. La relazione è chiara, documentata e deontologicamente ineccepibile. L'assessore al welfare del Comune competente la chiama e le dice che il bilancio non regge: il Comune può coprire al massimo 48mila euro e le chiede di "trovare un modo" per riconsiderare la proposta. Le suggerisce di "parlare con l'assistente sociale e riorientare la relazione". L'assistente sociale — professionista senior con 10 anni di esperienza — viene a sapere dell'intenzione dell'assessore prima che lei la contatti, e arriva nel suo ufficio visibilmente agitata, chiedendole di non cedere e di difendere il suo lavoro. Lei si trova a dover mantenere la separazione tra il ruolo tecnico e quello politico-economico, proteggere la credibilità professionale dell'operatrice senza contrapporsi apertamente all'assessore, e garantire che la persona con disabilità non paghi il prezzo di questa tensione.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 9 — La cooperativa che lavora nell'ombra

Una cooperativa sociale con cui l'Azienda collabora da anni — e che gestisce tre servizi in appalto — ha iniziato a incontrare direttamente alcuni sindaci, proponendo ampliamenti di attività già in corso o nuove progettualità, senza passare attraverso l'Azienda. Due sindaci hanno già manifestato interesse e uno ha scritto una lettera al



Sede legale presso COMUNE di OSTIGLIA

Sede operativa presso COMUNE di SAN GIACOMO delle SEGNATE

(Comuni di Borgocarbonara, Borgo Mantovano, Magnacavallo, Ostiglia, Poggio Rusco, Quingentole, Quistello, San Giacomo delle Segnate, San Giovanni del Dosso, Schivenoglia, Sermide e Felonica, Unione di Comuni Lombarda Mincio Po)

Presidente del CdA esprimendo "pieno appoggio all'iniziativa". La cooperativa sostiene di aver agito in buona fede e che il suo rapporto con i Comuni è "storico e diretto".

Lei sa che questi comportamenti aggirano le procedure di co-programmazione e creano un precedente pericoloso per il ruolo dell'Azienda come capofila dell'Ambito. Sa anche che la cooperativa è l'unico fornitore disponibile per uno dei servizi più delicati e che il contratto scade tra quattro mesi. Deve leggere perché alcuni sindaci hanno trovato questa proposta attraente — cosa dice questo del modo in cui l'Azienda comunica il suo valore ai Comuni — e decidere come gestire sia la cooperativa che gli amministratori che l'hanno incoraggiata.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 10 — I volontari al posto degli educatori

Durante una visita di supervisione in un servizio per minori con disabilità, il referente dell'Azienda le segnala che in quel servizio — gestito direttamente da un Comune socio — alcune attività educative vengono svolte da volontari senza qualifica professionale, in sostituzione di educatori non sostituiti dopo le dimissioni. La situazione va avanti da almeno sei mesi. Non ci sono stati incidenti documentati, i genitori sembrano soddisfatti e il Comune ritiene di aver trovato "una soluzione creativa in un momento difficile".

Lei sa che l'utilizzo di volontari per attività che richiedono figure professionali è una violazione normativa e che l'Azienda ha una funzione di vigilanza che non può ignorare. Sa che affrontare la questione in modo diretto con il sindaco richiede un'attenta negoziazione. Si chiede anche perché il suo referente abbia impiegato sei mesi a segnalarlo, e cosa questo dica dei meccanismi di controllo interni (C4). Deve decidere come intervenire, con quale tempistica e con quale strumento formale, costruendo al contempo una risposta sistemica per prevenire casi analoghi.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 11 — Il rendiconto che non torna

Durante la verifica semestrale di un appalto per la gestione di un servizio di assistenza domiciliare per anziani, il responsabile del controllo interno le presenta un report con alcune anomalie: le ore fatturate superano quelle rilevate dai sistemi di tracciamento; un operatore inserito nella documentazione risulta privo del titolo richiesto dal capitolato; alcune cartelle utente sono incomplete. Il coordinatore della cooperativa sostiene che si tratta di "disallineamenti amministrativi" che verranno sistemati nella prossima rendicontazione — e lei nota che questo è il secondo anno consecutivo in cui vengono sollevate questioni simili.

