DOMANDE TECNICHE	
1	Il candidato descriva le principali funzioni di Arpae in materia di vigilanza e controllo o di rilascio di autorizzazioni ai sensi della LR 44/1995 e LR 13/2015
2	Il candidato descriva cosa è un'AIA secondo quanto previsto dal D.Leg.vo 152/06 e s.m.i. (autorizzazioni, controlli, monitoraggi)
3	Il candidato descriva cosa fare nel caso si rinvenga uno scarico di acque reflue industriali non autorizzato ai sensi del D. Leg.vo 152/06 e s.m.i.
4	Il candidato descriva gli aspetti principali del Sistema Nazionale Protezione Ambiente
5	L'autorizzazione unica per i nuovi impianti di smaltimento e recupero dei rifiuti anche in relazione a quanto previsto dal D.Leg.vo 152/06 e smi
6	Il candidato descriva l'organizzazione di Arpae Emilia Romagna sul territorio anche in funzione della LR 44/1995 e LR 13/2015
7	La tutela delle acque ai sensi del D. Leg.vo 152/06 e s.m.i.
8	Il candidato descriva i principali aspetti relativi alla Valutazione di Impatto Ambientale così come da D. Lgs. n.152/2006 e L.R. n. 4/2018 e s.m.i.
9	Quali sono i compiti e le responsabilità del dirigente in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro (D. Leg.vo 81/2008) ai fini della tutela del personale.
10	Il candidato descriva cosa è un'AUA ai sensi del D.P.R. 59/2013 e s.m.i. (autorizzazione, controllo)
11	Il presidio della matrice acqua in Arpae ai sensi del D. Leg.vo 152/06 e s.m.i.
12	Il candidato descriva le attività di Arpae connesse con la legge 68/2015 in materia di delitti ambientali.
13	Cosa è la Certificazione ISO 9001:2015 e quali sono i principi su cui si basa.
14	Il candidato illustri i principi dello sviluppo sostenibile considerando anche quanto previsto dal D. Lgs. 152/06 e s.m.i.
15	Il candidato descriva come gestire un abbandono di rifiuti considerando anche quanto previsto dal D. Lgs. 152/06 e s.m.i
16	Il candidato descriva le principali problematiche ambientali relative alle discariche di rifiuti secondo il D. lgs. n. 36 del 2003 e s.m.i.

17	Il candidato descriva come organizzerebbe il controllo di un'attività dell'Agenzia in procinto di essere certificata in qualità ai sensi della ISO 9001:2015.
18	La funzione del preposto, compiti e funzioni ai sensi del D. Lgs. 81/2008.
19	Il candidato descriva i principali aspetti che regolano il diritto di accesso ai documenti amministrativi ai sensi della L. n. 241/1990 s.m.i.
20	Autorizzazione e controllo di una emissione ai sensi del D. Leg.vo 152/06 e s.m.i.

DOMANDE MANAGERIALI

1	Ultimamente Mario non sta svolgendo bene il proprio lavoro, perciò vi è capitato di riprenderlo più volte. Oggi il vostro capo è entrato nel vostro ufficio dicendo che Mario si è lamentato perché lo trattate in modo iniquo e vi ha chiesto spiegazioni. Cosa fate? C'è qualcosa che avreste potuto fare per evitare questa situazione?
2	Antonella evita sistematicamente le attività che possono portare a carichi di lavoro imprevisti, portando ogni volta una scusa diversa. Poiché non lo ritenete corretto, le avete assegnato un incarico senza darle la possibilità di rifiutarlo. Ieri eravate fuori ufficio e al vostro rientro avete scoperto che Antonella è andata dal vostro capo e l'ha convinto ad assegnare l'incarico a qualcun altro. Cosa fate? C'è qualcosa che avreste potuto fare per evitare questa situazione?
3	Il vostro gruppo di collaboratori sta isolando sempre più Sergio: interagiscono con lui per il tempo strettamente indispensabile, ma non lo invitano mai a prendere il caffè e se si avvicina a un gruppetto che sta parlando, immediatamente cala il silenzio. Sergio ha in effetti un atteggiamento un po' saccente, ma è davvero molto competente e voi non volete rischiare di perderlo. Come intervenite?
4	Maria ha un grande potenziale di crescita: è molto preparata, impara in fretta ed è anche brava a risolvere i problemi. Purtroppo, la sua timidezza le sta rendendo molto difficile valorizzare queste sue competenze e farsi riconoscere anche da chi non opera a stretto contatto con lei. Come intervenite?

