

N.	Domanda	A	B	C	D
2299	Quale tra le seguenti affermazioni riguardanti una public company è falsa?	È un'azienda controllata dallo Stato o da un ente pubblico	È un'azienda nella quale il controllo non è normalmente esercitato dai detentori del capitale	È un'azienda nella quale la proprietà è altamente frazionata	È caratterizzata dal fatto che la proprietà azionaria è divisa tra un grandissimo numero di azionisti
2300	Nella contabilità analitica, i centri "produttivi" sono:	dei semplici centri di supporto	quei centri che svolgono un'attività a favore dell'intera struttura aziendale	dei centri di supporto che non sono collocati presso l'ambiente di riferimento	quei centri che adempiono alla funzione tecnico-produttiva e realizzano, quindi, i beni e servizi che sono collocati presso l'ambiente di riferimento
2301	In cosa consistono le attività per il "Controllo Direzionale"?	Raccogliere dati sui risultati conseguiti, sulle prestazioni, sui servizi erogati e sulle attività	Raccogliere dati sui risultati conseguiti, sul tempo impiegato per ottenerli, al fine di premiare il responsabile di settore che ha impiegato meno tempo	Raccogliere dati sui risultati conseguiti al mero fine di sanzionare il dirigente che non ha ottimizzato l'uso delle risorse	Raccogliere dati sui risultati conseguiti al mero fine di controllare i dirigenti, sulle base delle prestazioni effettuate, degli obiettivi raggiunti e del comportamento tenuto
2302	Che cos'è un sistema?	È un insieme di parti interdipendenti	È un insieme di parti interdipendenti dotate di un fine comune e di meccanismi di feed-back tra le medesime parti	È un insieme di parti senza specifiche finalità	È un insieme di parti che non hanno mai uno scopo comune
2303	Per "Hardware" in un sistema organizzativo si intende:	l'insieme di tutte le componenti informatiche usate nell'organizzazione	gli strumenti per modificare l'organizzazione	la parte strutturale di un sistema organizzativo. Può assumere configurazioni diverse quando sottoposta ai processi di trasformazione	l'intelligenza che governa il sistema organizzativo, di cui guida le trasformazioni degli stati dell'hardware
2304	Per "Software" in un sistema organizzativo si intende:	l'insieme dei programmi utilizzati nei processi organizzativi	l'intelligenza che governa il sistema organizzativo, di cui guida le trasformazioni degli stati dell'hardware	la parte strutturale di un sistema organizzativo. Può assumere configurazioni diverse quando sottoposta ai processi di trasformazione	la conoscenza posseduta da chi opera nell'organizzazione
2305	Per "Output" di una amministrazione pubblica si intende:	l'insieme di prodotti amministrativi previsti dalla legge istitutiva dell'amministrazione	il risultato finale dell'attività della combinazione produttiva realizzata dall'amministrazione	il valore delle risorse immesse nei processi produttivi realizzati	l'impatto dei prodotti/servizi dell'amministrazione sul contesto e sulla comunità di riferimento
2306	Per "Outcome" di una amministrazione pubblica si intende:	l'impatto dei prodotti/servizi dell'amministrazione sul contesto e sulla comunità di riferimento	il risultato finale dell'attività della combinazione produttiva realizzata dall'amministrazione	l'insieme delle conseguenze sull'ambiente ecologico nel quale opera	l'impatto sulle altre amministrazioni che dipendono funzionalmente dai prodotti/servizi della prima
2307	Quale delle seguenti affermazioni è vera in tema di efficienza ed efficacia?	L'efficienza riguarda la capacità di acquisire materie prime a basso costo e l'efficacia la capacità di utilizzarle bene	L'efficienza misura il buon uso delle risorse e l'efficacia misura la capacità di raggiungere un determinato risultato	L'efficacia e l'efficienza misurano entrambe la capacità di ottenere buoni risultati a costi contenuti	L'efficacia misura il buon uso delle risorse e l'efficienza misura la capacità di raggiungere un determinato risultato
2308	La "customer satisfaction" è ritenuta una buona misura di qualità di un servizio pubblico?	No, perché non è applicabile	No, perché per il cittadino lo Stato è sempre carente	No, perché la soddisfazione non è mai condivisa da tutti i segmenti di comunità	Sì, quando la soddisfazione è condivisa da tutti i segmenti di comunità e quando i diversi segmenti hanno conoscenze sufficienti per apprezzare il valore associato al prodotto/servizio

