



Notizie Utili 22

Consiglio di Stato Sezione V sentenza n. 7780/2022 Reclutamento personale - Prevalenza procedura scorrimento/graduatorie

Il Consiglio di Stato, ha ricordato che bandire una nuova procedura concorsuale in vigenza di una precedente graduatoria valida, per il medesimo profilo professionale, senza adeguata motivazione e senza significative differenze nei requisiti richiesti e nei contenuti delle prove d'esame non risponde ai presupposti legittimanti stabiliti dall'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato con la pronuncia n. 14/2011 della quale la sezione ne ribadisce i principi. Secondo l'Adunanza «l'ordinamento attuale afferma un generale favore per l'utilizzazione delle graduatorie degli idonei, che recede solo in presenza di speciali discipline di settore o di particolari circostanze di fatto o di ragioni di interesse pubblico prevalenti, che devono, comunque, essere puntualmente enunciate nel provvedimento di indizione del nuovo concorso». Inoltre il Collegio evidenzia che, lo scorrimento delle graduatorie ancora valide ed efficaci costituisce la regola generale, mentre l'indizione del nuovo concorso costituisce l'eccezione e richiede un'apposita e approfondita motivazione; tuttavia vi sono casi in cui la determinazione di procedere al reclutamento mediante nuove procedure concorsuali anziché attraverso lo scorrimento di graduatorie preesistenti risulta pienamente giustificabile con il conseguente ridimensionamento dell'obbligo di motivazione. Tra questi può acquistare rilievo "l'intervenuta modifica sostanziale della disciplina applicabile alla procedura concorsuale rispetto a quella riferita alla graduatoria ancora efficace con particolare riguardo alle prove d'esame e ai requisiti di partecipazione o anche la valutazione del contenuto dello specifico profilo professionale per la cui copertura è indetto il nuovo concorso e delle eventuali distinzioni rispetto a quanto descritto nel bando relativo alla preesistente graduatoria".

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Sentenza n. 24391 del 5/8/2022 Impiego pubblico - forme e modalità di licenziamento - rigetto ricorso

La Corte di Cassazione si è pronunciata sulla materia delle forme di licenziamento affermando che il datore di lavoro non ha l'onere di utilizzare le rituali comunicazioni per intimare il licenziamento al lavoratore ed il recesso risulta efficace anche se comunicato in forma indiretta. Nei fatti, un dipendente provinciale impugnava la Determinazione Dirigenziale con cui la PA aveva risolto il rapporto di lavoro, a seguito del provvedimento della Commissione medica che lo aveva dichiarato, conseguentemente a un grave patologia, inidoneo permanente al servizio, lamentando che la determina dirigenziale di collocamento a riposo avrebbe dovuto essere in ogni caso comunicata in copia conforme ed in originale, con conseguente irrilevanza della sua conoscenza aliunde. Il giudice d'appello rigettava la predetta domanda, ritenendo sussistenti i requisiti della forma scritta del recesso e della conoscenza da parte del destinatario. Gli Ermellini con la sentenza in oggetto ritengono condivisibili i motivi di rigetto espressi dal giudice di merito, confermando che in tema di forma del licenziamento, l'art. 2 della L. 604/1966 esige, a pena di inefficacia, che il recesso sia comunicato al lavoratore per iscritto, ma non prescrive modalità specifiche di comunicazione. Ne consegue che, non sussistendo per il datore l'onere di adoperare formule sacramentali, la volontà di licenziare può essere comunicata al lavoratore anche in forma indiretta, purché chiara.

Cassazione: conferimento di incarichi, quali sono le conseguenze della mancata indicazione dei criteri di scelta?

Con l'**ordinanza n. 22150 del 13.07.2022**, la Cassazione afferma che laddove l'amministrazione, nell'ambito del conferimento degli incarichi, non abbia fornito nessun elemento circa i criteri e le motivazioni seguiti nella scelta dei dirigenti ritenuti maggiormente idonei, è configurabile inadempimento contrattuale, suscettibile di produrre danno risarcibile.

Cassazione: quali sono le fattispecie legali di licenziamento nel pubblico impiego?

