

Concorso **ASSISTENTI INPS**

QUIZ COMMENTATI

MOD. D - Diritto del Lavoro

Tutte le materie richieste nei concorsi più recenti:

Diritto Costituzionale • Diritto Amministrativo • Ordinamento degli Enti Locali • Pubblico Impiego e Responsabilità Contabilità Pubblica • Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023 e correttivi 2024–25) • Trasparenza, Anticorruzione e PIAO Privacy e Amministrazione Digitale • Logica e Ragionamento Inglese Base • Reati contro la Pubblica Amministrazione • Glossario e Modulistica Comunale

TUTTA LA TEORIA SPIEGATA IN MODO SEMPLICE E CONCRETO	
---	--

Copyright © 2025. Tutti i diritti riservati.

Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta, archiviata o trasmessa in alcuna forma o con qualsiasi mezzo – elettronico, meccanico, digitale, fotocopia, registrazione o altro – senza preventiva autorizzazione scritta dell'editore. È consentita soltanto la citazione breve per uso personale, di studio o di critica, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto d'autore (Legge n. 633/1941 e successive modifiche).

Tutti i marchi, i nomi di enti, istituzioni e prodotti citati appartengono ai rispettivi titolari e sono utilizzati esclusivamente a scopo didattico e illustrativo, senza fini commerciali.

L'opera è stata redatta con la massima cura e sulla base delle fonti ufficiali disponibili alla data di pubblicazione. Tuttavia, autore ed editore non assumono responsabilità per eventuali errori materiali, omissioni, imprecisioni o modifiche normative e giurisprudenziali successive. Le informazioni contenute hanno finalità esclusivamente educative e non costituiscono consulenza legale o professionale. L'utilizzo dei contenuti è sotto la piena responsabilità del lettore.

La versione digitale del presente manuale (in formato e-book, PDF o altro supporto elettronico) è destinata esclusivamente all'uso personale e non trasferibile dell'acquirente. È vietata qualsiasi forma di duplicazione, diffusione, condivisione, caricamento in rete o distribuzione, gratuita o a pagamento, dei file digitali, dei materiali integrativi o dei quiz online associati. La riproduzione non autorizzata, anche parziale, costituisce violazione del diritto d'autore e comporta responsabilità civili e penali.

I contenuti extra e i materiali digitali collegati al volume sono accessibili tramite codice personale o link riservato su una piattaforma partner autorizzata, dedicata alla condivisione dei contenuti bonus. Tali materiali sono destinati esclusivamente all'uso individuale dell'acquirente e non possono essere copiati, ceduti o ridistribuiti in alcuna forma.

È vietato l'utilizzo, totale o parziale, di questa opera come materiale didattico o formativo in corsi, dispense o pubblicazioni di terzi senza il consenso scritto dell'editore. Nessun aggiornamento normativo successivo obbliga l'editore alla revisione o ristampa dell'opera.

Tutti i diritti sono riservati ai sensi della normativa vigente.

01. In base all'articolo 2094 del Codice Civile, come si definisce il lavoratore subordinato?

- A) È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore
- B) È prestatore di lavoro subordinato chi si impegna a svolgere un'opera o un servizio senza vincolo di subordinazione
- C) È prestatore di lavoro subordinato chi svolge un'attività lavorativa in modo completamente autonomo
- D) È prestatore di lavoro subordinato chi assume stabilmente il rischio economico dell'attività lavorativa

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. L'articolo 2094 del Codice Civile definisce il prestatore di lavoro subordinato come "chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore". Questa definizione contiene gli elementi essenziali del rapporto di lavoro subordinato: la collaborazione nell'impresa, la retribuzione come corrispettivo della prestazione, la dipendenza (elemento che sottolinea l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro) e la soggezione al potere direttivo dell'imprenditore (che si manifesta attraverso direttive, ordini e controlli sulla prestazione lavorativa). L'opzione B è errata perché descrive il lavoratore autonomo, che svolge un'opera o un servizio senza vincolo di subordinazione, assumendosi il rischio economico dell'attività (art. 2222 c.c.). L'opzione C è errata in quanto la completa autonomia nello svolgimento dell'attività lavorativa è incompatibile con la nozione di subordinazione. L'opzione D è errata poiché l'assunzione del rischio economico è tipica del lavoro autonomo o dell'imprenditore, non del lavoratore subordinato. La qualificazione di un rapporto di lavoro come subordinato è fondamentale per l'applicazione della relativa disciplina protettiva prevista dall'ordinamento (limitazioni al licenziamento, orario di lavoro, ferie, tutela previdenziale e assistenziale, ecc.).

02. Secondo l'articolo 2 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), come si devono svolgere i controlli sui lavoratori nell'ambito dell'attività lavorativa?

- A) Possono essere effettuati in qualsiasi modo, purché il lavoratore ne sia preventivamente informato
- B) Le guardie giurate possono controllare l'attività lavorativa senza limitazioni
- C) I controlli possono essere svolti solo dal datore di lavoro personalmente
- D) I controlli possono essere effettuati solo dal personale di vigilanza e non devono essere

02. Secondo l'articolo 2 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), come si devono svolgere i controlli sui lavoratori nell'ambito dell'attività lavorativa?

finalizzati a controllare l'attività lavorativa

Risposta corretta: D

Commento: La risposta corretta è la D. L'articolo 2 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), rubricato "Guardie giurate", stabilisce che "Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale" e che "Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale". Il terzo comma aggiunge che "È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma". Il quarto comma specifica che "I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati". Questa norma, insieme all'articolo 3 (sul divieto di controllo a distanza) e all'articolo 4 (sugli impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo), tutela la dignità e la riservatezza del lavoratore, limitando le possibilità di controllo da parte del datore di lavoro. L'opzione A è errata perché i controlli non possono essere effettuati in qualsiasi modo, anche se il lavoratore ne è preventivamente informato; esistono precise limitazioni stabilite dalla legge. L'opzione B è errata in quanto le guardie giurate possono essere impiegate solo per la tutela del patrimonio aziendale, non per controllare l'attività lavorativa. L'opzione C è errata poiché non è previsto che i controlli possano essere svolti solo personalmente dal datore di lavoro. La disciplina dei controlli sui lavoratori rappresenta un bilanciamento tra l'interesse del datore di lavoro al corretto adempimento della prestazione e all'integrità del patrimonio aziendale, e l'interesse del lavoratore alla tutela della propria dignità, libertà e riservatezza.

03. In base all'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, cosa si intende per "orario di lavoro"?

- A) Qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni
- B) Solo il tempo effettivamente dedicato allo svolgimento della prestazione lavorativa
- C) Qualsiasi periodo, inclusa la pausa pranzo, in cui il lavoratore si trova sul luogo di lavoro
- D) Il periodo di tempo che intercorre tra l'inizio e la fine dell'orario di apertura dell'azienda

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. L'articolo 1, comma 2, lettera a), del D.Lgs. n. 66/2003 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro) definisce l'orario di lavoro come "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al

lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni". Questa definizione, derivante dalla normativa europea, comprende non solo il tempo in cui il lavoratore svolge concretamente la prestazione, ma anche i periodi in cui è a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue funzioni, pur non svolgendo materialmente la prestazione (ad esempio, i tempi di attesa per interventi, i servizi di guardia, ecc.). L'opzione B è errata perché l'orario di lavoro non comprende solo il tempo effettivamente dedicato allo svolgimento della prestazione lavorativa, ma anche i periodi in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro. L'opzione C è errata in quanto la pausa pranzo, se il lavoratore può allontanarsi dal posto di lavoro e non è a disposizione del datore di lavoro, non è computata nell'orario di lavoro. L'opzione D è errata poiché l'orario di lavoro non coincide necessariamente con l'orario di apertura dell'azienda, ma riguarda specificamente i periodi in cui il singolo lavoratore è al lavoro o a disposizione del datore di lavoro. La corretta definizione dell'orario di lavoro è fondamentale per l'applicazione della disciplina sui limiti dell'orario, sui riposi e sulle maggiorazioni retributive per il lavoro straordinario.

04. In base all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dalla L. 92/2012 (Riforma Fornero), quale tutela è prevista in caso di licenziamento illegittimo per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 nelle aziende con più di 15 dipendenti?

