

MODELLO INTERVISTA ORGANIZZATIVA- UPI|PERSONALE

INTERVISTATO/I		CONDOTTO DA	
DATA		MODALITA'	ONLINE
PROVINCIA		AREA/SETTORE	S
OBIETTIVO DELL'INTERVISTA			
Comprendere il modello organizzativo della Gestione del personale della Provincia e approfondire i servizi, sempre in ambito del personale, offerti ai Comuni della Provincia stessa			

DOCUMENTI/FONTI ANALIZZATI PRE-INTERVISTA

- [Organigramma_01_01_2025_MonzaBrianza.pdf](#)
- [Funzionigramma 1.7.2024_Monza Brianza.pdf](#)
- [PIAO_2024_2026_Provincia_MB.pdf](#)
- [All.-A-PIAO-24-26-Performance-agg_novembre24.pdf](#)
- [Progetto RiVa_kick off_16 gen 2024 Presentazione progetto](#)
- [pagina web: PROGETTI DI RETE TERRITORIALE_MONZA-BRIANZA](#)
- [Provincia Bene Comune-Servizi Di Rete.pdf](#)
- [SCHEMA CONVENZIONE UPDA](#)
- [SCHEMA CONVENZIONE CUCo](#)
- [ALLEGATO_A_-SCHEMA_DI_CONVENZIONE_E_TABELLA_COSTI](#)
- [PROTOCOLLO_INTESA_UPEL_PROVINCIAAMB_.pdf](#)
- <https://accademiaformazione.afolmb.it/it/negozio-corsi/corsi-elearning/corsi-online-SEZ-Formazione%20e%20Corsi%20https://afolmonzabrianza.it/>

AMBITI OGGETTO DI INDAGINE

- ASPETTI DIMENSIONALI DELLA PROVINCIA
- ORGANIGRAMMA/STRUTTURA ORGANIZZATIVA
- STAFF DEL SETTORE / KPI STAFFING
- FOCUS SU SERVIZI RIVOLTI ALLA PROVINCIA E SUOI DIPENDENTI (IN AMBITO HR-PERSONALE)
- FOCUS SU SERVIZI RIVOLTI AI COMUNI (IN AMBITO HR-PERSONALE)
- PROCESSI ORGANIZZATIVI
- DIGITALIZZAZIONE E TECNOLOGIA
- AMBIENTE ESTERNO (STAKEHOLDERS)