Con la **sentenza n. 22376 del 15.07.2022**, la Cassazione afferma che l'art. 55 *quater* del D.Lgs. 165/2001, pur prevedendo espressamente il recesso per falsità commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ha l'obiettivo di sanzionare anche i comportamenti di particolare disvalore successivi all'accesso al pubblico impiego.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Viene demansionata, ma per i giudici non vi è mobbing né straining

Disconosciuta l'esistenza di alcuna condotta di mobbing e straining nei confronti della dipendente pubblica demansionata dal ruolo di responsabile e che lamentava comportamenti scorretti, da parte di due compagini amministrative, che sarebbero conversi in un medesimo atteggiamento persecutorio.

Alla cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto all'indennità per le ferie non godute

In tema di pubblico impiego le ferie, i riposi e i permessi non fruiti possono essere sostituiti, alla cessazione del rapporto, da un'indennità se la mancata fruizione non dipende dalla colpa del lavoratore. La parte datoriale può infatti dimostrare di aver invitato il lavoratore a godere delle ferie e di averlo nel contempo avvisato in modo accurato ed in tempo utile.

La decadenza dall'azione disciplinare dopo la Legge Madia

Anche dopo le modifiche apportate dal d.lgs. n. 75/2017 (cd. Legge Madia) all'art. 55-bis d.lgs. n. 165/2001, la violazione del termine (ora di 10 giorni) per la trasmissione degli atti al responsabile del servizio dell'ufficio procedimenti disciplinari non comporta la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, a meno che ne risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente.

Cass. civ., sez. lav., sent. 6 ottobre 2022, n. 29142

Quota 100: la Consulta dichiara non fondata la questione sul divieto di cumulo

La Corte Costituzionale ha ritenuto infondata la questione di legittimità sulla questione della non cumulabilità della pensione anticipata (Quota 100).

La Corte Costituzionale ha esaminato nella giornata di oggi la questione di legittimità dell'art. 14, comma 3 del d.l. n. 4/2019, sollevata dal Giudice del Lavoro della città di Trento, che prevede la **non cumulabilità della pensione anticipata (Quota 100)** con i **redditi da lavoro**, fatta eccezione per quelli da lavoro autonomo occasionale entro il limite di 5.000 euro lordi annui.

La contestazione della norma è stata messa in evidenza per la violazione dell'art. 3, comma 1 della Costituzione, nella parte in cui non prevede identica esenzione per i redditi da lavoro dipendente fino a 5.000 euro lordi annui.

Secondo quanto lamentato dal Giudice del Lavoro, il differente trattamento previsto per il **reddito da lavoro dipendente** (nel caso di specie si trattava di una prestazione di lavoro intermittente) non troverebbe una giustificazione.

Alla luce dei fatti, la Consulta ha dichiarato infondata la questione sollevata, in quanto le situazioni di cui si discute non sono comparabili. Questo dal momento in cui il lavoro autonomo occasionale entro il limite di 5.000 euro lordi annui non dà luogo a obbligo contributivo e la preclusione assoluta di svolgere lavoro subordinato, che la disciplina del pensionamento anticipato Quota 100 impone, si giustifica perché la richiesta agevolata di uscire anticipatamente dal lavoro entrerebbe in netta contraddizione con la prosecuzione di una prestazione di lavoro.

LAVORO, RICORSI DOPO 40 ANNI

La causa di lavoro può arrivare anche dopo quarant'anni. Idem l'accertamento dell'ispettorato del lavoro. Un esempio. Un'azienda assume un lavoratore e sulla prima mensilità dimentica di riconoscere un certo elemento di retribuzione. Per recuperarlo, il lavoratore avrà tempo fino a cinque anni dopo la cessazione del lavoro sia facendo causa e sia rivolgendosi all'ispettorato (ciò anche dopo 40 anni, quanto può durare il rapporto di lavoro per maturare la pensione). A precisarlo è l'ispettorato nazionale del lavoro nella nota 1959/2022 recependo l'orientamento della Corte di Cassazione Sentenza 26246/2022, sul termine di prescrizione dei crediti di lavoro ai fini dell'adozione della diffida accertativa. Escluso il pubblico impiego. Fa eccezione al nuovo principio il rapporto di pubblico impiego, al quale resta quinquennale il termine di prescrizione per i crediti di lavoro decorrente in costanza di rapporto dal momento in cui il diritto può esser fatto valere.

