



Benvenuti nella casa dei comuni

**INCONTRO CON GLI ENTI CONVENZIONATI ALLA
CENTRALE UNICA DEI CONCORSI MB**

In accordo a quanto stabilito dalla Legge n. 56 del 7 aprile 2014 “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”, le Province sono diventate «**enti territoriali di area vasta**».

OBIETTIVI

- Essere un **punto di riferimento** nel territorio per fare **governance**;
- Sviluppo di buone pratiche per fare davvero **sistema**;
- **Coordinamento** con gli attori del territorio per rilanciare in modo uniforme il **ruolo di Enti** che hanno una funzione strategica.

La Provincia MB, nell’ambito della propria mission a servizio dei Comuni, ha avviato nel corso degli anni la gestione e l’organizzazione di diverse attività e servizi.

I progetti di rete territoriale

SUA – Stazione
Unica Appaltante

Formazione - AFEL

Marketing
territoriale

Centro Servizi
PNRR e SEAV

Ufficio
Partecipazioni
Associato

Servizi di rete al lavoro
- AFOL

La SUA è finalizzata ad ottimizzare le procedure di gara e programmare centralmente acquisti e lavori anche nell'ottica delle economie di scala, razionalizzando le risorse umane, strumentali ed economiche a disposizione

AFEL mira a incrementare e aggiornare le competenze in capo al personale degli Enti Locali, favorendo una rivalutazione della Pubblica Amministrazione in termini di attrattività e modernità.

Ville Aperte in Brianza: un format innovativo di valorizzazione del territorio e di recupero della propria identità da parte della comunità.

Pietre d'Inciampo di Monza e Brianza

Un "hub" di conoscenze, attività, informazioni sul PNRR a servizio dei Comuni e degli enti pubblici e privati del territorio.

Un progetto per una **gestione condivisa delle partecipazioni** detenute contestualmente dalla Provincia e dai Comuni del territorio

Politiche attive del Lavoro: gestione dei Centri Impiego, relazioni con Regione Lombardia e Afol MonzaBrianza

Human Resources

La Provincia MB propone agli Enti del territorio pacchetti di servizi relativi alla **gestione delle risorse umane**, tra cui il reclutamento del personale, l'elaborazione cedolini e modelli CUD, le denunce contributive INPS, la gestione di provvedimenti disciplinari e gli aggiornamenti normativi in materia e la gestione associata dei Nuclei di Valutazione.

Ufficio Procedimenti
Disciplinari in forma
Associata

Centrale Unica dei
Concorsi

Service stipendi MB

Formazione ai
Comuni

L'Ufficio procedimenti disciplinari in forma associata è una struttura, specializzata ed esterna ai comuni, competente per i procedimenti disciplinari per le cui infrazioni è prevista l'irrogazione di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale e svolge, tra le altre, le seguenti attività:

- **Avvio del procedimento disciplinare**, contestando per iscritto l'addebito al lavoratore e convocandolo per l'audizione in contraddittorio a sua difesa;
- **l'audizione a difesa del lavoratore;**
- **l'istruttoria** del procedimento disciplinare;
- **Conclusione del procedimento** disciplinare con atto di archiviazione o con atto di irrogazione della sanzione.

L'U.P.D.A. effettua altresì attività di supporto tecnico e giuridico all'Ufficio Personale dei Comuni aderenti alla Convenzione U.P.D.A., in materia disciplinare.

Human Resources

La Provincia MB propone agli Enti del territorio pacchetti di servizi relativi alla **gestione delle risorse umane**, tra cui il reclutamento del personale, l'elaborazione cedolini e modelli CUD, le denunce contributive INPS, la gestione di provvedimenti disciplinari e gli aggiornamenti normativi in materia e la gestione associata dei Nuclei di Valutazione.