Il contratto scade tra tre mesi e la procedura di rinnovo è già avviata. Un'interruzione del servizio creerebbe un danno diretto a 40 utenti anziani fragili e rischierebbe di compromettere il rapporto con i Comuni che li hanno in carico. Lei deve decidere come gestire le anomalie — con quali strumenti formali, con quale comunicazione verso il CdA, con quale negoziazione con la cooperativa — bilanciando il rigore del controllo con la continuità del servizio, e assicurandosi che le risorse pubbliche siano effettivamente erogate a chi ne ha diritto.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 12 — L'assistente sociale che non ce la fa più

Sede Legale: Via Gnocchi Viani 16 – 46035 Ostiglia (MN) - C.F. e P.I. Nr. 02610710200

PEC: serviziialapersona.destrasecchia@pec.it

Email: info@aspdestrasecchia.it

Sede legale presso COMUNE di OSTIGLIA

Sede operativa presso COMUNE di SAN GIACOMO delle SEGNATE

(Comuni di Borgocarbonara, Borgo Mantovano, Magnacavallo, Ostiglia, Poggio Rusco, Quingentole, Quistello, San Giacomo delle Segnate, San Giovanni del Dosso, Schivenoglia, Sermide e Felonica, Unione di Comuni Lombardia Mincio Po)

Un'assistente sociale con otto anni di esperienza nell'Azienda bussa alla sua porta alle 16.30 di un venerdì. Ha gestito ieri il collocamento d'urgenza di due minori allontanati dalla famiglia — una situazione ad alto impatto emotivo — e oggi non riesce a tornare alla normalità. Piange, dice che il peso dei casi è diventato insostenibile e che sta valutando di dimettersi. È una delle tre professioniste più esperte del team e segue personalmente 14 casi complessi.

Lei sa che il problema non è solo individuale: nell'ultimo anno ci sono state due malattie prolungate nella stessa équipe e i carichi di lavoro non sono stati mai ridistribuiti in modo strutturale. Sa che c'è un coordinatore che avrebbe dovuto segnalare la situazione prima che arrivasse a questo punto. Sa che una sua eventuale uscita lascerebbe famiglie fragili senza un riferimento, con ricadute dirette sui Comuni soci. E sa che questa situazione le dice qualcosa su come è costruita l'organizzazione che ha ricevuto in eredità e su cosa deve cambiare.

Scenario 13 — L'équipe che si inceppa

Tre coordinatori di servizio diversi, in tre conversazioni separate delle ultime due settimane, le hanno segnalato lo stesso nome: un'assistente sociale con 12 anni di anzianità che ultimamente partecipa poco alle riunioni d'équipe, rimanda le pratiche e si lamenta spesso dell'organizzazione in modo informale con i colleghi più giovani.

Nessuno dei coordinatori ha ancora aperto un confronto diretto con lei, perché "è sempre stata un punto di riferimento e non si sa come prenderla". Nel frattempo due colleghe più giovani hanno iniziato ad assumere atteggiamenti simili.

Lei non sa cosa stia succedendo — potrebbe essere stanchezza, un problema personale, insoddisfazione professionale o qualcosa che riguarda l'organizzazione. Sa però che se non interviene, il segnale che passa è che il comportamento è tollerato. Sa che intervenire nel modo sbagliato potrebbe trasformare un problema gestibile in un caso disciplinare. Sa anche che tre coordinatori che non hanno agito autonomamente le raccontano qualcosa sullo stile di leadership diffuso nell'organizzazione

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 14 — La lite in ufficio

Sono le 11 di un mercoledì mattina quando il responsabile amministrativo la chiama urgentemente. Due dipendenti — un funzionario amministrativo con 15 anni di anzianità e una coordinatrice di servizio con 9 — hanno avuto un litigio acceso, con toni molto alti, davanti a quattro colleghi. Uno dei testimoni è visibilmente scosso. I due si sono poi separati e si rifiutano di parlare tra loro. Lei non sa cosa abbia scatenato il conflitto. Sa che i due hanno sempre avuto un rapporto formalmente corretto, ma che nell'ultimo mese c'era una tensione crescente legata alla gestione di alcune pratiche condivise — tensione che evidentemente nessuno ha intercettato per tempo. Sa che altri colleghi stanno aspettando di vedere come reagisce, e che la sua risposta nei prossimi minuti definirà il clima per le settimane successive. Deve gestire la situazione nell'immediato con equità verso entrambi, e decidere cosa farne in termini di leadership organizzativa.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 15 — La dipendente che divide