N.	Domanda	A	B	C	D
2309	Cosa è la "Mission" di una determinata amministrazione?	È solo la motivazione etica dell'organizzazione	È la ragion d'essere del sistema, la sua finalizzazione e la sua etica	È un risultato rilevante di natura politico-amministrativa	È l'impatto che si può pensare di realizzare indipendentemente da ruoli e vincoli
2310	Cosa è la "Vision" di una determinata amministrazione?	È quello che l'amministrazione riesce a realizzare attualmente, nell'ambito della sua Mission, considerando le sue attuali risorse e i suoi attuali vincoli	È quello che l'amministrazione potrebbe realizzare se fosse possibile ampliare il suo organico e se potesse gestire le sue risorse autonomamente senza dover rispettare norme	È quello che l'amministrazione pensa di diventare e l'impatto che ritiene di poter produrre, nell'ambito della sua Mission, indipendentemente da dettagli organizzativi e da vincoli	È la ragion d'essere del sistema, la sua finalizzazione e la sua etica
2311	Nel piano strategico di un'amministrazione, l'indirizzo:	È una indicazione, generalmente qualitativa, di una politica di settore definita dal Governo	È una indicazione generica che orienta gli obiettivi dell'amministrazione definita autonomamente dal proprio vertice amministrativo	È la ragion d'essere del sistema, la sua finalizzazione e la sua etica	È una concreta linea di azione
2312	Il d.lgs. 286/99 nell'individuare i principi generali del controllo interno delle pubbliche amministrazioni ha previsto che le stesse si dovessero dotare di strumenti adeguati a garantire:	il controllo di regolarità amministrativa e contabile; il controllo di gestione; la valutazione della dirigenza; il controllo operativo	esclusivamente il controllo di gestione	il controllo di regolarità amministrativa e contabile; il controllo di gestione; la valutazione della dirigenza; la valutazione ed il controllo strategico	il controllo di regolarità amministrativa e contabile; ma non il controllo di gestione; la valutazione ed il controllo strategico
2313	Che cosa è una "linea guida" nell'azione amministrativa?	È un possibile percorso per raggiungere un dato obiettivo, rappresentato esclusivamente in termini di indicatori quantitativi	È una guida alla formulazione della direttiva annuale della amministrazione	È una linea di azione che specifica come perseguire l'indirizzo, senza riferirsi necessariamente ad indicatori quantitativi	È la ragion d'essere del sistema, la sua finalizzazione e la sua etica
2314	Che cosa s'intende per obiettivo strategico?	È meramente un traguardo con valutazioni incerte	È la ragion d'essere del sistema, la sua finalizzazione e la sua etica	È un risultato rilevante di natura politico-amministrativa	È un traguardo operativo di breve periodo che coinvolge risorse consistenti
2315	Che cosa s'intende per obiettivo operativo?	È la ragion d'essere del sistema, la sua finalizzazione e la sua etica	È un risultato misurabile che traduce in termini concreti l'obiettivo strategico e coinvolge una particolare responsabilità dell'amministrazione	È un risultato poco rilevante per la data amministrazione	È un risultato che deve essere associato ad operazioni amministrative specifiche
2316	Che cosa s'intende per indicatore?	È il rapporto qualitativo fra due variabili	È una grandezza misurabile associata ad un risultato-obiettivo, sia di natura strategica che operativa	È una grandezza che indica il percorso da seguire per ottenere uno specifico risultato	È la ragion d'essere del sistema, la sua finalizzazione e la sua etica
2317	A chi si rivolge il "Controllo direzionale" nelle Amministrazioni Pubbliche?	Esclusivamente ai funzionari dirigenti	Ad ogni cittadino interessato al modo con cui sono spese le risorse pubbliche	Sia al vertice politico, sia ai vertici amministrativi che ai funzionari dirigenti	Esclusivamente al vertice politico
2318	Le fasi della Pianificazione, Programmazione e Controllo sono nell'ordine:	priorità politiche e obiettivi di governo; definizione di mission e vision; obiettivi strategici e indicatori strategici; obiettivi operativi, indicatori operativi e piano d'azione; monitoraggio	obiettivi operativi, indicatori operativi e piano d'azione; monitoraggio; definizione di mission e vision; priorità politiche e obiettivi di governo; obiettivi strategici ed indicatori strategici	definizione di mission e vision; priorità politiche e obiettivi di governo; obiettivi operativi, indicatori operativi e piano d'azione; obiettivi strategici e indicatori strategici; monitoraggio	definizione di mission e vision; priorità politiche e obiettivi di governo; obiettivi strategici ed indicatori strategici; obiettivi operativi, indicatori operativi e piano d'azione; monitoraggio

N.	Domanda	A	B	C	D
2319	Che cosa è la Direttiva annuale di una amministrazione?	È il documento che definisce obiettivi strategici ed obiettivi operativi dei centri di responsabilità dell'amministrazione nell'anno di riferimento. Può contenere anche il piano di azione con le fasi di attuazione	È il documento che contiene le linee guida dell'amministrazione. Non può contenere il piano di azione con le fasi di attuazione	È il documento che contiene le linee guida dell'amministrazione a partire dai grandi obiettivi e le grandi strategie del governo	È il documento che contiene il programma operativo e la stima del fabbisogno di risorse di tutti gli uffici dell'amministrazione
2320	Quali sono le fasi della programmazione operativa e del controllo di gestione?	Gli uffici del centro di responsabilità definiscono gli obiettivi strategici negoziandoli con il vertice politico; il vertice amministrativo del centro di responsabilità traduce gli obiettivi strategici in obiettivi operativi; il vertice politico verifica la coerenza tra obiettivi-risultati del programma e le risorse impegnate	Il vertice amministrativo del centro di responsabilità definisce gli obiettivi strategici negoziandoli con il vertice politico; gli uffici del centro di responsabilità traducono gli obiettivi strategici in obiettivi operativi; il vertice amministrativo verifica la coerenza tra obiettivi- risultati del programma e le risorse impegnate; monitoraggio sistematico dei risultati	Gli uffici di un centro di responsabilità definiscono obiettivi operativi, piano di azione e risorse necessarie e li inviano al vertice amministrativo; sulla base degli obiettivi del programma operativo il vertice armonizza gli obiettivi strategici correggendo gli obiettivi operativi e li rinvia agli uffici; monitoraggio sistematico dei risultati	C'è un'unica fase svolta dall'ufficio pianificazione
2321	Come il fattore tempo si distingue nella pianificazione e nella programmazione?	La pianificazione contiene obiettivi esclusivamente mensili, la programmazione obiettivi esclusivamente pluriennali	La pianificazione contiene obiettivi generalmente pluriennali, ma può anche riguardare, eventualmente, obiettivi annuali. Nella programmazione ci sono solo obiettivi annuali	La pianificazione contiene obiettivi esclusivamente annuali. Nella programmazione ci sono solo obiettivi mensili	Il tempo non è un elemento rilevante
2322	Qual è la differenza fra l'output della pianificazione e quello della programmazione?	La pianificazione genera le direttive strategiche, mentre la programmazione obiettivi operativi coerenti con le prime	Sia la pianificazione che la programmazione generano obiettivi strategici ed operativi	La programmazione genera le direttive strategiche, mentre la pianificazione obiettivi operativi coerenti con le prime	La pianificazione non contiene impegni temporali specifici, la programmazione li contiene
2323	A chi è utile un sistema di monitoraggio degli obiettivi strategici?	È utile al responsabile del monitoraggio centrale ed alle singole amministrazioni per accrescere la coerenza tra obiettivi di governo e obiettivi dell'amministrazione, attraverso un monitoraggio locale ed uno scambio di informazioni con il monitoraggio centrale	È utile sia al responsabile del monitoraggio centrale che alle singole amministrazioni per migliorare lo scambio di informazioni sullo stato di avanzamento degli obiettivi	È utile alle singole amministrazioni, ma non al responsabile del monitoraggio centrale	È utile ai cittadini per valutare gli uffici pubblici
2324	Cosa è un sistema di supporto alla Pianificazione, alla Programmazione ed al Controllo?	Un sistema associabile ad ogni sistema direzionale di ogni amministrazione, che però non consente di realizzare il monitoraggio locale degli obiettivi	Un modulo software associabile ad ogni sistema direzionale di ogni amministrazione e in particolare presso il responsabile del sistema di monitoraggio, che consente di realizzare il monitoraggio locale degli obiettivi, lo scambio di informazioni nonché la compilazione della relazione di monitoraggio	L'insieme degli strumenti software che misurano gli obiettivi raggiunti nel tempo	Un sistema disegnato in modo specifico per consentire al responsabile del monitoraggio la compilazione della relativa relazione periodica