Ufficio Procedimenti
Disciplinari in forma
Associata

Centrale Unica dei
Concorsi

Service stipendi MB

Formazione ai
Comuni

Il “**Service stipendi ai Comuni del territorio**”, anche alla luce degli esiti positivi di sperimentazione attivati in passato, è risultato essere un valido strumento per confermare la collaborazione e il supporto organizzativo ai Comuni che ne facessero richiesta, per le prestazioni relative all’elaborazione degli stipendi dei dipendenti/amministratori dei Comuni di Monza e Brianza;

PRESTAZIONI RELATIVE ALL’ELABORAZIONE DEGLI STIPENDI:

- a. elaborazione periodica degli stipendi al personale dipendente, delle indennità di carica, gettoni di presenza e dei compensi a collaboratori e borsisti, nonché la predisposizione degli stampati utili agli adempimenti connessi alla loro liquidazione nel formato standard adottato dalla Provincia di Monza e della Brianza;
 - b. gestione dei servizi annessi e derivati dall’elaborazione degli stipendi quali:
 - c. consulenza e adempimenti per statistiche in materia di personale: conto annuale del personale limitatamente alle tabelle relative ai dati retributivi.
-

Human Resources

La Provincia MB propone agli Enti del territorio pacchetti di servizi relativi alla **gestione delle risorse umane**, tra cui il reclutamento del personale, l'elaborazione cedolini e modelli CUD, le denunce contributive INPS, la gestione di provvedimenti disciplinari e gli aggiornamenti normativi in materia e la gestione associata dei Nuclei di Valutazione.

Ufficio Procedimenti
Disciplinari in forma
Associata

Centrale Unica dei
Concorsi

Service stipendi MB

Formazione ai
Comuni

Centri per l'Impiego - AFOL Monza e Brianza

I Centri per l'impiego (CPI) sono strutture pubbliche coordinate dalle Regioni che favoriscono sul territorio l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e attuano iniziative e interventi di politiche attive del lavoro. Nella provincia di Monza e della Brianza sono gestiti dall' Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza, azienda speciale provinciale.

I CPI svolgono anche attività amministrative, come l'iscrizione alle liste di mobilità e agli elenchi e graduatorie delle categorie protette, la registrazione delle assunzioni, le trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro, il rilascio del certificato di disoccupazione.

AFOL - Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro - di Monza e Brianza è l'azienda speciale della Provincia MB che promuove nel territorio politiche attive del lavoro attraverso servizi e attività destinati all'orientamento, alla formazione, all'inserimento e al mantenimento del lavoro lungo l'intero arco della vita. AFOL Monza e Brianza, pertanto, offre ai cittadini servizi integrati realizzati in sinergia con altri attori del territorio con cui ha instaurato un rapporto di confronto e collaborazione.

I PROGETTI NAZIONALI PER LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Province & Comuni – Le Province e il sistema dei servizi a supporto dei Comuni.

Il progetto di modellizzazione dei flussi di lavoro attivato dall'Unione delle Province italiane, che, si è proposto di realizzare un nuovo sistema di servizi di supporto ai Comuni, per promuovere un modello più efficiente di amministrazione locale, caratterizzato dalla riduzione della spesa pubblica, dall'aumento delle competenze del personale e dalla razionalizzazione dell'impiego delle risorse umane qualificate degli enti locali.

Progetto RiVa - La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico.

L'obiettivo generale è la progettazione, costruzione, sperimentazione e sviluppo di un modello HRM Competency Based per l'implementazione del processo di programmazione e gestione strategica, valido per le PA e adattato in funzione delle peculiarità dei comparti. Il progetto intende individuare una metodologia unitaria e integrata di gestione delle politiche HR in chiave strategica, basata su modelli di competenze, anche al fine di favorire l'evoluzione del mercato del lavoro e lo sviluppo di carriera nella pubblica amministrazione.

La Centrale Unica dei Concorsi

Chi siamo

LA CENTRALE UNICA DEI CONCORSI

La Centrale Unica dei Concorsi, istituita con Deliberazione del Consiglio Provinciale 15 dicembre 2020 n. 29 nell'ambito della gestione associata di cui alla Legge n. 56 del 7 aprile 2014, agisce in nome e per conto degli Enti Locali dell'area vasta al fine di generare economie di scala attraverso la razionalizzazione e l'ottimizzazione delle Risorse umane, strumentali e informatiche, nonché per assicurare economicità, efficacia ed efficienza nella gestione delle procedure concorsuali e di selezione unica per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli della Pubblica Amministrazione.