Spid gratuito a tutti i dipendenti pubblici

Identità digitale gratuita per tutti i dipendenti pubblici ancora sprovvisti di **Spid**. Il Dipartimento della Funzione pubblica ha firmato, all'esito di un **avviso pubblico**, un protocollo d'intesa con la società Lepida, grazie al quale ogni amministrazione potrà offrire ai propri dipendenti l'opportunità di ottenere velocemente e gratuitamente la propria identità Spid.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Le amministrazioni pubbliche interessate dovranno richiedere all'Agenzia per l'Italia Digitale (Agid) una verifica preventiva dei propri sistemi di assegnazione e gestione delle credenziali rilasciate al personale e, in caso di esito positivo, ogni dipendente potrà usarle per richiedere a Lepida l'attivazione dello Spid, senza costi e senza ulteriori passaggi intermedi.

In virtù dell'accordo con il Dipartimento della Funzione pubblica, inoltre, la società Lepida metterà a disposizione delle amministrazioni pubbliche che ne faranno richiesta le risorse professionali e tecnologiche necessarie per garantire la piena realizzazione dell'iniziativa.

Come si calcola il "consumo di facoltà assunzionali" per assumere dall'esterno personale di area EP?*(ELEVATA PROFESSIONALITA')

Il consumo di facoltà assunzionali si calcola sulla base del valore retributivo deciso da ciascuna amministrazione all'interno del range di valori medi indicati dal comma 3 dell'art. 53 (50.000-70.000 euro annui lordi).

Il valore medio prescelto dall'amministrazione va indicato all'interno del piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO). Se l'amministrazione decide un valore retributivo medio di 60.000 euro e l'assunzione di 5 EP il consumo di facoltà assunzionali sarà pari a 300.000 euro, cui deve aggiungere gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Qual è il consumo di facoltà assunzionali nel caso di progressione verticale dall'area dei Funzionari?*

In tal caso, il consumo di facoltà assunzionali è dato dalla differenza tra valore retributivo medio di riferimento dell'EP (più oneri riflessi) deciso dall'amministrazione e retribuzione annua lorda (più oneri riflessi) del funzionario.

Nella retribuzione annua lorda del funzionario vanno incluse le seguenti voci: stipendio tabellare, tredicesima mensilità, eventuali IVC ed assegni *ad personam*.

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Per finanziare l'assunzione di EP si possono utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di dirigenti?*

Si possono utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di tutte le qualifiche e, quindi, anche dalla cessazione di dirigenti. In tal caso, la rimodulazione delle dotazioni organiche, conseguente alla previsione di nuovi posti di EP, potrà essere effettuata anche sopprimendo, in tutto o in parte, i posti dirigenziali che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni.

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Una volta che l'amministrazione ha scelto il suo valore retributivo medio di riferimento, come calcola il budget da destinare a retribuzione di posizione e di risultato delle EP?*

Se l'amministrazione ha scelto di attestarsi sui 60.000 Euro e ha programmato di assumere 5 EP, il budget da destinare a retribuzione di posizione e di risultato e ad altri benefici economici delle EP sarà pari a:

$$\text{Budget}_{\text{POS_RIS(EP)}} = \text{Ret}_{\text{EP}} \times \text{Ass}_{\text{EP}} - \text{Tab}_{\text{EP}} \times \text{Ass}_{\text{EP}} = 60.000 \times 5 - 35.000 \times 5 = 125.000$$

Dove:

$\text{Budget}_{\text{POS_RIS(EP)}}$: budget da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato nonché ad eventuali incentivi alla mobilità territoriale e ad eventuali risorse per il welfare aziendale degli EP

Ret_{EP} : valore retributivo medio di riferimento per gli EP indicato nel piano dei fabbisogni, compreso tra 50.000 e 70.000 euro annui lordi

Ass_{EP} : numero di persone di cui è programmata l'assunzione in EP nel corso dell'anno

