



Province & Comuni



Le selezioni
uniche e gli
elenchi di idonei
ex art. 3-bis del
d.l. 80/2021

Questo Bollettino fa parte di una collana di pubblicazioni tecniche, a cura degli esperti selezionati da UPI nei settori degli Appalti, delle Politiche europee, dell'Innovazione&Digitalizzazione, nell'ambito di "Province&Comuni", Progetto strategico finanziato con le risorse del Programma Operativo Complementare al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020.

A cura di:
Gianluca Bertagna – esperto UPI

Sommario

1. Premessa.....	4
2. Testo integrale della norma.....	4
3. Approfondimento.....	6
Due fasi.....	6
L'interpello non è un concorso pubblico.....	6
L'interpello deve essere tempestivo.....	6
Procedura.....	7
Risultati.....	7

1. Premessa

L'articolo 3-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito nella legge 6 agosto 2021, n. 113) ha introdotto una modalità innovativa di reclutamento del personale, pensata per favorire forme di cooperazione tra enti locali e garantire tempi più rapidi e costi contenuti rispetto ai concorsi tradizionali. **Le Province, in particolare, hanno assunto in molti contesti un ruolo di coordinamento nella gestione di tali procedure, promuovendo la costituzione di elenchi di idonei aperti anche ai Comuni e agli enti del proprio territorio.** L'obiettivo è duplice: da un lato offrire una risposta tempestiva ai fabbisogni di personale degli enti locali, dall'altro creare bacini territoriali di competenze già verificate, accessibili tramite interpelli successivi e aggiornabili con cadenza annuale. La recente sentenza del Consiglio di Stato, Sezione V, n. 4878 del 5 giugno 2025, ha definito con chiarezza il funzionamento dell'istituto, distinguendo la fase della selezione da quella dell'interpello e precisando la natura giuridica delle relative graduatorie.

2. Testo integrale della norma

Per comodità di approfondimento e di consultazione, riportiamo, innanzitutto, il testo integrale della disposizione.

Art. 3-bis – Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali

1. Gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata, anche in assenza di un fabbisogno di personale, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza.

2. I rapporti tra gli enti locali e le modalità di gestione delle selezioni sono disciplinati in appositi accordi.

3. Gli enti locali aderenti attingono agli elenchi di idonei di cui al comma 1 per la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità. Gli enti locali interessati procedono alle assunzioni, previo interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi, ogniqualvolta si verifici la necessità di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatori definiti dal singolo ente.

4. In presenza di più soggetti interessati all'assunzione, l'ente locale procede a valutarne le candidature con le modalità semplificate di cui all'articolo 10 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, per la formazione di una graduatoria di merito dalla quale attingere per la copertura dei posti disponibili. Il singolo ente interessato all'assunzione, prima di procedere, deve avviare un interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi per verificarne la disponibilità all'assunzione. In presenza di più soggetti interessati all'assunzione l'ente procede ad effettuare una prova selettiva scritta o orale diretta a formulare una graduatoria di merito da cui attingere per la copertura del posto disponibile.

5. Gli elenchi di idonei di cui al comma 1, una volta costituiti, sono soggetti ad aggiornamento continuo, almeno una volta all'anno, al fine di mettere a disposizione degli enti locali aderenti un numero adeguato di candidati per l'assunzione in servizio. I soggetti selezionati restano iscritti negli elenchi degli idonei sino alla data della loro assunzione a tempo indeterminato, e comunque per un massimo di tre anni.

6. Gli adempimenti relativi alle selezioni uniche per la formazione degli elenchi di idonei possono essere gestiti congiuntamente dagli enti attraverso il coordinamento dei rispettivi uffici, o avvalendosi di società esterne specializzate nel reclutamento e nella selezione del personale, costituendo a tal fine uffici dedicati alla gestione delle procedure, o possono essere esternalizzati.

7. Gli elenchi di cui al comma 1 possono essere utilizzati per la copertura, con assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato, dei posti che si rendono vacanti in organico a causa del passaggio diretto di propri dipendenti presso altre amministrazioni.

8. Ferma restando la priorità nell'utilizzo delle proprie graduatorie, per le finalità di cui al comma 7, gli enti locali possono procedere anche in deroga alla previsione di cui al comma 3 e, in caso di contratti a tempo determinato, ai limiti finanziari di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

9. Le procedure selettive bandite ai sensi del presente articolo sono soggette alle forme di pubblicità previste a legislazione vigente.