Al fine di rendere l'attività svolta sempre più efficace, nel corso degli anni il Servizio ha cercato di strutturarsi anche sulla base delle competenze professionali e trasversali necessarie al corretto funzionamento in un'ottica di miglioramento continuo.

Ad oggi, la C.U.Co. conta 6 dipendenti, di cui 2 a tempo parziale, oltreché il Dirigente del Settore incaricato della gestione delle risorse umane, che ne garantisce l'efficacia definendo politiche e obiettivi, promuovendo l'approccio per processi e il risk-based thinking.

Federica Lanza, E.Q. con elevate competenze giuridico-amministrative, gestionali e organizzative.

Stefania Fumagalli, istruttore amministrativo contabile esperta in adempimenti normativi.

Francesco Calabrò, funzionario informatico esperto nella gestione del Portale Unico del Reclutamento.

Silvia Moro, funzionario amministrativo contabile con competenze relative alla strutturazione delle selezioni.

Chiara Brunati, istruttore amministrativo contabile specializzata nella gestione dei rapporti fra Enti.

Aurora Lazzari, istruttore amministrativo contabile referente per la gestione della contabilità.

Le novità introdotte con la Legge 15/2025 e il D.L. PA 2025

- Reintrodotta la deroga alla **Mobilità volontaria 2025**
 - **Il nuovo art. 30, comma 2bis Mobilità volontaria**
Obbligatoria per almeno il 15% delle vacanze (DL Pa), con precedenza per il personale in comando o fuori ruolo
 - **Art. 18, comma 4, D.LGS. 40/2017 Riserve di posto SCN**
-

La Centrale Unica dei Concorsi

Il nuovo progetto dedicato agli Enti convenzionati

Tutti i dettagli verranno comunicati con una comunicazione dedicata.

FORMAZIONE SPECIALISTICA IN MATERIA DI GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE RISERVATA AGLI ENTI CONVENZIONATI ALLA C.U.Co.

Gestione del personale negli Enti Locali, Smart working, Previdenza complementare, Valutazione della performance individuale e organizzativa.

In collaborazione con



La Centrale Unica dei Concorsi

Cosa abbiamo fatto

Le novità della convenzione 2025

Il reclutamento del personale con qualifica dirigenziale:

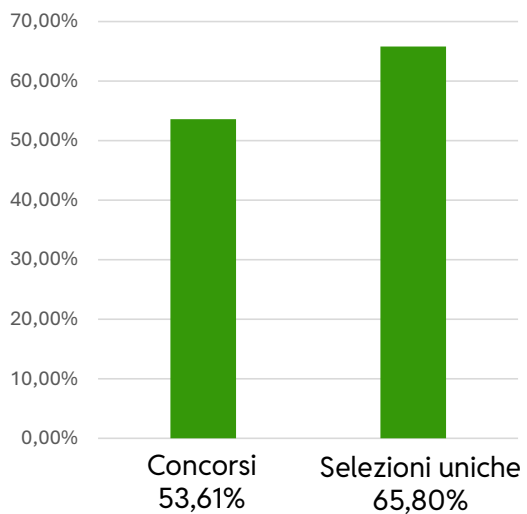
su richiesta specifica, la Centrale Unica dei Concorsi può avviare concorsi per figure dirigenziali, La progettazione della procedura avverrà a stretto contatto con l'ufficio personale richiedente al fine di strutturare un processo di selezione in linea con le necessità dell'Ente.

Le nuove modalità per la gestione dei riscontri delle assegnazioni e la contabilità:

L'ente aderente è tenuto a dare comunicazione alla Provincia di Monza e della Brianza dell'esito dell'assegnazione del candidato vincitore o idoneo assegnatogli entro e non oltre 45 giorni dalla trasmissione dei dati di quest'ultimo oppure, qualora l'assunzione decorra in data successiva alla scadenza soprariportata, comunicazione formale riportante l'impegno all'assunzione del candidato e la data prevista per la presa di servizio.