N.	Domanda	A	B	C	D
2325	Quali, tra quelle indicate di seguito, rappresentano caratteristiche minimali di un adeguato processo di Pianificazione e Controllo?	Costi contenuti; coerenza con le indicazioni strategiche	Precisione delle misure; profondità di analisi, in particolare sui costi; concentrazione delle decisioni	Esclusivamente la tempestività dei risultati	Sistematicità delle analisi; tempestività dei risultati; elevata diffusione
2326	Come sono distribuite le responsabilità del controllo direzionale?	Il controllo di gestione è ascrivito esclusivamente al vertice politico, mentre il controllo strategico è compito esclusivo dei centri di responsabilità	Il servizio di controllo interno e i centri di responsabilità collaborano alla formulazione e verifica delle direttive, mentre una rappresentanza dei cittadini, che è sempre presente, procede al controllo della gestione con metodi e strumenti discrezionali	Il servizio di controllo interno e i centri di responsabilità collaborano alla formulazione e verifica delle direttive ed al controllo della gestione con metodi e strumenti coerenti ed integrati	Una rappresentanza dei cittadini dovrebbe essere sempre coinvolta
2327	Che ruolo gioca la comunicazione interna nel sistema di Pianificazione, Programmazione e Controllo?	La comunicazione non è elemento rilevante nel sistema di pianificazione, programmazione e controllo	La comunicazione è essenziale tra centri di responsabilità, ma non lo è con i vertici politico- amministrativi e con il servizio di controllo interno	La comunicazione tra centri di responsabilità, con i vertici politico- amministrativi e con il servizio di controllo interno deve essere coerente con le responsabilità e con le specifiche esigenze informative. L'eccesso di trasparenza provoca danni organizzativi così come la mancanza di chiarezza	La comunicazione tra uffici con il vertice politico e con il sistema di controllo interno deve essere molto intensa perché rappresenta la chiave del successo del sistema di controllo
2328	Da chi è utilizzata la contabilità analitica?	Dal cittadino per valutare l'efficienza degli uffici	Dal vertice amministrativo ai responsabili di ogni CdR (Centro di responsabilità) per monitorare gli specifici andamenti gestionali	Dal cittadino che redige un verbale annuale sulla qualità della trasparenza amministrativa	Dal vertice politico e amministrativo per fare diagnosi organizzativa ed identificare elementi di inefficienza
2329	Perché ogni Centro di Responsabilità (CdR) deve partecipare alla valutazione della contabilità analitica?	Per accrescere la democrazia della gestione	Per fornire dati che solo il CdR può agevolmente misurare e per contribuire alla definizione dei criteri di ripartizione dei costi generali-indiretti	Il CdR non deve partecipare alla valutazione della contabilità analitica	Per fornire la conoscenza di processo necessaria
2330	La coerenza tra risorse impegnate e risultati- obiettivo è possibile grazie:	a una valutazione esplicita delle diverse risorse necessarie al raggiungimento di ogni obiettivo operativo	a una definizione delle priorità degli obiettivi	al coinvolgimento dei cittadini	a una ripartizione delle risorse disponibili in un ufficio tra tutti gli obiettivi operativi dei vari uffici
2331	Che cosa è il "Controllo Direzionale"?	Lo strumento che serve per individuare le procedure e regole fondamentali da seguire per la verifica del rispetto delle condizioni di legittimità di un'amministrazione	Lo strumento di guida della gestione di una data amministrazione affinché questa operi in condizioni di efficienza ed efficacia tali da permettere il conseguimento durevole degli obiettivi di fondo della medesima amministrazione	Lo strumento per selezionare gli uffici più meritevoli	Lo strumento per selezionare i dirigenti più meritevoli
2332	Si definisce costo variabile:	un costo che non dipende mai dal volume di produzione	un costo che dipende dalla struttura produttiva del CdR	un costo che dipende dal volume di produzione	un costo che dipende dal processo produttivo
2333	Affinché la "Mission" sia pregnante:	deve essere dettagliata e non generica	deve essere generica	non deve essere né troppo generica, né troppo dettagliata	deve essere strettamente operativa

