

Concorso **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ENTI LOCALI CAT.C** QUIZ COMMENTATI

MOD. E Pubblico Impiego e Responsabilità

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. Secondo il D.Lgs. 165/2001, qual è il principio fondamentale che regola l'organizzazione degli uffici pubblici?

- A) Principio di separazione tra funzioni di indirizzo politico-amministrativo e funzioni di gestione
- B) Principio di totale autonomia dei dirigenti rispetto agli organi di governo
- C) Principio di subordinazione gerarchica dei dirigenti agli organi politici

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. L'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 sancisce il principio fondamentale di separazione tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, spettanti agli organi di governo, e quelle di gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, attribuite ai dirigenti. Questo principio è alla base dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e mira a garantire l'imparzialità e la professionalità dell'azione amministrativa. La risposta B è errata perché i dirigenti non godono di "totale autonomia" rispetto agli organi di governo, dovendo attuare gli indirizzi e gli obiettivi da questi stabiliti. La risposta C è errata perché non esiste un rapporto di subordinazione gerarchica dei dirigenti agli organi politici: i dirigenti hanno autonomia nell'esercizio delle proprie funzioni gestionali, pur dovendo rispettare gli indirizzi politici.

02. Quale delle seguenti affermazioni sui contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego è corretta?

- A) Si applicano esclusivamente ai dipendenti statali, ma non a quelli degli enti locali
- B) Sono definiti dall'ARAN per i comparti e le aree dirigenziali e si applicano a tutte le amministrazioni rappresentate
- C) Sono approvati con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, la contrattazione collettiva nazionale del pubblico impiego si svolge tra l'ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni), che rappresenta legalmente le pubbliche amministrazioni, e le organizzazioni sindacali rappresentative. I CCNL definiti per i vari comparti (tra cui quello delle Funzioni Locali) si applicano a tutte le amministrazioni rappresentate. La risposta A è errata perché i CCNL si applicano anche ai dipendenti degli enti locali, che rientrano nel comparto Funzioni Locali. La risposta C è errata perché i CCNL non sono approvati con decreto ministeriale, ma sono sottoscritti dall'ARAN e dalle organizzazioni sindacali e diventano efficaci dopo la certificazione della Corte dei Conti.

03. Quale tipo di responsabilità comporta l'obbligo del dipendente pubblico di risarcire il danno arrecato all'Erario?

- A) Responsabilità dirigenziale
- B) Responsabilità disciplinare
- C) Responsabilità amministrativo-contabile

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. La responsabilità amministrativo-contabile (o erariale) è quella che comporta l'obbligo del dipendente pubblico di risarcire il danno arrecato all'Erario, ed è giudicata dalla Corte dei Conti. Essa si configura quando il dipendente, con comportamento doloso o gravemente colposo, causa un danno patrimoniale diretto o indiretto all'amministrazione. La risposta A è errata perché la responsabilità dirigenziale (art. 21 D.Lgs. 165/2001) riguarda il mancato raggiungimento degli obiettivi o l'inosservanza delle direttive da parte dei dirigenti, e non comporta direttamente l'obbligo di risarcire l'Erario. La risposta B è errata perché la responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento e non comporta necessariamente il risarcimento del danno erariale, ma può portare a sanzioni disciplinari.

04. Secondo il D.Lgs. 165/2001 aggiornato, qual è la procedura corretta per l'assunzione di personale nelle pubbliche amministrazioni?

- A) Chiamata diretta sulla base di liste di collocamento
- B) Concorso pubblico, salvo i casi stabiliti dalla legge
- C) Selezione per titoli senza necessità di prove d'esame

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. L'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che l'assunzione nelle pubbliche amministrazioni avviene con contratto individuale di lavoro tramite procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno. Il comma 1, lett. a) dello stesso articolo specifica che il principio generale è quello del "concorso pubblico", fatti salvi i casi stabiliti dalla legge (ad esempio, categorie protette, mobilità tra enti, stabilizzazioni in casi specifici). La risposta A è errata perché la chiamata diretta dalle liste di collocamento è limitata a casi specifici e per profili di bassa qualificazione. La risposta C è errata perché la selezione per soli titoli, senza prove d'esame, è eccezionale e non costituisce la

regola generale per le assunzioni pubbliche.

05. In base al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013), come deve comportarsi il dipendente in caso di regalo, compenso o altra utilità?

- A) Può accettare regali fino a un valore di 300 euro nell'anno solare
- B) Non può chiedere né accettare regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore
- C) Può accettare regali solo se provenienti da soggetti che non abbiano rapporti con l'amministrazione

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 4 del DPR 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità. Inoltre, non accetta regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia. Il Codice specifica che per "modico valore" si intende quello non superiore a 150 euro, anche sotto forma di sconto. La risposta A è errata perché il limite massimo previsto dal Codice è di 150 euro, non 300. La risposta C è errata perché anche dai soggetti che non hanno rapporti con l'amministrazione si possono accettare solo regali di modico valore, non di qualsiasi importo.

06. Quale delle seguenti affermazioni sulla valutazione della performance nel pubblico impiego è corretta?

- A) La valutazione della performance è facoltativa per gli enti locali
- B) La valutazione della performance è effettuata dal dirigente esclusivamente in base ai giorni di presenza in servizio
- C) La valutazione della performance individuale è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi e alla qualità del contributo alla performance dell'unità organizzativa

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Secondo l'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, la valutazione della performance individuale è collegata a vari fattori, tra cui il raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo, la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità

organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi. La risposta A è errata perché la valutazione della performance non è facoltativa ma obbligatoria anche per gli enti locali, che devono adeguare i propri ordinamenti ai principi stabiliti dal D.Lgs. 150/2009. La risposta B è errata perché la valutazione non si basa esclusivamente sui giorni di presenza, ma su parametri qualitativi e quantitativi relativi alla prestazione lavorativa.

07. In base al nuovo CCNL Funzioni Locali 2022-2024, quali sono le tipologie di rapporto di lavoro flessibile che possono essere stipulate dagli enti locali?

- A) Esclusivamente contratti di somministrazione di lavoro
- B) Contratti di lavoro a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato
- C) Solo contratti a tempo determinato o part-time

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Il CCNL Funzioni Locali 2022-2024, in continuità con i precedenti contratti e in conformità con l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, prevede che gli enti locali possano stipulare contratti di lavoro flessibile nelle seguenti forme: contratti a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Queste tipologie contrattuali possono essere utilizzate per rispondere a esigenze temporanee o eccezionali, nel rispetto delle previsioni di legge. La risposta A è errata perché gli enti locali possono ricorrere anche ad altre forme di lavoro flessibile oltre alla somministrazione. La risposta C è errata perché il part-time non è una forma di lavoro flessibile ma una modalità di articolazione dell'orario di lavoro che può applicarsi sia ai contratti a tempo indeterminato che a quelli a tempo determinato.

08. Quale delle seguenti affermazioni sulla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing) è corretta?

- A) Il dipendente che segnala illeciti è sempre soggetto a procedimento disciplinare per violazione del segreto d'ufficio
- B) La tutela del whistleblower si applica solo se la segnalazione è nominativa e mai se è anonima
- C) Il dipendente che segnala illeciti non può essere sanzionato, demansionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie per motivi collegati alla segnalazione

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Secondo l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dalla L. 190/2012 e modificato dalla L. 179/2017, il dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower) non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione. Questa protezione mira a incentivare l'emersione di fenomeni corruttivi o di mala gestione all'interno delle pubbliche amministrazioni. La risposta A è errata perché il whistleblower non è soggetto a procedimento disciplinare per la segnalazione effettuata: al contrario, la legge lo tutela da ritorsioni. La risposta B è errata perché, secondo la normativa e le Linee guida ANAC, la tutela può applicarsi anche alle segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e tali da far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati.

09. Quale tipologia di responsabilità del dipendente pubblico si configura in caso di violazione degli obblighi previsti dal codice di comportamento?

- A) Esclusivamente responsabilità penale
- B) Responsabilità disciplinare
- C) Solo responsabilità civile verso terzi

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 16 del DPR 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), la violazione degli obblighi previsti dal codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e dà luogo a responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

La risposta A è errata perché la violazione del codice di comportamento non configura necessariamente una responsabilità penale, che si verifica solo se il comportamento costituisce anche reato. La risposta C è errata perché, sebbene in alcuni casi possa configurarsi anche una responsabilità civile verso terzi, la principale conseguenza della violazione del codice è la responsabilità disciplinare.

10. Cosa si intende per "procedimento disciplinare" nel pubblico impiego?

- A) La procedura di valutazione annuale delle prestazioni del dipendente
- B) La procedura amministrativa finalizzata all'accertamento di infrazioni e all'applicazione di sanzioni disciplinari
- C) Il percorso di addestramento obbligatorio per i nuovi assunti

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Il procedimento disciplinare è la procedura amministrativa, regolata principalmente dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. 165/2001, finalizzata all'accertamento di infrazioni ai doveri d'ufficio e all'applicazione delle relative sanzioni disciplinari. Questa procedura deve rispettare precise garanzie procedurali, incluso il diritto di difesa del dipendente. La risposta A è errata perché descrive la procedura di valutazione della performance, che ha finalità diverse dal procedimento disciplinare. La risposta C è errata perché si riferisce all'attività formativa per i neoassunti, che non ha natura sanzionatoria o disciplinare.