ASPETTI DIMENSIONALI DELLA PROVINCIA

Dipendenti della Provincia

283

Numero di Comuni che fanno parte della Provincia; numero comuni con +5k abitanti

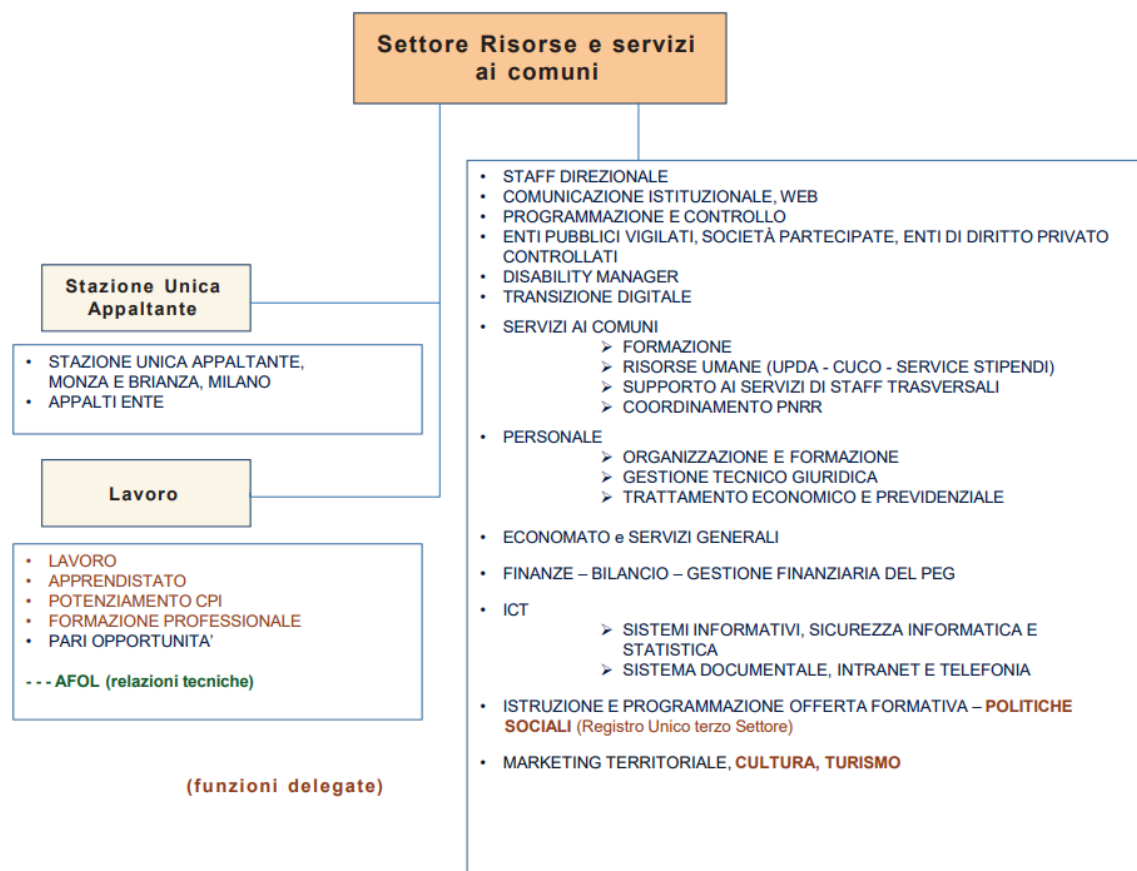
5 compreso il capoluogo

Numero convenzioni attive (nei 3 servizi principali)

51 (41 rinnovate)

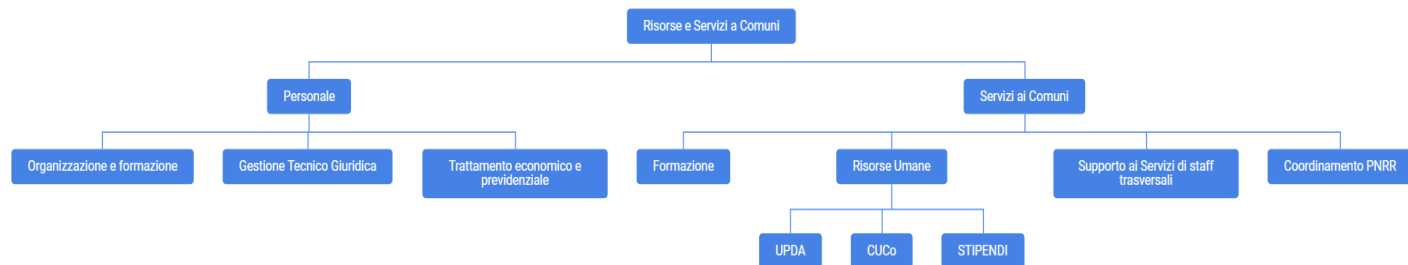
ORGANIGRAMMA/STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Rappresentazione organizzativa pubblicata / link amministrazione trasparente



- [Organigramma_01_01_2025 MonzaBrianza.pdf](#)

Organigramma a blocchi: [Organizational chart_Monza-Brianza](#)



Elenco funzioni e tasks principali: [Funzionigramma_1.7.2024_MonzaBrianza.pdf](#)

Area/blocco	Servizio	per la Provincia	Per i Comuni
Organizzazione e sviluppo Risorse umane - Programmazione e controllo			
	Controllo strategico e rendicontazioni	X	
	Programmazione Performance	X	
	Programmazione strategica: Documento Unico di Programmazi	X	
	Stato di attuazione della programmazione annuale e monitorag	X	
	Formazione per il personale dei Comuni	X	
	Formazione per il personale dell'Ente		X
	Organizzazione	X	
	Piano triennale fabbisogno personale	X	
	Relazioni sindacali	X	
	Sistema premiante	X	
Gestione tecnico-giuridica risorse umane, istituti di conciliazione e servizi generali			
	Servizi generali	X	
	ufficio Procedimenti Disciplinari (UPDA) per i Comuni		X
	Acquisizione risorse umane	X	
	Gestione giuridica del personale	X	
	Piano delle Azioni Positive	X	
Centrale unica dei Concorsi a servizio dei Comuni			
	Centrale Unica dei Concorsi (C.U.CO.)		X
Trattamento economico e previdenziale - Servizi ai Comuni			
	Conto Annuale e Relazione allegata al Conto Annuale	X	
	Gestione economica e previdenziale del personale e pensioni	X	
	Service Stipendi		X

STAFF DEL SETTORE / KPI STAFFING

STAFF DEL SETTORE (questo approfondimento verrà solo presentato in sede di intervista ma compilato separatamente in un secondo momento)

Settore Risorse e Servizi a Comuni									
dipendente	qualifica	titolo di studio	coordinatore/specialista	competenze principali	tasks (funzionigramma)	per la Provincia per i Comuni Provincia+Comuni	headcount	FT/PT	FTE
ERMINIA ZOPPE	DIRIGENTE	LAUREA	RESPONSABILE DEL SETTORE				1	FT	1

CI SONO ATTIVITA' ESTERNALIZZATE ad AZIENDE PARTNER/ CONSULENTI?