- A) Solo la tutela risarcitoria, con un'indennità compresa tra 12 e 24 mensilità
- B) La tutela reintegratoria piena (reintegrazione e risarcimento integrale) in caso di licenziamento discriminatorio o nullo, la tutela reintegratoria attenuata (reintegrazione e risarcimento fino a 12 mensilità) in caso di insussistenza del fatto contestato nei licenziamenti disciplinari, la tutela indennitaria forte (risarcimento tra 12 e 24 mensilità) negli altri casi
- C) Esclusivamente la reintegrazione nel posto di lavoro, senza alcun risarcimento del danno
- D) Solo il pagamento di un'indennità forfettaria di 6 mensilità

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 18 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), come modificato dalla legge n. 92/2012 (cd. "Riforma Fornero"), ha introdotto un sistema di tutele "graduate" in caso di licenziamento illegittimo, applicabile ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 nelle aziende con più di 15 dipendenti (o più di 60 dipendenti complessivamente, per le imprese agricole). In particolare: - La tutela reintegratoria piena (reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno pari alle retribuzioni dal licenziamento alla reintegrazione, con un minimo di 5 mensilità) è prevista per i licenziamenti discriminatori, nulli, in forma orale e per i licenziamenti disciplinari quando il fatto contestato è insussistente o rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa sulla base dei contratti collettivi (comma 1-3); - La tutela reintegratoria attenuata (reintegrazione e risarcimento fino a un massimo di 12 mensilità) è prevista per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo manifestamente insussistente (comma 4 e 7); - La tutela indennitaria forte (risarcimento tra 12 e 24 mensilità, senza reintegrazione) è prevista per i casi di licenziamento ingiustificato diversi da quelli sopra indicati (comma 5); - La tutela indennitaria ridotta (risarcimento tra 6 e 12 mensilità, senza reintegrazione) è prevista per i vizi formali e procedurali (comma 6). L'opzione A è errata perché non è prevista solo la tutela

risarcitoria, ma anche quella reintegratoria in determinati casi. L'opzione C è errata in quanto non è prevista esclusivamente la reintegrazione senza risarcimento. L'opzione D è errata poiché non è previsto solo il pagamento di un'indennità forfettaria di 6 mensilità. La "Riforma Fornero" ha rappresentato una significativa modifica della disciplina del licenziamento, attenuando la tutela reale (reintegrazione) prima generalmente applicabile nei casi di illegittimità del licenziamento nelle imprese di maggiori dimensioni, in favore di un sistema più articolato e flessibile.

05. Secondo l'articolo 2119 del Codice Civile, quando è possibile il recesso per giusta causa?

- A) Quando si verifica una qualsiasi violazione degli obblighi contrattuali
- B) Esclusivamente quando il lavoratore è responsabile di un reato
- C) Quando si verifica una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto
- D) Solo quando previsto espressamente dal contratto collettivo

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'articolo 2119, comma 1, del Codice Civile stabilisce che "Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto". Il recesso per giusta causa è quindi un rimedio eccezionale che consente alla parte di recedere dal contratto senza preavviso quando si verifichi un evento di tale gravità da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto. Nel rapporto di lavoro, la giusta causa di licenziamento si configura in presenza di un comportamento del lavoratore così grave da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il datore di lavoro (ad esempio, gravi inadempienze contrattuali, comportamenti delittuosi, violazione dei doveri fondamentali). Analogamente, la giusta causa di dimissioni si configura quando il comportamento del datore di lavoro è così grave da non consentire la prosecuzione del rapporto (ad esempio, mancato pagamento della retribuzione, molestie, violazione dei doveri fondamentali). L'opzione A è errata perché non qualsiasi violazione degli obblighi contrattuali costituisce giusta causa, ma solo quelle di particolare gravità. L'opzione B è errata in quanto la giusta causa non è limitata ai casi in cui il lavoratore commette un reato, ma comprende anche altre ipotesi di grave inadempimento contrattuale. L'opzione D è errata poiché la giusta causa è prevista dalla legge e non richiede una previsione espressa nel contratto collettivo. Il licenziamento per giusta causa, consentendo al datore di lavoro di recedere senza preavviso, si distingue dal licenziamento per giustificato motivo, che richiede il preavviso e si configura in presenza di un "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" (giustificato motivo soggettivo) o di "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" (giustificato motivo oggettivo), ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604/1966.

06. In base al D.Lgs. n. 81/2015, come si definisce il contratto di lavoro a tempo parziale?

- A) Un contratto di lavoro subordinato in cui l'orario di lavoro è inferiore a quello a tempo pieno, ma non può essere inferiore a 20 ore settimanali
- B) Un contratto di lavoro autonomo in cui la prestazione è svolta per un numero di ore concordato tra le parti
- C) Un contratto di lavoro subordinato in cui l'orario normale di lavoro, fissato dalla legge in 40 ore settimanali, o dal contratto collettivo, è inferiore a quello a tempo pieno
- D) Un contratto di lavoro in cui il lavoratore è disponibile a svolgere la prestazione solo per alcuni giorni della settimana

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'articolo 4, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 (che ha sostituito il D.Lgs. n. 61/2000) stabilisce che "Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale". Il successivo comma 2 specifica che "Nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, stabilito mediante atto scritto, è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno". Il lavoro a tempo parziale (o part-time) si caratterizza quindi per un orario di lavoro inferiore a quello normale, fissato dall'articolo 3 del D.Lgs. n. 66/2003 in 40 ore settimanali, o dal contratto collettivo applicabile. Il part-time può essere: - orizzontale, quando la riduzione di orario è riferita all'orario normale giornaliero; - verticale, quando la prestazione è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno; - misto, quando il rapporto di lavoro si svolge combinando le modalità orizzontale e verticale. L'opzione A è errata perché la legge non prevede un limite minimo di ore per il part-time. L'opzione B è errata in quanto il part-time è una modalità del lavoro subordinato, non autonomo. L'opzione D è errata poiché, sebbene descriva una possibile configurazione del part-time verticale, non rappresenta la definizione generale del contratto di lavoro a tempo parziale. Il contratto di lavoro a tempo parziale rappresenta un importante strumento di flessibilità, che consente di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del lavoratore con quelle organizzative dell'impresa, ed è stato oggetto di progressiva liberalizzazione negli ultimi anni, con la rimozione di vincoli e limitazioni.

07. In base all'articolo 2087 del Codice Civile, quali obblighi ha il datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro?

- A) Solo l'obbligo di dotare i lavoratori dei dispositivi di protezione individuale
- B) L'obbligo di adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

07. In base all'articolo 2087 del Codice Civile, quali obblighi ha il datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro?

- C) Esclusivamente l'obbligo di rispettare le norme antinfortunistiche previste dalla legge
- D) Solo l'obbligo di assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 2087 del Codice Civile, rubricato "Tutela delle condizioni di lavoro", stabilisce che "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Questa disposizione, considerata la norma fondamentale in materia di sicurezza sul lavoro, impone al datore di lavoro un obbligo generale di protezione dei lavoratori, che si estende non solo al rispetto delle specifiche misure previste dalla legge, ma anche all'adozione di tutte le cautele necessarie secondo i parametri della particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica. Si tratta di una norma "di chiusura" del sistema prevenzionistico, che impone al datore di lavoro di andare oltre il semplice rispetto formale delle norme specifiche, adeguando costantemente le misure di sicurezza all'evoluzione tecnologica e alle particolari caratteristiche dell'attività svolta. L'opzione A è errata perché l'obbligo del datore di lavoro non si limita a fornire i dispositivi di protezione individuale, ma comprende l'adozione di tutte le misure necessarie a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori. L'opzione C è errata in quanto l'obbligo non si esaurisce nel rispetto delle norme antinfortunistiche, ma include tutte le misure richieste secondo i parametri indicati dall'articolo 2087. L'opzione D è errata poiché l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro è un obbligo specifico, che non esaurisce la tutela richiesta dall'articolo 2087. Il contenuto dell'articolo 2087 c.c. è stato sviluppato e specificato dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), che ha organizzato in modo sistematico le numerose norme in materia, definendo nel dettaglio gli obblighi di valutazione dei rischi, di pianificazione della prevenzione, di eliminazione dei rischi o loro riduzione al minimo, di informazione e formazione dei lavoratori, ecc.

08. Secondo il D.Lgs. n. 66/2003, qual è la durata massima dell'orario di lavoro settimanale?

- A) 40 ore, senza possibilità di deroga
- B) 48 ore, comprensive del lavoro straordinario, calcolate come media in un periodo non superiore a quattro mesi
- C) 40 ore, con possibilità di lavoro straordinario fino a un massimo di 12 ore settimanali
- D) 36 ore, con possibilità di estensione fino a 40 ore attraverso la contrattazione collettiva

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 4, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che "I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro". Il comma 2 precisa che "La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario". Il comma 3 aggiunge che "Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi". Il comma 4 prevede che "I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi". La norma distingue quindi tra orario normale di lavoro, fissato dall'articolo 3 in 40 ore settimanali (con possibilità per i contratti collettivi di stabilire una durata inferiore e di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni in un periodo non superiore all'anno), e durata massima dell'orario di lavoro, comprensiva del lavoro straordinario, che non può superare le 48 ore come media in un periodo di riferimento. L'opzione A è errata perché l'orario normale di lavoro di 40 ore può essere modificato dai contratti collettivi e superato con il lavoro straordinario, nel rispetto del limite massimo complessivo. L'opzione C è errata in quanto non è previsto un limite specifico di 12 ore settimanali per il lavoro straordinario; l'articolo 5, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che "In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali". L'opzione D è errata poiché l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, con possibilità per i contratti collettivi di stabilire una durata inferiore, non il contrario. La disciplina dell'orario di lavoro rappresenta un elemento fondamentale di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, garantendo periodi adeguati di riposo e prevenendo i rischi legati a un eccessivo carico di lavoro.