5	Marco sta seguendo un progetto molto complesso sul piano tecnico con diverse relazioni istituzionali di alto livello. Ieri è entrato nel vostro ufficio e vi ha detto che sta incontrando grandi difficoltà con uno degli Enti che partecipano al progetto, il cui rappresentante si rifiuta di ascoltare gli altri. Marco pensa di non essere all'altezza di seguire il progetto. Cosa fate?
6	Gabriele è una persona estremamente piacevole e molto brava a valorizzarsi. È molto simpatico e tutti lo ricercano perché ha un carattere indubbiamente carismatico. Voi che lo conoscete bene, però, sapete che tende ad essere superficiale e che quando gli capita di fare errori difficilmente lo ammette. Nel corso di una riunione per decidere a chi dare il premio di eccellenza, avete proposto Giorgio, una persona molto meno appariscente, ma di sostanza, ma i vostri colleghi vi hanno invitato a concedere il premio a Gabriele, che, evidentemente, si era mosso d'anticipo. Cosa fate?
7	Avete notato che ultimamente Marta è poco concentrata sul lavoro, con effetti negativi anche sul profilo dei risultati. Quando le avete chiesto come mai, Marta vi ha detto che vorrebbe cambiare mansione, dato che svolge lo stesso lavoro da diversi anni e non trova più alcuna soddisfazione in attività ormai ripetitive. In questo momento, purtroppo nessuno nella vostra squadra ha competenze adeguate per sostituirla. Cosa fate?
8	Domenico è un incaricato di funzione molto competente sul piano tecnico ed è anche molto bravo a far lavorare le persone in armonia. Quando però c'è un conflitto, il problema arriva sempre sul vostro tavolo perché Domenico o non lo affronta o concede qualunque cosa pur di non dover discutere e dire di no. Come affrontate la situazione?

9	<p>Carla è una lavoratrice instancabile e si rende sempre disponibile ad assumere gli incarichi che gli altri non vogliono. Qualche mese fa avete però notato che la stanchezza inizia a manifestare degli effetti negativi. Avevate provato a dirle che forse dovrebbe rallentare i ritmi, ma Carla si è risentita e ha interpretato il vostro gesto come una critica. Perciò avete soprasseduto. Ultimamente però Carla è sempre più tesa, anche con i propri colleghi e state pensando che sia necessario intervenire. Cosa fate?</p>
10	<p>Luigi è un collaboratore tecnicamente abbastanza preparato: non è fra i migliori, ma la qualità del suo lavoro è sempre in linea con le aspettative. I problemi nascono quando qualcuno prova a muovergli qualche critica o anche si limita a fare qualche osservazione rispetto al suo operato. In questi casi, la reazione varia - in modo poco prevedibile - tra una reazione molto accesa ed una chiusura in un mutismo ostile che può durare per giorni. Cosa fate?</p>
11	<p>Giulia è molto brava e preparata. Anche con gli altri colleghi si rende sempre disponibile quando serve un aiuto ed è ben inserita nel gruppo anche fuori dal lavoro. Tuttavia, avete notato che è sempre più irrequieta, perché ritiene che le possibilità di crescita che le state offrendo non siano adeguate. Non ha nessuna intenzione di saltare le tappe, ma vorrebbe essere coinvolta in progetti sfidanti e attività che le consentano di mettere alla prova le proprie competenze e acquisirne sempre di nuove. Siete molto felici di questo entusiasmo. D'altra parte, anche le attività routinarie devono essere svolte. Cosa fate?</p>
12	<p>Matteo avrebbe ottime capacità, ma non osa mai uscire dalla propria zona di comfort. Ogni volta che gli avete assegnato un lavoro un pochino più complesso, ve lo siete ritrovato in ufficio a chiedere aiuto. Il suo sogno sarebbe restare a fare sempre poche attività molto operative, ma, date le sue competenze, sarebbe proprio uno spreco. Cosa fate?</p>

