



Unione
Province
d'Italia



Progetto «PROVINCE & COMUNI»

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

Michela Sagripanti, Funzionario amministrativo-contabile con incarico di E.Q. del Servizio Programmazione e Sviluppo Risorse Umane- Provincia di Fermo

La Provincia di Fermo quale "Casa dei Comuni": governance associata dei procedimenti disciplinari per gli enti locali del territorio provinciale.

Webinar – Fase 4 «Restituzione degli esiti dei progetti»

Gruppo di lavoro «Procedimenti disciplinari»

Lunedì, 18 maggio 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



1. Il contesto di partenza

Le caratteristiche principali della Provincia

- ✓ Territorio caratterizzato da forte frammentazione amministrativa: 33 Comuni su 40 hanno meno di 5.000 abitanti.
- ✓ Comuni con limitata capacità organizzativa, carenza di competenze giuridico-amministrative e frequente presenza di Segretari comunali in convenzione.
- ✓ Elevata complessità nella gestione dei procedimenti disciplinari, con rischi organizzativi, giuridici e reputazionali.

I principali bisogni a cui la Provincia intende rispondere con il proprio progetto

Non si rileva una domanda esplicita formalizzata da parte dei Comuni. Tuttavia, emerge un fabbisogno potenziale significativo, soprattutto nei Comuni di minori dimensioni. Tale fabbisogno, pur non sempre percepito in modo immediato, appare strettamente connesso alla crescente complessità del quadro normativo e alla necessità di garantire uniformità, correttezza e tempestività nell'azione amministrativa. Pertanto, il progetto si pone i seguenti obiettivi:

- ✓ Supportare i Comuni più piccoli nella gestione dei procedimenti disciplinari, garantendo terzietà, competenza e uniformità.
- ✓ Ridurre il rischio di errori procedurali e contenzioso.
- ✓ Rafforzare la capacità amministrativa del territorio attraverso un servizio specialistico condiviso.
- ✓ Avviare un percorso di sensibilizzazione e accompagnamento per far emergere la domanda latente dei Comuni.



2. Il modello di servizio scelto

Caratteristiche principali del servizio

Creazione di un servizio associato per la gestione dei procedimenti disciplinari rivolto ai Comuni fino a 5.000 abitanti.

Avvio con un nucleo ristretto di Comuni pilota, con successiva estensione graduale.

Il servizio copre l'intero procedimento disciplinare: avvio, istruttoria, decisione; l'applicazione della sanzione resta in capo ai Comuni.

Attivazione servizi aggiuntivi: Codice di Comportamento, modulistica, consulenza, formazione, banca dati casistiche.

Assetto organizzativo

UPDA (Ufficio Procedimenti Disciplinari Associato) con composizione analoga all'UPD provinciale.

Segreteria tecnica interna al Servizio Programmazione e Sviluppo Risorse Umane: gestione documentale, convocazioni, monitoraggio scadenze, supporto istruttorio.

Distinzione chiara tra:

funzioni amministrative (Segreteria tecnica),

funzioni istruttorie (Segreteria tecnica + UPDA),

funzioni decisionali (UPDA).

Strumenti previsti

Modulistica standardizzata.

Linee guida operative e schemi procedurali.

PEC e protocollo riservato.

Spazi dedicati per audizioni.

Progressiva digitalizzazione fino alla creazione di una futura piattaforma condivisa.



3. Come pensiamo di implementarlo

Principali azioni

- ✓ *Fase preliminare (12–18 mesi)*
 - Aggiornamento Codice di comportamento e modulistica.
 - Incontro formativo territoriale.
 - Prime attività di sensibilizzazione dei Comuni.
- ✓ *Fase di avvio pilota (24 mesi)*
 - Selezione di 5 Comuni di piccolissime dimensioni.
 - Somministrazione questionario fabbisogni.
 - Predisposizione e condivisione della convenzione.
 - Attivazione strumenti minimi (PEC dedicata, prime linee guida).
- ✓ *Fase di consolidamento (dopo 36 mesi)*
 - Monitoraggio dei procedimenti gestiti.
 - Standardizzazione di processi e strumenti.
 - Valutazione estensione ad altri Comuni.
 - Sviluppo banca dati casistiche e strumenti digitali.

Logica di implementazione

Approccio graduale, sostenibile e controllato, per evitare sovraccarichi e garantire qualità.
Monitoraggio continuo dei carichi di lavoro e degli indicatori di processo.



4. Cosa abbiamo appreso durante il percorso

Apprendimenti principali

- ✓ La sostenibilità organizzativa è la condizione essenziale per attivare un servizio realmente funzionante («il rischio è quello di costruire un modello solo formalmente strutturato ma privo di reale capacità operativa»).
- ✓ Necessità di un approccio progressivo e flessibile, con un perimetro iniziale limitato.
- ✓ Importanza di definire un set di indicatori di monitoraggio semplice e gestibile, soprattutto nella fase pilota.
- ✓ Valore del confronto con altre Province e con gli esperti, che ha permesso di anticipare criticità e rafforzare il modello.
- ✓ Crescita della consapevolezza interna sulle condizioni di successo del servizio e sulla necessità di un forte presidio tecnico-giuridico.