09. In base all'articolo 31 del D.Lgs. n. 81/2015, cosa si intende per "lavoro intermittente" o "lavoro a chiamata"?

- A) Un contratto di lavoro autonomo in cui il lavoratore si impegna a svolgere singole prestazioni occasionali
- B) Un contratto di lavoro a tempo determinato caratterizzato da un orario ridotto rispetto a quello normale
- C) Un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente
- D) Un contratto che prevede l'alternanza di periodi di formazione e periodi di lavoro

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'articolo 13, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che "Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno". Il lavoro intermittente o a chiamata è quindi caratterizzato dalla disponibilità del lavoratore a svolgere prestazioni di carattere discontinuo o

intermittente, secondo le esigenze del datore di lavoro. Il lavoratore può essere obbligato a rispondere alla chiamata (con diritto, in tal caso, a un'indennità di disponibilità) o può essere libero di accettare o rifiutare la prestazione richiesta. L'articolo 14 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede limiti soggettivi, oggettivi e temporali al ricorso al lavoro intermittente: può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi) o, in via alternativa, con soggetti di età inferiore a 24 anni o di età superiore a 55 anni; non può essere utilizzato: per sostituire lavoratori in sciopero, presso unità produttive in cui si sia proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti o sia in atto una sospensione o riduzione dell'orario di lavoro con trattamento di integrazione salariale, da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi; la durata della prestazione non può superare le 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari (salvo che nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo). L'opzione A è errata perché il lavoro intermittente è una forma di lavoro subordinato, non autonomo. L'opzione B è errata in quanto la descrizione corrisponde al lavoro a tempo parziale, non al lavoro intermittente. L'opzione D è errata poiché la descrizione corrisponde all'apprendistato, non al lavoro intermittente. Il lavoro intermittente rappresenta uno strumento di flessibilità che consente alle imprese di far fronte a esigenze di lavoro discontinue o intermittenti, evitando il ricorso a forme di lavoro irregolare.

10. In base alla legge n. 604/1966, cosa si intende per "giustificato motivo oggettivo" di licenziamento?

- A) Un grave inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore
- B) Ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa
- C) Esclusivamente la cessazione dell'attività aziendale
- D) La condanna penale del lavoratore

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 3 della legge n. 604/1966 stabilisce che "Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa". La norma distingue quindi tra: - giustificato motivo soggettivo, costituito da un "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro"; - giustificato motivo oggettivo, costituito da "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa". Il giustificato motivo oggettivo si riferisce quindi a situazioni che non dipendono dal comportamento del lavoratore, ma da esigenze aziendali, come la necessità di riorganizzazione dell'attività produttiva, la soppressione del posto di lavoro, la riduzione del personale per crisi aziendale, l'automazione dei processi produttivi, ecc. La giurisprudenza ha elaborato alcuni requisiti per la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo: l'effettività delle ragioni organizzative e produttive, il nesso di causalità tra queste ragioni e il licenziamento del lavoratore, l'impossibilità di "repechage" (cioè di ricollocare il lavoratore in altre posizioni compatibili con la sua professionalità). L'opzione A è errata perché descrive il giustificato motivo soggettivo, non quello oggettivo. L'opzione C è errata in

quanto il giustificato motivo oggettivo non è limitato alla cessazione dell'attività aziendale, ma comprende una vasta gamma di ragioni organizzative e produttive. L'opzione D è errata poiché la condanna penale del lavoratore può integrare, a seconda delle circostanze, una giusta causa o un giustificato motivo soggettivo di licenziamento, non un giustificato motivo oggettivo. La distinzione tra giustificato motivo oggettivo e soggettivo è rilevante per vari aspetti, tra cui il tipo di tutela applicabile in caso di licenziamento illegittimo (secondo il regime dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dalla Riforma Fornero, o del D.Lgs. n. 23/2015 - Jobs Act).

11. Secondo il D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.L. n. 87/2018 (Decreto Dignità), quale durata massima è prevista per il contratto a tempo determinato, comprensivo di proroghe e rinnovi?

- A) 12 mesi, senza possibilità di deroga
- B) 24 mesi, con possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva
- C) 36 mesi, senza possibilità di deroga
- D) 48 mesi, con possibilità di deroga da parte del datore di lavoro

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.L. n. 87/2018 (cd. "Decreto Dignità"), convertito con modificazioni dalla legge n. 96/2018, stabilisce che "Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria". Il comma 2 aggiunge che "Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi". L'articolo 19, comma 3, precisa che "Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione". L'opzione A è errata perché la durata massima prevista è di 24 mesi, non di 12. L'opzione C è errata in quanto la durata massima è di 24 mesi, non di 36. L'opzione D è errata poiché la durata massima è di 24 mesi, non di 48, e le deroghe possono essere previste dalla contrattazione collettiva, non unilateralmente dal datore di lavoro. Il "Decreto Dignità" ha introdotto limitazioni più stringenti all'utilizzo del contratto a tempo determinato, con l'obiettivo di contrastarne l'abuso e favorire i rapporti di lavoro stabili.

12 Secondo il D.Lgs. n. 81/2015, quali sono le caratteristiche essenziali del contratto di somministrazione di lavoro?

- A) Un contratto con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, che svolgono la propria attività sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore
- B) Un contratto di lavoro autonomo mediante il quale un lavoratore si impegna a svolgere un'opera o un servizio a favore di una società
- C) Un contratto a tempo determinato stipulato direttamente tra lavoratore e impresa
- D) Un contratto di lavoro subordinato caratterizzato da prestazioni di carattere discontinuo

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. L'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2015 definisce il contratto di somministrazione di lavoro come "il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore". La somministrazione è caratterizzata dalla presenza di due contratti: uno commerciale tra agenzia e utilizzatore (contratto di somministrazione) e uno di lavoro tra agenzia e lavoratore. Si differenzia dal lavoro intermittente (opzione D), dal contratto a termine diretto (opzione C) e dal lavoro autonomo (opzione B).

13. In base all'articolo 2103 del Codice Civile, come modificato dal D.Lgs. n. 81/2015, come è regolato lo jus variandi del datore di lavoro?

- A) Il datore di lavoro può modificare liberamente le mansioni del lavoratore secondo le proprie esigenze organizzative
- B) Il datore di lavoro può assegnare il lavoratore a mansioni di livello inferiore solo in caso di inidoneità fisica sopravvenuta
- C) Il datore di lavoro può assegnare il lavoratore a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte
- D) Il datore di lavoro non può mai modificare le mansioni originariamente pattuite

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'articolo 2103 c.c., come modificato dal D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che ha successivamente acquisito, ovvero a mansioni

riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. Il demansionamento è possibile solo in casi specifici (modifica degli assetti organizzativi che incidono sulla posizione del lavoratore, altre ipotesi previste dai contratti collettivi, accordi individuali "in sede protetta"). Le opzioni A, B e D sono errate perché non corrispondono alla disciplina attuale, che ha ampliato lo *jus variandi* rispetto alla formulazione precedente ("mansioni equivalenti"), pur mantenendo limiti al potere datoriale.

14. In base alla legge n. 92/2012 (Riforma Fornero) e al D.Lgs. n. 22/2015, cosa si intende per NASpI?

- A) Un nuovo sistema di calcolo delle pensioni
- B) Un'assicurazione per i casi di maternità e paternità
- C) Un'indennità mensile di disoccupazione destinata ai lavoratori subordinati che hanno perso involontariamente l'occupazione
- D) Un sussidio per i lavoratori autonomi in difficoltà economica

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. La NASpI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) è un'indennità mensile di disoccupazione istituita dall'articolo 1 del D.Lgs. n. 22/2015 e destinata ai lavoratori subordinati che hanno perso involontariamente l'occupazione. Spetta ai lavoratori con almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti e 30 giorni di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono la disoccupazione. La durata è pari alla metà delle settimane contributive degli ultimi 4 anni, per un massimo di 24 mesi. L'importo è pari al 75% della retribuzione media mensile degli ultimi 4 anni, fino a un tetto massimo, con una riduzione del 3% ogni mese a partire dal quarto mese. Non si tratta di un sistema pensionistico (opzione A), di un'assicurazione per maternità (opzione B) né di un sussidio per lavoratori autonomi (opzione D).

15. In base al D.Lgs. n. 81/2008, cosa si intende per "valutazione dei rischi" in materia di sicurezza sul lavoro?

- A) La sola identificazione dei pericoli presenti sul luogo di lavoro
- B) La valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, finalizzata a individuare le adeguate misure di prevenzione e protezione
- C) La mera valutazione del rischio di infortuni, escluse le malattie professionali
- D) L'assicurazione obbligatoria dei lavoratori contro gli infortuni

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'articolo 2, comma 1, lettera q), del D.Lgs. n. 81/2008, la valutazione dei rischi è la "valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza". Si tratta di un obbligo indelegabile del datore di lavoro, che deve essere formalizzato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Le opzioni A, C e D sono errate perché non corrispondono alla definizione completa prevista dalla normativa, che include tutti i rischi (non solo quelli di infortunio) e prevede l'individuazione delle misure preventive e protettive.

16. In base alla legge n. 104/1992 e successive modifiche, a quali permessi ha diritto il lavoratore che assiste un familiare con handicap grave?

- A) 3 giorni di permesso mensile retribuito, frazionabili in ore
- B) Solo permessi orari non retribuiti, fino a un massimo di 10 ore al mese
- C) Esclusivamente un periodo di congedo straordinario di 2 anni nell'arco della vita lavorativa
- D) 2 ore di permesso giornaliero retribuito

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. L'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, come modificato dalla legge n. 183/2010, prevede che "a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa". Questi permessi possono essere frazionati in ore. Le opzioni B, C e D non corrispondono ai diritti previsti dalla normativa per il lavoratore che assiste un familiare con handicap grave.

17. Secondo il D.Lgs. n. 23/2015 (Jobs Act), quale tutela è prevista in caso di licenziamento illegittimo per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015?