N.	Domanda	A	B	C	D
2334	Come sono distribuiti gli obiettivi di governo tra le diverse amministrazioni che debbono contribuirvi?	Ogni amministrazione riceve dal governo gli obiettivi strategici che deve perseguire. Poi il responsabile del monitoraggio dell'attività di governo valuta quale è il relativo contributo di questi obiettivi strategici agli obiettivi di governo	Ogni amministrazione decide i propri obiettivi strategici in modo totalmente indipendente dagli obiettivi di governo. Il sistema di monitoraggio poi valuterà quanto gli obiettivi di governo siano stati raggiunti	Ogni amministrazione riceve dal governo gli obiettivi strategici che deve perseguire. Il sistema di monitoraggio poi valuterà quanto gli obiettivi di governo siano stati raggiunti	Ogni amministrazione decide autonomamente i propri obiettivi strategici a partire dall'interpretazione delle priorità e degli obiettivi del governo. Per ogni obiettivo di governo il responsabile del sistema di monitoraggio attribuisce un peso che misura quanto ogni amministrazione contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo
2335	Come avviene la verifica del raggiungimento degli obiettivi di governo?	Il responsabile del monitoraggio riceve periodicamente dalle amministrazioni lo stato di avanzamento dei loro obiettivi strategici legati agli obiettivi di governo. Quindi integra i diversi contributi delle amministrazioni con i pesi che ha loro attribuito e riferisce con una relazione esplicativa	Le singole amministrazioni inviano lo stato di avanzamento degli obiettivi di governo che gli sono stati assegnati	Il responsabile del monitoraggio invia periodicamente alle amministrazioni lo stato di avanzamento dei loro obiettivi strategici legati agli obiettivi di governo, senza però integrare i diversi contributi delle amministrazioni con i pesi che ha loro attribuito	Il responsabile del monitoraggio invia unità di controllo/ispezione nelle diverse amministrazioni per verificare il reale stato di avanzamento delle attività che contribuiscono all'obiettivo di governo
2336	Chi deve decidere l'entità del contributo fornito da una amministrazione ad un obiettivo di governo?	Un rappresentante dei cittadini designato dal governo	È il responsabile del monitoraggio che, sulla base della direttiva espressa dall'amministrazione, valuta il peso che può avere rispetto a quello fornito dalle altre amministrazioni	È il responsabile del monitoraggio che, attraverso qualche indagine informale esclusivamente di natura qualitativa, determina in completa autonomia i singoli contributi delle amministrazioni	È un'entità terza, cioè diversa dalle amministrazioni coinvolte, dal governo e dal ministro per il monitoraggio dell'attività di governo
2337	Come si deve integrare il sistema di monitoraggio con il controllo direzionale delle diverse amministrazioni?	Il controllo direzionale di ogni amministrazione analizza sistematicamente le interrelazioni tra i diversi obiettivi di governo	Il sistema di controllo direzionale di ogni amministrazione riceve sistematicamente dal sistema di monitoraggio lo stato di attuazione degli obiettivi strategici collegati a quelli di governo	Il sistema di monitoraggio non deve integrarsi in alcun modo con il controllo direzionale delle diverse amministrazioni	I sistemi di controllo direzionale dispongono di uno strumento omogeneo che automaticamente rileva lo stato di avanzamento di ogni obiettivo di governo all'interno dell'amministrazione e attraverso la rete rende accessibili questi dati al responsabile del sistema di monitoraggio centrale
2338	Il Diagramma di Gantt permette di:	monitorare il rispetto degli impegni temporali di ogni ufficio	verificare la trasparenza dell'amministrazione da parte dei cittadini	misurare il valore delle risorse consumate dai centri di responsabilità	verificare la compatibilità delle risorse impegnate con i risultati ottenuti