Per concorsi con >50 concorsi, società esterna per gestione concorsi

-

KPI DI STAFFING: quali sono i KPI significativi per il corretto dimensionamento della funzione?

KPI IPOTIZZABILI PER I SERVIZI AI COMUNI

es: SERVIZIO STIPENDI

#ADDETTI PER # DIPENDENTI GESTITI PROVINCIA/COMUNE?

#ADDETTI PER # ENTE CONVENZIONATO?

es: SERVIZIO CUCo

#ADDETTI PER # CONCORSI?

#ADDETTI PER # ENTE CONVENZIONATO?

es: SERVIZIO UPDA

#ADDETTI PER # ENTE CONVENZIONATO?

#ADDETTI PER # DIPENDENTI GESTITI PROVINCIA/COMUNE?

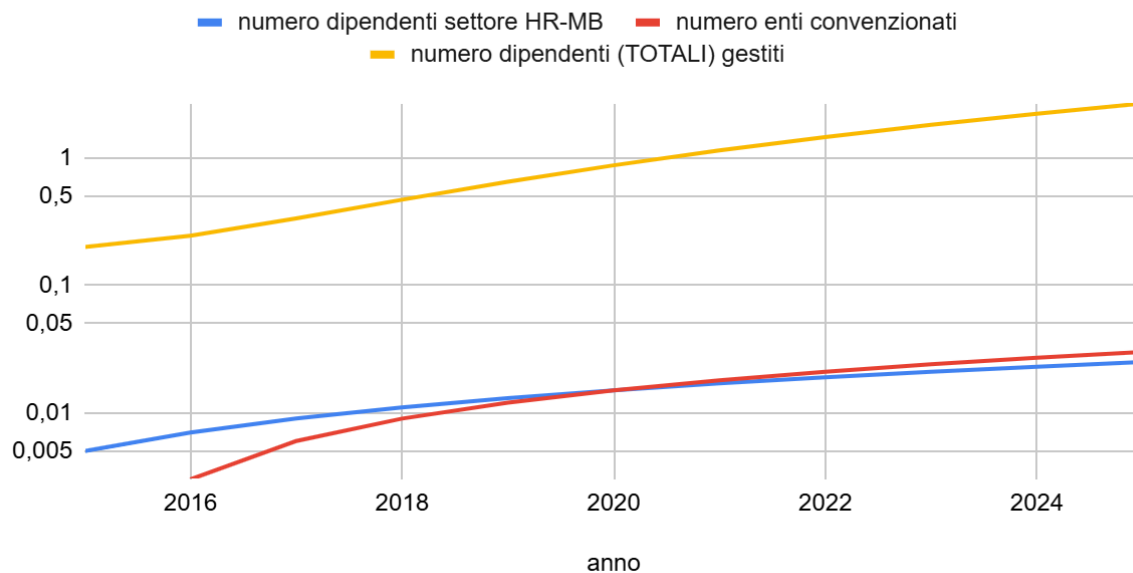
es: SERVIZIO FORMAZIONE

#ADDETTI PER #DIPENDENTI?

#ADDETTI PER # SERVIZIO FORMATIVO EROGATO?

Come si è evoluta la struttura e lo staff in relazione alla crescita dei servizi erogati, dei comuni aderenti e dei dipendenti gestiti? (i dati inseriti nel grafico - in scala logaritmica - sono solo a scopo indicativo)
(questi dati sull'evoluzione dello staff possono essere forniti in un secondo momento a valle dell'intervista)

Rapporto staff settore HR-MB in relazione a enti convenzionati/numero dipendenti gestiti



==> Quanto è aumentato il numero dei dipendenti della provincia negli ultimi 3 anni? e il numero di dipendenti HR?

Avete un processo di onboarding che vi ha aiutato a gestire questa importante crescita di personale? come funziona? è in procedura?

FOCUS SU SERVIZI RIVOLTI ALLA PROVINCIA E SUOI DIPENDENTI (IN AMBITO HR-PERSONALE)

I processi del settore (primari, secondari, direzionali, di controllo e operativi) sono stati identificati, documentati e rappresentati graficamente (es. diagrammi di flusso) o descritti in procedure?

Molti dei vostri processi principali sono in procedura: sono procedure finalizzate ad essere vere e proprie istruzioni di lavoro? Sono utili nell'onboarding?

Quali sono i punti di forza dei vostri Servizi rivolti alla Provincia?
I vostri processi sono periodicamente revisionati per migliorarne l'efficacia?

Quali sono gli indicatori di performance dei vostri processi/servizi?

Ci sono ambiti in via di sviluppo e ambiti non ancora gestiti?

Progetto Riva: a che punto del progetto siete oggi? qual è stato il principale valore aggiunto acquisito con il progetto?