- A) Solo la reintegrazione nel posto di lavoro
- B) La reintegrazione per i licenziamenti discriminatori, nulli e in alcuni casi disciplinari, l'indennità risarcitoria negli altri casi
- C) Esclusivamente un'indennità risarcitoria, senza possibilità di reintegrazione

17. Secondo il D.Lgs. n. 23/2015 (Jobs Act), quale tutela è prevista in caso di licenziamento illegittimo per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015?

D) Il risarcimento del danno pari a 15 mensilità per tutti i tipi di licenziamento

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Il D.Lgs. n. 23/2015 (cd. "Jobs Act") prevede per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 un sistema di tutele differenziato: la reintegrazione (tutela reale) è mantenuta per i licenziamenti discriminatori, nulli e intimati in forma orale (art. 2) e, in forma attenuata, per i licenziamenti disciplinari quando è provata "l'insussistenza del fatto materiale contestato" (art. 3, comma 2); negli altri casi (licenziamento per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa quando non ricorrono gli estremi del licenziamento) è prevista solo un'indennità risarcitoria (tutela obbligatoria) di importo crescente con l'anzianità di servizio. La disciplina è stata parzialmente modificata dal D.L. n. 87/2018 (Decreto Dignità), che ha aumentato l'importo minimo e massimo dell'indennità, e dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018, che ha dichiarato l'illegittimità del criterio di determinazione dell'indennità basato sulla sola anzianità di servizio.

18. In base alla legge n. 68/1999, cosa si intende per "collocamento mirato" dei disabili?

A) L'assunzione obbligatoria di persone disabili senza considerare le loro capacità lavorative

B) La concessione di un assegno di invalidità in sostituzione dell'inserimento lavorativo

C) La serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto

D) L'inserimento del disabile esclusivamente in cooperative sociali

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'articolo 2 della legge n. 68/1999 definisce il collocamento mirato come "la serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione". Si tratta di un approccio individualizzato all'inserimento lavorativo dei disabili, che supera la logica del mero collocamento obbligatorio. Le opzioni A, B e D non corrispondono alla definizione prevista dalla normativa, che valorizza le capacità lavorative residue e l'inserimento in un posto adatto, non necessariamente in cooperative sociali e non sostituibile con assegni di invalidità.

19. In base all'articolo 36 della Costituzione, quali sono le caratteristiche che deve avere la retribuzione del lavoratore?

- A) Deve essere semplicemente proporzionata alla quantità di lavoro svolto
- B) Deve essere proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa
- C) Deve essere uguale per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualifica
- D) Deve essere stabilita unilateralmente dal datore di lavoro

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 36, primo comma, della Costituzione stabilisce che "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa". La norma fissa due criteri fondamentali: la proporzionalità (alla quantità e qualità del lavoro) e la sufficienza (a garantire un'esistenza libera e dignitosa). Si tratta di principi direttamente applicabili, che i giudici utilizzano per determinare la retribuzione minima, facendo generalmente riferimento ai minimi tabellari dei contratti collettivi. Le opzioni A, C e D sono errate perché non corrispondono al dettato costituzionale, che richiede sia la proporzionalità sia la sufficienza della retribuzione, non l'uguaglianza retributiva indipendentemente dalla qualifica né la determinazione unilaterale da parte del datore di lavoro.

20. In base al D.Lgs. n. 151/2015, cosa si intende per "dimissioni volontarie"?

- A) La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro
- B) Il recesso unilaterale dal contratto di lavoro da parte del lavoratore
- C) Il licenziamento disposto dal datore di lavoro su richiesta del lavoratore
- D) La risoluzione automatica del contratto di lavoro al raggiungimento dell'età pensionabile

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Le dimissioni volontarie rappresentano il recesso unilaterale dal contratto di lavoro da parte del lavoratore. Il D.Lgs. n. 151/2015, in attuazione della legge delega n. 183/2014 (Jobs Act), ha introdotto una nuova procedura telematica per le dimissioni e le risoluzioni consensuali, con l'obiettivo di contrastare il fenomeno delle "dimissioni in bianco". Secondo l'articolo 26 del D.Lgs. n. 151/2015, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli, disponibili sul sito del Ministero del Lavoro. Le dimissioni si differenziano dalla risoluzione consensuale (opzione A), che richiede l'accordo di entrambe le parti, dal licenziamento su richiesta

del lavoratore (opzione C), che è comunque un atto del datore di lavoro, e dalla risoluzione automatica del contratto al raggiungimento dell'età pensionabile (opzione D), che è un'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro diversa dalle dimissioni.

21. In base al CCNL Funzioni Centrali, cosa sono le posizioni organizzative?

- A) Posizioni di lavoro riservate esclusivamente ai dirigenti
- B) Posizioni di lavoro che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa
- C) Posizioni di lavoro che prevedono solo responsabilità di tipo esecutivo
- D) Posizioni di lavoro part-time

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Nel CCNL Funzioni Centrali, le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, oppure svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica. Si tratta di incarichi a termine, conferiti ai dipendenti classificati nell'Area dei Funzionari, che comportano l'attribuzione di una specifica retribuzione di posizione e di risultato. Le opzioni A, C e D sono errate perché le posizioni organizzative non sono riservate ai dirigenti, non prevedono solo responsabilità di tipo esecutivo e non coincidono con il lavoro part-time.

22. In base al D.Lgs. n. 81/2015, come si definisce il contratto di apprendistato?

- A) Un contratto di lavoro autonomo finalizzato alla formazione professionale
- B) Un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato finalizzato esclusivamente all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro
- C) Un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani
- D) Un contratto di collaborazione coordinata e continuativa con finalità formative

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'articolo 41 del D.Lgs. n. 81/2015 definisce l'apprendistato come "un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani". Si caratterizza per la presenza di un periodo formativo, durante il quale il datore di

lavoro è tenuto ad erogare la formazione necessaria per l'acquisizione delle competenze professionali. Il decreto prevede tre tipologie di apprendistato: per la qualifica e il diploma professionale; professionalizzante; di alta formazione e ricerca. È un contratto di lavoro subordinato (non autonomo o co.co.co.) e a tempo indeterminato (non determinato), con possibilità di recesso al termine del periodo formativo ai sensi dell'articolo 2118 c.c.

23. Secondo l'articolo 39 della Costituzione, l'organizzazione sindacale è:

- A) Obbligatoria per tutti i lavoratori
- B) Libera
- C) Soggetta ad autorizzazione amministrativa
- D) Riservata ai soli lavoratori subordinati

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 39, primo comma, della Costituzione stabilisce che "L'organizzazione sindacale è libera". Questo principio sancisce la libertà sindacale, che comprende: la libertà di costituire sindacati, di aderirvi, di svolgervi attività, di non aderire ad alcun sindacato (libertà sindacale negativa). I commi successivi dell'articolo 39, che prevedevano la registrazione dei sindacati e l'efficacia erga omnes dei contratti collettivi stipulati dalle rappresentanze unitarie, non hanno avuto attuazione. La libertà sindacale è tutelata anche dall'articolo 14 dello Statuto dei Lavoratori, che vieta qualsiasi limitazione o discriminazione basata sull'affiliazione o attività sindacale. Le opzioni A, C e D sono errate perché l'organizzazione sindacale non è obbligatoria, non richiede autorizzazione e non è riservata ai soli lavoratori subordinati.

24. In base al D.Lgs. n. 165/2001, quali sono le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni?

- A) Esclusivamente le disposizioni del diritto pubblico
- B) Le disposizioni del codice civile e delle leggi sul lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni del D.Lgs. n. 165/2001
- C) Solo i regolamenti interni delle singole amministrazioni
- D) Esclusivamente i contratti individuali

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 2, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che "I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle

disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo". Questo articolo sancisce il principio della "privatizzazione" o "contrattualizzazione" del pubblico impiego, avviato con la riforma degli anni '90, che ha sostituito il precedente regime pubblicistico con l'applicazione del diritto privato, salve le deroghe espressamente previste. Le opzioni A, C e D sono errate perché il rapporto non è disciplinato esclusivamente dal diritto pubblico, né solo dai regolamenti interni o dai contratti individuali.

25. In base al D.Lgs. n. 81/2015, quali obblighi formativi ha il datore di lavoro nei confronti dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato?

- A) Nessun obbligo formativo, essendo l'apprendista già formato
- B) L'obbligo di garantire solo la formazione pratica necessaria per svolgere le mansioni assegnate
- C) L'obbligo di garantire la formazione interna all'azienda integrata dall'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali
- D) L'obbligo di garantire esclusivamente la formazione teorica esterna all'azienda

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Il D.Lgs. n. 81/2015 prevede specifici obblighi formativi per il datore di lavoro che assume apprendisti. La formazione nell'apprendistato è articolata in: formazione interna all'azienda, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali; formazione esterna, erogata dalle istituzioni formative, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali. Il contratto deve contenere il Piano Formativo Individuale, che descrive il percorso formativo dell'apprendista. Il mancato adempimento degli obblighi formativi può comportare sanzioni per il datore di lavoro. Le opzioni A, B e D sono errate perché non corrispondono agli obblighi previsti dalla normativa, che richiede sia la formazione interna sia quella esterna pubblica.