Tab_{EP} : tabellare annuo lordo per 13 mesi di un EP pari a 35.000 euro

Il costo dei buoni pasto degli EP non va posto a carico del $\text{Budget}_{\text{POS_RIS(EP)}}$ poiché si tratta di costo che si determinerebbe indipendentemente dalla circostanza di assumere un EP o un'altra figura professionale. Analogamente a quanto avviene per il restante personale, esso va dunque posto a carico del capitolo di bilancio destinato a tale voce di spesa. Allo stesso modo, non va posto a carico di tale budget il costo sostenuto per incentivi previsti da disposizioni di legge, ad esempio incentivi per funzioni tecniche, che trovano la propria fonte di copertura finanziaria nella stessa legge. Infine, si è dell'avviso che neanche la RIA o altri assegni personali vadano computati all'interno di tale budget poiché si tratta di elementi retributivi già attribuiti che non originano costi differenziali a carico della finanza pubblica. Va



COORDINAMENTO TERRITORIALE

invece posto a carico di tale budget la spesa sostenuta per corrispondere quanto attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, per compensare lo svolgimento di incarichi ad interim, ai sensi dell'art. 16, comma 9 del CCNL 9 maggio 2022.
*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Una volta che l'amministrazione ha determinato il suo Budget per la retribuzione di posizione e di risultato delle EP (Budget_{POS_RIS(EP)}) come si determina in concreto la retribuzione di posizione e di risultato di una EP? C'è un tetto massimo alla sua retribuzione?*

Il contratto collettivo nazionale ha stabilito che il Budget_{POS_RIS(EP)} sia ripartito in distinte quote:

- la quota destinata alle retribuzioni di posizione;
- la quota destinata alle retribuzioni di risultato;
- la quota destinata agli altri utilizzi consentiti (welfare aziendale e mobilità territoriale).

Come stabilito dall'art. 53 comma 5, la quota destinata alle retribuzioni di risultato deve essere almeno pari al 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione e a retribuzione di risultato, cioè del Budget_{POS_RIS(EP)}. La percentuale in concreto destinata è definita in contrattazione integrativa (art. 7, comma 6, lett. ab), ma non può scendere al di sotto di tale valore minimo. Supponiamo che la contrattazione integrativa abbia deciso un valore del 20%: in tal caso, il restante 80% del Budget_{POS_RIS(EP)} è destinato a retribuzione di posizione (e, eventualmente, in quota parte agli altri utilizzi consentiti, p.es. welfare aziendale o incentivi alla mobilità territoriale).

La quota destinata a retribuzione di posizione è attribuita a ciascun incarico (e, conseguentemente, ai singoli che lo coprono) in base alla rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale relativi all'incarico stesso (art. 16, comma 6), all'interno di un range di valori che va da un minimo di 11.000 euro annui lordi ad un massimo di 29.000 euro annui lordi (tali valori sono comprensivi di tredicesima).

La quota destinata a retribuzione di risultato è invece attribuita ai singoli in funzione del livello di valutazione di performance individuale conseguito nell'espletamento dell'incarico (art. 16, comma 8) – ovviamente, a condizione che tale valutazione sia risultata positiva - sulla base di più specifici criteri definiti in contrattazione integrativa (art. 7, comma 6, lett. ab). La retribuzione di risultato può differenziarsi esclusivamente in base ai livelli di performance conseguiti.

Il contratto non ha fissato un valore massimo di retribuzione complessiva dell'EP, ma ha posto dei vincoli che si pongono come oggettivi limiti indiretti al superamento di determinate soglie retributive. Oltre al valore tabellare di 35.000 euro annui lordi per tredici mensilità, ha stabilito un tetto massimo per la retribuzione di posizione di 29.000 euro. Nel caso in cui sia attribuito il valore massimo di posizione (in presenza di un'oggettiva rilevanza organizzativa dell'incarico assunto) si arriva ad un valore di 64.000 euro, cui si aggiunge la retribuzione di risultato. I valori di quest'ultima si determinano in funzione della quota complessivamente destinata a retribuzione di risultato (non meno del 15% delle complessive risorse del Budget_{POS_RIS(EP)}) e dei livelli di performance individuali conseguiti.

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato

In base a quali criteri o considerazioni viene deciso il valore retributivo medio di riferimento di una EP?*

La decisione del valore medio di riferimento retributivo di una EP è una scelta di politica retributiva dell'amministrazione che va assunta tenendo conto di alcune esigenze:

- essere "attrattivi" rispetto al mercato del lavoro;
- trovare una soluzione di equilibrio tra vincoli di risorse, dati dalle facoltà assunzionali, e numerosità delle assunzioni programmate (se si sceglie un valore più alto si abbassa il numero delle assunzioni).

