

N.	SITUAZIONALI
1	<p>Lei lavora da molti anni nell'ufficio finanziario di una grande azienda con sedi in tutta Italia. È stato da poco trasferito in un'altra sede, sempre all'interno di un ufficio finanziario, e ha voluto con sé anche i membri del suo solido team. In questa nuova sede, si accorge che le persone hanno un modo di lavorare e di gestire le procedure differente da quello a cui lei e il suo team siete abituati.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
2	<p>Lei sta lavorando ad un progetto particolarmente ambizioso. Data la complessità delle attività e le tempistiche molto stringenti, ha deciso di affidare a due collaboratori, esperti ed estremamente competenti, una parte fondamentale del progetto. Durante una riunione, emerge che i collaboratori hanno individuato modalità operative differenti e non riescono a mettersi d'accordo, rallentando l'operatività.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

3	<p>Qualche mese fa l'azienda ha introdotto nuove modalità di lavoro per adeguarsi ai cambiamenti organizzativi e ottimizzare i processi. Lei lo ha fatto presente al suo team di 8 collaboratori, verso i quali nutre profonda fiducia, riconoscendone, da sempre impegno, e affidabilità. Dopo questo cambiamento, nota che la loro performance e la produttività stanno diminuendo.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
4	<p>Lei è il responsabile di un team di 10 collaboratori. Deve presentare una relazione richiesta da un importante cliente della sua azienda e si accorge, all'ultimo momento, che nel documento mancano alcuni elementi necessari a giustificare le scelte adottate. Le persone del suo team, che si sono occupate dell'elaborazione di questa relazione, ora sono impegnate in altri progetti urgenti.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
5	<p>Lei gestisce un team di 5 collaboratori. Qualche giorno fa ha avuto un'accesa discussione con uno di loro, per divergenze di opinioni su un aspetto procedurale. Nessuno di voi due dimostra la volontà di valutare anche la prospettiva dell'altro, mettendo da parte il proprio punto di vista, e il suo collaboratore minaccia addirittura di andarsene. Lei sa che l'azienda non vorrebbe mai perdere una risorsa esperta come lui, perché ha acquisito molta esperienza ed è estremamente competente.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

6	<p>E' stato da poco inserito nel suo team un giovane ambizioso e innovativo, che dovrà prendere il posto di un suo collaboratore, prossimo alla pensione. Quest'ultimo non accetta nessuna nuova idea da parte del giovane e sta evitando il passaggio di consegne. Lei nutre profonda stima nei confronti del suo collaboratore senior, ma si rende anche conto che il suo modo di agire sta compromettendo il clima di lavoro e lo svolgimento delle attività all'interno del team.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
7	<p>Lei è stato da poco nominato nuovo responsabile. Uno dei suoi collaboratori, presente da molto tempo in azienda e ritenuto competente e brillante, non sembra riconoscere la sua leadership: tende a non ascoltare le sue direttive e ad influenzare anche altri collaboratori. Tutto questo sta creando confusione all'interno del team.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
8	<p>Lei è il nuovo responsabile. Il team affidatole non è mai stato molto coeso e il precedente responsabile era piuttosto accentratore. L'azienda si aspetta che lei, attraverso le sue competenze, si dimostri in grado di adottare una leadership che permetta a tutti i componenti del team di sentirsi elemento fondamentale e prezioso del gruppo di lavoro. Ha quindi la necessità di lavorare parallelamente sulla promozione dell'autonomia dei singoli componenti del gruppo e sullo sviluppo dello spirito di collaborazione.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

9	<p>È il suo primo giorno come nuovo responsabile e lei sta per tenere un'importante riunione con tutto il suo team, per presentare i nuovi progetti e affidare incarichi e attività. Nel frattempo, riceve una telefonata dal suo capo, che le chiede urgentemente di intervenire su una questione amministrativa molto delicata. Come nuovo responsabile però, desidera dimostrare affidabilità, adempiendo ad entrambi gli impegni.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
10	<p>Lei è il responsabile, da anni, di un team di 10 collaboratori. Tutti loro hanno sempre svolto un ottimo lavoro e raggiunto obiettivi importanti e ambiziosi. Da una recente indagine sul clima aziendale, è emerso però che i suoi collaboratori non si sentono adeguatamente valorizzati nel loro lavoro e percepiscono che non viene attribuita la giusta importanza alla loro professionalità. Addirittura, molti riferiscono che le loro ottime performance vengono spesso date per scontate. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
11	<p>A fine mese, lei deve presentare al CDA della sua azienda gli obiettivi raggiunti dal suo team nell'ultimo anno. Per questo, un mese fa, ha richiesto loro delle relazioni individuali, che ha ricevuto prontamente da tutti, tranne che da 4 persone. Dopo un paio di solleciti, soltanto una di loro ha provveduto ad adempiere al proprio compito, anche se in maniera approssimativa e incompleta. Le altre 3 sembrano procrastinare, affermando di non riuscire a trovare il tempo per svolgere la relazione a causa delle molte attività da seguire. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