ALCUNI DATI

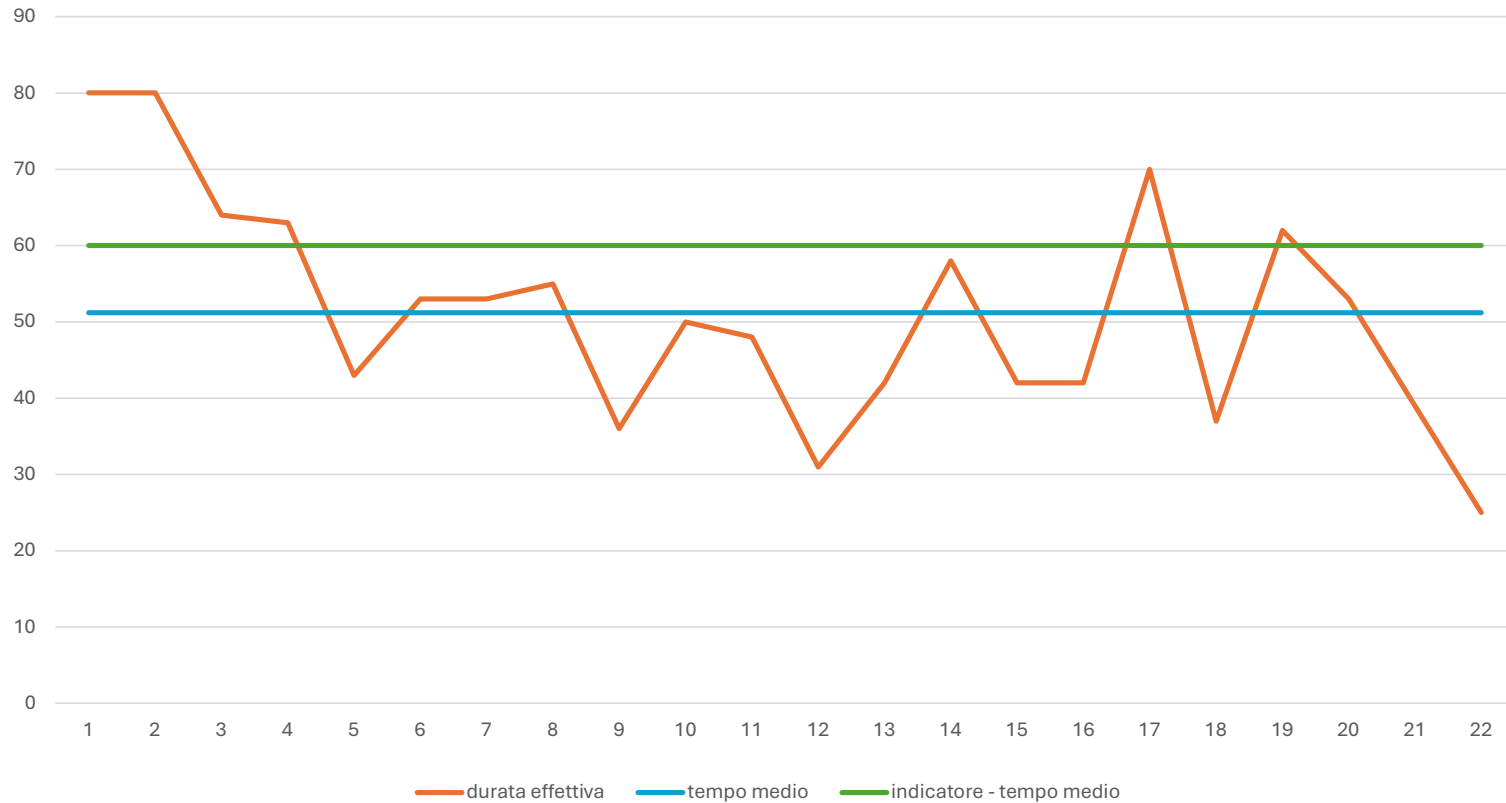
	PROCEDURE ESPLETATE	DOMANDE PERVENUTE	PRESENTI 1^ PROVA	TOTALE VINCITORI E IDONEI
CONCORSI	15	804	431	111
S.U.	7	345	227	83



