

La Gazzetta degli Enti Locali

ASMEL dicono di noi

Le assunzioni nei Comuni tramite la selezione degli idonei ASMEL

Tra le numerose possibilità di assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato gli Enti locali possono ricorrere alla scelta tramite elenchi di idonei e, in tale ambito, a quelli formati da ASMEL (Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali). Siamo in presenza di una possibilità che è espressamente consentita dal legislatore, che può riguardare sia le assunzioni a tempo determinato che quelle a tempo indeterminato, che non è limitata solamente ad alcuni profili professionali, che non ha una data di scadenza e che può essere utilizzata dallo stesso Ente anche per assunzioni ulteriori. Essa consente di coniugare la celerità dei tempi con l'accuratezza della selezione e prevede l'intervento dell'Ente interessato tramite una specifica procedura selettiva finalizzata alla scelta tra i candidati. Si deve inoltre evidenziare che il ricorso alla procedura ASMEL sta dimostrando che i neo assunti hanno un tasso di dimissioni più basso rispetto a quello che si registra con le assunzioni effettuate tramite altre procedure, quindi si raggiunge una fidelizzazione maggiore con l'Ente che li assume. Le varie modalità di assunzione Le Amministrazioni locali, intendendo come tali, sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 2 del d.lgs. n. 267/2000, i Comuni, le Province, le Città metropolitane, le comunità montane, le comunità isolate e le unioni di Comuni, nonché buona parte dei consorzi e delle Ipub e, nelle Regioni in cui sopravvivono, le comunità montane, hanno numerose procedure che possono utilizzare per le assunzioni di personale. Ricordiamo che tale scelta deve essere contenuta nel programma del fabbisogno del personale, che è una delle sottosezioni del PIAO. Per espressa indicazione del decreto del Ministro per la Funzione Pubblica 30 giugno 2022, in questo documento devono essere contenute le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate. Se al momento di approvazione del PIAO questa scelta non è stata fatta, occorre dare corso alla sua successiva integrazione. Aggiungiamo che questa scelta, non avendo implicazioni finanziarie, non deve essere allegata al Documento Unico di Programmazione (DUP) e non deve ricevere il parere del o dei revisori dei conti. Le procedure previste dal legislatore e che possono essere utilizzate dagli Enti locali sono le seguenti, fermo restando che l'avvio delle procedure di assunzione deve essere preceduto dalla comunicazione di cui all'articolo 34 bis del d.lgs. n. 165/2001 per l'eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità e che la violazione di questa disposizione è sanzionata con la nullità: Mobilità volontaria: le disposizioni sono dettate soprattutto dall'articolo 30 del d.lgs. n. 165/2001. A partire dal 2026 diventerà obbligatorio riservare a questa procedura almeno il 15% delle capacità assunzionali. Tale vincolo non si applica agli Enti locali che hanno fino a 50 dipendenti e alle PA che prevedono nell'anno assunzioni per meno di 10 dipendenti. Il bando deve essere pubblicato su INPA e le procedure essere gestite attraverso questo portale; Concorsi,