12	<p>Un anno fa, lei è stato assunto dall'azienda come nuovo responsabile e, per costruire un clima più sereno e collaborativo, ha deciso di adottare uno stile di leadership informale e amichevole. Se all'inizio questo ha comportato migliori prestazioni e uno scambio di informazioni più efficace, nell'ultimo periodo, però, la produttività del suo team ha subito un calo e lei ha avuto un richiamo dal suo Dirigente. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
13	<p>Sulla base di una nuova direttiva aziendale, i suoi collaboratori devono stilare ogni mese un report dettagliato delle attività che seguono direttamente, per poi inviarlo a lei, che avrà il compito di consegnarlo al CDA. Nell'ultimo mese, però, il suo team ha dovuto far fronte a molteplici scadenze e, per questo, lei non ha potuto ricevere e consegnare il report. Il CDA ha quindi manifestato delle lamentele nei confronti dei suoi collaboratori. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
14	<p>Lei è il nuovo responsabile di un team di lavoro composto da 12 persone. Di recente, l'azienda ha chiesto a tutti i team di presentare un piano annuale delle attività e degli obiettivi. I suoi collaboratori hanno manifestato insofferenza per questa novità perché hanno già molte attività da seguire e non riescono a comprendere il valore e la necessità di questa ulteriore richiesta. La presentazione del piano ha una scadenza imminente e lei ha quindi necessariamente bisogno della loro collaborazione. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

15	<p>Lei è il responsabile di un team e, insieme ai suoi collaboratori, sta portando avanti un nuovo progetto che ritiene molto importante, perché stimolante e innovativo. Proprio per le sue caratteristiche, il progetto richiede un cambiamento di approccio al lavoro e percepisce che queste novità non sono accolte favorevolmente dai suoi collaboratori. Questo sta comportando uno scarso impegno da parte loro nelle gestione delle attività e nel rispetto delle tempistiche previste per il progetto.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
16	<p>Le è stata da poco affidata la gestione di un team di 10 collaboratori. Uno di loro sembra non accettare di buon grado i cambiamenti che lei intende adottare per ottimizzare i processi, manifestandole chiusura e rigidità. Questo comportamento sta pian piano coinvolgendo anche altri collaboratori, tanto che alcuni di loro iniziano a sollevare dubbi sull'efficacia di queste novità. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
17	<p>Lei gestisce un team di 18 collaboratori collocati su tutto il territorio nazionale. Da una recente indagine interna, è emerso che la maggior parte di loro non si sente pienamente seguita da lei e valorizzata nelle proprie competenze. I suoi collaboratori dimostrano quindi di apprezzare il lavoro che svolgono ma manifestano l'esigenza di introdurre dei cambiamenti, per rendere le attività meno monotone. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

18	<p>Lei è stato assunto da poco come nuovo responsabile di un team di 12 collaboratori. I progetti che state seguendo sono altamente innovativi. Per condividere piani di azione e aspetti procedurali, ha effettuato una riunione con tutto il suo team e, sia in questa circostanza che nei giorni successivi, si è reso conto che i suoi collaboratori, normalmente proattivi e metodici, la costringono a continui solleciti. Tutto questo sta comportando un rallentamento dei progetti e rischia di non permettere il rispetto delle scadenze.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
19	<p>Lei gestisce, da molti anni, un team di 7 persone. Ultimamente, due dei suoi collaboratori si ostacolano a vicenda e sono sempre in competizione tra loro. Questo si ripercuote all'interno di tutto il team, compromettendone il clima lavorativo e lo svolgimento delle attività. In più, qualche giorno fa, un cliente si è lamentato con lei per la gestione approssimativa delle richieste che aveva avanzato ai suoi collaboratori. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
20	<p>Lei è il nuovo responsabile di un team di 8 persone. Dal momento che i progetti di cui occuparsi sono ambiziosi e necessitano di un team affiatato e collaborativo, l'azienda si aspetta da lei un cambiamento nelle modalità operative dei collaboratori del team, abituati a svolgere il proprio lavoro in estrema autonomia e senza la condivisione necessaria. Per questo motivo, una settimana fa, ha inviato una e-mail per pianificare una riunione e condividere le nuove modalità di lavoro, ma ha ricevuto solo 3 conferme. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