3. Approfondimento

L'articolo 3-bis in esame rappresenta, per le Province, uno strumento di cooperazione amministrativa che può essere utilizzato per costituire elenchi condivisi di idonei e semplificare il reclutamento di Comuni e Unioni del territorio. La norma consente di avviare selezioni uniche **anche in assenza di un fabbisogno immediato**, con lo scopo di creare un bacino di candidati già valutati, dai quali gli enti possano attingere mediante interpello quando si presenti un'esigenza assunzionale concreta. La gestione può avvenire direttamente da parte delle Province, in accordo con gli enti aderenti, oppure tramite soggetti esterni specializzati nel reclutamento.

Due fasi

La sentenza n. 4878/2025 del Consiglio di Stato ha chiarito che la procedura si articola in due fasi. **La prima è la selezione unica**, che dà luogo all'inclusione nell'elenco di idonei, valido per un massimo di tre anni e aggiornato almeno annualmente. **La seconda è l'interpello**, che deve essere attivato ogni volta che l'ente intende coprire un posto vacante. L'interpello costituisce un atto autonomo e specifico, rivolto agli iscritti nell'elenco, e produce una graduatoria limitata al posto oggetto della chiamata, non scorribile per assunzioni successive.

L'interpello non è un concorso pubblico

Il Consiglio di Stato ha chiarito che l'interpello non può essere equiparato al concorso pubblico: non produce una graduatoria con efficacia generale, ma un esito limitato all'assunzione oggetto della chiamata.

Per questa ragione **non trovano applicazione i principi dello "scorrimento obbligatorio"** elaborati dall'Adunanza Plenaria (sentenza n. 14/2011), che riguardano esclusivamente le graduatorie di concorso.

Nel caso delle selezioni uniche, la regola è opposta: ogni nuovo fabbisogno, anche se riferito allo stesso profilo, richiede un nuovo interpello. È la modalità con cui si garantisce che la disponibilità dei candidati sia attuale, consapevole e riferita a condizioni concrete dell'incarico.

L'interpello deve essere tempestivo

La pronuncia evidenzia inoltre che l'interpello deve essere **tempestivo e specifico**, cioè collegato al momento in cui nasce il fabbisogno e riferito a un posto realmente disponibile, con indicazione di profilo, orario e sede. Anche una variazione successiva – ad esempio da tempo pieno a part-time – impone la riapertura della procedura, perché potrebbe coinvolgere candidati che, in precedenza, non avevano manifestato interesse.

Si tratta quindi di un modello dinamico, che tutela la parità di accesso e la trasparenza, ma richiede un'attenta gestione amministrativa.

Procedura

Per le Province l'applicazione di questa disciplina comporta alcune attenzioni pratiche.

Occorre integrare le selezioni uniche nella **programmazione triennale del fabbisogno e probabilmente anche negli obiettivi di performance**, definendo le professionalità più adatte a una gestione territoriale condivisa (funzionari tecnici, amministrativi, contabili, profili informatici).

È utile prevedere, nei protocolli d'intesa con i Comuni, regole chiare su: adesione, modalità di interpello, aggiornamento annuale dell'elenco, ripartizione dei costi e strumenti di pubblicità.

Ogni interpello dovrà essere motivato con riferimento al fabbisogno approvato nel PIAO e alla disponibilità effettiva del posto, mantenendo evidenza degli atti e delle comunicazioni.

Il mancato aggiornamento degli elenchi o l'utilizzo improprio delle graduatorie di interpello potrebbe esporre l'ente a contenziosi per violazione dei principi di trasparenza e di parità di trattamento.

Risultati

L'esperienza concreta dimostra che, se correttamente gestite, le **selezioni uniche provinciali** rappresentano una buona pratica amministrativa: permettono di ridurre i tempi di assunzione, di sostenere i Comuni più piccoli privi di strutture dedicate e di costruire, nel tempo, una rete di reclutamento territoriale efficiente e omogenea.

La chiave di successo resta nella capacità della Provincia di coordinare le adesioni, mantenere aggiornati gli elenchi e garantire la piena tracciabilità di ogni interpello, nel rispetto della cornice delineata dal legislatore e dai giudici amministrativi.

Una gestione di questo tipo è sicuramente più vicina al territorio e alle necessità degli enti rispetto alle selezioni uniche che vengono di tanto in tanto proposte a livello nazionale.



@provincecomuni



www.pi-co.eu