TASSO DI
PARTECIPA
ZIONE
GENERALE

TIPOLOGIA PROFILO	TASSO DI PARTECIPAZIONE	TASSO DI IDONEITÀ
Assistente sociale	71,4%	33,3%
Istruttore tecnico	42,1%	37,5%
Funzionario tecnico	52,9%	66,7%
Istruttore amministrativo	70,0%	27,4%
Istruttore amministrativo L.68/99	42,9%	73,3%
Funzionario amministrativo	71,4%	36,8%

TIPOLOGIA PROFILO	TASSO DI ASSUNZIONE DA CONCORSO	TASSO DI ASSUNZIONE DA INTERPELLO
	(assunti/assegnati)	(assunti/vacanze)
Istruttore tecnico	53,30%	0,00%
Funzionario tecnico	16,70%	27,27%
Istruttore amm.vo contabile	53,80%	57,89%
Funzionario amm.vo contabile	92,30%	50,00%



Andamento temporale delle procedure espletate

Durata massima:
100 giorni

Durata media prevista:
60 giorni

Durata media concorsi:
50

Durata media S.U.:
52

Procedure in corso

C.U.CO.	S.U.	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE L. 68/99
C.U.CO.	S.U.	ISTRUTTORE CONTABILE
C.U.CO.	S.U.	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
C.U.CO.	S.U.	FUNZIONARIO TECNICO
C.U.CO.	S.U.	ASSISTENTE SOCIALE
C.U.CO.	S.U.	AGENTE DI PL

Gli elenchi di idonei saranno disponibili fra la fine di marzo e la prima metà di aprile.

È possibile chiedere supporto operativo alla Centrale Unica dei Concorsi in ciascuna fase della procedura, dalla redazione dell'avviso all'approvazione della graduatoria

Le altre procedure del secondo semestre

C.U.CO.	CONCORSO	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE
C.U.CO.	CONCORSO	ISTRUTTORE TECNICO
C.U.CO.	CONCORSO	ISTRUTTORE INFORMATICO
C.U.CO.	S.U.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE
C.U.CO.	S.U.	ASSISTENTE SOCIALE
C.U.CO.	S.U.	AGENTE DI PL

I dettagli relativi all'indizione e all'espletamento delle procedure saranno resi disponibili su strumenti C.U.Co.

L'apertura del modulo per la raccolta delle dichiarazioni propedeutiche verrà comunicata a mezzo PEC ed e-mail.

La Centrale Unica dei Concorsi

**Gli interpelli sugli elenchi di idonei
all'assunzione nei ruoli della P.A.**

IL NUOVO MODULO ELIXFORMS PER LA TRASMISSIONE DEGLI INTERPELLI

DATI UTENTE

Ente di appartenenza

Anagrafica referente

Recapito referente per C.U.Co.
e referente per candidati

AVVISO DI INTERPELLO

Allegato 1: avviso di interpello

Allegato 2: determinazione di
indizione

Box testuale per richieste
specifiche per la C.U.Co.