[Progetto RiVa_kick off_16 gen 2024_Cantieri.pdf](#)

framework Competency Based Human Resource Management (CBHRM)

FOCUS SU SERVIZI RIVOLTI AI COMUNI (IN AMBITO HR-PERSONALE)

Quali sono le specializzazioni che è necessario possedere (internamente o in outsourcing) per svolgere questi servizi?

da quale sono partiti/partirebbero per iniziare la collaborazione con i Comuni,

quale convenzione è più complessa,

qual è il principale valore aggiunto della gestione associata - economico? competenze? efficienza?-

come riescono ad accrescere il numero di convenzioni - passaparola?) ,

con da parte nostra più profondità nell'indagare la parte dei servizi sia verso la provincia che verso i comuni.
==> Come sono divise le attività per i Comuni? ci sono 5 persone che se ne occupano in modo esclusivo?

UPD

Service concorsi hanno risorse dedicate

Ci si avvale di consulenti esterni? se sì, di quale tipologia e per quali servizi?

Immaginando di essere (o tornare ad essere) una Provincia ancora alle prime armi con l'erogazione di Servizi ai Comuni, in ambito risorse Umane da quale servizio inizierebbe? e perchè?

DOMANDE DI APPROFONDIMENTO SUI SERVIZI

NUMERO DI COMUNI (o enti) ADERENTI

SERVIZIO STIPENDI:

SERVIZIO CUCo:

SERVIZIO U.P.D.A.:

SERVIZIO FORMAZIONE:

APPROFONDIMENTO: **SERVIZIO STIPENDI**

Perchè i comuni aderiscono a questo servizio?

Qual è il numero totale di dipendenti/cedolini gestiti?

Quali strumenti informatici vengono utilizzati?

Ci sono procedure o schemi che descrivono come viene gestito il processo?

Altre considerazioni sul servizio

APPROFONDIMENTO: **SERVIZIO CUCo**

Perchè i comuni aderiscono a questo servizio?

Qual è il numero totale di concorsi/anno gestiti?

Quali strumenti informatici vengono utilizzati?

Ci sono procedure o schemi che descrivono come viene gestito il processo?

Altre considerazioni sul servizio

APPROFONDIMENTO: **SERVIZIO UPDA**

Perchè i comuni aderiscono a questo servizio?

Qual è il numero totale di pratiche di disciplinare/contenzioso all'anno?

Quali sono le modalità di accesso al servizio? (come si attiva il processo) Quali strumenti informatici vengono utilizzati?

Come avviene la raccolta dei fabbisogni formativi? come vengono espresse le esigenze da parte dei Comuni?

Altre considerazioni sul servizio

APPROFONDIMENTO: SERVIZIO FORMAZIONE

Perchè i comuni aderiscono a questo servizio?

Quali sono i principali progetti formativi gestiti?

[PROTOCOLLO_INTESA_UPEL_PROVINCIAAMB_.pdf](#)

AFEL-Accademia-Formazione-Enti-Locali

Piano Formazione Sicurezza e Salute in collaborazione con AFOL MB

<https://afolmonzabrianza.it/Servizi-di-rete-per-il-lavoro.pdf>

Quali strumenti informatici vengono utilizzati?

Ci sono procedure o schemi che descrivono come viene gestito il processo?

Altre considerazioni sul servizio

PERSONALE

Coerenza Ruolo-Competenze: ci sono delle esigenze /necessità di adeguamento delle attuali competenze in virtù dei servizi offerti o sono stati fatti in passato percorsi di formazione/specializzazione?

Come valuta il livello di polivalenza/intercambiabilità delle risorse? la struttura è flessibile e ogni ruolo ha un backup?

TECNOLOGIA E DIGITALIZZAZIONE

Quali sono i software per la gestione del personale attualmente in uso?

Software di gestione presenze
Software di valutazione delle performance
Portali per la formazione a distanza
per proseguire la digitalizzazione dei processi HR, cosa state valutando? cosa volete potenziare?

==> quali competenze digitali state puntando a migliorare?

==> (DOMANDA DOVUTA IN QUESTI TEMPI) State considerando l'introduzione di sistemi di Intelligenza Artificiale nei vostri processi HR? verrà fatta formazione ai dipendenti sull'uso di AI a supporto delle normali attività?

Sono state fatte delle analisi per capire quali aree potenziare dal punto di vista della digitalizzazione? State digitalizzando e semplificando i vostri processi? in quale ambito?

Qual è il vostro punto di vista rispetto alla gestione del lavoro agile?

RAPPORTO CON AMBIENTE/CLIENTE INTERNO/STAKEHOLDERS

Quali sono i soggetti/attori coinvolti nella valutazione dei servizi? Come viene raccolto il loro feedback?

CONCLUSIONE INTERVISTA