N.	Domanda	A	B	C	D
2339	Quali, tra quelli indicati nei seguenti punti, sono aspetti positivi tipici della "gestione economica"?	Promuove e pretende integrazione finanziaria; promuove e garantisce il buon risultato economico; promuove la stabilità delle persone e degli incarichi	Promuove e pretende integrazione economica; garantisce una gestione senza sprechi di risorse	Misurabilità del rispetto delle regole; chiarezza organizzativa e delle responsabilità formali; unità della linea di comando; buon funzionamento in condizioni ambientali stabili	Promuove e pretende integrazione organizzativa; attraverso l'equilibrio economico durevole consente di non pregiudicare la capacità di soddisfare i bisogni della collettività; promuove la comunicazione interpersonale e valorizza i feed-back del controllo sistematico; promuove e consente flessibilità
2340	Quali, tra quelli indicati nei seguenti punti, sono vantaggi della "gestione burocratica"?	Misurabilità del rispetto delle regole; chiarezza organizzativa e delle responsabilità informali; molteplicità delle linee di comando; buon funzionamento in condizioni ambientali stabili	Non responsabilizza sul risultato; introduce rigidità di gestione in contesti ambientali dinamici; comporta lentezza nei processi comunicativi tra i vari livelli; non favorisce la collaborazione degli organi gerarchicamente inferiori alla soluzione dei problemi	Misurabilità del rispetto delle regole; chiarezza organizzativa e delle responsabilità formali; unità della linea di comando; buon funzionamento in condizioni ambientali stabili	Misurabilità del rispetto delle regole; chiarezza organizzativa e delle responsabilità informali; unità della linea di comando; buon funzionamento in condizioni ambientali dinamiche
2341	Quali, tra quelli indicati nei seguenti punti, sono svantaggi della "gestione burocratica"?	Non garantisce il risultato e può degradarlo; comporta lentezza nei processi comunicativi "orizzontali" ma non in quelli "verticali"; non favorisce la collaborazione degli organi gerarchicamente superiori alla soluzione dei problemi	Non responsabilizza sul risultato; introduce rigidità in contesti ambientali statici ma non in quelli dinamici; presenta difficoltà di fronte a problemi "non strutturati"	Non responsabilizza sul risultato; introduce rigidità di gestione in contesti ambientali dinamici; comporta lentezza nei processi comunicativi tra i vari livelli; non favorisce la collaborazione degli organi gerarchicamente inferiori alla soluzione dei problemi	Misurabilità del rispetto delle regole; chiarezza organizzativa e delle responsabilità formali; unità della linea di comando; buon funzionamento in condizioni ambientali stabili
2342	Cosa s'intende per "Reingegnerizzare i Processi"?	Ripensare radicalmente le regole, ma non i processi di lavoro	Riprogettare le procedure amministrative per semplificarle	Ripensare radicalmente sia le regole, che i processi di lavoro, che il ruolo della tecnologia per ottenere un risultato profondamente rivisto	Eliminare le regole che creano gli ostacoli più gravi per ottenere il risultato atteso e valorizzare molto la tecnologia informatica
2343	Quali tra i seguenti percorsi può ragionevolmente seguire la riprogettazione dei processi organizzativi nelle amministrazioni pubbliche?	Adozione della logica burocratica, senza dare importanza alla logica economica	Adozione della logica economica (a fondamento dell'equilibrio economico della data amministrazione) in modo puramente formale	Adozione della logica economica (basata sul risultato economico da perseguire) secondo modalità radicali, dando molto meno importanza alla logica burocratica, cioè al rispetto delle regole che governano i processi	Integrazione della logica economica (a fondamento dell'equilibrio economico della data amministrazione) con la logica della legittimità burocratica, basata sul rispetto delle regole che garantiscono equilibri sociali generali
2344	La "BPR" (Business Process Reengineering):	è una tecnica innovativa che ridisegna uno o più processi in modo profondo. Parte dal risultato e dalla piena comprensione delle caratteristiche che deve avere, cioè dalla sua capacità di soddisfare i bisogni del mercato e basandosi su quello, ripensa regole, flussi di lavoro e ruolo della tecnologia	è una tecnica che rivoluziona il flusso di lavoro indipendentemente dalle attese dei responsabili interni e dalle regole organizzative esistenti	è una tecnica che adotta la logica economica senza dare importanza alla logica burocratica	è una mera applicazione delle tecnologie informatiche alle procedure amministrative

N.	Domanda	A	B	C	D
2345	La "BPR" (Business Process Reengineering) gestisce in modo innovativo la conoscenza del processo nel senso che:	gestisce in modo rivoluzionario la conoscenza del processo basandosi esclusivamente sulla tecnologia informatica	adotta la logica economica senza dare importanza alla logica burocratica	costringe ad accrescere in modo molto rilevante la conoscenza del processo	interpreta i flussi di lavoro come creazione, accumulo e distribuzione di informazioni e conoscenze nell'ambito del processo e li ottimizza in funzione di tale gestione della conoscenza
2346	Per ottenere successo in un "Progetto di Reingegnerizzazione" occorre:	coinvolgere nel gruppo di lavoro tutti i vertici amministrativi, per garantire il consenso autorevole dell'intera struttura	formare un gruppo di lavoro ristretto, fortemente sponsorizzato dal vertice; occorre ottenere consenso molto ampio sulla impostazione del progetto evitando, nel contempo, coinvolgimenti troppo ampi e assembleari; occorre dimostrare con chiarezza il valore e il significato dei risultati alla fine della riprogettazione	formare un gruppo molto ampio che coinvolga sostanzialmente tutta la struttura, con continue verifiche del consenso della base	adottare la logica economica senza dare importanza alla logica burocratica
2347	In un "Progetto di Reingegnerizzazione" lo studio di prefattibilità:	è un passo a cui dedicare poche risorse	consente di evitare il coinvolgimento di tecnici specializzati costosi e sostanzialmente estranei ai problemi dell'amministrazione	consente di comunicare, spiegare il significato ed il valore del progetto, senza la necessità di entrare in dettagli troppo tecnici	adotta la logica economica senza dare importanza alla logica burocratica
2348	Il primo step per effettuare un buon "Progetto di Reingegnerizzazione" è:	definire la Mission e la Vision dell'unità operativa responsabile del processo e le caratteristiche desiderate del risultato	dotarsi di una buona metodologia di analisi	adottare la logica economica senza dare importanza alla logica burocratica	stilare il documento di prefattibilità
2349	Nella "BPR" (Business Process Reengineering) perché è fondamentale partire dalla definizione di "Mission" e "Vision"?	Per adottare la logica economica senza dare importanza alla logica burocratica	Perché Mission e Vision debbono essere condivise dal gruppo di progetto	Perché la Mission e la Vision promuovono l'efficienza dei comportamenti dell'ufficio	Per capire in modo approfondito il tipo di prodotto-risultato e le sue caratteristiche che il processo deve generare. La Mission e la Vision aiutano, infatti, a spiegare e giustificare i prodotti dell'ufficio
2350	Nella "BPR" (Business Process Reengineering) la misura di performance del processo è data:	dall'adozione di una logica economica senza dare importanza alla logica burocratica	dai tempi tecnici di conclusione del procedimento	da una valutazione del gruppo di lavoro del progetto	da indicatori di efficienza ed efficacia di varia natura relativi al processo e al suo prodotto
2351	Quali requisiti deve considerare una valida metodologia di valutazione dei dirigenti?	Le potenzialità dei dirigenti	Esclusivamente la responsabilità	Il loro impegno sociale	La professionalità, la responsabilità, l'impegno e il valore creato
2352	Cosa deve misurare una metodologia di valutazione dei dirigenti?	La correttezza complessiva dei comportamenti	I risultati conseguiti rispetto a quelli prefissati, la qualità di tali risultati ed il comportamento manageriale	I risultati quantitativi conseguiti ed il comportamento manageriale	Esclusivamente il comportamento manageriale
2353	Quali sono gli obiettivi su cui valutare il dirigente?	Esclusivamente obiettivi di direttiva	Obiettivi di direttiva ma anche istituzionali e relativi al contratto sottoscritto	Esclusivamente obiettivi istituzionali previsti dal contratto	Esclusivamente obiettivi operativi

