



Unione
Province
d'Italia



Progetto «PROVINCE & COMUNI»

Webinar 2

«Percorso di accompagnamento per l'erogazione
di servizi per la gestione del personale»

Luca Bisio, Consulente AFOL MB

Esiti dello Step 2 del Project work «Selezione del personale»

Lunedì, 30 marzo 2026



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020



PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE

Scaletta del webinar di avvio dello Step 2 dei Project work



1. **Introduzione** al webinar (20 min.)



2. **Restituzione esiti** dello Step 2 del Project work (30 min.)



3. **Confronto** tra le Province (60 min.)



4. **Focus** sullo Step 3 del Project work e domande (50 min.)



5. **Organizzazione operativa** Step 3 del Project work (20 min.)





Restituzione **esiti** dello **Step 2** del **Project work**



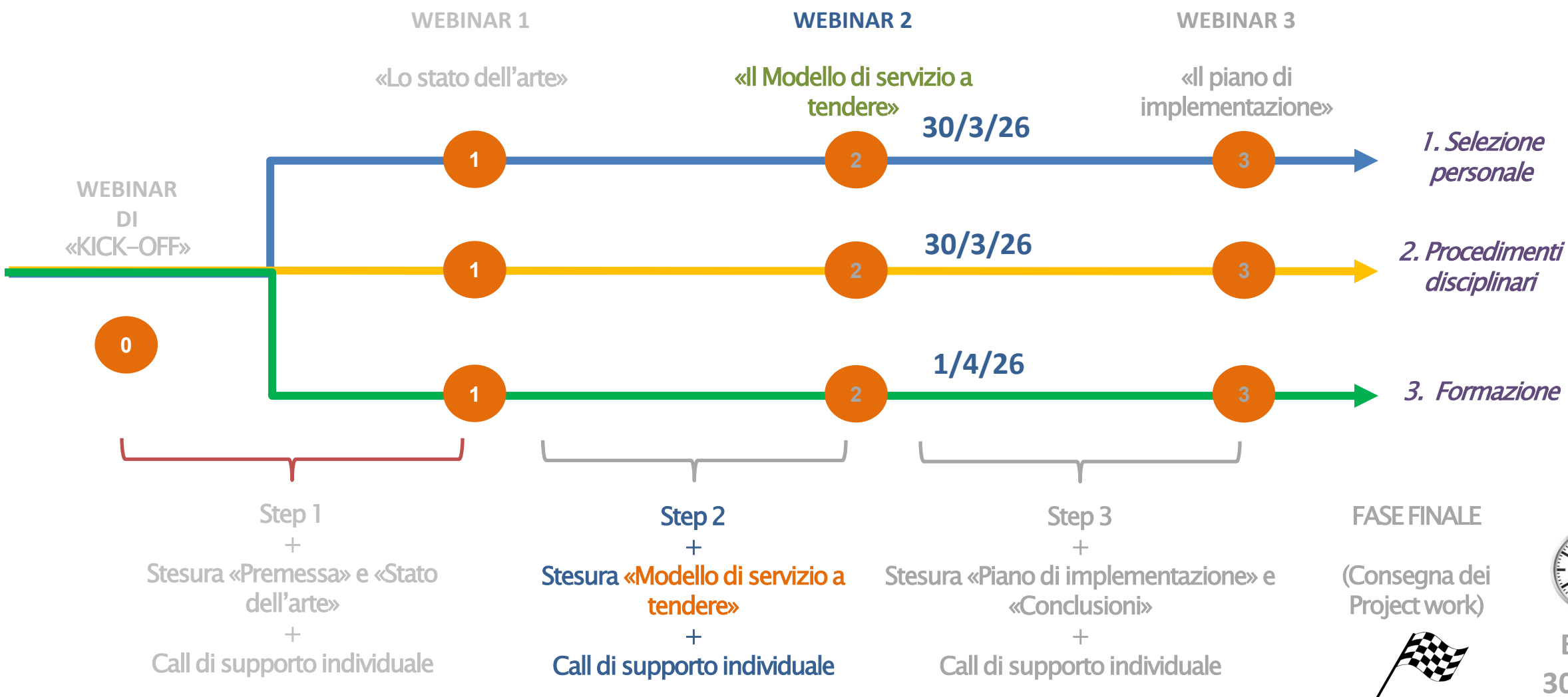
Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Fase 3 – Step 2: Il modello di servizio a tendere



Le province partecipanti al Project work



Province emergenti (partecipanti al Project work)	Province esperte (tutor dei project work)
Sulcis Iglesiente	Frosinone
Forlì-Cesena	Crotone
L'Aquila	Crotone
Perugia	Crotone
Enna	Rieti
Lecco	Rieti
Taranto	Rieti
Brindisi	Monza e Brianza
Campobasso	Monza e Brianza
Grosseto	Monza e Brianza



Su quali punti del Project work ci siamo concentrati?