21	<p>Lei gestisce un team di 15 persone che, al momento, sta lavorando particolarmente sotto pressione a causa della chiusura di importanti gare d'appalto. L'Amministratore Delegato le chiede di andare presso la sede di Madrid per gestire la relazione con un importante ente finanziatore. Lei si rende conto che questa situazione necessita della sua presenza ma, al tempo stesso, sente di non poter lasciare il suo team senza un punto di riferimento. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
22	<p>Nel team che lei gestisce da diversi anni, si è da poco aggiunto un nuovo elemento, molto preparato e competente ma che sembra avere difficoltà a inserirsi nel team e a seguire le nuove procedure. Le attività sono frenetiche e avete diverse scadenze da rispettare, ma al tempo stesso si rende conto che ignorare questo aspetto, rimandandolo, rischia di avere ripercussioni su tutto il gruppo di lavoro. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
23	<p>Lei sta gestendo e seguendo il suo team su un importante progetto che, se non viene chiuso entro la fine del mese, rischia di perdere i fondi. Lei e i suoi collaboratori, dunque, siete molto impegnati con le attività relative al progetto, alcune delle quali risultano in ritardo. Nel frattempo, riceve una e-mail, piuttosto sollecita, dal suo Dirigente che le chiede di partecipare insieme a lui alla riunione per la condivisione dello stato di avanzamento dei progetti. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

24	<p>Lei gestisce un team di 4 persone. Data la mole di lavoro e l'attività frenetica quotidiana, uno dei suoi collaboratori le sottopone la necessità di inserire personale in più nel team, poiché in 4 si sentono sottodimensionati e hanno difficoltà a portare avanti tutti gli obiettivi previsti. Lei ha accolto la sua richiesta e lo ha fatto presente a chi di dovere ma, dopo diversi mesi, non è cambiato nulla. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
25	<p>Lei è a capo di un ufficio finanziario di un'azienda, con filiali presenti su tutto il territorio nazionale, e dirige con successo il suo team di lavoro. A causa di un trasferimento dell'intero organico in un'altra sede, vi trovate a confrontarvi con procedure operative differenti, rispetto a quelle che avete utilizzato finora e che erano risultate efficaci. Lei non condivide le nuove procedure operative ma si rende conto della necessità di allinearsi con le modalità della nuova sede. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
26	<p>Lei si trova a gestire un progetto complesso e con scadenze molto stringenti. Reputa necessario delegare, assegnando un elemento cruciale del progetto a due dei suoi collaboratori più promettenti. Tuttavia, emerge che i loro approcci operativi sono diversi, non riescono a trovare un punto d'accordo e questa situazione rischia di far dilatare enormemente i tempi necessari per la conclusione delle attività. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

27	<p>Lei è a capo di un team composto da 9 persone, nei confronti delle quali nutre una profonda stima, riconoscendo il loro impegno e dedizione costanti. Recentemente l'azienda ha deciso di implementare nuove politiche di lavoro per rispondere ai cambiamenti organizzativi. Nota, però, che a seguito di questi cambiamenti, il suo team risulta meno motivato e poco performante. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
28	<p>Lei gestisce un team di 12 persone e vi trovate nella situazione di dover consegnare una relazione ad un cliente importante dell'azienda. Tuttavia scopre, in extremis, che il documento manca di dettagli fondamentali che giustificano importanti decisioni. Il team che ha lavorato alla compilazione della relazione, non ha però modo di ricavare ulteriori dati, dal momento che è impegnato in altre attività complesse e urgenti. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
29	<p>Come nuovo responsabile di un team composto da 4 persone, lei si trova a dover affrontare una controversia significativa e molto delicata con uno dei suoi collaboratori. Siete entrambi fermi sulle vostre posizioni rispetto ad una procedura amministrativa da seguire e si rende conto che gli altri membri del team appoggiano l'opinione del suo collaboratore. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

30	<p>Lei gestisce un team di 10 collaboratori, con il quale ultimamente sta riscontrando alcune difficoltà a causa dell'inserimento di procedure innovative da parte della Direzione. Lei ha accolto di buon grado queste nuove procedure, ma sembra che i suoi collaboratori siano restii a cambiare il proprio modus operandi. Questo sta causando rallentamenti e il suo capo le attribuisce la responsabilità. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
31	<p>Da un anno lei gestisce un team di 6 persone e, con loro, ha ottenuto risultati brillanti. Ultimamente, però, uno dei suoi collaboratori, che lei ha sempre reputato una risorsa affidabile, sembra molto polemico nei confronti della Direzione e non si impegna adeguatamente nelle attività che gli vengono affidate. Questo sta minando sia il clima lavorativo che l'efficacia dell'intero team. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
32	<p>Da 6 mesi, lei è alla guida di un team di lavoro già collaudato che, a detta del precedente responsabile, ha sempre lavorato in sinergia e portato avanti, negli ultimi anni, progetti molto importanti, in modo efficace. Ultimamente, però, si è reso conto che il clima nel gruppo è molto teso, poiché i suoi collaboratori sembrano reticenti nello scambiarsi le informazioni. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