N.	Domanda	A	B	C	D
2354	Quando la tecnologia in rete sviluppa autonomia decisionale e integrazione organizzativa?	Quando consente una delega totale alla periferia indipendentemente dal controllo	Quando promuove l'accesso locale alle informazioni importanti e consente una comunicazione efficace tra vertice e struttura periferica	Quando favorisce il controllo sistematico del vertice sulla periferia e viceversa	Quando promuove l'accesso locale alle informazioni importanti, ma non consente una comunicazione efficace tra vertice e struttura periferica
2355	Quando la tecnologia in rete promuove la qualità nella macchina amministrativa?	Quando promuove l'accesso locale alle informazioni importanti, ma non consente una comunicazione efficace tra vertice e struttura periferica	Quando promuove prodotti e servizi di buona qualità per tutti i segmenti di comunità	Quando promuove prodotti e servizi di buona qualità pur deteriorando le condizioni di sicurezza del lavoro	Quando impedisce accessi incontrollati ai dati privati
2356	La Teoria del "Grande Uomo":	è una teoria che adotta la logica economica senza dare importanza alla logica burocratica	è una teoria della governance politica delle riforme del settore pubblico	è una tipologia di leadership nelle organizzazioni	è la rappresentazione immaginaria di una pianta organica
2357	Il piano triennale della trasparenza di cui all'articolo 11, comma 3 del d.lgs. 150/2009:	contiene le iniziative previste per sviluppare esclusivamente una cultura dell'integrità, senza però garantire un adeguato livello di trasparenza nelle pubbliche amministrazioni	elenca gli stipendi di ciascun dipendente pubblico	contiene le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, e sviluppare una cultura dell'integrità	contiene esclusivamente i documenti accessibili online di ciascuna pubblica amministrazione
2358	Il termine SMART:	rappresenta le 5 caratteristiche di una organizzazione Snella, Multiculturale, Adhocratica, che Rendiconta e che favorisce la Trasparenza	è collegato alla valutazione delle competenze di un dirigente di prima fascia	si riferisce ai requisiti per la definizione di obiettivi quantitativi, ma non di qualità	si riferisce ai requisiti per la definizione di obiettivi di qualità
2359	La somma degli ottimi individuali non equivale all'ottimo globale dell'organizzazione:	è un principio derivato dall'applicazione delle neuroscienze allo studio delle riforme del settore pubblico	si riferisce ai requisiti per la definizione di obiettivi di quantità	è un commento tratto dal libro "Management Scientifico" di Frederick Winslow Taylor (1911)	è una visione tipica delle teorie dei sistemi applicate al management
2360	A seguito del d.lgs. 150/2009 il Dirigente:	partecipa ad un processo di definizione degli obiettivi nell'ambito della redazione del Piano di Performance	riceve gli obiettivi dall'organismo indipendente di valutazione	definisce in modo unilaterale gli obiettivi della sua unità organizzativa	non partecipa ad un processo di definizione degli obiettivi nell'ambito della redazione del Piano di Performance
2361	La Scuola delle relazioni umane (Human Relations School):	si riferisce ai requisiti per la definizione di obiettivi di quantità	è una iniziativa del comune di Trento per sviluppare l'approccio bottom-up nei suoi uffici	nasce in supporto ai dipendenti pubblici che lavorano negli URP	è una teoria delle organizzazioni che sussegue il Management Scientifico
2362	La Teoria dei Vincoli (Theory of Constraints):	è una teoria derivata dagli studi cognitivi sui comportamenti dei consumatori	si riferisce ai requisiti per la definizione di obiettivi di quantità	è una filosofia di management che si concentra sui vincoli nel sistema dell'organizzazione	rappresenta un metodo di analisi dei vincoli normativi nell'analisi di impatto della regolazione
2363	Nel decreto legislativo 150/2009, articolo 8, le dimensioni della valutazione delle organizzazioni, sono costituite da 8 elementi, quali di questi elementi non figura tra le dimensioni di valutazione previste all'articolo 8?	L'attuazione di piani e programmi	L'efficienza	Le pari opportunità	La regolarità amministrativo-contabile
2364	L'organigrafo (organigraph), creato alla fine degli anni novanta da H.Mintzberg, rappresenta:	l'adozione della logica burocratica, senza dare importanza alla logica economica	un sistema di sviluppo dei flussi documentali che riconosce le firme digitali	una visualizzazione, diversa dall'organigramma, che illustra come opera una organizzazione	un sistema di controllo di gestione che fornisce informazioni in tempo reale
2365	Il Modello G.R.O.W., sviluppato da Graham Alexander, Alan Fine and Sir John Whitmore si riferisce a:	un sistema di crescita della produttività attraverso l'utilizzo dei sistemi informativi	una metodologia di coaching per le organizzazioni	Una checklist per verificare l'efficacia dei rapporti con gli stakeholder	l'adozione della logica burocratica, senza dare importanza alla logica economica