26. In base al D.Lgs. n. 66/2003, cosa si intende per "lavoro straordinario"?

- A) Il lavoro svolto oltre l'orario normale di lavoro, come definito dall'articolo 3 del decreto
- B) Il lavoro svolto durante le festività
- C) Il lavoro notturno
- D) Il lavoro svolto oltre il limite di 48 ore settimanali

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. L'articolo 1, comma 2, lettera c), del D.Lgs. n. 66/2003 definisce il lavoro straordinario come "il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3". L'articolo 3 stabilisce che l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, con possibilità per i contratti collettivi di prevedere orari inferiori e di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni in un periodo non superiore all'anno. Il lavoro straordinario deve essere contenuto e può essere richiesto solo previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, per un periodo non superiore a 250 ore annuali, salvo diversa previsione dei contratti collettivi. Le opzioni B, C e D sono errate perché il lavoro festivo e notturno non sono necessariamente straordinari, e il lavoro oltre le 48 ore settimanali eccede la durata massima, non l'orario normale.

27. In base alla legge n. 183/2014 (Jobs Act) e al D.Lgs. n. 80/2015, quali misure sono state introdotte per favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata?

- A) Solo la possibilità di convertire il congedo parentale in part-time obbligatorio
- B) L'estensione del congedo di paternità, la possibilità di fruire del congedo parentale fino ai 12 anni di vita del figlio, la possibilità di fruire del congedo su base oraria
- C) L'obbligo di smart working per tutti i genitori con figli sotto i 3 anni
- D) L'eliminazione di tutti i congedi parentali, sostituiti da benefici economici

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Il D.Lgs. n. 80/2015, attuativo della legge delega n. 183/2014 (Jobs Act), ha introdotto importanti misure per favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata, tra cui: l'estensione del periodo entro cui è possibile fruire del congedo parentale da 8 a 12 anni di vita del figlio; l'estensione del periodo di indennità del congedo parentale da 3 a 6 anni di vita del figlio; la possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria; l'estensione dell'istituto delle dimissioni in bianco al padre lavoratore; l'estensione del congedo di paternità. Queste misure sono state ulteriormente ampliate da successive normative. Le opzioni A, C e D sono errate perché non corrispondono alle misure effettivamente introdotte dalla riforma, che non ha previsto la conversione obbligatoria in part-time, né l'obbligo di smart working, né l'eliminazione dei congedi.

28. In base al D.Lgs. n. 81/2008, chi è il "datore di lavoro" ai fini della sicurezza nelle pubbliche amministrazioni?

- A) Solo il dirigente al vertice dell'amministrazione
- B) Il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa

28. In base al D.Lgs. n. 81/2008, chi è il "datore di lavoro" ai fini della sicurezza nelle pubbliche amministrazioni?

- C) Qualsiasi dipendente della pubblica amministrazione
- D) Esclusivamente il responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 2, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 81/2008 definisce il datore di lavoro nelle pubbliche amministrazioni come "il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa". Il datore di lavoro ai fini della sicurezza non coincide necessariamente con il vertice dell'amministrazione, ma con chi ha effettivi poteri gestionali, decisionali e di spesa in relazione all'organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa. Le opzioni A, C e D sono errate perché non corrispondono alla definizione prevista dalla normativa.

29. In base al CCNL Funzioni Centrali, quali sono le sanzioni disciplinari applicabili ai dipendenti?

- A) Esclusivamente il licenziamento per giusta causa
- B) Rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso
- C) Solo l'ammonizione scritta e la sospensione dal servizio
- D) Solo la multa e il trasferimento d'ufficio

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Il CCNL Funzioni Centrali prevede una gamma articolata di sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione: rimprovero verbale; rimprovero scritto (censura); multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione; sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni; sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi; licenziamento con preavviso; licenziamento senza preavviso. Il codice disciplinare definisce le infrazioni e le relative sanzioni, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità. La disciplina contrattuale deve essere coordinata con le previsioni del D.Lgs. n. 165/2001, in particolare gli articoli 55 e seguenti. Le opzioni A, C e D sono errate perché non includono tutte le sanzioni previste dal CCNL.

In base al D.Lgs. n. 165/2001, come devono essere reclutati i dipendenti delle pubbliche amministrazioni?

- A) Esclusivamente mediante chiamata diretta
- B) Mediante procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno
- C) Esclusivamente mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento
- D) A discrezione dell'amministrazione, senza procedure selettive

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 35, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che "L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro: a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno; b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità". Il principio del concorso pubblico, sancito dall'articolo 97 della Costituzione, rappresenta la modalità ordinaria di reclutamento. Le opzioni A, C e D sono errate perché le assunzioni non avvengono esclusivamente per chiamata diretta o per avviamento dalle liste di collocamento, né a discrezione dell'amministrazione senza procedure selettive.

30. In base alla legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), cosa si intende per "condotta antisindacale"?

- A) Esclusivamente il licenziamento per motivi sindacali
- B) Qualsiasi comportamento del datore di lavoro volto a incoraggiare l'attività sindacale
- C) Qualsiasi comportamento del datore di lavoro diretto a impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero
- D) Solo la mancata applicazione del contratto collettivo

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'articolo 28 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) disciplina la repressione della condotta antisindacale, stabilendo che "Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie

informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti". La norma non definisce specificamente quali comportamenti costituiscono condotta antisindacale, adottando una formulazione ampia che comprende qualsiasi comportamento lesivo dei diritti sindacali. Le opzioni A, B e D sono errate perché la condotta antisindacale non si limita al licenziamento per motivi sindacali o alla mancata applicazione del contratto collettivo, e non riguarda comportamenti di incoraggiamento dell'attività sindacale.

31. Secondo la legge n. 604/1966, come modificata dalla legge n. 92/2012, cosa si intende per "giustificato motivo soggettivo" di licenziamento?

- A) La cessazione totale dell'attività dell'azienda
- B) Un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro
- C) Ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa
- D) Esclusivamente la sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 3 della legge n. 604/1966 definisce il giustificato motivo di licenziamento come "un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa". La prima parte della definizione si riferisce al giustificato motivo soggettivo, che riguarda il comportamento del lavoratore, in particolare un inadempimento contrattuale qualificato come "notevole". A differenza della giusta causa (che consente il recesso senza preavviso), il giustificato motivo soggettivo richiede il preavviso. Esempi tipici sono: assenze ingiustificate, insubordinazione non grave, scarso rendimento. Le opzioni A, C e D descrivono invece ipotesi di giustificato motivo oggettivo o altre cause di cessazione del rapporto non riconducibili al giustificato motivo soggettivo.

32. In base all'articolo 40 della Costituzione, il diritto di sciopero:

- A) È riconosciuto solo ai lavoratori subordinati del settore privato
- B) Si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano
- C) È vietato nei servizi pubblici essenziali
- D) Può essere esercitato solo previa autorizzazione governativa

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 40 della Costituzione stabilisce che "Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano". La Costituzione riconosce quindi lo sciopero come un diritto fondamentale, demandando alla legge ordinaria la sua regolamentazione. Per lungo tempo è mancata una disciplina organica dello sciopero, intervenuta solo con la legge n. 146/1990 per i servizi pubblici essenziali. La giurisprudenza ha esteso il diritto di sciopero anche ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti, quando la loro astensione collettiva presenti caratteri analoghi allo sciopero dei lavoratori subordinati. Le opzioni A, C e D sono errate perché lo sciopero non è limitato ai soli lavoratori subordinati privati, non è vietato nei servizi pubblici essenziali (anche se soggetto a limitazioni) e non richiede autorizzazione governativa.

33. In base alla legge n. 104/1992 e al D.Lgs. n. 151/2001, cos'è il congedo straordinario per assistenza a persone con disabilità grave?

- A) Un'aspettativa non retribuita della durata massima di 30 giorni
- B) Un congedo della durata massima di due anni nell'arco della vita lavorativa, indennizzato e coperto da contribuzione figurativa
- C) Un congedo della durata massima di tre mesi, con riduzione della retribuzione al 50%
- D) Un congedo riservato esclusivamente ai genitori di figli con disabilità

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 prevede la possibilità per i lavoratori dipendenti di fruire di un congedo straordinario retribuito della durata massima di due anni nell'arco della vita lavorativa per assistere familiari con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992. Durante il congedo spetta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative, e il periodo è coperto da contribuzione figurativa. La norma stabilisce un ordine di priorità tra i beneficiari: coniuge convivente/parte dell'unione civile, padre o madre, figlio convivente, fratello o sorella convivente, parente o affine entro il terzo grado convivente. Le opzioni A, C e D sono errate perché non corrispondono alle caratteristiche del congedo previsto dalla normativa.

34. In base al D.Lgs. n. 81/2008, quali sono i principali obblighi del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro?

- A) Solo l'obbligo di sottoporsi ai controlli sanitari
- B) Prendersi cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone, osservare le disposizioni aziendali, utilizzare correttamente attrezzature e DPI, segnalare deficienze dei mezzi e condizioni di pericolo
- C) Esclusivamente l'obbligo di non rimuovere i dispositivi di sicurezza

34. In base al D.Lgs. n. 81/2008, quali sono i principali obblighi del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro?

D) Nominare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 20 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che ogni lavoratore debba prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, e in particolare: contribuire all'adempimento degli obblighi previsti; osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro; utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, i dispositivi di sicurezza; utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione; segnalare immediatamente qualsiasi condizione di pericolo; non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza; non compiere di propria iniziativa operazioni non di competenza; partecipare ai programmi di formazione e addestramento; sottoporsi ai controlli sanitari previsti. Le opzioni A, C e D sono errate perché non includono tutti gli obblighi previsti dalla normativa o attribuiscono al lavoratore obblighi propri del datore di lavoro.