Sede legale presso COMUNE di OSTIGLIA

Sede operativa presso COMUNE di SAN GIACOMO delle SEGNATE

(Comuni di Borgocarbonara, Borgo Mantovano, Magnacavallo, Ostiglia, Poggio Rusco, Quingentole, Quistello, San Giacomo delle Segnate, San Giovanni del Dosso, Schivenoglia, Sermide e Felonica, Unione di Comuni Lombarda Mincio Po)

Una dipendente assunta ai sensi della legge 68/99 ha avuto negli ultimi mesi comportamenti che hanno creato disagio nell'ufficio: tono spesso brusco con i colleghi, rifiuto di alcune mansioni ritenute "non di sua competenza", due episodi in cui ha alzato la voce. Il responsabile dell'ufficio ha raccolto due segnalazioni scritte. Quando lei ha aperto un confronto informale con la dipendente, questa ha risposto che "i colleghi ce l'hanno con lei" per via della sua condizione di persona con disabilità.

Lei deve fare chiarezza sui comportamenti concreti, separandoli dalla condizione personale della dipendente. Qualsiasi percorso disciplinare richiede estrema cautela sul piano legale. Nel frattempo i colleghi che hanno segnalato il problema aspettano una risposta, e il loro disagio è già visibile nella qualità del lavoro quotidiano. Sa che il modo in cui gestisce questa situazione definisce gli standard dell'organizzazione in materia di comportamenti attesi e di protezione di chi lavora, e che farlo bene richiede di tenere a bada sia la pressione dei colleghi che l'empatia verso la persona in difficoltà.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 16 — L'assistente sociale che vuole andare

Un'assistente sociale con 14 anni di servizio nello stesso Comune — che ne conosce a fondo il territorio, le famiglie e i casi più delicati — le chiede un incontro. Le spiega che per ragioni personali documentate ha bisogno di essere trasferita in un'altra area territoriale dell'Azienda. La richiesta le appare legittima. Quando la comunica informalmente al sindaco del Comune interessato, la reazione è netta: "Quella persona non si tocca. Se la spostate, è un problema politico".

Il sindaco sostiene — con qualche ragione — che la continuità dei casi in carico sarebbe compromessa per mesi, e che alcune famiglie hanno con quella professionista un rapporto di fiducia costruito nel tempo. Lei sa che non può vincolare una persona a un posto per ragioni di opportunità politica, e che questa situazione rivela l'assenza di una politica strutturata sulla mobilità del personale tra i Comuni soci. Deve anche tenere conto del benessere della professionista che aspetta una risposta.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 17 — Le voci sulla distribuzione

Nelle ultime settimane è arrivata ai coordinatori di servizio — e da lì a lei — una voce che circola tra alcune assistenti sociali: i criteri con cui vengono assegnati i casi e distribuiti i carichi sul territorio non sarebbero equi. Alcune colleghe sospettano favoritismi. Non ci sono denunce formali, ma il tono delle riunioni d'équipe è cambiato e due professioniste le hanno chiesto direttamente — in modo informale — se "le cose cambieranno". Lei sa che i criteri esistono ma che nella pratica la loro applicazione è stata lasciata ai coordinatori con una certa discrezionalità. Non sa ancora se le voci riflettano un problema reale o una percezione distorta. Sa che se non affronta la questione in modo trasparente il malcontento si consolida, e che se i criteri risultano davvero applicati in modo disomogeneo dovrà gestirne le conseguenze su chi ne ha beneficiato. Sa anche che questa situazione le offre l'occasione di costruire un sistema di distribuzione più trasparente e condiviso, se riesce a non farsi sopraffare dalla pressione delle voci nel frattempo.

Come gestirebbe questa situazione?

Sede legale presso COMUNE di OSTIGLIA

Sede operativa presso COMUNE di SAN GIACOMO delle SEGNATE

(Comuni di Borgocarbonara, Borgo Mantovano, Magnacavallo, Ostiglia, Poggio Rusco, Quingentole, Quistello, San Giacomo delle Segnate, San Giovanni del Dosso, Schivenoglia, Sermide e Felonica, Unione di Comuni Lombarda Mincio Po)

Scenario 18 — Chi va oltre e non viene visto

Il coordinatore di una delle principali aree operative — persona con 9 anni nell'Azienda, solida e affidabile — ha nell'ultimo anno allargato il suo impegno ben oltre il mandato formale: ha guidato il passaggio a un nuovo sistema di raccolta dati, affiancato due colleghe più giovani senza che nessuno glielo chiedesse, gestito in autonomia una situazione di crisi durante un'assenza della direzione. Non si è mai lamentata, non ha chiesto nulla. In un incontro informale recente, però, ha detto quasi di passaggio: "A volte mi chiedo se ha senso fare tutto questo".

