

Italia Oggi

ASMEL dicono di noi

Elenco di idonei ASMEL: i molteplici vantaggi di una procedura collaudata anche per chi già lavora negli Enti locali

Arturo Bianco

A cura di Arturo Bianco* Le assunzioni attraverso gli albi di idonei, possibilità introdotta nel nostro ordinamento dall'articolo 3 bis del d.l. n. 80/2021, apre una possibilità ulteriore di sviluppo ai dipendenti degli Enti e consente, sulla base dei dati risultanti dalla esperienza concreta, di avere un maggior numero di assunti che rimangono in servizio nell'ente. Questi due effetti assumono una notevole importanza sia per i singoli interessati che per le amministrazioni locali. I dipendenti pubblici sono invogliati a partecipare alle procedure di assunzione tramite le selezioni dagli albi di idonei perché hanno uno strumento ulteriore di crescita e di sviluppo professionale sia nel proprio ente che in altre amministrazioni locali, nonché di avvicinamento alla propria residenza e/o al territorio in cui si è scelto di vivere. Esso si aggiunge alle progressioni verticali speciali o in deroga, che possono essere effettuate entro un tetto di spesa limitato allo 0,55% del monte salari 2018 e che si concluderanno nel 2025. Si aggiunge alle progressioni verticali ordinarie e ai concorsi pubblici con riserva, che richiedono il bilanciamento con almeno una assunzione dall'esterno nella stessa area. Si aggiunge alle possibilità di trasferimento in mobilità volontaria, che per la gran parte degli Enti locali richiede comunque il consenso della propria amministrazione ed è subordinata all'avere maturato una specifica anzianità di servizio. Si aggiunge al comando, che è ormai sostanzialmente precluso negli Enti locali, sulla scorta delle limitazioni numeriche dettate dalla normativa. Le amministrazioni locali sono invogliate a ricorrere agli Elenchi di idonei perché possono assumere personale in modo rapido e senza che vi sia alcuna conseguenza negativa sulla qualità dei selezionati. Uno dei dati che sta caratterizzando le selezioni nei vari comparti della PA è costituito dalla «scarsa attrattività»: molti vincitori spesso non accettano l'assunzione, si dimettono durante il periodo di prova e/o si dimettono nei mesi successivi. Risultano generalmente penalizzati i Comuni, soprattutto quelli di più ridotte dimensioni e quelli collocati nelle aree interne. In queste scelte pesa il fatto che il trattamento economico dei dipendenti degli Enti locali è significativamente minore rispetto a quello delle altre PA. Nell'esperienza degli albi di idonei tale fenomeno si manifesta in modo molto più attenuato poiché i candidati partecipano solo alle selezioni che sono indette da Enti di interesse del candidato. *Arturo Bianco, esperto di gestione del personale degli Enti locali