CARATTERISTICHE DELL'INTERPELLO

Elenco di riferimento

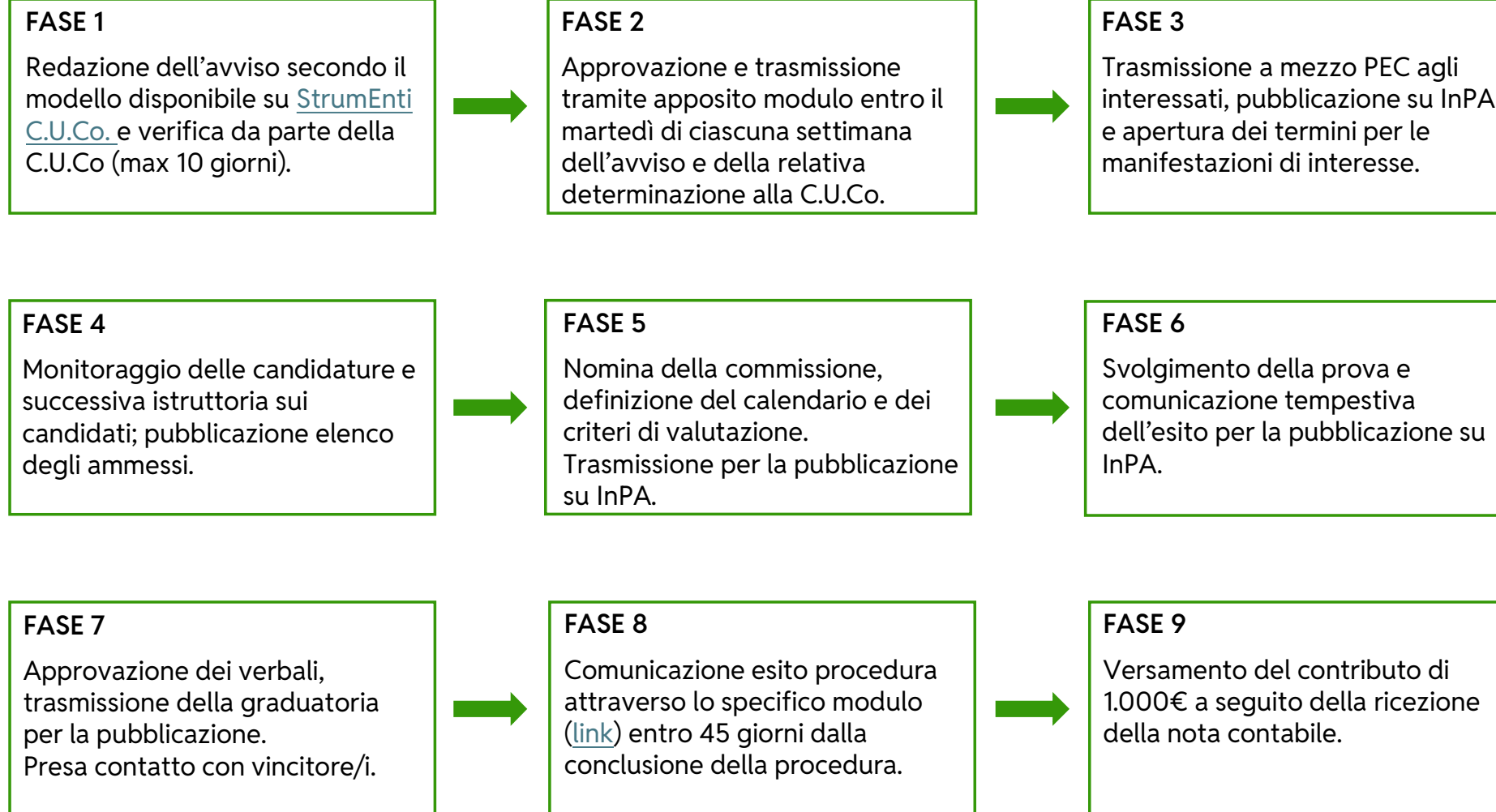
Prova d'esame

Dichiarazione relativa alla volontà di svolgere la prova unicamente nel caso in cui il numero delle candidature superi il numero dei posti disponibili

Tipo di prova: scritta o orale

Data della prova: inserita nell'avviso / da comunicare successivamente


Termini per l'invio delle candidature: da 10 a 30 giorni










La Centrale Unica dei Concorsi


Lo scambio di informazioni e la gestione condivisa

Strumenti C.U.Co.




StrumEnti C.U.Co.
Centrale Unica dei Concorsi
Provincia MB


-  **Dashboard**
-  Statistiche
-  Avvisi
-  Calendario lavori
-  Scadenze e link
-  Materiali
-  Contatti




Statistiche

 **2025**

- Enti convenzionati 41
- Concorsi e selezioni in corso 7
- Concorsi e selezioni espletati 3
- Interpelli 0
- Assegnazioni 0
- Assunzioni 0


 **2024**

- Enti convenzionati 50
- Concorsi e selezioni in corso 3
- Concorsi e selezioni espletati 20
- Interpelli 127
- Assegnazioni 116
- Assunzioni 109

 **2023**

- Enti convenzionati 39
- Concorsi e selezioni espletati 21
- Interpelli 50
- Assunzioni 137

Dal 2024 la C.U.Co. MB ha ottenuto la certificazione di qualità ISO 9001:2015







Calendario Lavori


[Scopri di più](#)

Materiali scaricabili

[Scopri di più](#)