Va ricordato che il valore di riferimento retributivo di una EP è un "valore medio". Nella scelta di tale valore medio l'amministrazione potrebbe anche basarsi su una ragionevole previsione del valore economico di posizione (retribuzione di posizione) che prevede di assegnare alle posizioni di responsabilità che saranno occupate dalle EP. Il valore medio di tali retribuzioni di posizione a cui saranno aggiunti un valore medio di retribuzione di risultato, un valore medio per gli altri eventuali benefici (esempio welfare aziendale) e i 35.000 di stipendio tabellare, potrebbe essere un possibile metodo da utilizzare per definire tale valore retributivo medio di riferimento.

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

In caso di cessazione di una EP l'amministrazione deve ridurre il suo Budget_{POS_RIS(EP)}?*



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Si, in caso di cessazione l'amministrazione deve ridurre il suo Budget_{POS_RIS(EP)}, con decorrenza dalla cessazione. Ciò anche in caso di cessazione per mobilità (indipendentemente dal fatto che la mobilità abbia luogo tra amministrazioni soggette o non soggette a vincoli assunzionali).

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

I risparmi derivanti dalla cessazione di una EP sono utilizzabili per nuove assunzioni?*

In base alle regole generali che disciplinano assunzioni, le cessazioni di personale a tempo indeterminato, ivi comprese quelle delle EP, fanno aumentare le facoltà assunzionali a partire dall'anno successivo alla cessazione. Le nuove facoltà assunzionali possono essere utilizzate, in base ai fabbisogni, per assumere altre EP oppure personale di altre qualifiche. È importante mantenere distinti i concetti di Budget_{POS_RIS(EP)} e di facoltà assunzionali:

- il Budget_{POS_RIS(EP)} rappresenta il limite di spesa disponibile per erogare la retribuzione di posizione e di risultato del personale EP (e gli altri utilizzi consentiti, welfare aziendale e incentivi alla mobilità territoriale); in caso di cessazione (anche per mobilità) il Budget_{POS_RIS(EP)} si riduce subito, con decorrenza dal momento in cui avviene la cessazione; in caso di reclutamento (per assunzione o per mobilità) il Budget_{POS_RIS(EP)} aumenta subito, con decorrenza dal momento in cui avviene il reclutamento;
- le facoltà assunzionali rappresentano invece il limite di spesa per nuove assunzioni: in caso di cessazione di personale a tempo indeterminato le facoltà assunzionali aumentano dall'anno successivo; ma l'aumento di facoltà assunzionali, pur costituendo il presupposto per nuove assunzioni, non fa aumentare il Budget_{POS_RIS(EP)} fintantoché la persona non viene effettivamente assunta.

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato

Si consumano facoltà assunzionali in caso di mobilità volontaria di una EP tra amministrazioni entrambe soggette alla regola del *turn over*?*

Il consumo di facoltà assunzionali in caso di mobilità tra amministrazioni nel caso di una EP segue le regole generali stabilite nel caso di *turn over* (cfr. l'art. 14, co. 7 del D.L. n. 95/2012). Quindi, se entrambe le amministrazioni sono soggette a vincoli assunzionali, la mobilità è neutra e non determina consumo di facoltà assunzionali per l'amministrazione ricevente né risparmi da cessazione per quella cedente. L'amministrazione cedente dovrà però diminuire il suo Budget in base al suo valore retributivo medio di riferimento delle EP (Ret_{EP}), mentre l'amministrazione ricevente dovrà aumentarlo. L'aumento di Budget dell'amministrazione ricevente sarà calcolato in base al proprio valore retributivo medio di riferimento (Ret_{EP}): più precisamente, l'aumento sarà pari alla differenza tra il suddetto valore (Ret_{EP}) ed il tabellare di EP (Tab_{EP}).