35. Secondo il D.Lgs. n. 276/2003 e il D.Lgs. n. 81/2015, quali sono le caratteristiche del contratto di lavoro intermittente o a chiamata?

A) È un contratto di lavoro subordinato con il quale il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro, che può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente

B) È un contratto di lavoro a tempo parziale con orario predeterminato

C) È un contratto di lavoro autonomo occasionale

D) È un contratto di lavoro a tempo determinato senza possibilità di rinnovo

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. L'articolo 13 del D.Lgs. n. 81/2015 definisce il contratto di lavoro intermittente come "il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno". Si tratta di un contratto di lavoro subordinato, utilizzabile per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, o con soggetti di età inferiore a 24 anni o superiore a 55 anni. Le opzioni B, C e D non corrispondono alle caratteristiche del lavoro intermittente, che non è né part-time predeterminato, né lavoro autonomo, né necessariamente a tempo determinato.

36. In base al D.Lgs. n. 165/2001, cosa si intende per "responsabilità dirigenziale"?

- A) La responsabilità civile del dirigente per i danni arrecati a terzi
- B) La responsabilità esclusivamente penale del dirigente
- C) La responsabilità legata al mancato raggiungimento degli obiettivi e alla inosservanza delle direttive, accertata attraverso le procedure di valutazione
- D) La responsabilità disciplinare per violazione degli obblighi di servizio

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'articolo 21 del D.Lgs. n. 165/2001 disciplina la responsabilità dirigenziale, che deriva dal mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione o dall'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente. Le conseguenze di questa responsabilità, graduate in base alla gravità, sono: l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico; la revoca dell'incarico e collocamento a disposizione; il recesso dal rapporto di lavoro. La responsabilità dirigenziale si distingue dalla responsabilità disciplinare (opzione D), che riguarda l'inosservanza degli obblighi di servizio, dalla responsabilità civile (opzione A), che concerne i danni arrecati a terzi, e dalla responsabilità penale (opzione B), che deriva dalla commissione di reati.

37. In base al CCNL Funzioni Centrali, cosa sono le progressioni economiche?

- A) Aumenti retributivi legati esclusivamente all'anzianità di servizio
- B) Avanzamenti automatici di carriera
- C) Incrementi del trattamento economico all'interno della stessa area, attribuiti in modo selettivo, in funzione della valutazione della professionalità e sulla base di procedure selettive
- D) Promozioni a posizioni dirigenziali

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Nel CCNL Funzioni Centrali, le progressioni economiche (o "differenziali stipendiali") sono incrementi del trattamento economico che si sviluppano all'interno della stessa area, mediante procedure selettive basate su vari criteri come l'esperienza professionale, la valutazione della performance, il possesso di titoli o competenze. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, nel rispetto delle risorse disponibili. Si distinguono dalle progressioni verticali (o "progressioni tra le aree"), che comportano il passaggio ad un'area superiore mediante concorso pubblico con riserva di posti. Le opzioni A, B e D sono errate perché le progressioni economiche non sono automatiche, né legate esclusivamente

all'anzianità, né costituiscono promozioni a posizioni dirigenziali.

38. Secondo il D.Lgs. n. 81/2015, in quali casi è vietato il ricorso alla somministrazione di lavoro?

- A) In tutti i settori produttivi, senza eccezioni
- B) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, presso unità produttive con licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti o con sospensioni/riduzioni di orario, da parte di datori che non hanno effettuato la valutazione dei rischi
- C) Solo nelle pubbliche amministrazioni
- D) Solo per mansioni di basso contenuto professionale

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 32 del D.Lgs. n. 81/2015 vieta il ricorso alla somministrazione di lavoro: 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; 2) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni, salvo specifiche eccezioni; 3) presso unità produttive in cui sono operanti sospensioni del lavoro o riduzioni dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni; 4) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza. Le opzioni A, C e D sono errate perché il divieto non riguarda tutti i settori produttivi né solo le pubbliche amministrazioni o le mansioni di basso contenuto professionale.

39. In base all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015 e dal D.L. n. 9/2020, come sono regolati gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti di controllo?

- A) Sono assolutamente vietati in qualsiasi caso
- B) Possono essere installati liberamente dal datore di lavoro
- C) Possono essere installati previo accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro per esigenze organizzative, produttive, di sicurezza o tutela del patrimonio; non è necessario accordo/autorizzazione per strumenti utilizzati per rendere la prestazione o per registrare accessi e presenze
- D) Possono essere installati solo con il consenso scritto di ciascun lavoratore

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato

dal D.Lgs. n. 151/2015 (Jobs Act) e dal D.L. n. 9/2020, regola l'utilizzo di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo. Il primo comma prevede che tali strumenti possano essere installati solo per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo sindacale o, in mancanza, autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro. Il secondo comma esenta dall'obbligo di accordo/autorizzazione gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Il terzo comma stabilisce che le informazioni raccolte possono essere utilizzate per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR). Le opzioni A, B e D non corrispondono alla disciplina vigente.

40. In base al D.Lgs. n. 81/2008, cosa si intende per "documento di valutazione dei rischi" (DVR)?

- A) Un documento che contiene esclusivamente l'elenco dei dispositivi di protezione individuale
- B) Un documento che riporta solo i rischi di infortunio, escludendo le malattie professionali
- C) La valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, finalizzata a individuare le adeguate misure di prevenzione e protezione e a elaborare il programma di misure per migliorare i livelli di salute e sicurezza
- D) Un documento facoltativo che il datore di lavoro può redigere a sua discrezione

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Il documento di valutazione dei rischi (DVR), previsto dall'articolo 28 del D.Lgs. n. 81/2008, è il documento che contiene la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione, finalizzata a individuare le adeguate misure di prevenzione e protezione e a elaborare il programma delle misure per migliorare i livelli di salute e sicurezza. La valutazione dei rischi, formalizzata nel DVR, è un obbligo indelegabile del datore di lavoro e deve riguardare tutti i rischi, inclusi quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in gravidanza e quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri paesi e tipologia contrattuale. Le opzioni A, B e D sono errate perché il DVR non si limita ai DPI o ai soli rischi di infortunio e non è facoltativo.

41. In base alla legge n. 146/1990, come è regolato il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali?

- A) È vietato in tutti i servizi pubblici essenziali
- B) È garantito, ma deve essere esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili

41. In base alla legge n. 146/1990, come è regolato il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali?

- C) È sottoposto ad autorizzazione governativa
- D) È limitato a una durata massima di due ore

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. La legge n. 146/1990, attuando l'articolo 40 della Costituzione, disciplina lo sciopero nei servizi pubblici essenziali per contemperare l'esercizio di questo diritto con il godimento di altri diritti costituzionalmente tutelati (vita, salute, libertà, sicurezza, ambiente, patrimonio, istruzione, comunicazione, mobilità). La legge non vieta lo sciopero, ma prevede che debba essere esercitato nel rispetto di regole che garantiscano l'erogazione delle prestazioni indispensabili, attraverso: preavviso minimo di 10 giorni; indicazione della durata; mantenimento dei servizi minimi; modalità di svolgimento definite in accordi tra datori di lavoro e sindacati; intervento della Commissione di Garanzia. Le opzioni A, C e D sono errate perché lo sciopero nei servizi essenziali non è vietato, né soggetto ad autorizzazione, né limitato a una durata predeterminata.

42. Secondo il D.Lgs. n. 151/2001, a quale trattamento economico ha diritto la lavoratrice durante il congedo di maternità?

- A) Un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera, a carico dell'INPS
- B) Un'indennità pari al 30% della retribuzione, a carico del datore di lavoro
- C) La retribuzione normale senza alcuna riduzione
- D) Nessun trattamento economico

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. L'articolo 22 del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) stabilisce che "le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità". L'indennità è a carico dell'INPS, ma è anticipata dal datore di lavoro, che poi la porta a conguaglio con i contributi dovuti. Molti contratti collettivi prevedono l'integrazione dell'indennità al 100% della retribuzione a carico del datore di lavoro. Il congedo di maternità comprende i periodi di astensione obbligatoria: 2 mesi prima del parto e 3 mesi dopo (o 1 mese prima e 4 dopo, a scelta della lavoratrice). Le opzioni B, C e D sono errate perché non corrispondono al trattamento economico previsto dalla normativa.

43. In base al D.Lgs. n. 165/2001, a chi spetta la definizione delle linee fondamentali di organizzazione degli uffici pubblici?

- A) Al Dipartimento della funzione pubblica
- B) Esclusivamente ai dirigenti
- C) Agli organi di governo, che le adottano con atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti
- D) Alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive". Il successivo articolo 4 precisa che "Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni", mentre "Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa". Le opzioni A, B e D sono errate perché la definizione delle linee fondamentali di organizzazione non spetta al Dipartimento della funzione pubblica, né esclusivamente ai dirigenti, né alle organizzazioni sindacali.