N.	Domanda	A	B	C	D
2366	Lo schema di Johari (Johari Window):	è uno schema che serve a valutare le possibilità di raggiungimento di un obiettivo	è una metodologia che adotta la logica burocratica, senza dare importanza alla logica economica	è una griglia di analisi che consente di sviluppare la comprensione delle relazioni interpersonali	non esiste un tale schema
2367	La Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle pubbliche amministrazioni è stata istituita dal Dlgs.150/2009, di quanti Membri è composta?	Cinque più il Presidente	Cinque membri titolari e 5 membri supplenti	Sette	Cinque
2368	Ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.lgs.150/09, le disposizioni in esso contenute recano una riforma organica:	della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle aziende private	della disciplina di valutazione delle strutture e del personale delle aziende private	della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche	della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e delle aziende private
2369	Ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.lgs.150/09, le disposizioni in esso contenute intervengono, in particolare:	in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare	esclusivamente in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche	esclusivamente in materia di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare	in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle aziende private, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità
2370	Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del D.lgs.150/09, le disposizioni in esso contenute assicurano:	una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni	il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico, ma non assicurano il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo	l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, ma non assicurano il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali	una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, ma non assicurano il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza

N.	Domanda	A	B	C	D
2371	Le disposizioni contenute nel Titolo II del D.lgs.150/09 disciplinano:	il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ma non di quella individuale	il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale	il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance individuale, ma non di quella organizzativa	il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle aziende private al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale
2372	Ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.lgs.150/09:	la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento	le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi	le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance	ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13
2373	Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.lgs.150/09:	le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance	ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13	la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento	le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi

N.	Domanda	A	B	C	D
2374	Ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.lgs.150/09:	ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13	la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento	le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance	le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi
2375	Ai sensi dell'art. 3, comma 4, del D.lgs.150/09:	ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13	la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento	le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance	le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi
2376	Ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.lgs.150/09:	le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi	le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance	ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13	ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance

N.	Domanda	A	B	C	D
2377	Secondo l'art. 4, comma 2, del D. Lgs 150/09, le fasi in cui si articola il ciclo di gestione delle performance sono, nell'ordine:	definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi	rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi; definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di	misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi; definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi; definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
2378	Ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs.150/09:	gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa	ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance	le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi	ogni amministrazione pubblica È tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13

N.	Domanda	A	B	C	D
2379	Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.lgs.150/09, gli obiettivi sono:	rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; specifici e misurabili in termini concreti e chiari; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; correlati alla	pertinenti ma non rilevanti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; specifici ma non misurabili in termini concreti e chiari; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; correlati alla	rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; misurabili ma non specifici in termini concreti e chiari; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con	rilevanti ma non pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; specifici ma non misurabili in termini concreti e chiari; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; non correlati
2380	Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.lgs.150/09:	gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio	gli organi di indirizzo politico amministrativo, senza il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio	gli organi di indirizzo politico amministrativo, senza il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento, non hanno facoltà di proporre interventi correttivi in corso di esercizio	le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance
2381	Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.lgs.150/09:	le amministrazioni pubbliche valutano mensilmente la performance organizzativa, ma non quella individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance	gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio	le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance	le amministrazioni pubbliche valutano con cadenza quindicinale la performance individuale, ma non quella organizzativa. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance

N.	Domanda	A	B	C	D
2382	Secondo l'art. 7, comma 2, del D.lgs.150/09 la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:	dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance cui compete la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice, ma non la misurazione ma non la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso	dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance cui compete la valutazione ma non la misurazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, tantomeno la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice; dalla Commissione e dai dirigenti di ciascuna amministrazione	dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, tantomeno la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice; dalla Commissione e dai dirigenti di ciascuna amministrazione	dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice; dalla Commissione e dai dirigenti di ciascuna amministrazione
2383	Ai sensi dell'art. 9, comma 1, del D.lgs.150/09, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità È collegata:	agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; ma non alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi; ma non agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità	agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; ma non al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi
2384	Quali sono i criteri di Customer satisfaction più diffusi nella rilevazione della soddisfazione degli utenti dei servizi pubblici in diversi paesi membri dell'OCSE?	Servizio tempestivo, cortesia del dipendente e gradevolezza degli uffici	Servizio tempestivo, trattamento equo, competenza del dipendente, cortesia del dipendente e corrispondenza tra quanto richiesto e quanto ottenuto	Servizio tempestivo, gradevolezza degli uffici, competenza del dipendente e corrispondenza tra quanto richiesto e quanto ottenuto	Servizio tempestivo e bella presenza
2385	In base alle delibere della CIVIT (Commissione sulla Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità nelle pubbliche amministrazioni) sugli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV, ex. art.14 d.lgs. 150/2009), si evince che i membri dei suddetti organismi:	devono, in ogni caso, ricoprire una carica dirigenziale	devono necessariamente essere dipendenti pubblici e di livello apicale	se provenienti dall'amministrazione che istituisce l'OIV, devono necessariamente essere dirigenti	possono essere semplici dipendenti senza dover ricoprire una carica dirigenziale
2386	Negli Enti di ridotte dimensioni, gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV, ex. art.14 d.lgs. 150/2009):	devono essere costituiti con le modalità organizzative determinate dall'Ente stesso	non possono essere costituiti con le modalità organizzative determinate dall'Ente stesso	non devono essere costituiti	devono essere costituiti come organismo monocratico
2387	Il portale della trasparenza di cui all'articolo 13 del d.lgs. 150/2009 contiene:	i Piani e le Relazioni di performance delle amministrazioni pubbliche	le statistiche sull'assenteismo dei dipendenti pubblici	i Piani e le Relazioni di performance delle aziende private	i curricula di tutti i dirigenti delle amministrazioni pubbliche
2388	A quale di queste proprietà gli obiettivi di performance non devono corrispondere:	operatività	specificità	Nessuna opzione è corretta	misurabilità
2389	La valutazione a 360° della performance di un dipendente quali soggetti implica direttamente?	I colleghi (nel ruolo di valutatori); i collaboratori, gli utenti del servizio e il superiore	Esclusivamente gli utenti	Gli utenti, i colleghi e i collaboratori	Gli utenti, il dirigente incaricato della valutazione del superiore gerarchico, i collaboratori