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato

L'amministrazione può variare nel tempo (ad esempio, da un piano dei fabbisogni a quello successivo) il valore di riferimento retributivo dell'EP?*

Può variarlo, in aumento o in diminuzione, ma sempre nell'ambito del range fissato dal contratto (compreso tra 50.000 e 70.000 euro annui lordi). In tal caso, l'aumento del Budget_{POS_RIS(EP)}, a decorrere dal momento in cui l'assunzione programmata si è effettivamente verificata, è effettuato sulla base del nuovo valore medio adottato dall'amministrazione applicato al numero delle assunzioni verificatesi.

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato

L'assunzione di EP (anche mediante progressioni verticali) deve essere decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni, ora confluito nel PIAO? Quali sono i fabbisogni che possono spingere un'amministrazione ad assumere delle EP?*

L'assunzione delle EP (ivi comprese le progressioni verticali), come avviene per tutte le assunzioni, è decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni (ora confluito nel PIAO).

Il fabbisogno di EP discende dalla necessità di coprire, mediante il conferimento di incarichi, posizioni ad elevata responsabilità. Le responsabilità connesse agli incarichi possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, esse richiedono elevata autonomia decisionale, con assunzione diretta di decisioni ed atti, anche su delega formale del dirigente. Le posizioni di responsabilità vanno preventivamente individuate dalle amministrazioni, in base alle proprie esigenze organizzative.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Vi è dunque un legame stretto tra fabbisogno di EP e scelte organizzative. Un ottimale inserimento di questa nuova figura richiede che le amministrazioni definiscano preventivamente le posizioni di responsabilità, i processi di lavoro di cui è affidata la responsabilità, gli spazi di autonomia decisionale, le relazioni organizzative interne (con il dirigente e con i collaboratori) e, eventualmente, le relazioni esterne con altri soggetti. Si ritiene che tale quadro organizzativo possa essere definito anche con atti di micro-organizzazione. Naturalmente, è possibile anche ipotizzare revisioni organizzative di maggiore impatto che incidano sugli assetti organizzativi macro: ad esempio, nei casi in cui le amministrazioni decidano di sopprimere, in tutto o in parte, i posti dirigenziali che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni che hanno finanziato le facoltà assunzionali utilizzate per assumere le EP.

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato

Concorso per 1188 agente della polizia di stato (lazio) MINISTERO DELL'INTERNO

Posti	1188
Fonte:	Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana N. 79 del 04-10-2022
Sintesi:	<i>MINISTERO DELL'INTERNO CONCORSO (Scad. 03-11-2022) Concorso pubblico, per esame, per la copertura di millecentoottantotto posti di allievo agente della Polizia di Stato. ...</i>
Ente:	MINISTERO DELL'INTERNO
Data di inserimento:	04-10-2022
Data Scadenza bando	03-11-2022

Concorso per MINISTERO DELL'INTERNO

Posti	180
Fonte:	Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana N. 77 del 27-09-2022
Sintesi:	<i>MINISTERO DELL'INTERNO AVVISO Avviso relativo al concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di centottanta posti per l'accesso alla qualifica iniziale della carriera prefettizia. ...</i>
Ente:	MINISTERO DELL'INTERNO
Data di inserimento:	27-09-2022
Data Scadenza bando	27-10-2022

Concorso per MINISTERO DELL'INTERNO

Posti	97
Fonte:	Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana N. 78 del 30-09-2022
Sintesi:	<i>MINISTERO DELL'INTERNO CONCORSO (Scad. 30-10-2022) Concorso pubblico, per esami, a novantasette posti per l'accesso alla qualifica di ispettore antincendio del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. ...</i>
Ente:	MINISTERO DELL'INTERNO



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Data inserimento:	di	30-09-2022
Data Scadenza bando		30-10-2022

Concorso per 67 funzionario (lazio) AGENZIA PER L'ITALIA DIGITALE

Posti	67
Fonte:	Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana N. 79 del 04-10-2022
Sintesi:	<i>AGENZIA PER L'ITALIA DIGITALE CONCORSO (Scad. 03-11-2022) Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di sessantasette posti di funzionario, categoria III, a tempo determinato e pieno per l'attuazione degli intervent ...</i>
Ente:	AGENZIA PER L'ITALIA DIGITALE
Data di inserimento:	04-10-2022
Data Scadenza bando	03-11-2022

Il Coordinamento Territoriale