11. Secondo il D.Lgs. 165/2001, quali sono i requisiti generali per l'accesso al pubblico impiego?

- A) Cittadinanza italiana, età non inferiore a 21 anni, laurea magistrale
- B) Cittadinanza italiana o di uno Stato membro UE, godimento dei diritti civili e politici, idoneità fisica all'impiego
- C) Residenza nel comune dove ha sede l'ente, assenza di precedenti penali, conoscenza della lingua inglese

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 2 del DPR 487/1994 e l'art. 38 del D.Lgs.

165/2001, i requisiti generali per l'accesso al pubblico impiego sono: cittadinanza italiana (estesa ai cittadini UE e, nei casi previsti dalla legge, anche a cittadini di Paesi terzi); godimento dei diritti civili e politici; idoneità fisica all'impiego. A questi si aggiungono l'età non inferiore a 18 anni (non 21) e il titolo di studio richiesto per la posizione specifica. La risposta A è errata perché l'età minima è 18 anni, non 21, e la laurea magistrale non è un requisito generale ma specifico per determinate posizioni. La risposta C è errata perché la residenza nel comune sede dell'ente non è un requisito generale, così come non lo è l'assenza assoluta di precedenti penali (che dipende dal tipo di precedente e dalla posizione da ricoprire).

12. Quale delle seguenti affermazioni sulla responsabilità dirigenziale nel pubblico impiego è corretta?

- A) Si configura solo in caso di condotta dolosa del dirigente che causa un danno erariale
- B) Si configura in relazione al mancato raggiungimento degli obiettivi o all'inosservanza delle direttive
- C) Comporta sempre e automaticamente il licenziamento del dirigente

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 21 del D.Lgs. 165/2001, la responsabilità dirigenziale si configura in relazione al mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione o all'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente. Si tratta di una responsabilità "da risultato" che prescinde dall'elemento soggettivo (dolo o colpa) e si basa sull'accertamento oggettivo del mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati. La risposta A è errata perché la responsabilità dirigenziale non richiede necessariamente il dolo né la causazione di un danno erariale (che rientrerebbe nella responsabilità amministrativo-contabile). La risposta C è errata perché la responsabilità dirigenziale può comportare diverse conseguenze in relazione alla gravità dei casi: si va dal mancato rinnovo dell'incarico, alla revoca dell'incarico con collocazione a disposizione, fino nei casi più gravi al recesso dal rapporto di lavoro, ma non c'è un automatismo tra responsabilità e licenziamento.

13. In base al CCNL Funzioni Locali 2022-2024, quale tra le seguenti costituisce una sanzione disciplinare?

- A) La valutazione negativa della performance
- B) La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione
- C) Il mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 71 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione è una delle sanzioni disciplinari che possono essere applicate ai dipendenti, con gradazione diversa (da 1 a 10 giorni, fino a 15 giorni, da 11 giorni fino a 6 mesi) in base alla gravità dell'infrazione. La risposta A è errata perché la valutazione negativa della performance non è una sanzione disciplinare: mentre la sanzione disciplinare consegue a violazioni di obblighi di comportamento, la valutazione negativa della performance attiene al rendimento e alla qualità della prestazione. La risposta C è errata perché il mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale può essere conseguenza di una valutazione negativa o di una scelta organizzativa, ma non è una sanzione disciplinare.

14. Secondo il D.Lgs. 165/2001, quale organo è competente a comminare sanzioni disciplinari ai dirigenti negli enti locali?

- A) Il Sindaco o il Presidente della Provincia
- B) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)
- C) Il Segretario Comunale o Provinciale

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001, per le infrazioni ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, è competente l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD). Negli enti locali, l'UPD è individuato secondo il proprio ordinamento, ma deve essere un organo diverso da quello a cui appartiene il dirigente da sanzionare, per garantire imparzialità. La risposta A è errata perché il Sindaco o il Presidente della Provincia sono organi politici che non hanno competenza diretta in materia disciplinare: essi esercitano funzioni di indirizzo politico-amministrativo, mentre la gestione del personale, inclusi i procedimenti disciplinari, spetta alla dirigenza o a specifici uffici tecnici. La risposta C è errata perché il Segretario Comunale o Provinciale non ha automaticamente competenza disciplinare sui dirigenti, anche se in alcuni enti può essere individuato come responsabile dell'UPD, ma in tal caso agisce in

questa veste specifica.

15. Cosa prevede il D.Lgs. 165/2001 riguardo lo smart working (lavoro agile) nella pubblica amministrazione?

- A) È un diritto del dipendente pubblico che l'amministrazione deve sempre garantire
- B) Almeno il 15% dei dipendenti può avvalersi del lavoro agile, garantendo invarianza dei servizi e adeguata rotazione
- C) È vietato per tutti i dipendenti che svolgono attività di front-office

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 14 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal Decreto PA 2024, le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative per il lavoro agile (smart working). Almeno il 15% dei dipendenti, ove lo richiedano, può avvalersi del lavoro agile, garantendo che sia assicurata l'invarianza dei servizi resi all'utenza e un'adeguata rotazione. La risposta A è errata perché lo smart working non è configurato come un diritto soggettivo assoluto del dipendente, ma è subordinato alle esigenze organizzative dell'ente e alla compatibilità con la mansione svolta. La risposta C è errata perché non esiste un divieto generale di smart working per chi svolge attività di front-office: sebbene queste attività siano difficilmente compatibili con il lavoro a distanza, la valutazione va fatta caso per caso in base all'organizzazione dell'ente e alle specifiche mansioni.

16. Quale delle seguenti affermazioni sulle progressioni di carriera nel pubblico impiego è corretta?

- A) Le progressioni verticali sono sempre vietate, essendo possibili solo le progressioni orizzontali
- B) Le progressioni verticali avvengono esclusivamente attraverso concorso pubblico, con riserva di posti per il personale interno
- C) Le progressioni verticali sono decise discrezionalmente dal dirigente in base alle necessità dell'ufficio

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, le progressioni fra le aree (verticali) avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione

positiva conseguita dal dipendente, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso dei titoli e competenze professionali e sui requisiti per l'accesso all'area dall'esterno. L'amministrazione può riservare una quota di posti nei concorsi pubblici al personale interno, secondo le previsioni del CCNL. La risposta A è errata perché le progressioni verticali non sono vietate: al contrario, sono espressamente disciplinate dalla legge. La risposta C è errata perché le progressioni verticali non sono rimesse alla discrezionalità del dirigente ma devono avvenire attraverso procedure selettive trasparenti e basate su criteri meritocratici.

17. Cosa si intende per "mansioni superiori" nel pubblico impiego e quando è possibile assegnarle?

- A) Sono compiti di livello più elevato che possono essere assegnati liberamente dal dirigente per esigenze di servizio
- B) Sono compiti di livello più elevato che possono essere assegnati solo in caso di vacanza di posto in organico o di sostituzione di altro dipendente assente
- C) Sono compiti di livello più elevato che comportano sempre un'indennità aggiuntiva pari al 50% della retribuzione

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 52, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, l'esercizio di fatto di mansioni superiori non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione. Per obiettive esigenze di servizio, il dipendente può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore: a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici; b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza. La risposta A è errata perché le mansioni superiori non possono essere assegnate "liberamente" dal dirigente, ma solo nei casi previsti dalla legge. La risposta C è errata perché, sebbene al lavoratore spetti il trattamento economico previsto per la qualifica superiore, non è prevista un'indennità fissa del 50%.

18. Quale delle seguenti affermazioni sulla formazione nel pubblico impiego è corretta?

- A) La formazione è un obbligo per l'amministrazione e un diritto-dovere per i dipendenti
- B) La formazione è facoltativa e può essere svolta solo se richiesta dal dipendente
- C) La formazione è riservata esclusivamente ai dirigenti e ai titolari di posizioni organizzative

18. Quale delle seguenti affermazioni sulla formazione nel pubblico impiego è corretta?

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. Secondo l'art. 1 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, nel solco di quanto già previsto dai precedenti contratti e in linea con il D.Lgs. 165/2001, la formazione è vista come un investimento organizzativo necessario, costituendo un obbligo per l'amministrazione e un diritto-dovere per i dipendenti. Essa rappresenta uno strumento strategico per il miglioramento costante delle competenze del personale e per la realizzazione degli obiettivi programmati. La risposta B è errata perché la formazione non è facoltativa per l'amministrazione, che deve garantirne lo svolgimento programmando adeguate risorse, né è subordinata alla richiesta del dipendente. La risposta C è errata perché la formazione deve essere garantita a tutti i dipendenti, non solo a dirigenti e titolari di posizioni organizzative, sebbene possa essere differenziata in base al ruolo e alle funzioni.

19. Quale delle seguenti affermazioni sulla mobilità volontaria nel pubblico impiego è corretta?

A) La mobilità volontaria è sempre possibile, anche in assenza di posti vacanti nell'amministrazione di destinazione

B) La mobilità volontaria è possibile solo tra amministrazioni dello stesso comparto

C) La mobilità volontaria avviene previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nei casi previsti dalla legge

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Secondo l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, le pubbliche amministrazioni possono ricoprire posti vacanti mediante passaggio diretto di dipendenti in servizio presso altre amministrazioni (mobilità volontaria). Dal 2022, è stato reintrodotto in alcuni casi l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, in particolare per posizioni specifiche o in caso di carenza di personale. La risposta A è errata perché la mobilità volontaria presuppone l'esistenza di posti vacanti nell'amministrazione di destinazione: non può avvenire "in sovrannumero". La risposta B è errata perché la mobilità volontaria è possibile anche tra amministrazioni di comparti diversi, purché vi sia equivalenza tra i livelli di inquadramento, come previsto dal DPCM 26 giugno 2015.