44. Secondo il D.Lgs. n. 81/2015, quali sono le caratteristiche del lavoro accessorio?

- A) È una forma di lavoro occasionale, retribuito tramite voucher, soggetto a limiti economici annui
- B) È un contratto a tempo indeterminato
- C) È un contratto di lavoro autonomo senza limitazioni economiche
- D) È una forma di lavoro riservata esclusivamente a studenti e pensionati

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. Il lavoro accessorio, disciplinato originariamente dal D.Lgs. n. 81/2015 e successivamente abrogato e sostituito da nuove forme di lavoro occasionale con il D.L. n. 50/2017, era caratterizzato dall'essere un'attività lavorativa che non dava luogo a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, retribuita tramite "buoni lavoro" o voucher. La disciplina attuale del lavoro occasionale, introdotta dall'articolo 54-bis del D.L. n. 50/2017, prevede due forme: il Libretto Famiglia (per le persone fisiche non nell'esercizio di attività professionale o

d'impresa) e il Contratto di prestazione occasionale (per gli altri utilizzatori), entrambi soggetti a limiti economici (5.000 euro per il prestatore, 5.000 euro per l'utilizzatore, 2.500 euro per prestazioni rese a favore del medesimo utilizzatore) e a specifiche condizioni di utilizzo. Le opzioni B, C e D non corrispondono alle caratteristiche del lavoro accessorio/occasionale.

45. In base all'articolo 5 dello Statuto dei Lavoratori, quali sono i limiti per le visite personali di controllo sul lavoratore?

- A) Sono sempre vietate
- B) Sono ammesse in ogni caso, a discrezione del datore di lavoro
- C) Sono ammesse solo se indispensabili per la tutela del patrimonio aziendale, con modalità concordate con le rappresentanze sindacali e tali da rispettare la dignità e la riservatezza del lavoratore
- D) Sono ammesse solo se autorizzate dall'Ispettorato del lavoro

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'articolo 5 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) stabilisce che "Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti". La norma aggiunge che "le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori". Le modalità delle visite devono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, le modalità sono determinate dall'Ispettorato del lavoro. Le opzioni A, B e D non corrispondono alla disciplina prevista dalla normativa.

46. In base al D.Lgs. n. 33/2013, quali obblighi di pubblicazione sono previsti per le pubbliche amministrazioni in materia di personale?

- A) Nessun obbligo di pubblicazione
- B) Solo la pubblicazione dei dati relativi ai dirigenti
- C) La pubblicazione dei dati relativi agli organi di indirizzo politico, ai titolari di incarichi dirigenziali, alla dotazione organica, al personale non a tempo indeterminato, agli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti, alla contrattazione collettiva e integrativa, alla valutazione della performance

46. In base al D.Lgs. n. 33/2013, quali obblighi di pubblicazione sono previsti per le pubbliche amministrazioni in materia di personale?

D) Solo la pubblicazione dei nominativi dei dipendenti

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Il D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, prevede specifici obblighi di pubblicazione in materia di personale per le pubbliche amministrazioni. In particolare, gli articoli 14-21 disciplinano la pubblicazione di: dati relativi ai titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e ai titolari di incarichi dirigenziali; curricula e compensi dei titolari di posizioni organizzative; conto annuale del personale e costo del personale a tempo indeterminato; dati relativi al personale non a tempo indeterminato; dati relativi ai tassi di assenza del personale; dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti; bandi di concorso; dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale; dati sulla contrattazione collettiva e integrativa. Le opzioni A, B e D sono errate perché non corrispondono agli obblighi previsti dalla normativa.

47. Secondo la legge n. 223/1991, come si definisce il licenziamento collettivo?

A) Il licenziamento di tutti i dipendenti dell'azienda

B) Il licenziamento di almeno 5 dipendenti, nell'arco di 120 giorni, in una stessa unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia, connesso alla riduzione o trasformazione di attività o lavoro o alla cessazione dell'attività

C) Il licenziamento di almeno 15 dipendenti, indipendentemente dalle ragioni

D) Il licenziamento dei soli lavoratori part-time

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 24, comma 1, della legge n. 223/1991 definisce il licenziamento collettivo come quello che coinvolge almeno 5 lavoratori, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia, determinato da una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro. Il licenziamento collettivo può verificarsi anche in caso di cessazione dell'attività dell'impresa. La procedura prevede: comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali e alle associazioni di categoria; esame congiunto per esaminare le cause e verificare la possibilità di utilizzare misure alternative; comunicazione degli esiti della procedura all'Ufficio regionale del lavoro. I licenziamenti devono rispettare i criteri di scelta previsti dai contratti collettivi o, in mancanza, i criteri legali (carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive e organizzative). Le opzioni A, C e D non corrispondono alla definizione prevista dalla normativa.

48. In base al D.Lgs. n. 81/2008, cosa si intende per "lavoratore" ai fini della sicurezza sul lavoro?

- A) Solo il dipendente con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- B) La persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione
- C) Solo il lavoratore autonomo
- D) Solo il lavoratore subordinato a tempo pieno

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 2, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2008 definisce il "lavoratore" come "persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari". La definizione è molto ampia e include: lavoratori subordinati (a tempo indeterminato, determinato, part-time); lavoratori somministrati; lavoratori a progetto e collaboratori coordinati e continuativi; lavoratori a distanza; lavoratori autonomi che svolgono la loro attività all'interno dell'azienda; tirocinanti, stagisti, allievi di istituti di istruzione e universitari, partecipanti a corsi di formazione professionale; volontari; lavoratori socialmente utili. Le opzioni A, C e D sono errate perché limitano eccessivamente il concetto di lavoratore ai fini della sicurezza.

49. In base al D.Lgs. n. 267/2000 (Testo unico degli enti locali), come è regolato l'accesso all'impiego negli enti locali?

- A) Con chiamata diretta da parte del Sindaco o del Presidente della Provincia
- B) Mediante procedure selettive conformi ai principi del concorso pubblico e di decentramento
- C) Solo tramite mobilità da altre amministrazioni
- D) Solo tramite avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) stabilisce che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.

68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale". Il comma 4 precisa che "Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo". L'accesso all'impiego negli enti locali avviene quindi mediante procedure selettive conformi ai principi del concorso pubblico e del decentramento, nel rispetto delle norme generali sul pubblico impiego. Le opzioni A, C e D sono errate perché non corrispondono alle modalità di accesso previste dalla normativa.

50. In base al D.Lgs. n. 175/2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica), come deve avvenire il reclutamento del personale nelle società a controllo pubblico?

- A) Con le stesse modalità previste per le pubbliche amministrazioni, mediante concorso pubblico
- B) A totale discrezione dell'organo amministrativo della società
- C) Nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, mediante l'adozione di propri provvedimenti
- D) Esclusivamente mediante assunzione diretta

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 175/2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) stabilisce che "Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001". Il comma 4 aggiunge che "Resta ferma la disposizione dell'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", che disciplina la mobilità tra pubblico e privato. Le società a controllo pubblico devono quindi adottare propri regolamenti per le assunzioni, rispettando i principi generali delle selezioni pubbliche, pur senza essere obbligate a seguire le stesse procedure concorsuali delle pubbliche amministrazioni. Le opzioni A, B e D sono errate perché non corrispondono alle modalità di reclutamento previste dalla normativa.

51. In base alla legge n. 68/1999, quali sono le quote di riserva per l'assunzione di persone con disabilità?

- A) 7% dei lavoratori occupati per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti; 2 lavoratori per i datori di lavoro con 36-50 dipendenti; 1 lavoratore per i datori di lavoro con 15-35 dipendenti
- B) 15% dei lavoratori per tutte le aziende con più di 15 dipendenti
- C) 10% dei lavoratori per le aziende pubbliche e 5% per le aziende private
- D) Solo per le aziende con più di 100 dipendenti, nella misura del 3%

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. L'articolo 3 della legge n. 68/1999 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità nella seguente misura: a) 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; b) 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; c) 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni. Sono previste specifiche esclusioni dalla base di computo per particolari categorie di lavoratori (es. dirigenti, lavoratori con contratto a termine non superiore a sei mesi, ecc.). Le opzioni B, C e D sono errate perché non corrispondono alle quote di riserva previste dalla normativa sul collocamento mirato.

52. Secondo il D.Lgs. n. 81/2008, quali sono gli obblighi del datore di lavoro in caso di appalto all'interno della propria azienda?

- A) Nessun obbligo, in quanto la responsabilità per la sicurezza è esclusivamente dell'appaltatore
- B) Verifica dell'idoneità tecnico-professionale dell'appaltatore, informazione sui rischi specifici, cooperazione e coordinamento nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, elaborazione del DUVRI
- C) Solo la verifica dell'idoneità tecnico-professionale dell'appaltatore
- D) Solo l'elaborazione del DUVRI

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 26 del D.Lgs. n. 81/2008 disciplina gli obblighi del datore di lavoro in caso di contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione. In particolare, il datore di lavoro committente deve: 1) verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi; 2) fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate; 3) cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi

sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto e coordinare gli interventi di protezione e prevenzione; 4) elaborare un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi da interferenze (DUVRI). Le opzioni A, C e D sono errate perché non includono tutti gli obblighi previsti dalla normativa.