33	<p>Le è stata affidata da poco la guida di un team di 15 persone. Vista la mole di lavoro e di attività che seguono, non è ancora riuscito a calendarizzare momenti istituzionali per conoscere meglio le attività di ciascun membro del team. Teme molto che questo aspetto possa minare la sua leadership e non consentirle di entrare adeguatamente in relazione con i suoi nuovi collaboratori.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
34	<p>Lei gestisce un team di 8 persone, che lavora da anni con grande affiatamento. Poiché le attività previste ultimamente sono aumentate, è stato deciso l'inserimento di una nuova persona, che richiede un percorso di affiancamento, per poter operare all'interno del team . Questo inserimento, se da una parte è ritenuto necessario perché, conclusa la formazione, potrà aiutarvi a gestire meglio la mole di attività, dall'altra rischia di rallentare il flusso di lavoro.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
35	<p>Lei è da anni il responsabile di un piccolo team che si occupa di predisporre report periodici di monitoraggio delle attività amministrative. Nell'ultima settimana, a causa di un incremento delle attività, le è stato consegnato un report poco dettagliato, nel quale mancano alcuni elementi cruciali di valutazione, per fornire risposte puntuali inerenti ad un fornitore.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

36	<p>Lei gestisce, da 5 anni, un gruppo di 4 persone molto affiatato. In particolare, ha instaurato un ottimo rapporto con un suo collaboratore, che ritiene molto affidabile e che fornisce sempre un contributo chiave nella gestione dei processi. Inaspettatamente, questa persona la informa che ha deciso di chiedere le dimissioni e che la sua decisione è irrevocabile. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
37	<p>Da diversi anni, lei lavora come team leader in un'azienda che ha da poco deciso di affidarle la guida di un nuovo team, che svolge una funzione strategica. Le viene comunicato che questo nuovo team risulta piuttosto difficile da gestire, poiché le persone all'interno sono profondamente competitive tra loro. Si rende immediatamente conto che declinare l'offerta non favorirebbe di certo la sua crescita professionale. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
38	<p>Da diversi anni, lei gestisce un team di 5 persone e siete sempre stati molto allineati sul modus operandi da seguire per lo sviluppo dei progetti, riuscendo ad ottenere costantemente ottime performance. Di recente l'azienda, che è in fase di riorganizzazione, ha introdotto nuove modalità lavorative e il suo capo le ha chiesto di ridefinire le vostre, per allinearle alle nuove direttive. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

39	<p>Sono pochi mesi che lei gestisce un team di 8 persone. Ultimamente, a causa dell'aumento dei carichi di lavoro e di nuove iniziative aziendali, il suo capo le ha assegnato la gestione anche di un altro team di 6 persone. Lei non conosce ancora molto bene il contesto e, anche se questo incarico è rilevante, aumenterebbe di molto la complessità del suo lavoro, considerate già le diverse procedure da gestire. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
40	<p>Lei è il responsabile di un team di 10 persone. Giorni fa avete seguito un progetto molto ambizioso e impegnativo, che ha causato stress e tensioni. Ciononostante lo avete portato a termine con ottimi risultati, ricevendo le lodi anche dall'Amministratore Delegato. Nei questionari anonimi di feedback risulta, però, che il suo team ha fornito valutazioni negative rispetto alle sue proposte e alla sua capacità di leadership. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
41	<p>Le è stato affidato da poco un nuovo team di lavoro, il cui clima lavorativo è molto più formale e freddo rispetto a quello dei suoi team precedenti. Inoltre, i suoi nuovi collaboratori non mostrano di accogliere ben volentieri le nuove proposte e lei sta riscontrando delle difficoltà anche a far rispettare la sua leadership. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

42	<p>Lei è da pochi mesi nell'azienda e le è stata affidata la gestione di un team di 12 collaboratori. Il suo capo è molto esigente, le chiede costantemente feedback sull'avanzamento dei progetti e nella vostra ultima riunione è emerso che, lei e il suo team, siete indietro nella gestione di alcune attività. Inoltre, il suo capo le fa anche notare che il team non mostra coesione e spirito di appartenenza. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
43	<p>Da diversi anni, lei è il responsabile di un team di 8 persone che lavora in maniera molto affiatata. A causa di una riorganizzazione interna, 2 dei suoi collaboratori sono stati sostituiti da 2 nuove risorse, che sono molto competenti, ma hanno la necessità di essere affiancate per entrare nel vivo delle attività. Lei teme che questo, dati i numerosi obiettivi da portare a termine, comporterà ritardi nella conclusione di alcuni compiti. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
44	<p>Lei sta seguendo con il suo team un'impegnativa gara d'appalto, che richiede un presidio costante perché è nelle fasi finali di assegnazione dei finanziamenti. Il CDA le fa presente la necessità di una trasferta importante per la quale contano su di lei e che la costringerà ad allontanarsi dalle attività di progetto per due giorni, senza poter garantire tutto il supporto alle attività del team. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