20. Quale tra i seguenti è un principio fondamentale che regola il rapporto di lavoro pubblico?

- A) Principio di subordinazione gerarchica rispetto agli organi politici
- B) Principio di libertà contrattuale nella determinazione del trattamento economico
- C) Principio di parità di trattamento contrattuale e divieto di discriminazione

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Il principio di parità di trattamento contrattuale e il divieto di discriminazione sono principi fondamentali che regolano il rapporto di lavoro pubblico, sanciti dall'art. 45 del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 7, che vieta qualsiasi discriminazione per genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua. Questi principi sono coerenti con i valori costituzionali di eguaglianza e imparzialità dell'amministrazione. La risposta A è errata perché non esiste un principio di subordinazione gerarchica rispetto agli organi politici: al contrario, il D.Lgs. 165/2001 sancisce la separazione tra indirizzo politico e gestione amministrativa. La risposta B è errata perché nel pubblico impiego non vige il principio di libertà contrattuale nella determinazione del trattamento economico: quest'ultimo è regolato dai contratti collettivi nazionali e integrativi, con spazi limitati per la contrattazione individuale.

21. Quale delle seguenti affermazioni sul periodo di prova nel pubblico impiego è corretta?

- A) Il periodo di prova è facoltativo e può essere omesso se il dipendente ha già lavorato presso altre amministrazioni
- B) Durante il periodo di prova, sia l'amministrazione che il dipendente possono recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso
- C) Il periodo di prova dura sempre 6 mesi indipendentemente dal profilo professionale

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 25 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, durante il periodo di prova, sia l'amministrazione che il dipendente possono recedere dal rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato. La risposta A è errata perché il periodo di prova non è facoltativo ma obbligatorio all'atto dell'assunzione, anche se può essere omesso in caso di assunzioni per mobilità di dipendenti che lo abbiano già superato presso altra amministrazione pubblica dello stesso o di diverso comparto. La risposta C è errata perché la durata del periodo di prova varia in

base alla categoria di inquadramento: per il personale delle aree degli Operatori, degli Operatori esperti e degli Istruttori è di 2 mesi; per il personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è di 6 mesi.

22. Secondo il D.Lgs. 165/2001, come viene gestito il personale in eccedenza nelle pubbliche amministrazioni?

- A) Il personale in eccedenza viene sempre licenziato immediatamente con un'indennità pari a 24 mensilità
- B) Il personale in eccedenza viene posto in disponibilità, con diritto a un'indennità per un periodo massimo di 24 mesi
- C) Il personale in eccedenza viene trasferito d'ufficio ad altra amministrazione dello stesso comparto

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o eccedenze di personale devono attuare procedure di mobilità, anche intercompartimentale. Se non è possibile ricollocare il personale in eccedenza, questo viene collocato in disponibilità. Il personale in disponibilità ha diritto a un'indennità pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale per un periodo massimo di 24 mesi, durante il quale può essere ricollocato presso altre amministrazioni. La risposta A è errata perché il licenziamento non è automatico: prima si tenta la ricollocazione e il collocamento in disponibilità. La risposta C è errata perché il trasferimento d'ufficio non è automatico: si tenta prima la mobilità volontaria, e solo in caso di impossibilità di ricollocazione si procede con la disponibilità.

23. Quale delle seguenti costituisce una causa di estinzione del rapporto di lavoro pubblico?

- A) La malattia che determina un'assenza continuativa superiore a 30 giorni
- B) La riorganizzazione dell'ente con riduzione della dotazione organica
- C) Il raggiungimento dei limiti di età previsti dall'ordinamento o dei requisiti per la pensione di vecchiaia

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Secondo l'art. 52 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, il

rapporto di lavoro si estingue per diverse cause, tra cui il raggiungimento dei limiti di età previsti dall'ordinamento vigente o dei requisiti previsti per la pensione di vecchiaia. La risposta A è errata perché l'assenza per malattia, anche continuativa superiore a 30 giorni, non comporta l'estinzione del rapporto di lavoro ma solo la sospensione della retribuzione secondo le modalità previste dall'art. 36 del CCNL. La risposta B è errata perché la riorganizzazione dell'ente con riduzione della dotazione organica può determinare eccedenze di personale, che vengono gestite secondo l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 (mobilità e, in caso di impossibilità di ricollocazione, disponibilità), ma non causa automaticamente l'estinzione del rapporto di lavoro.

24. Secondo il D.Lgs. 165/2001, quali sono i criteri per determinare il trattamento economico fondamentale dei dipendenti pubblici?

- A) Il trattamento economico è stabilito unilateralmente dall'amministrazione in base al bilancio disponibile
- B) Il trattamento economico è definito dai contratti collettivi nazionali e integrativi
- C) Il trattamento economico è determinato esclusivamente dalla legge e non può essere oggetto di contrattazione

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 45 del D.Lgs. 165/2001, il trattamento economico fondamentale e accessorio dei dipendenti pubblici è definito dai contratti collettivi nazionali e integrativi, nel rispetto delle disposizioni di legge che pongono limiti alla contrattazione. Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi. La risposta A è errata perché il trattamento economico non è stabilito unilateralmente dall'amministrazione, ma è frutto della contrattazione collettiva. La risposta C è errata perché, sebbene la legge ponga limiti alla contrattazione, il trattamento economico non è determinato esclusivamente dalla legge ma è definito nei contratti collettivi.

25. Quale tra le seguenti affermazioni sulle posizioni organizzative negli enti locali è corretta?

- A) Le posizioni organizzative sono conferite esclusivamente a dipendenti dell'area dei Funzionari o dell'Elevata Qualificazione
- B) Le posizioni organizzative possono essere attribuite solo con concorso pubblico
- C) Le posizioni organizzative comportano sempre l'attribuzione di mansioni superiori

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. Secondo l'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro con assunzione diretta di elevata responsabilità e possono essere conferite esclusivamente a dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari o dell'Elevata Qualificazione. La risposta B è errata perché le posizioni organizzative non sono attribuite tramite concorso pubblico, ma sono conferite dai dirigenti o, negli enti privi di dirigenza, dal vertice amministrativo, con incarichi a termine, per un periodo non superiore a 3 anni. La risposta C è errata perché le posizioni organizzative non comportano l'attribuzione di mansioni superiori, ma rappresentano specifiche responsabilità e autonomia all'interno della stessa area di inquadramento.

26. In caso di procedimento disciplinare, cosa prevede il D.Lgs. 165/2001 riguardo al licenziamento disciplinare?

- A) È applicabile solo in caso di reato penale accertato con sentenza definitiva
- B) È previsto per infrazioni gravi elencate dalla legge, come le false attestazioni di presenza in servizio
- C) Non è mai consentito nella pubblica amministrazione, essendo sempre possibile solo la sospensione

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 55-quater del D.Lgs. 165/2001, il licenziamento disciplinare è previsto per una serie di infrazioni gravi espressamente elencate dalla legge, tra cui: falsa attestazione della presenza in servizio o giustificazione dell'assenza con certificato medico falso; assenza ingiustificata per più di tre giorni nel biennio o più di sette giorni nell'ultimo decennio; reiterate violazioni di obblighi concernenti la prestazione lavorativa; condanna penale definitiva con interdizione perpetua dai pubblici uffici. La risposta A è errata perché il licenziamento

disciplinare può essere applicato anche in assenza di condanna penale definitiva, per le fattispecie previste dalla legge. La risposta C è errata perché il licenziamento disciplinare è espressamente previsto e regolato per la pubblica amministrazione.

27. Quale delle seguenti affermazioni sul trattamento economico accessorio nel pubblico impiego è corretta?

- A) È definito esclusivamente dalla contrattazione nazionale e non può essere oggetto di contrattazione integrativa
- B) È destinato a remunerare la performance individuale e organizzativa, le condizioni di lavoro e gli incarichi di responsabilità
- C) È distribuito in misura uguale a tutti i dipendenti della stessa categoria

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 45 del D.Lgs. 165/2001 e l'art. 77 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, il trattamento economico accessorio è destinato a remunerare: la performance organizzativa e individuale; le condizioni di lavoro (inclusi i compensi per lavoro straordinario); l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità; gli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione. La risposta A è errata perché il trattamento accessorio è definito sia dalla contrattazione nazionale che da quella integrativa, che ne stabilisce la ripartizione e i criteri di attribuzione a livello locale. La risposta C è errata perché il trattamento accessorio non è distribuito in misura uguale a tutti i dipendenti della stessa categoria, ma varia in base a diversi fattori, inclusa la valutazione della performance individuale e organizzativa.

