

La formazione di Elenchi di Idonei: l'esperienza Asmel

Di A. Bianco Una tappa fondamentale nello snellimento delle procedure di assunzione di dipendenti da parte delle pubbliche amministrazioni locali è costituito dalla possibilità di dare vita ad albi

Arturo Bianco

Di A. Bianco Una tappa fondamentale nello snellimento delle procedure di assunzione di dipendenti da parte delle pubbliche amministrazioni locali è costituito dalla possibilità di dare vita ad albi di idonei dai quali attingere sia a tempo determinato, ivi compresa l'attuazione del PNRR, sia a tempo indeterminato. La norma di riferimento è contenuta nell'articolo 3 bis del d.l. n. 80/2021. Siamo in presenza di una disposizione che ha un carattere innovativo e che è applicabile, per esplicita volontà legislativa, solamente da parte degli enti locali che sono all'uopo espressamente associati. La norma consente inoltre una significativa riduzione dei tempi di svolgimento di questi procedimenti e solleva le amministrazioni dall'obbligo di dovere dare corso a tutti gli adempimenti necessari, vincoli che spesso non sono facilmente supportabili da parte di numerosi enti.

IL DETTATO NORMATIVO La "norma" anche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali, formula una chiara ed esplicita disposizione, consente la formazione di elenchi dai quali gli enti possono attingere tutta la volta che ne avranno bisogno nel triennio di validità della graduatoria. L'adesione alla iniziativa non richiede l'adozione preventiva della programmazione del fabbisogno. Solamente che è invece indispensabile adottare al atto della utilizzazione dell'elenco: "Si deve aggiungere che l'adesione non richiede un voto del consiglio comunale e che è sufficiente il provvedimento della giunta, in quanto organo competente in materia di gestione delle risorse umane e sulla base della considerazione che non si realizza una forma di gestione associata di funzioni e servizi. Osservo che le amministrazioni acquisiscono una specifica autonomia per la disciplina di questa possibilità prevista dal legislatore. Una volta che un ente aderente alla iniziativa abbia la necessità di procedere ad una assunzione, sia essa a tempo determinato che determinata, deve provvedere all'interpellare tutti gli idonei. Tale possibilità è preclusa solamente se l'ente ha già una graduatoria valida per lo stesso profilo, riservata che è stata a quella (o) viene sostituita dall'area, e per lo stesso profilo, ricordiamo che in tal caso per come chiarito dalla giurisprudenza amministrativa, si è anche un effetto di funzione maius contraria. Invece che si dovesse la presenza di una graduatoria valida nella procedura e non contraria riservata, per cui l'effetto di graduatoria valida dello stesso ente si pone sostanzialmente come un obbligo. Se il numero di coloro che manifestano la propria disponibilità supera i posti, l'ente deve provvedere a dare corso ad una prova selettiva scritta o orale, prova selettiva che deve fare riferimento ai principi dettati dal d.l. n. 36/2022, norma che ha preso il posto dell'articolo 10 del d.l. n. 44/2021, disposizione richiamata dal legislatore. Sulla base degli esiti di questa prova selettiva si deve dare corso alla formazione di una graduatoria. Non vi sono previsioni legislative che consentano la sua utilizzazione alla stessa area di quella concernente, quindi anche da parte di



L'adesione alla iniziativa non richiede l'adozione preventiva della programmazione del fabbisogno, documento che è invece indispensabile adottare all'atto della utilizzazione dell'elenco. Si deve aggiungere che l'adesione non richiede un voto del consiglio comunale e che è sufficiente il provvedimento della giunta, in quanto organo competente in materia di gestione delle risorse umane e sulla base della considerazione che non si realizza una forma di gestione associata di funzioni o servizi. Occorre che le amministrazioni stipulino uno specifico accordo per la disciplina di questa possibilità prevista dal legislatore. Una volta che un ente aderente alla iniziativa abbia la necessità di procedere ad una assunzione, sia essa a tempo indeterminato che determinato, deve provvedere ad interpellare tutti gli idonei. Tale possibilità è preclusa solamente se l'ente ha già una graduatoria valida per la stessa categoria, formula che dallo 1 aprile 2023 viene sostituita dall'area, e per lo stesso profilo: ricordiamo che in tal caso, per come chiarito dalla giurisprudenza amministrativa, vi è anche un divieto di bandire nuovi concorsi, tranne che si dimostri la presenza di una significativa novità nelle procedure e nei contenuti richiesti. Per cui, l'utilizzo di graduatorie valide dello stesso ente si pone sostanzialmente come un obbligo. Se il numero di coloro che manifestano la propria disponibilità supera i posti, l'ente deve provvedere a dare corso ad una prova selettiva scritta o orale, prova selettiva che deve fare riferimento ai principi dettati dal d.l. n. 36/2022, norma che ha preso il posto dell'articolo 10 del d.l. n. 44/2021, disposizione richiamata dal legislatore. Sulla base degli esiti di questa prova selettiva si deve dare corso alla