La Gazzetta degli Enti Locali

ASMEL dicono di noi

anche in forma associata: le regole sono dettate dall'articolo 35 del d.lgs. n. 165/2001 e dal dpr n. 487/1994, per come modificato ed integrato dal dpr n. 82/2023. Ogni Amministrazione deve darsi uno specifico regolamento. Il bando deve essere pubblicato su INPA e le procedure essere gestite attraverso questo portale; Scorrimento di graduatorie: della stessa o di altra Amministrazione, per come previsto da numerose disposizioni tra cui le leggi n. 3 e n. 350, ambedue dell'anno 2003. Il ricorso allo scorrimento di graduatorie dello stesso Ente non è più, sulla base delle previsioni dettate dal d.l. n. 25/2025, sostanzialmente obbligatorio per effettuare nuove assunzioni nella stessa area e nello stesso profilo; Formazione di elenchi di idonei: da cui attingere, sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 3 bis del d.l. n. 80/2021. Tale possibilità è prevista esclusivamente per gli Enti locali associati. La procedura è stata avviata da alcune province, città metropolitane, unioni di comuni e convenzioni tra Comuni. Per il rilievo, l'ampiezza ed i risultati l'esperienza largamente più diffusa è quella ASMEL; Stabilizzazioni di personale precario: esse sono attualmente possibili sulla base di queste disposizioni: articolo 20, comma 1 del d.lgs. n. 75/2017 (utilizzabile fino alla fine del 2025 solamente per gli assistenti sociali); articolo 35, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165/2001; d.l. 44/2023 (norma utilizzabile fino alla fine dell'anno 2026); d.l. n. 75/2023, nella forma della riserva non superiore al 50% aperta a coloro che sono stati assunti con procedure comparative ad evidenza pubblica e limitata esclusivamente, dopo il d.l. n. 25/2025, ai dipendenti a tempo indeterminato dello stesso ente che si sono collocati in aspettativa non retribuita; Progressioni verticali, che sono disciplinate dall'articolo 52 del d.lgs. n. 165/2001 e dall'articolo 15 del CCNL 16 novembre 2022; Progressioni verticali «speciali» o «in deroga», di cui all'articolo 13, CCNL 16 novembre 2022, fino al 31 dicembre 2025, scadenza che potrebbe essere prorogata a tutto il 2026; Concorsi con riserva fino al 50% dei posti previsti. La riserva può operare sia per dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore (cd categorie protette, ex militari, coloro che hanno svolto senza demerito servizio civile) sia per gli interni, ad esempio nei concorsi per dirigenti; Avviamento per le assunzioni nell'area degli operatori; Assunzioni di giovani e/o di specializzati in tecnologie applicate con contratti di apprendistato e di formazione e lavoro, per come previsto, rispettivamente, dai d.l. n. 44/2023 e n. 25/2025. La selezione da elenchi di idonei e l'esperienza ASMEL La selezione da Elenchi di idonei si sta affermando come una procedura che permette allo stesso tempo di avviare e concludere le procedure in tempi rapidi; di avere una platea di idonei che nelle procedure ASMEL è stata già selezionata, quindi con una qualità minima garantita, e di responsabilizzare le Amministrazioni che effettuano l'assunzione alla scelta tra i candidati con una procedura selettiva che ha una natura sostanzialmente concorsuale. Il bilancio della esperienza dell'attingimento dagli elenchi di idonei ASMEL ci dice che gli assunti con questa procedura, ad oggi circa un migliaio, permangono mediamente in numero maggiore e sono interessati da un tasso di dimissioni nei primi mesi inferiore rispetto a quelli che si registrano con altre procedure. L'utilizzo di questo istituto è disciplinato dall'articolo 3 bis del d.l. n. 80/2021. La partecipazione è consentita dallo stesso legislatore esclusivamente agli

La Gazzetta degli Enti Locali

ASMEL dicono di noi

Enti locali di cui al primo comma del d.lgs. n. 267/2000 ed a condizione che essi si siano all'uopo associati. In tale ambito si può assegnare la gestione ad uno degli Enti e/o avvalersi di società specializzate. Nella procedura ASMEL si può partecipare se il Comune è tra i soci dell'associazione. Si deve evidenziare che, all'atto della scelta di dare corso alla gestione associata delle assunzioni tramite elenchi di idonei, non è necessario avere adottato il programma del fabbisogno del personale. Sempre per espressa previsione legislativa il ricorso a questa procedura è inibito agli Enti che hanno, per la stessa area e lo stesso profilo, nonché dobbiamo aggiungere per la stessa modalità di svolgimento della prestazione professionale (part time o tempo pieno), una propria graduatoria valida. La procedura può essere utilizzata anche per coprire cessazioni che si manifestano successivamente. Essa deve essere pubblicizzata con le stesse regole dettate dal legislatore per i concorsi, quindi attraverso il portale Inpa ed attraverso il sito internet dell'Ente. Il ricorso a questo istituto è consentito sia per le assunzioni a tempo indeterminato che determinato e per tutte le aree e per tutti i profili, ivi compresa la dirigenza. Anche se la norma è contenuta in un decreto legge dettato per l'attuazione del PNRR da parte delle Amministrazioni Pubbliche, essa non ha una data di scadenza, per cui è utilizzabile anche oltre l'anno 2026. Gli Enti locali aderenti devono informare tutti gli idonei della propria volontà di effettuare una assunzione di dipendenti e, di conseguenza, i soggetti interessati ed inseriti nell'albo possono manifestare la propria volontà di assunzione. Nella formazione dell'albo degli idonei, ASMEL ha scelto una procedura selettiva meritocratica e non si è limitata ad iscrivere coloro che presentano la domanda e sono in possesso dei requisiti. Successivamente, fatta salva la ipotesi che il numero dei posti che si intende coprire coincida con il numero delle domande o che queste siano inferiori, le Amministrazioni danno corso ad una selezione che ha natura concorsuale, anche se può essere svolta in forma semplificata. La partecipazione a questa procedura è riservata agli iscritti all'elenco di idonei che hanno manifestato il proprio interesse all'assunzione. Gli elenchi vengono aggiornati con cadenza almeno annuale e si è depennati dagli stessi in caso di assunzione a tempo indeterminato ricorrendo a questa procedura ovvero una volta che siano superati 3 anni dalla iscrizione.