28. Secondo il D.Lgs. 165/2001, quale affermazione sul conferimento di incarichi dirigenziali è corretta?

- A) Gli incarichi dirigenziali sono conferiti esclusivamente a dirigenti di ruolo dell'amministrazione
- B) Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato, con durata non superiore a 5 anni
- C) Gli incarichi dirigenziali sono conferiti solo previa procedura concorsuale aperta all'esterno

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 19 del D.Lgs. 165/2001, gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato, con durata non superiore a 3 anni per gli incarichi di funzione dirigenziale generale e a 5 anni per gli altri incarichi dirigenziali. Alla scadenza, l'incarico può essere rinnovato. La risposta A è errata perché gli incarichi dirigenziali, in casi specifici e nei

limiti percentuali previsti, possono essere conferiti anche a persone non appartenenti ai ruoli dirigenziali dell'amministrazione (incarichi a contratto). La risposta C è errata perché gli incarichi dirigenziali non richiedono necessariamente una procedura concorsuale aperta all'esterno: per i dirigenti di ruolo, l'incarico viene conferito tenendo conto della natura e delle caratteristiche degli obiettivi, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente.

29. Quale delle seguenti affermazioni sul sistema di valutazione della performance nella PA è corretta?

- A) La valutazione della performance è affidata esclusivamente al dirigente senza il coinvolgimento di organismi esterni
- B) La valutazione della performance organizzativa e individuale è affidata all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o organi analoghi
- C) La valutazione della performance è un adempimento facoltativo che gli enti locali possono decidere di non adottare

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo il D.Lgs. 150/2009, la valutazione della performance organizzativa e individuale nelle pubbliche amministrazioni è affidata all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o a organi analoghi negli enti locali (Nuclei di Valutazione). Questi organismi monitorano il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, validano la Relazione sulla performance e propongono la valutazione annuale dei dirigenti di vertice. La risposta A è errata perché la valutazione non è affidata esclusivamente al dirigente, ma prevede il coinvolgimento di organismi indipendenti che garantiscono l'imparzialità del processo valutativo. La risposta C è errata perché la valutazione della performance non è facoltativa: il D.Lgs. 150/2009 prevede che tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti locali, adottino un sistema di misurazione e valutazione della performance, adeguando i propri ordinamenti ai principi generali stabiliti dalla legge.

30. Quale tra le seguenti affermazioni sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è corretta?

- A) Il PIAO è obbligatorio solo per le amministrazioni statali e non per gli enti locali
- B) Il PIAO sostituisce diversi strumenti di programmazione, integrando performance, anticorruzione, fabbisogno di personale e lavoro agile
- C) Il PIAO si occupa esclusivamente della programmazione delle assunzioni

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di piani che le amministrazioni erano tenute a predisporre, tra cui: il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, il Piano dei Fabbisogni del Personale, il Piano per il Lavoro Agile. L'obiettivo è semplificare gli adempimenti e creare maggiore coerenza tra i diversi aspetti della programmazione. La risposta A è errata perché il PIAO è obbligatorio anche per gli enti locali con più di 50 dipendenti, mentre quelli con meno di 50 dipendenti adottano un PIAO in forma semplificata. La risposta C è errata perché il PIAO non si occupa esclusivamente della programmazione delle assunzioni, ma integra diversi aspetti della programmazione e governance amministrativa.

31. Quali sono gli elementi essenziali del contratto individuale di lavoro nel pubblico impiego?

- A) Data di inizio del rapporto, profilo, inquadramento, livello retributivo, tipologia del rapporto e sede di lavoro
- B) Solo l'indicazione dell'amministrazione e del dipendente, essendo tutto il resto disciplinato dal CCNL
- C) Esclusivamente la data di inizio del rapporto e l'inquadramento professionale

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. Secondo l'art. 24 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, il contratto individuale di lavoro deve contenere i seguenti elementi essenziali: tipologia del rapporto di lavoro (tempo indeterminato o determinato); data di inizio del rapporto; area e profilo professionale di inquadramento; livello retributivo iniziale; durata del periodo di prova; sede di lavoro; eventuale articolazione dell'orario di lavoro (tempo pieno o part-time). La risposta B è errata

perché il contratto individuale deve contenere numerosi elementi specifici, non solo l'indicazione delle parti. La risposta C è errata perché è incompleta: il contratto individuale deve specificare anche altri elementi oltre alla data di inizio e all'inquadramento professionale.

32. Quale delle seguenti affermazioni sulle ferie nel pubblico impiego è corretta?

- A) Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non monetizzabile, salvo casi eccezionali previsti dalla legge
- B) Le ferie non godute possono sempre essere monetizzate a richiesta del dipendente
- C) Le ferie sono proporzionate alla valutazione della performance individuale

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. Secondo l'art. 28 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024 e l'art. 5 del D.Lgs. 66/2003, le ferie sono un diritto irrinunciabile e non possono essere monetizzate, nemmeno su richiesta del lavoratore. La monetizzazione è possibile solo in casi eccezionali, come la cessazione del rapporto di lavoro per cause indipendenti dalla volontà del dipendente che non abbia potuto fruire delle ferie. La risposta B è errata perché la monetizzazione delle ferie non godute non è generalmente ammessa, ma è limitata a casi specifici previsti dalla legge. La risposta C è errata perché il diritto alle ferie non è collegato alla valutazione della performance: tutti i dipendenti hanno diritto allo stesso numero di giorni di ferie in base all'articolazione dell'orario di lavoro settimanale (28 giorni per orario su 5 giorni, 32 per orario su 6 giorni), indipendentemente dalla loro valutazione.

33. Secondo il D.Lgs. 165/2001, in quali casi è consentito il conferimento di incarichi retribuiti a dipendenti pubblici da parte di soggetti esterni all'amministrazione?

- A) Mai, in quanto vige un divieto assoluto di incarichi esterni retribuiti
- B) Sempre, purché l'incarico sia svolto fuori dall'orario di lavoro
- C) Solo previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, che verifica l'assenza di conflitti di interesse

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Secondo l'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, i dipendenti pubblici

non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. L'autorizzazione è rilasciata valutando la compatibilità dell'incarico con gli obblighi derivanti dal rapporto di servizio e l'assenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse. La risposta A è errata perché non esiste un divieto assoluto di incarichi esterni retribuiti, ma è prevista una procedura autorizzativa. La risposta B è errata perché il solo svolgimento fuori dall'orario di lavoro non è sufficiente: è comunque necessaria l'autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza.

34. Quale delle seguenti affermazioni sul preavviso di recesso nel pubblico impiego è corretta?

- A) Il preavviso non è mai necessario, potendo le parti recedere in qualsiasi momento
- B) I termini di preavviso sono stabiliti dal CCNL in base all'anzianità e alla categoria di inquadramento
- C) Il preavviso è necessario solo in caso di recesso del dipendente, mai dell'amministrazione

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 55 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del dipendente o dell'amministrazione, è dovuto il preavviso. I termini di preavviso sono stabiliti dal CCNL e variano in base all'anzianità di servizio e alla categoria di inquadramento del dipendente (da un minimo di 15 giorni per i dipendenti con anzianità fino a 5 anni e inquadramento nell'Area degli Operatori, fino a un massimo di 4 mesi per i dipendenti con anzianità oltre 10 anni e inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione). La risposta A è errata perché il preavviso è generalmente necessario, salvo i casi specificamente previsti (es. periodo di prova, licenziamento per giusta causa). La risposta C è errata perché il preavviso è necessario sia in caso di recesso del dipendente sia dell'amministrazione, ad eccezione dei casi espressamente previsti dal contratto o dalla legge.

35. Quale delle seguenti affermazioni sulla responsabilità civile del dipendente pubblico è corretta?

- A) Il dipendente pubblico risponde sempre in via diretta ed esclusiva dei danni causati a terzi
- B) Il dipendente pubblico non risponde mai dei danni causati a terzi, essendo la responsabilità esclusivamente dell'amministrazione
- C) Il terzo danneggiato può agire direttamente nei confronti dell'amministrazione, che risponde dei danni causati con dolo o colpa grave dai propri dipendenti

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Secondo l'art. 28 della Costituzione e l'art. 22 del DPR 3/1957 (principi confermati dalla giurisprudenza anche dopo la privatizzazione del pubblico impiego), il terzo danneggiato può agire direttamente nei confronti dell'amministrazione per i danni causati dai dipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni. L'amministrazione, a sua volta, può esercitare l'azione di rivalsa nei confronti del dipendente che abbia agito con dolo o colpa grave. La risposta A è errata perché il dipendente pubblico non risponde sempre in via diretta ed esclusiva: la responsabilità diretta verso i terzi è generalmente dell'amministrazione. La risposta B è errata perché il dipendente pubblico può rispondere in sede di rivalsa se ha agito con dolo o colpa grave.

36. Secondo il D.Lgs. 165/2001, quale delle seguenti affermazioni sul collocamento a riposo è corretta?

- A) Il collocamento a riposo avviene esclusivamente al raggiungimento del limite di età, fissato per tutti a 67 anni
- B) Il collocamento a riposo avviene al raggiungimento dei limiti di età o al conseguimento dell'anzianità contributiva massima
- C) Il collocamento a riposo può essere disposto unilateralmente dall'amministrazione dopo 20 anni di servizio

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 2, comma 5, del D.L. 101/2013, convertito dalla L. 125/2013, che ha interpretato l'art. 24 del D.L. 201/2011 (Riforma Fornero), il collocamento a riposo avviene: al raggiungimento del limite ordinamentale (attualmente 65 anni per la generalità dei dipendenti pubblici, con specifiche eccezioni); al conseguimento dell'anzianità massima contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne (requisiti

periodicamente adeguati alla speranza di vita); al conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia (attualmente 67 anni di età e 20 anni di contributi). La risposta A è errata perché il limite di età non è fissato in modo uniforme a 67 anni per tutti, e il collocamento a riposo può avvenire anche per anzianità contributiva. La risposta C è errata perché l'amministrazione non può collocare a riposo unilateralmente un dipendente solo per aver raggiunto 20 anni di servizio: sono necessari ulteriori requisiti previsti dalla normativa previdenziale.