45	<p>Le è stato da poco assegnato un nuovo team interfunzionale di 6 persone, per portare avanti un progetto piuttosto ambizioso. Ciascuno dei componenti del team è molto competente ma, avendo modalità e approcci diversi nel portare avanti le attività, si trovano spesso ad affrontare conflitti e incomprensioni. Inoltre, i suoi collaboratori hanno delle personalità molto forti, e sembrano preferire le proprie posizioni personali piuttosto che collaborare e cercare un compromesso.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
46	<p>Lei è il responsabile di un team di 15 persone, che appartengono a sedi diverse dalla sua e, per questo, spesso capita che riesca a monitorarne le attività solo attraverso riunioni mensili. Alla fine di una di queste riunioni, viene a sapere da un suo collega che alcuni membri del suo team ultimamente si lamentano del suo operato come leader, nonostante a lei non l'abbiano mai fatto presente.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
47	<p>Lei gestisce un team di 5 persone, che lavora con impegno a diversi progetti, portando avanti una grande mole di attività quotidiane e sempre con ottimi risultati. Per questo, durante una riunione con i vertici aziendali, le viene fatta presente la volontà di assegnarvi altri importanti progetti, che darebbero ulteriore lustro all'immagine dell'azienda. Nonostante a lei faccia piacere questo riconoscimento, teme che questo potrebbe complicare la gestione delle attività.</p> <p>Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

48	<p>Da poco le è stato affidato un team di 10 persone che non riusciva a collaborare e a comunicare efficacemente. Per migliorare il clima di lavoro, lei ha scelto di adottare uno stile di leadership molto partecipativo, ottenendo buoni risultati, in termini di coesione e di produttività. Viene però a scoprire che, nonostante ciò, il suo team non vede in lei un punto di riferimento, mettendo in discussione la sua leadership e la sua efficacia. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
49	<p>Lei è il nuovo responsabile di un team di 7 persone. A causa della gestione inefficace del precedente responsabile, l'Amministratore Delegato ha introdotto un piano di monitoraggio delle attività attraverso un report mensile dettagliato che evidenzia lo stato di avanzamento dei progetti. I suoi collaboratori, irremovibili e già spazientiti per la situazione vissuta in passato, non intendono sottostare a questo ulteriore carico di lavoro. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
50	<p>Lei è stato assunto da poco e, se da una parte sta costruendo dei buoni legami con i suoi colleghi, dall'altra, invece, sta riscontrando molte difficoltà con il suo attuale responsabile che sembra non essere mai pienamente soddisfatto del suo lavoro. La incolpa, infatti, di non raggiungere gli obiettivi assegnati, nonostante lei sia sempre puntuale e si impegni molto nel suo lavoro. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

51	<p>Ultimamente, con i suoi colleghi il clima di lavoro è molto teso: a causa di un'incomprensione nella gestione di un vecchio progetto, ora le persone tendono a scambiarsi le informazioni in modo frammentato e confuso. Il suo responsabile le chiede di aiutarlo a gestire questa situazione con i suoi colleghi, onde evitare di intervenire lui stesso con richiami formali. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
52	<p>Lei è stato da poco inserito in un team di lavoro, composto da 10 persone. Vista la mole di lavoro e l'attività piuttosto frenetica, le persone intorno a lei purtroppo non riescono a trovare un momento adeguato per fornirle appropriate indicazioni. Così lei si è trovato subito immerso nell'operatività, pur non avendo ricevuto le adeguate istruzioni circa le attività da svolgere. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
53	<p>Lei lavora in un'azienda da diversi anni e non ha mai cambiato gruppo di lavoro. Di recente ha saputo che verrà inserito in un nuovo team tecnico per favorire la sua crescita professionale. Durante una pausa caffè, alcuni colleghi, di cui ha completa fiducia, la informano che le persone che compongono il nuovo team sono inaffidabili e fortemente competitive. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

54	<p>Lei lavora da anni in un team e si è sempre distinto per la sua affidabilità e precisione. Infatti, queste caratteristiche le sono state riconosciute anche dal suo responsabile, che nutre per lei una profonda stima e fiducia. Per questa motivazione, vuole affidarle la guida di un nuovo collega, che farà parte del team, per affiancarlo nelle attività. Lei sa già che questo le porterebbe via del tempo e che ha già molte scadenze da rispettare. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
55	<p>Appena entra in ufficio, apprende che a breve arriverà un importante finanziatore, al quale si dovranno presentare tutti i dettagli del nuovo progetto in essere. Il collega, che avrebbe dovuto condurre la presentazione, è a casa in malattia e le viene richiesto di sostituirlo. Lei ritiene di avere abbastanza conoscenze sul progetto, ma non lo ha gestito in tutte le sue fasi. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
56	<p>Nell'ultima settimana il suo responsabile le ha assegnato due progetti da seguire, che hanno delle scadenze molto stringenti. Nell'operatività dei due progetti, si accorge che ha bisogno di acquisire alcune informazioni di cui non ha piena conoscenza. Per questo motivo le occorre il supporto di alcuni suoi colleghi, ma non è sicuro che abbiano del tempo a disposizione da dedicarle. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