N.	Domanda	A	B	C	D
2390	La Teoria della motivazione di Mc Lelland identifica tre bisogni motivazionali essenziali che ciascun individuo possiede, quali sono?	Bisogni materiali, bisogni di appartenenza e bisogni di realizzazione	Bisogni di successo, bisogni di potere e bisogni primari	Bisogni di successo, bisogni di potere e bisogni di appartenenza	Bisogni materiali, bisogni di potere e bisogni di successo
2391	Douglas McGregor ha definito un approccio teorico duale agli stili manageriali, quali sono?	Non esiste tale approccio	Teoria X e Teoria Y	Teoria Y e Teoria Z	Teoria A e Teoria B
2392	Secondo la teoria della Contingenza, quali sono le variabili che influenzano il lavoro dei manager:	esclusivamente la posizione del manager nella gerarchia	il contesto generale, la situazione specifica e la soddisfazione del manager rispetto alle condizioni di lavoro	il contesto generale nel quale evolve l'organizzazione, la posizione del manager nella gerarchia, la personalità (stile e valori) del manager e la situazione specifica nella quale si trova l'organizzazione in un dato momento	il contesto generale e la situazione specifica
2393	Ai sensi del d.lgs. 150/2009, articolo 9, comma 3, nella valutazione di performance individuale non sono considerati:	esclusivamente i periodi di congedo di maternità	i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale	esclusivamente i periodi di congedo parentale	i periodi di assenza per qualsiasi motivo
2394	La contabilità generale ha come destinatari prevalentemente:	top manager	i cittadini e gli altri stakeholder esterni	gli organi esterni di gestione	il Governo
2395	La forma scalare del Conto Economico consente di individuare:	i risultati della gestione tipica ed accessoria, della gestione finanziaria e della gestione straordinaria	le azioni correttive	il totale delle attività immobilizzate e circolanti detenute dall'azienda	i risultati della gestione e gli eventuali scostamenti
2396	La quota annuale di ammortamento di un bene rappresenta:	una quota di costi e ricavi sostenuti entro la chiusura dell'esercizio di competenza di esercizi successivi	una quota di costo che esprime il contributo che il bene ha dato durante l'esercizio al processo produttivo	una quota di rendite relative a ricavi o costi di competenza dell'esercizio, che verranno sostenute in esercizi successivi	una quota di spese, relative a ricavi o costi di competenza dell'esercizio, che verranno sostenute in esercizi successivi
2397	Il margine di struttura è dato da:	la differenza tra attivo circolante e passivo corrente	la differenza tra attivo fisso e capitale permanente	la somma tra attivo fisso e capitale permanente	la differenza tra valore e costo della produzione
2398	Il margine di tesoreria è dato da:	la differenza tra le liquidità - immediate nonché differite - ed il passivo corrente	la differenza tra attivo fisso e capitale permanente	la differenza tra ricavi netti di vendita e costo variabile del venduto	la somma tra le liquidità - immediate nonché differite - ed il passivo corrente

2299 A	2311 A	2323 B	2335 A	2347 C	2359 D	2371 B	2383 C	2395 A
2300 D	2312 C	2324 B	2336 B	2348 A	2360 A	2372 A	2384 B	2396 B
2301 A	2313 C	2325 D	2337 D	2349 D	2361 D	2373 B	2385 D	2397 B
2302 B	2314 C	2326 C	2338 A	2350 D	2362 C	2374 C	2386 A	2398 A
2303 C	2315 B	2327 C	2339 D	2351 D	2363 D	2375 D	2387 A	
2304 B	2316 B	2328 B	2340 C	2352 B	2364 C	2376 D	2388 A	
2305 B	2317 C	2329 B	2341 C	2353 B	2365 B	2377 A	2389 A	
2306 A	2318 D	2330 A	2342 C	2354 B	2366 C	2378 A	2390 C	
2307 B	2319 A	2331 B	2343 D	2355 B	2367 D	2379 A	2391 B	
2308 D	2320 B	2332 C	2344 A	2356 C	2368 C	2380 A	2392 C	
2309 B	2321 B	2333 C	2345 D	2357 C	2369 A	2381 C	2393 B	
2310 C	2322 A	2334 D	2346 B	2358 D	2370 A	2382 D	2394 B	