37. Quale delle seguenti affermazioni sulle sanzioni disciplinari nel pubblico impiego è corretta?

- A) Le sanzioni disciplinari sono applicate dal dirigente dell'ufficio personale, senza necessità di procedimento
- B) Per le sanzioni più gravi, il procedimento disciplinare deve garantire il contraddittorio e il diritto di difesa
- C) L'applicazione delle sanzioni disciplinari è totalmente discrezionale e non soggetta al principio di proporzionalità

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001, per le sanzioni più gravi (sospensione superiore a 10 giorni, licenziamento con o senza preavviso), il procedimento disciplinare è gestito dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari e deve garantire il contraddittorio e il diritto di difesa del dipendente, che ha diritto di essere ascoltato a propria difesa con l'assistenza di un procuratore o rappresentante sindacale. La risposta A è errata perché le sanzioni disciplinari non possono essere applicate senza un procedimento disciplinare, che varia in base alla gravità della sanzione: per quelle più lievi (fino alla sospensione per 10 giorni) è competente il responsabile della struttura con qualifica dirigenziale, per quelle più gravi l'UPD. La risposta C è errata perché l'applicazione delle sanzioni disciplinari non è totalmente discrezionale ma deve rispettare il principio di proporzionalità, come stabilito dall'art. 55, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

38. Quale delle seguenti affermazioni sulla retribuzione di risultato dei dirigenti pubblici è corretta?

- A) La retribuzione di risultato è una componente fissa della retribuzione dirigenziale, non legata alla valutazione
- B) La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione della performance del dirigente e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati
- C) La retribuzione di risultato non può superare il 5% della retribuzione complessiva

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo gli artt. 24 e 45 del D.Lgs. 165/2001, la retribuzione dei dirigenti pubblici si articola in una parte fissa e una variabile, correlata ai risultati. La retribuzione di risultato è la componente variabile, che viene erogata a seguito della valutazione annuale della performance del dirigente e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. La risposta A è errata perché la retribuzione di risultato non è una componente fissa ma variabile, specificamente legata alla valutazione della performance. La risposta C è errata perché non esiste un limite percentuale del 5%: i contratti collettivi prevedono percentuali ben più elevate per la retribuzione di risultato, che può arrivare, a seconda del comparto e del tipo di incarico, fino al 30-40% della retribuzione di posizione.

39. Quali sono i presupposti per il riconoscimento dell'indennità di mancato preavviso nel caso di inidoneità permanente alla mansione?

- A) L'indennità spetta sempre, indipendentemente dalla possibilità di ricollocazione in altre mansioni
- B) L'indennità spetta solo se il dipendente è dichiarato permanentemente non idoneo a svolgere qualsiasi mansione
- C) L'indennità non spetta mai, essendo possibile solo il collocamento a riposo anticipato

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 52, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, nel caso di inidoneità permanente alle mansioni, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso solo quando non sia

possibile ricollocare il dipendente in altri profili della stessa area o di area inferiore. Se il dipendente è dichiarato permanentemente non idoneo a svolgere qualsiasi mansione, viene corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso. La risposta A è errata perché l'indennità non spetta sempre, ma solo se non è possibile la ricollocazione. La risposta C è errata perché l'indennità può spettare nei casi previsti dal contratto, non essendo esclusa a priori.

40. Quale delle seguenti affermazioni sui congedi parentali nel pubblico impiego è corretta secondo il CCNL Funzioni Locali 2022-2024?

- A) I congedi parentali sono fruibili esclusivamente in modo continuativo
- B) I congedi parentali possono essere fruiti anche in modo frazionato, su base oraria o giornaliera
- C) I congedi parentali sono fruibili solo dopo aver esaurito tutte le ferie maturate

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 37 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024 e il D.Lgs. 151/2001, i congedi parentali possono essere fruiti in modo continuativo o frazionato, anche su base oraria, secondo le modalità stabilite dal contratto. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero. La risposta A è errata perché i congedi parentali non sono fruibili esclusivamente in modo continuativo, ma anche frazionato. La risposta C è errata perché la fruizione dei congedi parentali non è subordinata all'esaurimento delle ferie maturate: si tratta di istituti diversi che rispondono a finalità differenti.

41. Secondo il D.Lgs. 165/2001, quando si configura il falso in attestazione di presenza in servizio?

- A) Solo in caso di utilizzo fraudolento dei sistemi di rilevazione delle presenze
- B) Quando il dipendente attesta falsamente la propria presenza in servizio mediante qualunque modalità fraudolenta
- C) Esclusivamente in caso di alterazione dei cartellini marcatempo

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 55-quater, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno

l'amministrazione circa il rispetto dell'orario di lavoro. Questa condotta è punita con il licenziamento disciplinare e può integrare anche il reato di false attestazioni e certificazioni (art. 55-quinquies). La risposta A è errata perché il falso in attestazione si configura con qualsiasi modalità fraudolenta, non solo con l'utilizzo improprio dei sistemi di rilevazione. La risposta C è errata perché l'alterazione dei cartellini è solo una delle possibili modalità di falsa attestazione, che può realizzarsi anche attraverso altre condotte (ad esempio, far timbrare un collega, allontanarsi dopo la timbratura, ecc.).

42. Quale delle seguenti affermazioni sulle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni è corretta?

- A) Le commissioni di concorso sono composte esclusivamente da dirigenti dell'amministrazione che bandisce il concorso
- B) Le commissioni di concorso sono composte da esperti di comprovata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari o dirigenti
- C) Le commissioni di concorso possono includere componenti degli organi politici dell'amministrazione

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 35, comma 3, lett. e), del D.Lgs. 165/2001, le commissioni di concorso devono essere composte esclusivamente da esperti di comprovata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti e soggetti estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. La risposta A è errata perché le commissioni non sono composte esclusivamente da dirigenti interni: possono includersi anche funzionari, docenti o esperti esterni. La risposta C è errata perché la norma esclude espressamente la partecipazione di componenti degli organi politici dell'amministrazione, per garantire l'imparzialità della selezione.

43. Secondo il D.Lgs. 165/2001 e il D.L. 36/2023, cosa prevede l'istituto della stabilizzazione del personale precario?

- A) La trasformazione automatica a tempo indeterminato di tutti i contratti a tempo determinato dopo 12 mesi
- B) La possibilità per le amministrazioni di bandire procedure riservate per l'assunzione a tempo indeterminato di chi ha maturato specifici requisiti di anzianità come precario
- C) L'obbligo per le amministrazioni di assumere a tempo indeterminato tutti i precari, indipendentemente dai requisiti

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, come modificato dal D.L. 36/2023, le amministrazioni possono bandire, fino al 31 dicembre 2026, procedure selettive riservate (in misura non superiore al 50% dei posti disponibili) per l'assunzione a tempo indeterminato del personale non dirigenziale che: sia in servizio successivamente al 28 agosto 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che bandisce il concorso; sia stato reclutato con procedure concorsuali; abbia maturato almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. La risposta A è errata perché non esiste un meccanismo di trasformazione automatica a tempo indeterminato dei contratti a termine dopo 12 mesi nella PA. La risposta C è errata perché non esiste un obbligo generalizzato di stabilizzazione di tutto il personale precario: la stabilizzazione è una facoltà dell'amministrazione, subordinata al possesso di specifici requisiti.

44. Quale delle seguenti affermazioni sull'incompatibilità e il cumulo di impieghi nel pubblico impiego è corretta?

- A) Il dipendente pubblico può liberamente svolgere qualsiasi attività lavorativa aggiuntiva purché fuori dall'orario di servizio
- B) Il dipendente pubblico a tempo pieno non può esercitare attività commerciali, industriali o professionali, salve le eccezioni previste
- C) Il dipendente pubblico può svolgere qualsiasi incarico retribuito previa semplice comunicazione all'amministrazione

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e l'art. 60 del DPR 3/1957, il dipendente pubblico con rapporto di lavoro a tempo pieno non può esercitare attività

commerciali, industriali o professionali, né accettare cariche in società costituite a fine di lucro, salvo specifiche eccezioni previste dalla legge (come il part-time sotto il 50%, le società cooperative, i casi espressamente autorizzati). La risposta A è errata perché il dipendente pubblico non può liberamente svolgere qualsiasi attività lavorativa aggiuntiva, anche se fuori dall'orario di servizio: vige infatti il principio di esclusività del rapporto di lavoro pubblico. La risposta C è errata perché per gli incarichi retribuiti non è sufficiente una semplice comunicazione, ma è necessaria la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza.

45. Quale delle seguenti affermazioni sui permessi retribuiti nel pubblico impiego è corretta secondo il CCNL Funzioni Locali 2022-2024?