Scadenze e link utili

Durata convenzione	3 anni
Interessamento per il rinnovo	3 mesi prima della scadenza
Quota annuale	Entro il 31 marzo
 Comunicazione esito assegnazione	Entro 45 gg dalla trasmissione
 Raccolta fabbisogno	Gennaio e giugno
 Dichiarazioni propedeutiche	Su richiesta della C.U.Co., entro 10 gg dalla ricezione della comunicazione.
 Richiesta utilizzo graduatoria	A seguito della copertura dei posti banditi



Ultimo aggiornamento: 21 febbraio 2025



**QUESTIONARIO ENTI
CONVENZIONATI C.U.Co. - 4
marzo 2025**

<https://forms.office.com/e/GZZRWMrN3Z?origin=lprLink>

LINK POLIS LOMBARDIA

Sezione mobilità dipendenti pubblici art. 34-bis

<https://www.polis.lombardia.it/wps/portal/site/polis/DettaglioRedazionale/servizi/art34bis>

Link alla piattaforma on line <https://art34bis.polis.lombardia.it/login/>

RISERVA FORZE ARMATE

Link ministero difesa per consultazione quota di riserva <https://sild.difesa.it/>

Contatti: e mail sez.sostegnicoll@cmemi.esercito.difesa.it

COMANDO MILITARE ESERCITO LOMBARDIA

cme_lombardia@postacert.difesa.it

LGT D'amico Alessandro

Tel. 02 4814028 - central. 02 4817781

Il dibattito

Un approfondimento sulle procedure di interpello

Cosa sono e come funzionano?

Gli interPELLI rappresentano la seconda fase delle procedure di selezione unica per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli della PA. Una volta costituito l'elenco gli Enti convenzionati alla C.U.Co. Possono indire un interpello al fine di individuare l'idoneo migliore per la copertura del posto.

Gli idonei non sono tenuti a partecipare a ciascuno degli interPELLI banditi, ma possono scegliere se candidarsi per la copertura del ruolo o meno. I tempi di esecuzione della procedura, inoltre, risultano più brevi rispetto alle procedure concorsuali e potrebbero offrire uno strumento migliore per l'incontro della domanda e dell'offerta. È possibile attivare procedure di interpello per la copertura di posti a tempo pieno, parziale, determinato e indeterminato.

Gli idonei assunti a tempo determinato rientrati nell'elenco allo scadere del contratto. I vincitori di interpello vengono cancellati dall'elenco sia nel caso in cui accettino la proposta di assunzione sia in caso di rifiuto.

Negli elenchi di nuova formazione (istruttori amministrativi, istruttori contabili e agenti di PL) è stata inserita una clausola che prevede l'esclusione a seguito dell'assenza dell'idoneo da tre prove di interpello senza che venga comunicata la motivazione.

La valutazione dei candidati e il periodo di prova

La C.U.Co. ha avviato una discussione sulle aspettative e le attese che gli Enti convenzionati hanno nei confronti dei neoassunti da cui sono emersi due fattori interessanti:

- Le differenze che intercorrono fra Enti medio-grandi ed Enti medio-piccoli: un Ente medio-grande di una serie di supporti all'immissione in ruolo (on boarding, formazione on the job, ecc.) che possono scarseggiare all'interno di un Ente medio-piccolo, il cui nuovo assunto viene inserito all'interno dei processi dopo un breve periodo di affiancamento o, in alcuni casi, fin da subito.
- La difficoltà dell'utilizzo del periodo di prova come periodo di formazione e verifica continuativa del neoassunto.

Partendo da questi due fattori il gruppo si è poi interrogato su cosa andrebbe valutato nel corso delle prove selettive, portando all'individuazione di due competenze comportamentali giudicate più importanti rispetto a qualsiasi altra competenza tecnico-professionale e tecnico-specialistica: soluzione dei problemi e orientamento all'apprendimento. La C.U.Co. Fermo restando il necessario possesso delle competenze tecnico-specialistiche afferenti ad ambiti specifici (avvocati, architetti, geometri, ecc.).

I risultati della discussione risultano in linea con quanto ipotizzato dalla C.U.Co., che sta già lavorando all'elaborazione di diverse modalità di strutturazione delle prove. che verranno testate durante le prove previste a partire dalla fine di marzo.

Grazie mille!