53. In base al D.Lgs. n. 81/2015, come è disciplinato il lavoro a tempo parziale?

- A) È consentito solo per i lavoratori con figli minori
- B) È consentito solo per un orario non inferiore a 24 ore settimanali
- C) È consentito per qualsiasi tipologia di lavoratore, senza limiti minimi di orario, e può essere orizzontale, verticale o misto
- D) È ammesso esclusivamente nella forma orizzontale

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Il D.Lgs. n. 81/2015 disciplina il lavoro a tempo parziale (part-time) agli articoli 4-12. Si tratta di un contratto di lavoro subordinato con orario ridotto rispetto al tempo pieno (40 ore settimanali o minor orario previsto dai contratti collettivi). Il part-time può essere: orizzontale, quando la riduzione riguarda l'orario giornaliero; verticale, quando la prestazione è svolta a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; misto, quando combina le due modalità precedenti. Non sono previsti limiti minimi di orario, salvo quelli eventualmente stabiliti dai contratti collettivi. Il part-time può essere utilizzato per qualsiasi categoria di lavoratori. Può essere convertito da tempo pieno a tempo parziale e viceversa solo con il consenso del lavoratore. È possibile concordare clausole elastiche (variazione della collocazione temporale) e, nei part-time verticali o misti, clausole flessibili (aumento della durata della prestazione). Le opzioni A, B e D sono errate perché il part-time non è riservato a specifiche categorie di lavoratori, non ha limiti minimi di orario fissati per legge, e può assumere diverse forme, non solo quella orizzontale.

54. Secondo l'articolo 37 della Costituzione, la donna lavoratrice:

- A) Ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore, ma non è soggetta ad alcuna specifica tutela
- B) Ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione
- C) Ha diritto a una retribuzione inferiore rispetto all'uomo, in considerazione dei suoi impegni familiari
- D) Ha diritto esclusivamente a permessi non retribuiti per accudire i figli

54. Secondo l'articolo 37 della Costituzione, la donna lavoratrice:

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 37 della Costituzione stabilisce che "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione". La norma sancisce due principi fondamentali: la parità di trattamento tra uomo e donna nel lavoro, sia in termini di diritti che di retribuzione (principio di non discriminazione), e la tutela specifica della maternità e della funzione familiare della donna. Questi principi sono stati sviluppati dalla legislazione ordinaria attraverso varie norme, tra cui la legge n. 903/1977 sulla parità di trattamento, il D.Lgs. n. 151/2001 sulla tutela della maternità e paternità, il D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità). Le opzioni A, C e D sono errate perché non corrispondono al contenuto della norma costituzionale.

55. In base al D.Lgs. n. 81/2008, quali sono i compiti del medico competente?

- A) Esclusivamente effettuare le visite mediche su richiesta del lavoratore
- B) Collaborare con il datore di lavoro e l'RSPP alla valutazione dei rischi, programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria, istituire e aggiornare la cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore, visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno
- C) Sostituire il datore di lavoro in tutte le responsabilità relative alla salute dei lavoratori
- D) Esclusivamente certificare le malattie professionali

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'articolo 25 del D.Lgs. n. 81/2008 elenca i compiti del medico competente, che includono: a) collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione di misure di tutela; b) programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria; c) istituire, aggiornare e custodire una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore; d) fornire informazioni ai lavoratori e, a loro richiesta, copia della documentazione sanitaria; e) comunicare per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria; f) visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno; g) partecipare alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori; h) comunicare al datore di lavoro, all'RSPP e all'RLS i risultati della sorveglianza sanitaria. Le opzioni A, C e D sono errate perché non includono tutti i compiti previsti dalla normativa o attribuiscono al medico competente funzioni improprie.

56. In base al CCNL Funzioni Centrali, come è articolato l'orario di lavoro?

- A) 36 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giorni, con possibilità di ricorso a regimi di orario

56. In base al CCNL Funzioni Centrali, come è articolato l'orario di lavoro?

flessibile, turnazioni, reperibilità

- B) 40 ore settimanali, distribuite necessariamente su 5 giorni
- C) 48 ore settimanali, incluso lo straordinario, distribuite su 6 giorni
- D) 30 ore settimanali, distribuite esclusivamente su 5 giorni

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. Il CCNL Funzioni Centrali stabilisce che l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. L'articolazione dell'orario di lavoro è determinata dai dirigenti responsabili, previo confronto con le organizzazioni sindacali. L'orario di lavoro può essere: a) ordinario, articolato su cinque giorni o su sei giorni; b) flessibile, con fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita; c) in turni, per assicurare la copertura di servizi in determinati periodi della giornata o dell'anno; d) plurisettimanale, con programmazione di calendari di lavoro con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali su base plurisettimanale. È inoltre possibile ricorrere a forme di lavoro a distanza (telelavoro, lavoro agile). Per specifiche esigenze, i dipendenti possono essere collocati in reperibilità. Le opzioni B, C e D sono errate perché non corrispondono all'orario e alle modalità di articolazione previste dal CCNL.

57. Secondo il D.Lgs. n. 165/2001, quali sono le modalità di reclutamento dei dirigenti pubblici?

- A) Esclusivamente mediante concorso pubblico per esami
- B) Mediante chiamata diretta da parte dell'organo politico
- C) Mediante concorso per esami o corso-concorso, con possibilità di accesso anche tramite contratti a tempo determinato entro determinate percentuali
- D) Esclusivamente per promozione dei funzionari di ruolo con almeno 15 anni di servizio

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'articolo 28 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che l'accesso alla qualifica di dirigente nelle amministrazioni statali avvenga tramite concorso per esami indetto dalle singole amministrazioni ovvero tramite corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Al concorso per esami possono partecipare: dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni con laurea e almeno 5 anni di servizio; soggetti con laurea e diploma di specializzazione conseguito presso scuole di specializzazione individuate con DPCM; soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, con laurea e almeno 2 anni di servizio; soggetti con

servizio continuativo per almeno 4 anni presso enti od organismi internazionali in posizioni funzionali equivalenti. Inoltre, l'articolo 19, comma 6, consente il conferimento di incarichi dirigenziali a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale esterne all'amministrazione, con contratti a tempo determinato, entro determinate percentuali. Le opzioni A, B e D sono errate perché non corrispondono alle modalità di reclutamento previste dalla normativa.

58. In base alla legge n. 81/2017, cosa si intende per "lavoro agile" (smart working)?

- A) Una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di vincoli di orario o di luogo di lavoro e dall'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno
- B) Una forma di lavoro autonomo svolto esclusivamente da casa
- C) Un contratto di lavoro a termine con orario di lavoro flessibile
- D) Un contratto di apprendistato finalizzato all'acquisizione di competenze digitali

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. L'articolo 18 della legge n. 81/2017 definisce il lavoro agile come "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva". Il lavoro agile non è una nuova tipologia contrattuale, ma una modalità flessibile di svolgimento del lavoro subordinato, finalizzata ad incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le opzioni B, C e D sono errate perché non corrispondono alla definizione prevista dalla normativa.

59. In base al D.Lgs. n. 124/2004 e al D.Lgs. n. 149/2015, quali sono le funzioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro?

- A) Solo funzioni di consulenza alle imprese
- B) Esclusivamente attività di mediazione nelle controversie di lavoro
- C) Vigilanza in materia di lavoro, contribuzione, assicurazione obbligatoria e legislazione sociale, inclusa la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- D) Solo attività di formazione professionale

59. In base al D.Lgs. n. 124/2004 e al D.Lgs. n. 149/2015, quali sono le funzioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro?

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), istituito dal D.Lgs. n. 149/2015, è un'agenzia con personalità giuridica di diritto pubblico che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL. Ai sensi dell'articolo 2 del decreto istitutivo, l'INL esercita e coordina la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, legislazione sociale, compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In particolare, svolge attività di: vigilanza e controllo sull'osservanza delle norme in materia di lavoro; vigilanza e controllo sui contratti collettivi e sui livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali; vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro (in collaborazione con le ASL); prevenzione e promozione della regolarità del lavoro; studio e analisi dei fenomeni di lavoro sommerso e irregolare. Le opzioni A, B e D sono errate perché non includono le funzioni principali dell'INL o gli attribuiscono compiti impropri.

60. In base alla legge n. 183/2014 (Jobs Act), come è stata riformata la disciplina dei licenziamenti?

- A) È stata prevista la reintegrazione nel posto di lavoro come unica sanzione in caso di licenziamento illegittimo
- B) È stato abolito qualsiasi tipo di tutela in caso di licenziamento illegittimo
- C) Per i nuovi assunti (dal 7 marzo 2015) con contratto a tutele crescenti, è stata prevista principalmente la tutela indennitaria, limitando la reintegrazione a specifici casi
- D) È stato introdotto l'obbligo di reintegrare tutti i lavoratori licenziati, indipendentemente dalle dimensioni aziendali

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. La legge n. 183/2014 (Jobs Act) ha delegato il Governo ad adottare vari decreti legislativi per la riforma del mercato del lavoro. In materia di licenziamenti, il D.Lgs. n. 23/2015 ha introdotto il "contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti", applicabile ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015. La principale novità riguarda la riduzione delle ipotesi di reintegrazione nel posto di lavoro (tutela reale) in caso di licenziamento illegittimo, a favore della tutela indennitaria (risarcimento economico). La reintegrazione è prevista solo per: licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale; licenziamento disciplinare quando sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato. Negli altri casi (licenziamento per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa non rientrante nei casi precedenti), è prevista solo un'indennità economica crescente con l'anzianità di servizio. Le opzioni A, B e D sono errate perché non corrispondono alle modifiche introdotte dalla riforma, che non ha previsto la reintegrazione come unica sanzione, né ha abolito qualsiasi tutela, né ha introdotto un obbligo generalizzato di reintegrazione.