- A) I permessi retribuiti per motivi personali o familiari sono sempre concessi a discrezione del dirigente
- B) I permessi retribuiti per motivi personali o familiari sono pari a 18 ore annue
- C) I permessi retribuiti per motivi personali o familiari possono essere fruiti solo a giornate intere

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 32 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, al dipendente possono essere concesse, a domanda, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari. Questi permessi sono fruibili su base sia giornaliera che oraria, ma non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi o riposi. La risposta A è errata perché i permessi per motivi personali o familiari non sono concessi a discrezione del dirigente: se il dipendente ha ancora ore disponibili nel suo monte annuo, il permesso deve essere concesso, salvo indifferibili esigenze di servizio. La risposta C è errata perché i permessi possono essere fruiti sia a giornate intere (equiparate a 6 ore per chi lavora 5 giorni a settimana, a 3,6 ore per chi lavora 6 giorni), sia su base oraria.

46. Secondo il D.Lgs. 150/2009, cosa si intende per "performance organizzativa"?

- A) La prestazione individuale di ciascun dipendente rispetto agli obiettivi assegnati
- B) I risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso e dalle unità organizzative in relazione agli obiettivi programmati
- C) Il grado di soddisfazione espresso dai cittadini sui servizi erogati

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, la performance organizzativa concerne: l'attuazione di politiche e programmi; la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi; la modernizzazione e il miglioramento dell'organizzazione; lo sviluppo delle relazioni con i cittadini e i destinatari dei servizi; l'efficienza nell'impiego delle risorse; la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Si tratta quindi di una valutazione complessiva dei risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo insieme o da sue articolazioni organizzative. La risposta A è errata perché descrive la performance individuale, non quella organizzativa. La risposta C è errata perché il grado di soddisfazione dei cittadini è solo uno degli elementi che concorrono alla valutazione della performance organizzativa, non l'unico.

47. Quale delle seguenti affermazioni sulla responsabilità penale del dipendente pubblico è corretta?

- A) Il dipendente pubblico risponde penalmente solo se autorizzato dall'amministrazione di appartenenza
- B) Il dipendente pubblico risponde personalmente dei reati commessi nell'esercizio delle sue funzioni
- C) Il dipendente pubblico non risponde mai penalmente, essendo la responsabilità assorbita da quella disciplinare

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Il dipendente pubblico, come qualsiasi cittadino, risponde personalmente dei reati commessi, inclusi quelli connessi all'esercizio delle sue funzioni (come peculato, concussione, corruzione, abuso d'ufficio, ecc.). La responsabilità penale è personale, come stabilito dall'art. 27 della Costituzione, e si aggiunge alle altre forme di responsabilità (disciplinare, civile, amministrativo-contabile). La risposta A è errata perché la responsabilità penale non dipende

dall'autorizzazione dell'amministrazione: il dipendente risponde direttamente delle condotte che integrano reato. La risposta C è errata perché la responsabilità penale e quella disciplinare sono autonome e distinte: la prima riguarda la violazione di norme penali e comporta sanzioni penali; la seconda riguarda la violazione di obblighi di comportamento e doveri d'ufficio e comporta sanzioni disciplinari.

48. Quale delle seguenti affermazioni sul diritto di assemblea dei dipendenti pubblici è corretta?

- A) Il diritto di assemblea è riconosciuto solo alle rappresentanze sindacali, non ai singoli dipendenti
- B) I dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali in orario di lavoro nel limite di 10 ore annue
- C) Il diritto di assemblea può essere esercitato solo fuori dall'orario di lavoro

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 e l'art. 10 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, i dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali o dalle organizzazioni sindacali rappresentative. La risposta A è errata perché il diritto di assemblea è riconosciuto ai dipendenti, non solo alle rappresentanze sindacali (che hanno il potere di indire l'assemblea). La risposta C è errata perché il diritto di assemblea può essere esercitato anche in orario di lavoro, nel limite delle 10 ore annue.

49. Quale delle seguenti affermazioni sulla copertura assicurativa per i dipendenti pubblici è corretta?

- A) L'amministrazione deve stipulare una polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi, inclusa la colpa grave
- B) La copertura assicurativa per la responsabilità civile è obbligatoria solo per i dirigenti
- C) L'amministrazione stipula polizze per la copertura dei rischi professionali, ma il dipendente deve integrare per la colpa grave

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Secondo l'art. 83 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Per la copertura della responsabilità per colpa grave, i dipendenti possono stipulare, con oneri a proprio carico, polizze integrative. La risposta A è errata perché l'amministrazione non deve stipulare polizze per la copertura della colpa grave: questa resta a carico del dipendente. La risposta B è errata perché la copertura assicurativa per la responsabilità civile non è limitata ai soli dirigenti, ma riguarda potenzialmente tutti i dipendenti, in relazione alle responsabilità connesse alle attività svolte.

50. Quale delle seguenti affermazioni sull'obbligo di formazione in materia di prevenzione della corruzione è corretta?

- A) La formazione in materia di prevenzione della corruzione è obbligatoria solo per i dirigenti
- B) La formazione in materia di prevenzione della corruzione è obbligatoria per tutti i dipendenti
- C) La formazione in materia di prevenzione della corruzione è facoltativa e avviene su base volontaria

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 1, comma 8, della L. 190/2012 (Legge Anticorruzione) e le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, la formazione in materia di prevenzione della corruzione è obbligatoria per tutti i dipendenti pubblici, con particolare attenzione ai soggetti che operano nei settori a maggior rischio. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) deve definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti. La risposta A è errata perché l'obbligo formativo non riguarda solo i dirigenti, ma tutto il personale. La risposta C è errata perché la formazione in materia di anticorruzione non è facoltativa ma obbligatoria, essendo uno strumento fondamentale per la prevenzione dei fenomeni corruttivi.

51. Secondo il D.Lgs. 165/2001, cosa si intende per "contratto di lavoro subordinato a tempo determinato"?

- A) Un contratto di durata limitata, stipulabile solo per la sostituzione di personale assente
- B) Un contratto di durata limitata, stipulabile per rispondere a esigenze temporanee ed eccezionali
- C) Un contratto di durata limitata, utilizzabile liberamente in alternativa al tempo indeterminato

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato solo per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale. Tali contratti devono rispettare le procedure di reclutamento previste dall'art. 35 e non possono essere utilizzati per far fronte a esigenze connesse con il fabbisogno ordinario di personale. La risposta A è errata perché i contratti a tempo determinato non sono limitati alla sola sostituzione di personale assente, ma possono essere stipulati anche per altre esigenze temporanee o eccezionali. La risposta C è errata perché i contratti a tempo determinato non possono essere utilizzati liberamente in alternativa al tempo indeterminato: la regola generale per le assunzioni pubbliche resta il contratto a tempo indeterminato, mentre il contratto a termine è l'eccezione, ammissibile solo in presenza di specifiche condizioni.

52. Quale delle seguenti affermazioni sul principio di benessere organizzativo nella pubblica amministrazione è corretta?

- A) Il benessere organizzativo è un principio accessorio che le amministrazioni possono decidere di non perseguire
- B) Il benessere organizzativo è uno degli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa
- C) Il benessere organizzativo è rilevante solo per i rapporti tra dirigenti e sindacati

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 8, comma 1, lett. d), del D.Lgs. 150/2009, lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione, nonché lo sviluppo e l'attuazione di piani per il benessere organizzativo, costituiscono ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa. Il principio è stato rafforzato dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2004 sul benessere organizzativo. La risposta A è errata perché il benessere organizzativo non è un principio accessorio: le amministrazioni sono tenute a perseguirlo e a includerlo nei propri sistemi di misurazione della performance. La risposta C è errata perché il benessere organizzativo riguarda tutti i lavoratori e tutte le relazioni nell'ambiente di lavoro, non solo quelle tra dirigenti e sindacati.

53. Quale delle seguenti affermazioni sulla patrocínio legale per i dipendenti pubblici è corretta?

- A) Il patrocínio legale è garantito dall'amministrazione solo per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni
- B) Il patrocínio legale è garantito dall'amministrazione per qualsiasi controversia del dipendente, anche personale
- C) Il patrocínio legale è sempre a carico del dipendente, che può richiedere un rimborso solo in caso di assoluzione

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. Secondo l'art. 82 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, l'ente, a tutela dei propri diritti ed interessi, assume a proprio carico gli oneri di difesa dei dipendenti nei procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purché si tratti di fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio. L'assistenza è garantita a condizione che non sussista conflitto di interesse con l'ente e che il dipendente sia assolto o prosciolto con sentenza definitiva o che sia concluso con l'archiviazione. La risposta B è errata perché il patrocínio non è garantito per controversie personali del dipendente, ma solo per fatti connessi all'esercizio delle funzioni. La risposta C è errata perché il patrocínio non è sempre a carico del dipendente: l'amministrazione può assumere gli oneri di difesa direttamente, alle condizioni previste dal contratto.

54. Quale delle seguenti affermazioni sulla responsabilità amministrativo-contabile è corretta?

- A) La responsabilità amministrativo-contabile può configurarsi solo in caso di dolo del dipendente
- B) La responsabilità amministrativo-contabile richiede il dolo o la colpa grave del dipendente
- C) La responsabilità amministrativo-contabile richiede sempre l'accertamento di un reato penale

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 1 della L. 20/1994 e l'art. 82 del R.D. 2440/1923, la responsabilità amministrativo-contabile (o erariale) dei dipendenti pubblici è limitata ai casi di dolo o colpa grave. Ciò significa che il dipendente risponde del danno arrecato all'erario solo se ha agito con la volontà di causarlo (dolo) o con grave negligenza, imprudenza o imperizia (colpa grave), mentre è esclusa la responsabilità per colpa lieve. La risposta A è errata perché la responsabilità amministrativo-contabile può configurarsi non solo per dolo ma anche per colpa

grave. La risposta C è errata perché la responsabilità amministrativo-contabile è autonoma rispetto a quella penale: può sussistere anche in assenza di un reato, essendo sufficiente la condotta colposa che abbia prodotto un danno all'erario.