57	<p>Lei lavora a stretto contatto con il suo responsabile da 5 anni e, negli anni, avete instaurato un ottimo rapporto di fiducia e collaborazione. Non appena arriva in ufficio, un collega la informa che il suo responsabile è assente e, inaspettatamente, ha chiesto le dimissioni. Il suo ruolo verrà svolto da un altro responsabile a partire dalla prossima settimana. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
58	<p>Mentre lei è impegnato a lavorare su un'importante relazione da presentare entro pochi giorni, il suo responsabile le affida un incarico da portare avanti con la massima urgenza per un nuovo cliente. Questo nuovo incarico è particolarmente impegnativo, richiede delle conoscenze approfondite e lei teme che potrebbe portarle via più tempo di quello a sua disposizione. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
59	<p>Lei è il responsabile di un team e, insieme, state portando avanti un nuovo progetto, a cui lei tiene molto. Il suo gruppo di lavoro, però, non sembra dare a questo progetto la stessa rilevanza che le attribuisce lei. Ha infatti notato che i suoi collaboratori non mostrano l'impegno necessario allo svolgimento delle attività, creando delle difficoltà con la gestione delle tempistiche previste dal progetto. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

60	<p>Lei è diventato da poche settimane manager di un team di 5 collaboratori. Uno di loro, che lavora in azienda da molti anni, si mostra ostile con lei, poco collaborativo e poco propenso a riconoscerle un ruolo manageriale. Nonostante la situazione di tensione, si rende conto che ha necessità anche delle competenze del suo collaboratore per concludere un importante documento la cui scadenza è imminente. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
61	<p>Lei è il responsabile di un team di 12 persone. Negli ultimi due anni avete lavorato prevalentemente in smart working, modalità accettata da tutti. Ultimamente è emerso che la maggior parte dei suoi collaboratori si sente poco coinvolta e presa in considerazione. La performance sembra essere diminuita, così come la motivazione; inoltre, molti suoi collaboratori fanno resistenza all'idea di tornare a lavorare in presenza. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
62	<p>Le è stato da poco affidato un nuovo team di lavoro, composto da 6 collaboratori, per lo sviluppo di progetti tesi all'innovazione. Nonostante abbia pianificato accuratamente il lavoro e assegnato le attività, ripartendole tra i suoi collaboratori in base alle loro competenze e necessità, si rende conto che questi ultimi non rispettano le scadenze assegnate ed eseguono i compiti con superficialità. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

63	<p>Lei sta gestendo, con il team del quale è responsabile, una gara d'appalto molto importante che, se andrà a buon fine, fornirà un grande riconoscimento all'intera azienda. Il suo capo, però, le ha appena comunicato che l'ha assegnata anche ad un altro progetto, perché necessita delle sue competenze. Lei non vorrebbe lasciare la gara d'appalto proprio adesso dal momento si trova in una fase critica, e l'ha seguita con dedizione fin dall'inizio. Ha provato a chiedere un confronto con il suo capo, per renderlo partecipe della situazione e del suo desiderio di portare a termine la gara, ma senza successo. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
64	<p>Lei gestisce un team di 5 persone, con il quale si trova bene e le cui modalità lavorative sono ormai consolidate. Un suo collega, responsabile di un altro team, le chiede se uno dei suoi collaboratori può dargli una mano su un loro progetto urgente, perché le persone che se ne stavano occupando sono purtroppo in malattia. Lei si dimostra d'accordo e, a fine giornata, il responsabile dell'altro team, le riferisce che la persona che gli ha mandato in supporto, si è rivelata molto brillante e competente, suggerendole di proporlo per un avanzamento di carriera. Lei però si mostra dubbioso dal momento che non vorrebbe sconvolgere gli equilibri consolidati presenti nel team di lavoro. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
65	<p>Lei e il suo team di 8 persone siete in prima linea su un progetto altamente innovativo, sul quale l'azienda punta molto, perché otterrà un buon ritorno di immagine. Nonostante i suoi collaboratori abbiano ben compreso il valore di questo progetto e siano motivati quanto lei, il loro rendimento sta subendo un calo e le loro performance non sono più efficaci come prima. Lei è consapevole che, per chiudere il progetto in tempo, i ritmi devono necessariamente essere molto serrati perché le tempistiche sono stringenti. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

66	<p>Lei è il responsabile di un gruppo di 4 persone e state seguendo un progetto che prevede l'introduzione e l'utilizzo di procedure lavorative diverse. I suoi collaboratori si stanno impegnando molto, mostrando affidabilità e professionalità. Nell'ultima settimana, però, si è accorto che un suo collaboratore arriva in ufficio costantemente in ritardo e questo crea dei rallentamenti nell'operatività, poiché, oltre a dare un cattivo esempio, il suo ritardo si ripercuote inevitabilmente anche sul lavoro degli altri. Oltretutto, ha appena saputo che la scadenza del progetto è stata anticipata. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
67	<p>Lei e il suo team di 6 collaboratori avete da poco concluso un progetto molto prestigioso e il suo capo le ha chiesto di presentarlo, in tutti i suoi passaggi e assieme ai suoi collaboratori, davanti a tutto il Consiglio D'Amministrazione. Per la presentazione, a ciascun membro del team, è stata affidata l'esposizione di una parte del progetto. Terminata la presentazione, il suo capo le riferisce che un suo collaboratore non sembrava per nulla coinvolto durante l'esposizione della parte affidatagli e questo ha reso poco chiara la spiegazione di alcune fasi del progetto. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
68	<p>Lei gestisce un team di 7 collaboratori, con cui ha sempre lavorato bene e che considera molto competenti e affidabili. Nelle ultime due settimane, però, due di loro stanno creando delle difficoltà operative a tutto il team, non passandosi le informazioni e causando dissapori e ritardi nelle consegne. Le viene riferito che, quando lei era in trasferta all'estero, tra loro è scoppiata una forte discussione a causa di un'incomprensione nella gestione di un cliente e, da allora, il loro rapporto lavorativo sembra diventato irrecuperabile. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

69	<p>Le è stato da poco affidato un team di 8 collaboratori e non conosce ancora bene il nuovo contesto. Appena entrato come nuovo responsabile, nota subito un po' di ostilità, in particolare da parte di uno di loro, che sembra non riconoscere la sua leadership e che tenta di influenzare anche altri membri del team. Alcuni colleghi le riferiscono che, il collaboratore in questione, essendo il più competente e vantando più anni di esperienza, si aspettava un avanzamento di carriera e, quindi, di essere scelto al suo posto. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
70	<p>È il responsabile di un team di 6 persone, con le quali ha sempre avuto un buon rapporto e, per esigenze personali avanzate da molti, adesso lavorate prevalentemente in smart working. Negli ultimi mesi, però, la maggior parte dei suoi collaboratori riferisce di non sentirsi adeguatamente riconosciuto nel proprio valore e ritiene che i risultati positivi ottenuti vengano dati per scontati. Per questa motivazione, si sta verificando un calo della motivazione, e, di conseguenza, della produttività. I suoi collaboratori dichiarano, inoltre, di apprezzare il lavoro in smart working e non desiderano quindi cambiare questa modalità operativa. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
71	<p>Le è stato proposto di portare avanti un progetto ambizioso, che darà lustro all'azienda. Decide di coinvolgere due dei suoi più promettenti collaboratori, nell'elaborazione di una parte tecnica basilare. Gli step vanno avanti e, quando si arriva alla parte che era stata affidata a loro, lei non riceve alcun aggiornamento. Li contatta individualmente e si rende conto che il motivo del blocco è che non riescono a mettersi d'accordo sulla procedura, avendo idee diverse di approccio ed entrambe valide. Ma le scadenze si avvicinano. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

72	<p>Lei è il nuovo responsabile di un team di 8 persone. L'azienda le riferisce che questo gruppo di lavoro ha bisogno di un cambio di prospettiva e di una nuova guida, poiché non è molto affiatato e il precedente responsabile adottava uno stile di leadership molto direttivo. Questo approccio ha abituato le persone a svolgere i propri compiti in modo molto operativo, senza spingerli ad una maggiore collaborazione. Lei ha prontamente accettato la sfida che gli è stata offerta ma ha seri dubbi sul fatto che possa essere accettato dal team, ancora molto deluso dalla precedente esperienza. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
73	<p>Lei è il responsabile di un team che gestisce molte attività differenti. Di conseguenza, nello svolgimento dei loro compiti, i suoi collaboratori si interfacciano con diversi reparti dell'azienda. Per questo, mensilmente, ognuno di loro è tenuto ad inviarle report dettagliati sull'andamento delle attività che segue. Questo mese, però, non ha ricevuto report da nessuno di loro. Lei presume che la causa sia da attribuire alle tante attività e scadenze che hanno dovuto affrontare. Tuttavia le sono state rivolte delle lamentele da parte della Dirigenza rispetto al suo operato e a quello dei suoi collaboratori. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
74	<p>Nel team che lei gestisce da diversi anni, uno dei suoi collaboratori più fidati e competenti ha appena ottenuto un avanzamento di carriera e, tra una settimana, sarà assegnato ad un altro ufficio. Al suo posto è stato assunto un giovane e, dal colloquio che avete avuto, le è sembrato molto promettente. E' necessario formarlo e fare in modo che venga effettuato il passaggio di consegne, ma il collega che avrebbe dovuto farlo, sembra stia ignorando questa necessità. Questa situazione sta rallentando le attività lavorative e complicando lo svolgimento del lavoro del nuovo collaboratore, dal momento che non possiede tutte le informazioni che gli sono necessarie a lavorare in autonomia. Come gestirebbe questa situazione?</p>