Lei non ha strumenti economici: contratti bloccati, nessun margine per progressioni verticali nel breve periodo. Sa che ignorare il segnale potrebbe significare perdere una delle persone più solide dell'organizzazione, in un momento in cui il turnover ha già indebolito alcuni team. Sa anche che qualsiasi risposta che non sia concreta rischia di essere percepita come un contentino. Deve capire cosa può davvero offrire — in termini di ruolo, visibilità, responsabilità — e trasformare questa conversazione in un investimento sull'organizzazione.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 19 — Il team che si svuota

Nell'arco di tre mesi, tre assistenti sociali con esperienza medio-alta si sono dimesse: due per andare in altri enti pubblici con inquadramenti migliori, una per ragioni familiari. Il team è ora sottorganico in modo significativo, con casi complessi in carico che non possono essere sospesi. Una selezione pubblica richiederà almeno quattro mesi nella migliore delle ipotesi. Nel frattempo i colleghi rimasti stanno assorbendo il carico in modo insostenibile.

Tre Comuni soci hanno già chiamato per sapere chi segue i loro casi. Il coordinatore di una delle aree colpite le ha proposto di riorganizzare completamente la distribuzione territoriale, ma lei sa che qualsiasi riorganizzazione in emergenza, senza un disegno chiaro, rischia di creare nuovi squilibri. Deve decidere cosa fare nell'immediato, cosa comunicare ai Comuni e come avviare un processo di stabilizzazione che regga nel tempo — e farlo mentre gestisce la propria pressione in una situazione che non ha soluzione rapida.

Come gestirebbe questa situazione?

Scenario 20 — La rendicontazione impossibile

Sono le 10.15 di un lunedì mattina. Arriva una comunicazione della Regione: i dati definitivi di rendicontazione del progetto PNRR devono essere trasmessi entro le ore 17 di oggi. La scadenza non è prorogabile e un errore significativo potrebbe comportare la revoca parziale del finanziamento, che vale 180mila euro. I dati necessari sono distribuiti tra tre aree operative. Il coordinatore dell'area più critica è a casa malato. La responsabile finanziaria è presente ma non ha accesso diretto ai dati programmatici.

Lei deve raccogliere le informazioni, validarle e trasmettere la rendicontazione in meno di sette ore, con il lavoro ordinario che continua. Deve coordinare persone sotto pressione senza generare altri colli di bottiglia. Sa che inviare dati non validati è un rischio che non può permettersi nei confronti della Regione. E sa che in questo momento deve tenere la testa lucida mentre sente il peso di 180mila euro e di una scadenza che non si sposta.

Come gestirebbe questa situazione?



Sede legale presso COMUNE di OSTIGLIA

Sede operativa presso COMUNE di SAN GIACOMO delle SEGNATE

(Comuni di Borgocarbonara, Borgo Mantovano, Magnacavallo, Ostiglia, Poggio Rusco, Quingentole, Quistello, San Giacomo delle Segnate, San Giovanni del Dosso, Schivenoglia, Sermide e Felonica, Unione di Comuni Lombarda Mincio Po)

Scenario 21 — Il primo mese

Sono trascorse tre settimane dal suo insediamento come Direttore Generale. Ha già incontrato quasi tutti i coordinatori di servizio e visitato alcune sedi operative. Quello che ha visto è un'organizzazione tecnicamente competente, con professionisti abituati a lavorare con significativa autonomia e poca abitudine al confronto strutturato. Ha notato che alcune decisioni operative vengono prese informalmente — tra colleghi storici — senza passare per le linee gerarchiche formali. Due coordinatori sembrano avere un'influenza sull'organizzazione molto superiore al loro ruolo formale.

Tre sindaci le hanno già telefonato per esprimere aspettative dirette — su casi specifici, su personale, su servizi. Un coordinatore le ha chiesto un incontro riservato per "darle qualche informazione utile sul contesto". Domani mattina tiene la sua prima riunione con tutto il personale. Deve decidere come presentarsi, cosa dire e soprattutto cosa non dire ancora — sapendo che quello che comunica in questa prima riunione definirà la percezione che l'organizzazione avrà di lei per mesi, e che ha bisogno di tenere i nervi saldi davanti a un gruppo che la sta studiando.

Come gestirebbe questa situazione?