55. Cosa prevede il D.Lgs. 165/2001 in merito alle progressioni economiche orizzontali?

- A) Le progressioni economiche avvengono automaticamente in base all'anzianità di servizio
- B) Le progressioni economiche avvengono attraverso procedure selettive basate sul merito
- C) Le progressioni economiche sono vietate e sostituite dalle progressioni verticali

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, che ha modificato il D.Lgs. 165/2001, le progressioni economiche (orizzontali) sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. La materia è poi disciplinata nel dettaglio dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Nel CCNL Funzioni Locali 2022-2024, l'art. 14 stabilisce che i criteri per le progressioni economiche devono essere improntati a principi di selettività e merito. La risposta A è errata perché le progressioni economiche non avvengono automaticamente in base all'anzianità: sebbene l'anzianità possa essere uno dei criteri valutati, non può essere l'unico o il prevalente. La risposta C è errata perché le progressioni economiche orizzontali non sono vietate, ma espressamente previste dal sistema.

56. Secondo la normativa vigente, quale delle seguenti affermazioni sulle fasi del procedimento disciplinare è corretta?

- A) Il procedimento disciplinare è gestito esclusivamente dal responsabile della struttura ove presta servizio il dipendente
- B) Per le sanzioni più gravi, il procedimento prevede contestazione, istruttoria, eventuale audizione e provvedimento finale
- C) Il procedimento disciplinare è gestito esclusivamente dalle organizzazioni sindacali

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001, per le sanzioni più gravi (superiori al rimprovero verbale), il procedimento disciplinare si articola in diverse fasi: contestazione dell'addebito, che deve essere precisa e circostanziata; istruttoria, con eventuale acquisizione di testimonianze e documenti; audizione del dipendente a propria difesa, se richiesta; provvedimento finale motivato. Per le sanzioni più gravi (sospensione superiore a 10 giorni, licenziamento), è competente l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD). La risposta A è errata perché non tutte le sanzioni sono gestite dal responsabile della struttura: per le sanzioni più gravi interviene l'UPD. La risposta C è errata perché il procedimento disciplinare è gestito dall'amministrazione, non dalle organizzazioni sindacali, che possono solo assistere il dipendente durante il procedimento, se da lui richiesto.

57. Quale delle seguenti affermazioni sui permessi per l'espletamento di funzioni pubbliche elettive è corretta?

- A) I dipendenti pubblici eletti a cariche pubbliche hanno diritto ad aspettativa non retribuita per l'intera durata del mandato
- B) I dipendenti pubblici eletti a cariche pubbliche hanno diritto solo a permessi brevi, senza possibilità di aspettativa
- C) I dipendenti pubblici eletti a cariche pubbliche non godono di alcun diritto specifico e devono utilizzare ferie o permessi ordinari

Risposta corretta: A

Commento: La risposta corretta è la A. Secondo l'art. 81 del D.Lgs. 267/2000 (TUEL), i dipendenti pubblici eletti a determinate cariche pubbliche (sindaci, presidenti di provincia, presidenti di consigli comunali e provinciali, presidenti di comunità montane, ecc.) hanno diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita per l'intera durata del mandato. In alternativa, possono optare per permessi retribuiti e non retribuiti, disciplinati dagli artt. 79 e 80 del TUEL e ripresi dall'art. 33 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024. La risposta B è errata perché i dipendenti pubblici eletti hanno diritto anche all'aspettativa, non solo a permessi brevi. La risposta C è errata perché la legge prevede specifici permessi e aspettative per i dipendenti eletti a cariche pubbliche, che non sono tenuti a utilizzare ferie o permessi ordinari per l'espletamento delle loro funzioni.

58. Quale delle seguenti affermazioni sulla sospensione cautelare dal servizio è corretta?

- A) La sospensione cautelare può essere disposta solo in caso di procedimento disciplinare per fatti di particolare gravità
- B) La sospensione cautelare può essere disposta in caso di procedimento penale o disciplinare, secondo le condizioni previste dal CCNL
- C) La sospensione cautelare è sempre obbligatoria in caso di procedimento penale, indipendentemente dalla gravità dei fatti

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo gli artt. 64, 65 e 66 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, la sospensione cautelare dal servizio può essere disposta sia in relazione a procedimenti disciplinari che a procedimenti penali, al ricorrere di determinate condizioni. Nel caso di procedimento disciplinare, può essere disposta per un periodo fino a 30 giorni, in casi di particolare gravità e specificità. Nel caso di procedimento penale, può essere obbligatoria (se il dipendente è sottoposto a misure restrittive della libertà personale) o facoltativa (in relazione alla gravità del reato contestato). La risposta A è errata perché la sospensione cautelare può essere disposta anche in relazione a procedimenti penali, non solo disciplinari. La risposta C è errata perché la sospensione cautelare in caso di procedimento penale non è sempre obbligatoria, ma solo in specifici casi (misure restrittive della libertà); negli altri casi è facoltativa e valutata in base alla gravità dei fatti contestati.

59. Secondo il D.Lgs. 165/2001, quale affermazione sull'eccedenza di personale e mobilità collettiva è corretta?

- A) Le amministrazioni devono comunicare l'elenco del personale in eccedenza solo ai sindacati
- B) Le amministrazioni devono comunicare l'elenco del personale in eccedenza al Dipartimento della Funzione Pubblica
- C) Le amministrazioni possono dichiarare eccedenze di personale solo in caso di soppressione dell'ente

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o eccedenze di personale devono comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica l'elenco del personale in eccedenza. Prima di

questa comunicazione, devono informare le rappresentanze unitarie del personale e le organizzazioni sindacali, per esaminare soluzioni alternative alla collocazione in disponibilità. La risposta A è errata perché la comunicazione non deve essere fatta solo ai sindacati, ma anche al Dipartimento della Funzione Pubblica. La risposta C è errata perché le eccedenze di personale possono essere dichiarate in varie situazioni, non solo in caso di soppressione dell'ente: ad esempio, per ragioni funzionali (riduzione di attività) o finanziarie (necessità di contenimento della spesa).

60. Quale delle seguenti affermazioni sulla responsabilità civile dei dipendenti pubblici verso terzi è corretta?

- A) Il terzo danneggiato può agire direttamente contro il dipendente, che risponde sempre in via esclusiva
- B) Il terzo danneggiato non può mai agire contro il dipendente, ma solo contro l'amministrazione
- C) Il terzo danneggiato deve agire contro l'amministrazione, che può esercitare rivalsa verso il dipendente in caso di dolo o colpa grave

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Secondo l'art. 28 della Costituzione e l'art. 22 e seguenti del DPR 3/1957 (principi confermati anche dopo la privatizzazione del pubblico impiego), per i danni causati a terzi nell'esercizio delle funzioni, il terzo danneggiato deve agire contro l'amministrazione. Quest'ultima, se condannata al risarcimento, può esercitare l'azione di rivalsa nei confronti del dipendente che abbia agito con dolo o colpa grave. Questo sistema, noto come "doppia tutela", mira a garantire sia il ristoro del danno al terzo, sia la serenità del dipendente nell'esercizio delle sue funzioni. La risposta A è errata perché il terzo danneggiato non deve agire direttamente contro il dipendente, ma contro l'amministrazione. La risposta B è errata perché, sebbene di regola il terzo debba agire contro l'amministrazione, in casi specifici (ad esempio, per fatti costituenti reato) può agire direttamente contro il dipendente.

61. Quale delle seguenti affermazioni sull'Organismo paritetico per l'innovazione negli enti locali è corretta?

- A) È un organo che opera in materia disciplinare con funzioni sanzionatorie
- B) È un organo consultivo che realizza una modalità relazionale tra amministrazione e sindacati sui progetti di organizzazione e innovazione
- C) È un organo di controllo esterno, nominato dal Ministero dell'Interno

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 11 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, l'Organismo paritetico per l'innovazione è un organo consultivo, composto da rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali rappresentative, che realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali sui temi dell'innovazione e miglioramento dei servizi. Si occupa di progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, qualità del lavoro e del benessere organizzativo, politiche formative, misure di conciliazione vita-lavoro, lavoro agile, politiche di inclusione delle categorie protette. La risposta A è errata perché l'Organismo paritetico non ha funzioni disciplinari o sanzionatorie. La risposta C è errata perché non è un organo di controllo esterno nominato dal Ministero dell'Interno, ma un organo interno all'ente, costituito su iniziativa dell'amministrazione o delle organizzazioni sindacali.

62. Quale delle seguenti affermazioni sui compensi per la produttività è corretta?

- A) I compensi per la produttività sono erogati in misura uguale a tutti i dipendenti della stessa area
- B) I compensi per la produttività sono erogati in base alla valutazione della performance individuale e organizzativa
- C) I compensi per la produttività sono erogati esclusivamente in base all'anzianità di servizio

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 77 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, le risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono finalizzate a promuovere gli effettivi incrementi di efficienza, efficacia e qualità dei servizi. L'art. 12 del D.Lgs. 150/2009 stabilisce che i soggetti che valutano la performance garantiscono la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance mediante l'utilizzo di sistemi premianti selettivi. I

compensi sono quindi erogati in base alla valutazione della performance, secondo criteri di valorizzazione del merito, non in modo indifferenziato. La risposta A è errata perché i compensi non sono erogati in misura uguale a tutti i dipendenti della stessa area, ma in base alla valutazione individuale e organizzativa. La risposta C è errata perché l'anzianità di servizio non è il criterio esclusivo o prevalente per l'erogazione dei compensi per la produttività.