SEZIONE 2. → IL MODELLO DI SERVIZIO A TENDERE ----- 10¶



2.1 → Obiettivi e caratteristiche del modello a tendere ----- 10¶

2.2 → Assetto organizzativo, ruoli e competenze ----- 11¶

2.3 → Processi e strumenti del modello a tendere ----- 12¶



Obiettivi e caratteristiche del modello a tendere



Gli spunti emersi



Mission

- Efficienza procedurale: tempi, costi, trasparenza
- Supporto istituzionale ai piccoli comuni
- Infrastruttura territoriale: Provincia come punto di riferimento stabile
- Transizione competency-based: da mansioni a competenze

Prestazioni principali

- Gestione completa concorsi o selezioni uniche
- Formazione elenchi di idonei
- Supporto nella definizione dei profili professionali
- Raccolta e coordinamento dei fabbisogni



Prestazioni accessorie

- Consulenza ai comuni, modulistica tipo
- Supporto formativo e mappature di competenze
- Piattaforme condivise
- Servizi collegati alla programmazione del fabbisogno



Temi chiave per lo step 3 – Il Piano di implementazione



Identità del servizio

Che tipo di servizio vuole essere la Provincia: operativo, consulenziale o infrastrutturale?



Perimetro delle prestazioni

Qual è il nucleo centrale del servizio e quali prestazioni accessorie valorizzare nel tempo?