formazione di una graduatoria. Non vi sono previsioni legislative che consentano la sua utilizzazione alla stessa stregua di quelle concorsuali, quindi anche da parte di altre amministrazioni e tale possibilità si deve ritenere preclusa in quanto non siamo nell'ambito di un concorso pubblico. Per espressa previsione normativa questi elenchi sono utilizzabili per dare corso ad assunzioni necessarie per la sostituzione di personale trasferito in mobilità volontaria. Si deve aggiungere che, sempre sulla base di una specifica previsione dettata dalla norma, la disposizione è utilizzabile anche per le assunzioni di dirigenti. La validità dell'elenco è fissata in 3 anni e viene richiesto che lo stesso sia aggiornato con cadenza almeno annuale, adeguamento che -vista la espressa finalità 'di mettere a disposizione degli enti locali aderenti un numero adeguato di candidati per l'assunzione in servizio' consente di rivedere l'elenco stesso con tale cadenza. La disposizione consente la realizzazione di uffici associati tra più amministrazioni e consente inoltre di avvalersi di società specializzate. Viene infine previsto l'obbligo di dare corso alle stesse forme di pubblicità previste per i concorsi banditi dalle amministrazioni pubbliche, ivi compresi gli enti locali. In applicazione di questa disposizione molte amministrazioni locali, spesso con capofila province e/o città metropolitane, stanno dando corso all'attuazione della nuova possibilità offerta dall'articolo 3 bis del d.l. n. 80/2021, che si caratterizza per una lettura innovativa del vincolo costituzionale del concorso pubblico per l'accesso alle dipendenze delle PA. L'ESPERIENZA ASMEL Asmel ha colto subito la novità legislativa e l'occasione che essa fornisce agli enti locali di avere un nuovo strumento assai agile e snello per la semplificazione delle procedure di assunzione dei dipendenti pubblici. Questa opportunità è stata colta coniugando le esigenze di snellimento con la necessità di garantire che gli assunti siano professionalmente validi e che siano idonei allo svolgimento dei compiti loro assegnati. A tal fine, è stato stabilito che l'accesso all'albo richieda il superamento di una specifica prova, che viene svolta a distanza con la somministrazione di quiz. Il che garantisce che gli idonei, che sono infatti in un numero significativamente inferiore ai candidati che hanno presentato domanda, siano in possesso dei requisiti minimi. Possesso che viene accertato, in coerenza con le indicazioni dettate dal d.l. n. 36/2012, non solo per ciò che riguarda le conoscenze tecniche teoriche (cioè il sapere per usare i termini utilizzati dalle Linee Guida 2022 sulle assunzioni della Funzione Pubblica), ma anche la capacità di saperle mettere in pratica ed utilizzare (cioè il saper fare) e le capacità comportamentali (il saper essere). Ovviamente continua ad essere previsto che, nel caso di più idonei interessati allo stesso posto, si debba dare corso ad una selezione loro riservata, selezione per la quale la norma consente lo svolgimento sia con prove scritte che con prove orali. Asmel, in applicazione della previsione che impone la revisione annuale degli elenchi di idonei, sta dando corso ad una nuova procedura di selezione per arricchire gli albi già formati e che sono stati utilizzati fin qui da centinaia di amministrazioni locali. Ed inoltre ha attivato nuovi bandi per ulteriori profili che sono stati attivati su segnalazione e richiesta degli enti locali [oltre 4.000, prevalentemente Comuni sotto i 100mila abitanti]. E' questa una procedura che consente di congiungere, come dimostrato dall'esperienza maturata fin qui,

la semplificazione delle procedure, con la notevole riduzione dei termini e con la salvaguardia del necessario carattere selettivo e meritocratico che devono avere i procedimenti di assunzione del personale da parte delle PA. Non a caso una iniziativa a cui hanno aderito lo scorso anno e stanno aderendo quest'anno numerosissime amministrazioni locali in tutto il paese.