63. In base al D.Lgs. 165/2001, quali sono i doveri del dipendente pubblico in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi?

- A) Comunicare all'amministrazione l'avvio di altre attività lavorative, che sono sempre consentite
- B) Richiedere preventivamente l'autorizzazione per gli incarichi retribuiti, astenendosi da attività incompatibili
- C) Scegliere liberamente tra le diverse attività lavorative, senza vincoli o limitazioni

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, il dipendente pubblico non può svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Il dipendente deve richiedere preventivamente l'autorizzazione e astenersi da attività incompatibili con il rapporto di lavoro pubblico, come l'esercizio di attività commerciali, industriali o professionali, o l'assunzione di cariche in società costituite a fine di lucro (salve le eccezioni previste dalla legge). La risposta A è errata perché non è sufficiente una mera comunicazione: è necessaria l'autorizzazione preventiva, e non tutte le attività sono consentite. La risposta C è errata perché il dipendente pubblico non può scegliere liberamente tra diverse attività lavorative: è soggetto al principio di esclusività del rapporto di lavoro pubblico, con le sole eccezioni previste dalla legge.

64. Quale delle seguenti affermazioni sul servizio sostitutivo di mensa nel pubblico impiego è corretta?

- A) Il buono pasto è un diritto soggettivo dei dipendenti, indipendentemente dall'orario di lavoro
- B) Il buono pasto è attribuito solo ai dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane
- C) Il buono pasto è erogato in relazione alla prestazione di lavoro, secondo le condizioni previste dal CCNL

Risposta corretta: C

Commento: La risposta corretta è la C. Secondo l'art. 29 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, le condizioni per l'attribuzione del buono pasto sono definite in sede di contrattazione collettiva. In generale, il buono è erogato in relazione alla prestazione di lavoro, con specifiche condizioni: pausa pranzo di almeno 30 minuti, prestazione lavorativa di almeno 6 ore, effettiva prestazione di lavoro anche nelle ore pomeridiane. Gli enti individuano, previo confronto con le organizzazioni sindacali, i casi di impossibilità a fruire della mensa che giustificano l'attribuzione del buono sostitutivo. La risposta A è errata perché il buono pasto non è un diritto soggettivo incondizionato: è subordinato alle specifiche condizioni previste dal contratto. La risposta B è errata perché, sebbene la prosecuzione nelle ore pomeridiane sia una condizione tipica, il CCNL consente di individuare anche altre situazioni che giustificano l'attribuzione del buono.

65. Secondo il D.Lgs. 165/2001, quali sono le condizioni per il conferimento di incarichi dirigenziali a persone esterne all'amministrazione?

- A) Gli incarichi dirigenziali a esterni sono vietati in ogni caso, essendo riservati esclusivamente ai dirigenti di ruolo
- B) Gli incarichi dirigenziali a esterni sono conferibili in misura non superiore a una percentuale dei posti dirigenziali, con comprovata qualificazione e requisiti specifici
- C) Gli incarichi dirigenziali a esterni sono liberamente conferibili, senza limiti percentuali o requisiti specifici

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'amministrazione, entro limiti percentuali determinati rispetto al totale della dotazione organica dirigenziale (ad esempio, 10% per la dirigenza di prima fascia e 8% per la seconda fascia nelle amministrazioni statali). I soggetti esterni devono possedere specifici requisiti: esperienza almeno quinquennale in funzioni dirigenziali, o particolare specializzazione professionale, o provenienza da settori della ricerca, della docenza universitaria, o delle magistrature. La risposta A è errata perché gli incarichi dirigenziali a esterni non sono vietati, ma espressamente previsti entro limiti percentuali. La risposta C è errata perché gli incarichi dirigenziali a esterni non sono liberamente conferibili, ma soggetti a limiti percentuali e requisiti specifici.

66. Quale delle seguenti affermazioni sull'utilizzo di strumentazioni tecnologiche per la prestazione lavorativa è corretta?

- A) Il dipendente pubblico non può mai utilizzare strumentazioni tecnologiche personali durante l'orario di servizio
- B) L'utilizzo di strumentazioni tecnologiche dell'amministrazione deve essere connesso all'attività lavorativa e nel rispetto delle norme di sicurezza
- C) Il dipendente pubblico è libero di utilizzare le strumentazioni dell'amministrazione anche per scopi personali

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 11 del DPR 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), il dipendente utilizza il materiale e le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Deve utilizzare i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio. La risposta A è errata perché non esiste un divieto assoluto di utilizzo di strumentazioni personali: molte amministrazioni, ad esempio, consentono il BYOD (Bring Your Own Device) nell'ambito di specifiche policy. La risposta C è errata perché il dipendente non è libero di utilizzare le strumentazioni dell'amministrazione per scopi personali, ma deve usarle per ragioni di servizio.

67. Quale delle seguenti affermazioni sulle ferie solidali nel pubblico impiego è corretta?

- A) Le ferie solidali sono vietate nel pubblico impiego, essendo un istituto del solo settore privato
- B) Le ferie solidali permettono ai dipendenti di cedere volontariamente parte delle proprie ferie a colleghi che necessitano di assistere familiari con gravi problemi di salute
- C) Le ferie solidali sono obbligatorie: ogni dipendente deve cedere almeno un giorno di ferie all'anno

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 30 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, i dipendenti possono cedere volontariamente, in tutto o in parte, ad un altro dipendente che abbia

necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, parte delle proprie giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali (quelle di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 66/2003) e parte dei riposi compensativi per le festività soppresse. La risposta A è errata perché le ferie solidali non sono vietate nel pubblico impiego, ma espressamente previste dal CCNL. La risposta C è errata perché la cessione di ferie è volontaria, non obbligatoria: dipende dalla libera scelta del dipendente.

68. Quale delle seguenti affermazioni sulla violazione dei doveri di comportamento del dipendente pubblico è corretta?

- A) La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento dà luogo esclusivamente a responsabilità penale
- B) La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento può dar luogo a responsabilità disciplinare e, nei casi più gravi, anche civile, penale o amministrativo-contabile
- C) La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento comporta sempre il licenziamento, senza possibilità di sanzioni progressive

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 16 del DPR 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), la violazione degli obblighi previsti dal codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e dà luogo a responsabilità disciplinare, oltre all'eventuale responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi di gradualità e proporzionalità, in relazione alla gravità della violazione. La risposta A è errata perché la violazione dei doveri di comportamento non dà luogo esclusivamente a responsabilità penale, ma principalmente a responsabilità disciplinare. La risposta C è errata perché non tutte le violazioni comportano il licenziamento: le sanzioni sono graduate in base alla gravità dell'infrazione, partendo dalle sanzioni più lievi (rimprovero verbale o scritto) fino a quelle più gravi (sospensione dal servizio, licenziamento).

69. Quale delle seguenti affermazioni sulla differenziazione dei premi individuali nel pubblico impiego è corretta?

- A) La differenziazione dei premi è vietata: tutti i dipendenti devono ricevere lo stesso premio
- B) La differenziazione dei premi è prevista per valorizzare i dipendenti con le valutazioni più elevate
- C) La differenziazione dei premi è applicabile solo ai dirigenti, non al personale non dirigenziale

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 78 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La contrattazione integrativa definisce preventivamente la limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita. Questo istituto, già previsto dal D.Lgs. 150/2009, mira a premiare il merito e la performance. La risposta A è errata perché la differenziazione dei premi non è vietata, ma espressamente prevista e incentivata dalla normativa. La risposta C è errata perché la differenziazione dei premi riguarda sia il personale dirigenziale che quello non dirigenziale, ciascuno con le proprie specificità.

70. Quale delle seguenti affermazioni sul sistema di classificazione del personale del comparto Funzioni Locali è corretta secondo il CCNL 2022-2024?

- A) Il sistema prevede 8 categorie, da A a H, in ordine crescente di complessità
- B) Il sistema prevede 4 aree: Area degli Operatori, Area degli Operatori Esperti, Area degli Istruttori, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
- C) Il sistema prevede 3 aree: Area di base, Area intermedia, Area di elevata qualificazione

Risposta corretta: B

Commento: La risposta corretta è la B. Secondo l'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, il nuovo sistema di classificazione del personale è articolato in quattro aree:

1. Area degli Operatori: personale che svolge attività ausiliarie o di supporto;
2. Area degli Operatori Esperti: personale che svolge attività tecniche, amministrative e dei

servizi con autonomia operativa;

3. Area degli Istruttori: personale che svolge attività istruttorie, con competenze specifiche, autonomia operativa e responsabilità;
4. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: personale che svolge attività con elevato contenuto specialistico, con capacità decisionali e responsabilità. Questo nuovo sistema ha sostituito il precedente basato sulle categorie A, B, C e D. La risposta A è errata perché il sistema non prevede 8 categorie da A a H. La risposta C è errata perché il sistema non prevede 3 aree con le denominazioni indicate.