75	<p>È il suo primo giorno come nuovo responsabile di un team di 12 collaboratori e tutti loro la aspettano in sala convegni per una riunione conoscitiva e di presentazione degli obiettivi da raggiungere e dei nuovi progetti da portare avanti. Mentre sta per recarsi alla riunione, riceve una telefonata dal suo Dirigente, che la esorta ad intervenire in un altro reparto per risolvere una questione per la quale sono necessarie le sue competenze. Lei desidera adempiere ad entrambi gli impegni per dimostrare affidabilità e professionalità. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
76	<p>Lei è il responsabile di un team di 12 persone. Di recente l'azienda ha inviato a tutti i collaboratori un questionario di feedback per valutare, in modo anonimo, l'operato dei propri responsabili. Dai risultati, è emersa una valutazione negativa da parte dei suoi collaboratori. Questo la sorprende, perché non ha mai ricevuto nessuna lamentela e, oltretutto, la produttività è sempre a ottimi livelli. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
77	<p>Il suo responsabile le chiede di predisporre una relazione tecnica che è stata richiesta da un importante cliente della sua azienda. Questo aspetto ha la massima urgenza e richiede particolare attenzione. A lavoro terminato e, dopo aver inviato il resoconto al suo responsabile, si accorge che nella sua relazione mancano alcuni elementi aggiuntivi a supporto delle scelte compiute. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

78	<p>Giunto in ufficio, lei riceve una e-mail dal suo responsabile che la informa che è stata programmata una riunione urgente, per la quale ha bisogno che lei prepari un report entro domani mattina. Lei sa che questo tipo di report solitamente richiede una settimana di lavoro e i suoi colleghi sono impegnati in altre attività. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
79	<p>Lei è il responsabile di un team di 8 persone. A causa di un errore che, mesi fa, stava per causare la perdita un cliente, attualmente due membri del suo gruppo di lavoro non collaborano più in modo efficace. Questo sta compromettendo il clima lavorativo dell'intero team e lo svolgimento delle attività. Inoltre, qualche giorno fa, un cliente si è lamentato con lei per la gestione approssimativa delle sue richieste. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
80	<p>Alcuni mesi fa l'azienda, apprezzando particolarmente i risultati da lei ottenuti e le sue competenze, ha deciso di affidarle la gestione di un team di 6 persone per un importante progetto. Una volta terminata con grande successo l'intera attività, nota però che nelle valutazioni anonime, ricevute da parte dei suoi collaboratori sulla valutazione del suo operato, 4 persone hanno espresso un feedback negativo sulla sua leadership e solo 2 un feedback molto positivo. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>

81	<p>Al fine di valutare l'operato e la linea manageriale dei responsabili di tutti gli uffici, l'azienda ha inviato a tutti i loro collaboratori un questionario anonimo per fornire dei feedback relativi al loro responsabile. Dopo qualche giorno riceve i risultati che la riguardano e, leggendo le risposte dei suoi collaboratori, scopre che non le hanno fornito un feedback positivo sulla sua capacità di gestione del team. Questi risultati la stupiscono, perché non ha mai ricevuto lamentele o segnali di malcontento e, oltretutto, le loro performance sono sempre a ottimi livelli. Come si comporterebbe in questa situazione?</p>
82	<p>Le è stato da poco affidato un team di 5 collaboratori e con uno di loro, ultimamente, sta avendo delle difficoltà relazionali. Il motivo del conflitto è legato ad una discussione avvenuta tra voi, scaturita dalla divergenza di opinioni su un lavoro da portare avanti. Non riuscite a trovare un punto di incontro perché ritenete corrette le vostre rispettive idee. Per questa motivazione il clima lavorativo ne sta risentendo e il suo collaboratore minaccia le dimissioni. L'azienda le ha fatto presente che non vuole assolutamente perdere questa risorsa perché si è sempre dimostrata brillante, ha molta esperienza e finora non ha mai creato problemi. Come gestirebbe questa situazione?</p>