13	Claudio dovrà rappresentare ARPAE ad un importante incontro internazionale. Pensavate che fosse tutto pronto, ma avete scoperto che a tre settimane dall'incontro Claudio deve ancora preparare la documentazione; perciò, siete un po' preoccupati: Claudio è tecnicamente molto preparato, ma non ha mai gestito una situazione simile e temete che stia sottovalutando la situazione. Cosa fate?
14	Ultimamente la relazione tra Gianni e Andrea vi preoccupa: quello che era iniziato durante le riunioni e gli incontri di lavoro come uno scherzoso gioco delle parti si sta cristallizzando e Gianni prende in giro Andrea in modo sempre più pesante. Andrea non sembra dare peso alla situazione, ma gli atteggiamenti di Gianni hanno ormai sconfinato oltre l'ambito della correttezza fra persone. Cosa fate?
15	Michele e Angelo hanno due caratteri molto diversi e spesso ci sono battibecchi sul lavoro. Purtroppo, per le loro competenze, che sono molto elevate e complementari, siete costretti a chiedere loro di lavorare spesso insieme. Ma ogni volta si verificano tensioni che si riverberano anche sul resto del gruppo. Cosa fate?
16	Anna è specializzata su attività molto complesse. È l'unica del gruppo che le sa gestire; perciò, ogni volta che è in ferie o in malattia, l'attività subisce dei rallentamenti. Per questo motivo, le avete affiancato Clara. Anna però ha preso male questa vostra iniziativa: si sente minacciata nel suo territorio e passa poche informazioni a Clara, che quindi è molto insoddisfatta. Cosa fate?

17	Ultimamente Rocco, che è sempre stato attivo e pieno di iniziativa, ha abbassato significativamente il proprio livello di contribuzione. Approfondendo la situazione, avete scoperto che Rocco contava di ricevere un incarico che invece è stato assegnato a Renzo. Secondo Rocco, Renzo ha avuto l'incarico solo perché ha buone relazioni con molti Dirigenti, mentre la figura che aveva le competenze più adatte sarebbe stata lui. Perciò, ha capito che non ha senso impegnarsi tanto. Cosa fate?
18	Gianni è un collaboratore molto preciso. Questa caratteristica, che è sempre stata uno dei suoi punti di forza, ultimamente si sta trasformando in un limite, perché lo spinge ad effettuare numerosissime verifiche prima di licenziare un risultato e a interpretare le procedure in modo eccessivamente rigoroso, tanto da rallentare il lavoro oltre quello che è organizzativamente sostenibile. Quando gli avete evidenziato che i suoi colleghi impiegano molto meno tempo per effettuare le stesse attività, Gianni si è irrigidito e vi ha detto che lui si limita a seguire la procedura, cosa che evidentemente gli altri non fanno. Come intervenite?
19	Quando avete assunto Guglielmo, che lavorava in un'ARPA che ha sviluppato best practices molto interessanti eravate davvero felici. Ma dopo due mesi, state cambiando idea... Su ogni attività Guglielmo evidenzia problemi e, senza considerare il contesto e l'organizzazione di ARPAE, si rifà all'esperienza precedente dicendo "noi abbiamo sempre fatto così", "da noi questa cosa sarebbe stata inaccettabile", "le nostre best practices prevedono...". Oltre alle tensioni relazionali con i colleghi, il punto è che le realtà non sono identiche, quindi la pretesa di Guglielmo di fare esattamente come faceva prima, non è sostenibile. Cosa fate?

20	Quando avete avuto l'incarico, anche Anna competeva per il vostro ruolo e non ha mai accettato che fosse stato affidato a voi. Da quel momento, ogni occasione è buona per mettervi in difficoltà, in particolare se ci sono altre persone che assistono. Ad ogni riunione interviene evidenziando presunte carenze nei dati a supporto delle vostre affermazioni o effetti delle vostre decisioni che non avete considerato. Anna è brava e preparata, quindi le sue osservazioni a volte toccano elementi reali, anche se non così significativi come li vuol far apparire lei. Ma in questo modo sta minando la vostra autorevolezza. Come intervenite?