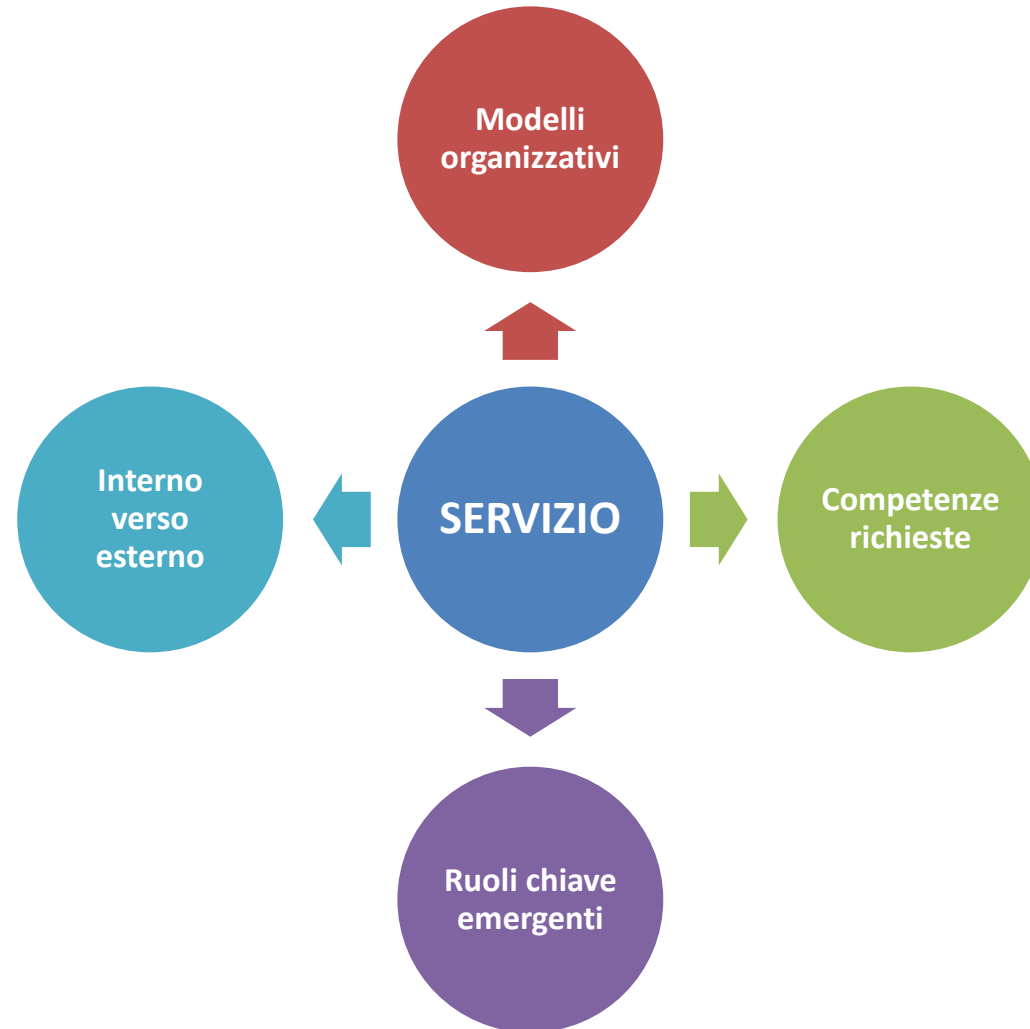


Livello di ambizione iniziale

Approccio selettivo/pilota, aperto, progressivo, centrato sui piccoli comuni?



Assetto organizzativo, ruoli e competenze



Gli spunti emersi



Modelli organizzativi

- Struttura interna che estende un servizio esistente
- Struttura interna che si propone come regia di procedure nuove
- Team minimo con forti supporti esterni
- Struttura mista interno/esterno

Competenze richieste

- Giuridico-amministrative
- Organizzazione e gestione processi
- Piattaforme digitali
- Coordinamento inter-istituzionale



Gli spunti emersi



Ruoli chiave emergenti

- Coordinamento generale del servizio
- Presidio giuridico-amministrativo
- Presidio informatico/piattaforma
- Interfaccia con i comuni

Interno verso esterno

- Interno: regia, istruttoria, relazioni con enti
- Esterno: piattaforme, gestione di grandi numeri, psicologi del lavoro



Temi chiave per lo step 3 – Il Piano di implementazione



Sostenibilità organizzativa

Con quante persone si parte davvero? Quali ruoli si possono realisticamente presidiare?



Scalabilità del modello

Quali attività non possono essere sostenute internamente? Quanto è scalabile il modello prescelto?



Equilibrio risorse/ambizione

I Project Work più maturi cercano un equilibrio tra ambizione del servizio e presidio organizzativo sostenibile



Processi e strumenti



Gli spunti emersi



Confini Provincia - Comuni

- Provincia gestisce tutto fino alla graduatoria
- Provincia e Comune di dividono le fasi
- Provincia supporta solo su fasi critiche
- Provincia tiene la regia, processo condiviso

Strumenti ricorrenti

- Portale InPA, piattaforme dedicate
- Schemi di convenzione, modulistica standard
- Procedure e flussi formalizzati



Temi chiave per lo step 3 – Il Piano di implementazione



Gradi di presidio del processo

Fino a dove arriva la Provincia? Dove si ferma e dove passa il testimone al Comune?



Livello di formalizzazione

Il processo è solo descritto o è già un sistema documentale e digitale credibile?



Ruolo della digitalizzazione

La dimensione informatica è un fattore abilitante o il vero collo di bottiglia del modello?





Considerazioni finali



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

p4n GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020

p4c PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE

Considerazioni finali



Il gruppo “Selezione del personale” presenta **livelli di “maturità” differenziati e non evidenzia un modello dominante.**

Dalle call di supporto individuale e dai project work pervenuti è possibile individuare **4 modelli emergenti** su cui si stanno orientando le Province.



I 4 modelli emergenti



Stazione Unica Concorsuale

Gestione centralizzata dei concorsi, convenzionamento
con i comuni, focus su bando → graduatoria

1

2

Selezione Unica + Elenchi Idonei

Selezioni centralizzate per creare elenchi, interpellati
successivi gestiti dai comuni, separazione delle fasi



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



I 4 modelli emergenti



Servizio HR esteso

Supporto su fabbisogni, definizione profili competence-based, accompagnamento continuo ai comuni

3

4

Modello Incrementale

Approccio graduale, supporto consulenziale iniziale, costruzione progressiva della domanda



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

PN GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020

POC PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE



Unione
Province
d'Italia



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Per maggiori informazioni

Luca Bisio
<https://farepa.it/>
l.bisio@farepa.it



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020



PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE