

DIRITTO DEL LAVORO

1401. Dispone l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2015 che per tutta la durata del contratto di somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività:

- A) Nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
- B) Nell'interesse dell'utilizzatore, ma sotto la direzione del somministratore.
- C) Nell'interesse e sotto la direzione e il controllo del somministratore.
- D) Nell'interesse del somministratore, ma sotto la direzione dell'utilizzatore.

1402. A norma del combinato disposto di cui all'art. 38 del D.Lgs. n. 165/2001 e del DPCM n. 174/1994, ai posti con funzioni di vertice amministrativo delle Regioni possono accedere cittadini di Stati membri dell'Unione europea?

- A) No, la legislazione vigente richiede la cittadinanza italiana.
- B) Sì, se in possesso di idoneo titolo di studio ovvero di titoli accademici e di servizio equipollenti.
- C) Sì, se il bando di concorso ammette espressamente cittadini di Stati membri dell'Unione.
- D) Sì, se hanno adeguata conoscenza della lingua italiana.

1403. Le disposizioni concernenti i rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale, di cui all'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. Quanto affermato costituisce corretta previsione legislativa?

- A) Sì.
- B) No, tali disposizioni possono essere derogate dai successivi CCNL.
- C) No, tali disposizioni possono essere oggetto di contrattazione collettiva anche a livello di comparto.
- D) No, costituiscono norme imperative solo le disposizioni di cui all'art. 55-quater licenziamento disciplinare.

1404. Come può essere definito il contratto di somministrazione, di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2015?

- A) Come il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti.
- B) Come la fornitura professionale di manodopera, esclusivamente a tempo determinato.
- C) Come la ripartizione di uno stesso contratto tra due o più persone.
- D) Come un contratto di solidarietà, utilizzato per l'assunzione a tempo indeterminato di soggetti svantaggiati.

1405. La disposizione di cui all'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001, prevede alcune fattispecie sanzionatorie, non conservative del rapporto di lavoro, riconducibili alla tipologia del licenziamento c.d. disciplinare, tra cui rileva:

- A) Giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa.
- B) Comportamenti calunniosi nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi.
- C) Condotta non conforme ai principi di correttezza nei confronti del pubblico.
- D) Inosservanza delle disposizioni di servizio anche in ordine all'orario di lavoro.

1406. L'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 afferente l'utilizzo di contratti di lavoro flessibile dispone, tra l'altro, che:

- A) Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 gennaio di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le P.A. redigano, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate.
- B) La violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle P.A., può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime P.A.
- C) Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le P.A. assumono con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato e con rapporti di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale.
- D) I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del citato articolo sono responsabili anche ai sensi dell'art. 21; di tali violazioni non si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente.

1407. Le disposizioni dell'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative) costituiscono norme imperative?

- A) Sì, costituiscono norme imperative le disposizioni di cui dall'art. 55 all'art. 55-octies del suddetto D.Lgs., ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del c.c.
- B) Sì, costituiscono norme imperative le disposizioni di cui dall'art. 55 all'art. 55-ter del suddetto D.Lgs., ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del c.c.
- C) No, possono essere derogate dai successivi contratti collettivi nazionali e individuali.
- D) No, costituiscono norme dispositive.

1408. Nell'ipotesi contemplata al comma 1, art. 55-quinquies D.Lgs. n. 165/2001 che si verifica, tra l'altro, quando il lavoratore attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza, il lavoratore:

- A) È obbligato a risarcire sia il danno patrimoniale subito dall'amministrazione sia il danno all'immagine.
- B) È obbligato a risarcire solo il danno patrimoniale subito dall'amministrazione.
- C) È obbligato a risarcire solo il danno all'immagine subito dall'amministrazione.
- D) Non è comunque obbligato a risarcire eventuali danni subiti dall'amministrazione.

DIRITTO DEL LAVORO

1409. Con riferimento alla gestione del personale in disponibilità, l'art. 34 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone tra l'altro che:

- A) Nell'ambito della programmazione triennale del personale le nuove assunzioni a tempo indeterminato sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.
- B) Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità non sono dovuti all'ente previdenziale di riferimento.
- C) La spesa relativa al personale in mobilità grava sempre sul bilancio dello Stato sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità.
- D) Negli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità confluiscono nelle casse dello Stato.

1410. A norma di quanto dispone l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 è collocato in disponibilità, trascorsi novanta giorni dalla comunicazione alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali:

- A) Tra l'altro, il personale che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale.
- B) Solo il personale che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.
- C) Tra l'altro, il personale che abbia maturato l'anzianità contributiva sufficiente per il conseguimento della pensione di anzianità.
- D) Tra l'altro, il personale che abbia maturato l'anzianità contributiva sufficiente per il conseguimento della pensione di vecchiaia.

1411. Gli artt. dal 13 al 18 del D.Lgs. n. 81/2015 disciplinano il lavoro intermittente. Indicare quale affermazione in merito è corretta.

- A) Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.
- B) Nei confronti dei lavoratori intermittenti non trovano applicazione i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente.
- C) Il lavoratore intermittente non è mai computato nell'organico dell'impresa.
- D) È consentito il ricorso al lavoro intermittente anche da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008.

1412. A norma di quanto dispone l'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2015, nel rapporto di lavoro somministrato nel caso in cui l'utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni superiori o inferiori a quelle dedotte in contratto:

- A) L'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo.
- B) L'utilizzatore deve darne immediata comunicazione orale al somministratore a cui far seguire entro trenta giorni comunicazione scritta consegnandone copia al lavoratore medesimo.
- C) L'utilizzatore deve esclusivamente darne immediata comunicazione scritta al somministratore.
- D) L'utilizzatore deve dare immediata comunicazione scritta esclusivamente al lavoratore.

1413. Tra i criteri che devono essere seguiti nell'organizzazione degli uffici, il comma 1, art. 2 D.Lgs. n. 165/2001 comprende anche il collegamento delle attività degli uffici?

- A) Sì, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici.
- B) No, i criteri di organizzazione di cui al comma 1, art. 2, sono tutti afferenti alle parità e alle pari opportunità tra uomini e donne.
- C) No, i criteri di organizzazione di cui al comma 1, art. 2, sono tutti afferenti alle garanzie dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
- D) No, i criteri di organizzazione di cui al comma 1, art. 2, sono tutti afferenti alla funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività.

1414. Indicare quale affermazione sul reclutamento del personale (art. 35) e sull'utilizzo di contratti di lavoro flessibile e di contratti a tempo determinato (art. 36) è conforme a quanto dispone il D.Lgs. n. 165/2001.

- A) In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle P.A., non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.
- B) Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le P.A. assumono con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato e con rapporti di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale.
- C) Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, le assunzioni avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento.
- D) Le procedure sul reclutamento del personale devono rispettare solo il principio di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

1415. Il CATUC trova applicazione per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai?

- A) Sì.
- B) Sì, trova applicazione solo per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai e impiegati.
- C) No, trova applicazione solo per i lavoratori che rivestono la qualifica di impiegati, quadri e dirigenti.
- D) Sì, trova applicazione solo per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai.

DIRITTO DEL LAVORO

1416. Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 cosa si intende per "Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi"?

- A) Insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.
- B) Insieme di lavoratori dell'azienda che mettono in atto tutta una serie di accorgimenti per evitare che avvengano gli infortuni.
- C) Un dipartimento della Asl in cui si curano gli infortuni avvenuti sui luoghi di lavoro.
- D) L'unità organizzativa degli Enti pubblici che esegue i controlli sanitari periodici sul personale impiegato nell'Ente stesso.

1417. Quando è stato introdotto il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (CATUC)?

- A) Nel 2015.
- B) Nel 2016.
- C) Nel 2013.
- D) Nel 2017.

1418. A norma di quanto dispone l'art. 55-sexies del D.Lgs. n. 165/2001 e fuori dai casi previsti dal comma 1, quando il lavoratore cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale, è collocato:

- A) In disponibilità.
- B) In aspettativa.
- C) In mobilità.
- D) In congedo.

1419. A norma di quanto dispone l'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, l'impugnazione davanti al G.A. dell'atto amministrativo rilevante nella controversia è causa di sospensione del processo?

- A) No, non è causa di sospensione del processo.
- B) Sì, è sempre causa di sospensione del processo.
- C) Dipende dall'atto amministrativo.
- D) Solo per gli atti individuati da ciascuna amministrazione con regolamento.

1420. Indicare quale affermazione sul reclutamento del personale (art. 35) e sull'utilizzo di contratti di lavoro flessibile (art. 36) è conforme a quanto dispone il D.Lgs. n. 165/2001.

- A) Nel caso di violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno; le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.
- B) I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore ai tre anni.
- C) Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale rimangono vigenti per un termine di diciotto mesi dalla data di pubblicazione.
- D) L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene esclusivamente con contratto individuale di lavoro tramite procedure selettive.

1421. Quale è la principale peculiarità dei contratti a termine disciplinati dal D.Lgs. n. 81/2015?

- A) Che si risolvono automaticamente alla scadenza del contratto.
- B) Che possono essere stipulati solo per ragioni di carattere stagionale.
- C) Che permettono al datore di lavoro di pagare una retribuzione ridotta.
- D) Che permettono al datore di lavoro di pagare una contribuzione ridotta della metà.

1422. A norma di quanto dispone l'art. 40 del TUPI, la contrattazione collettiva può riguardare le materie attinenti l'organizzazione degli uffici?

- A) No, la materia è espressamente esclusa.
- B) Sì, la contrattazione può riguardare tutte le materie nessuna esclusa.
- C) No, la contrattazione collettiva determina solo i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro.
- D) No, la contrattazione collettiva può riguardare solo la materia del licenziamento.

1423. Tra i criteri che devono essere seguiti nell'organizzazione degli uffici, il comma 1, art. 2 D.Lgs. n. 165/2001 comprende anche l'armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea?

- A) Sì.
- B) No, i criteri di organizzazione di cui al comma 1, art. 2, sono tutti afferenti alle parità e alle pari opportunità tra uomini e donne.
- C) No, i criteri di organizzazione di cui al comma 1, art. 2, sono tutti afferenti alle garanzie dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
- D) No, i criteri di organizzazione di cui al comma 1, art. 2, sono tutti afferenti alla funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività.

DIRITTO DEL LAVORO

1424. Indicare quale affermazione non è consona a quanto dispone l'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, in merito alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

- A) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, legge n. 104/1992, è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.
- B) I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.
- C) Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
- D) Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

1425. Dispone l'art. 2 della L. n. 146/1990, che le procedure di raffreddamento e di conciliazione previste da accordi o contratti collettivi, da esperire prima della proclamazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, sono:

- A) Obbligatorie per entrambe le parti.
- B) Obbligatorie solo per le amministrazioni pubbliche.
- C) Facoltative.
- D) Obbligatorie solo per le aziende erogatrici dei servizi.

1426. Con riferimento al pubblico impiego, i cittadini degli Stati membri dell'Unione europea possono accedere ai posti di lavoro che richiedono lo svolgimento di funzioni di vertice amministrativo dei Comuni, delle Province e delle Regioni?

- A) No, la legislazione vigente richiede la cittadinanza italiana.
- B) No, la cittadinanza italiana è requisito indispensabile per l'accesso al pubblico impiego indipendentemente dalla qualifica e dalle funzioni da svolgere.
- C) Sì, solo se il bando di concorso lo preveda espressamente.
- D) Sì, a condizione che dimostrino di avere una buona conoscenza della lingua italiana.

1427. Si può procedere a licenziamento disciplinare nel caso in cui sia stata attestata falsamente dal dipendente la presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente?

- A) Sì, lo prevede espressamente l'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001, e in tal caso il licenziamento è senza preavviso.
- B) Sì, lo prevede espressamente l'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001, e in tal caso il licenziamento è con preavviso.
- C) No, tale ipotesi non rientra tra quelle espressamente previste all'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001.
- D) Solo nel caso in cui tale violazione agli obblighi di servizio sia stata reiterata nel biennio.

1428. Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 81/2015, come è calcolato il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente?

- A) È riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.
- B) È calcolato nella misura del 50% della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.
- C) È riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, ad esclusione dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.
- D) È riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie, ad esclusione dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali, calcolati sulla base del 50% della prestazione effettivamente eseguita.

1429. Il co. 2 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001 elenca le amministrazioni destinatarie della normativa in tema di pubblico impiego. Vi rientrano anche le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le C.C.I.A.A.?

- A) Sì, vi rientrano anche le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le C.C.I.A.A. e loro associazioni.
- B) Sì, vi rientrano anche le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le C.C.I.A.A. escluse le loro associazioni.
- C) Vi rientrano anche gli Istituti autonomi case popolari, le C.C.I.A.A. e loro associazioni escluse le istituzioni universitarie.
- D) Vi rientrano anche le istituzioni universitarie, le C.C.I.A.A. e loro associazioni esclusi gli Istituti autonomi case popolari.

1430. Indicare quale affermazione sul reclutamento del personale è conforme a quanto dispone l'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001.

- A) Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base del piano triennale del fabbisogno.
- B) Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale rimangono vigenti per un termine di sette anni dalla data di pubblicazione.
- C) I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a sette anni.
- D) Negli enti locali le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali sono disciplinati direttamente dallo Statuto dell'ente locale anche in deroga ai principi fissati dal suddetto decreto.

DIRITTO DEL LAVORO

1431. Ai fini del D.Lgs. n. 81/2008, cosa si intende per "informazione"?

- A) Il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.
- B) Il processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.
- C) Il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.
- D) Le soluzioni organizzative o procedurali adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

1432. A norma del disposto di cui al comma 1, art. 37 D.Lgs. n. 165/2001 un bando di concorso per l'accesso alle P.A. deve prevedere l'accertamento della conoscenza della lingua inglese?

- A) Sì, nonché l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.
- B) No, ma deve prevedere l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse nonché di internet.
- C) Solo per i dirigenti di uffici dirigenziali generali.
- D) Solo per le qualifiche amministrative e contabili.

1433. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono oggi disciplinati dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. L'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001 individua alcune categorie di dipendenti che continuano, per le loro caratteristiche di specialità, ad essere disciplinati dai rispettivi ordinamenti. Tra questi rientrano:

- A) Personale militare e Forze di polizia di Stato.
- B) Personale del Ministero degli Affari Esteri e Cooperazione Internazionale.
- C) Personale delle Regioni a Statuto speciale.
- D) Personale delle Agenzie fiscali.

1434. Dispone l'art. 3 del D.Lgs. n. 23/2015 che esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione:

- A) Non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.
- B) Non può essere superiore a nove mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.
- C) Non può essere superiore a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.
- D) Non può essere superiore a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

1435. Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 cosa si intende per "sorveglianza sanitaria":

- A) Insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.
- B) L'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi di malattia professionale dovuta all'amianto.
- C) Il complesso delle disposizioni o misure necessarie, anche secondo il numero di lavoratori e visitatori presenti, a proteggere gli operatori nelle strutture sanitarie.
- D) L'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi di malattia professionale dovuta al lavoro al videoterminale.

1436. Dispone l'art. 22 del D.Lgs. n. 165/2001 che i provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis, sono adottati sentito:

- A) Il Comitato dei garanti.
- B) La Corte dei Conti.
- C) Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.
- D) Il Dipartimento della Funzione Pubblica.

DIRITTO DEL LAVORO

1437. A norma di quanto dispone l'art. 33 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva) del D.Lgs. n. 165/2001 i periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa?

- A) Sì, i periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare.
- B) Sì, i periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. Non è riconosciuto il diritto all'assegno per il nucleo familiare.
- C) I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti solo ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare.
- D) I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti solo ai fini della determinazione della misura della pensione. Non è riconosciuto il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

1438. Indicare quale affermazione sulla disciplina generale dei contratti di apprendistato non è consona a quanto dispone in merito l'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2015.

- A) Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti previsti all'art. 42 sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato trascorsi sei mesi dalla data di costituzione del rapporto.
- B) È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.
- C) Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
- D) Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

1439. Fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, a norma di quanto dispone il D.Lgs. n. 165/2001, per quanto tempo dalla data di pubblicazione rimangono vigenti le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche?

- A) Tre anni.
- B) Due anni.
- C) Cinque anni.
- D) Quattro anni.

1440. A norma di quanto prevede il TUPI, con riferimento alle forme ed ai termini del procedimento disciplinare, prima dell'applicazione della sanzione disciplinare il dipendente deve essere sentito a sua difesa?

- A) Sì, prima dell'applicazione della sanzione disciplinare il dipendente deve essere sentito a sua difesa.
- B) No.
- C) Solo nel caso di sanzioni disciplinari di minore gravità.
- D) Solo nel caso di infrazioni più gravi.

1441. A norma di quanto dispone l'art. 37 del D.Lgs. n. 165/2001 a decorrere dal 1° gennaio 2000 i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni devono prevedere:

- A) L'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese.
- B) L'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno due lingue straniere.
- C) L'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua francese.
- D) L'accertamento della conoscenza dell'uso di internet e di almeno una lingua straniera.

1442. Misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato - Istruzioni adeguate ai lavoratori. A norma di quanto dispone l'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008, quale/quali tra le precedenti sono misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro?

- A) Entrambe.
- B) Nessuna.
- C) Misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato.
- D) Istruzioni adeguate ai lavoratori.

1443. Ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore:

- A) I giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.
- B) I giovani che hanno compiuto i 14 anni di età e fino al compimento dei 21.
- C) I giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 21.
- D) I giovani che hanno compiuto i 16 anni di età e fino al compimento dei 25.

1444. L'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015 disciplina il lavoro supplementare, il lavoro straordinario nonché le clausole di elasticità per i contratti a tempo parziale. Indicare quale tra le seguenti affermazioni in merito è corretta.

- A) Il lavoro supplementare è disciplinato dalla contrattazione collettiva, in mancanza è ammesso in base ad accordo individuale tra le parti nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente.
- B) Per lavoro supplementare si intende il lavoro svolto oltre l'orario part-time e entro i limiti dell'orario normale di lavoro (50 ore).
- C) Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare solo nel caso di gravi motivi di salute.
- D) Lo svolgimento di prestazioni elastiche dà diritto al lavoratore solo a riposo compensativo e mai a maggiorazione della retribuzione.

DIRITTO DEL LAVORO

1445. In materia di riposi giornalieri, l'art. 7, D.Lgs. n. 66/2003, prevede che, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto:

- A) A 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Detto riposo deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.
- B) A 10 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Detto riposo deve essere fruito in modo consecutivo, fatti salvi eventuali casi di forza maggiore, tali da ostacolare momentaneamente il funzionamento dell'azienda; in queste ipotesi, tuttavia, i lavoratori hanno diritto a dei periodi di riposo compensativi.
- C) A 9 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Detto riposo deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le specifiche attività individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero della sanità, sottoposte ad un regime particolare.
- D) A 8 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Detto riposo deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata e quelle individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero della sanità, sottoposte ad un regime particolare.

1446. Le disposizioni concernenti false attestazioni o certificazioni, di cui all'art. 55-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001, costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. Quanto affermato costituisce corretta previsione legislativa?

- A) Sì.
- B) No, tali disposizioni possono essere derogate dai successivi CCNL.
- C) No, tali disposizioni possono essere oggetto di contrattazione collettiva anche a livello di comparto.
- D) No, costituiscono norme imperative solo le disposizioni di cui all'art. 55-quater licenziamento disciplinare.

1447. Un cittadino di uno Stato membro dell'Unione europea può accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che attengono alla tutela dell'interesse nazionale?

- A) No, lo vieta espressamente la legislazione vigente (art. 38 D.Lgs. n. 165/2001).
- B) Sì, lo prevede espressamente la legislazione vigente (art. 38 D.Lgs. n. 165/2001).
- C) Solo a seguito di convenzione che preveda lo scambio di dipendenti tra Stati membri dell'Unione (art. 38 D.Lgs. n. 165/2001).
- D) Sì, se il bando di concorso ammette espressamente cittadini di Stati membri dell'Unione.

1448. Cosa dispone l'art. 38 del D.Lgs. n. 165/2001 con riferimento all'accesso ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche dei cittadini degli Stati membri dell'UE e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente?

- A) Che possono accedere ai posti di lavoro che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale.
- B) Che possono accedere ai posti di lavoro anche se implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri.
- C) Che possono accedere ai posti di lavoro anche se attengono alla tutela dell'interesse nazionale.
- D) Che è precluso accedere ai posti di lavoro presso pubbliche amministrazioni.

1449. Il legislatore del D.Lgs. n. 165/2001 ha opportunamente chiarito all'art. 1, co. 2, dello stesso, che per "amministrazioni pubbliche" si intendono anche:

- A) Le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'ARAN e le Agenzie di cui al D.Lgs. n. 300/1999.
- B) Le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale esclusi l'ARAN e le Agenzie di cui al D.Lgs. n. 300/1999.
- C) Le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'ARAN escluse le Agenzie di cui al D.Lgs. n. 300/1999.
- D) L'ARAN e le Agenzie di cui al D.Lgs. n. 300/1999 escluse le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

1450. A norma del disposto di cui all'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 nei casi di utilizzo del dipendente in mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore?

- A) Sì, per il periodo di effettiva prestazione.
- B) No.
- C) Solo nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto.
- D) Sì, scomputando dal periodo di effettiva prestazione tre mesi considerati alla stregua della prova.

1451. Indicare quale affermazione non è consona a quanto dispone l'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, in merito alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

- A) I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, hanno la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- B) Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
- C) Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
- D) Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

DIRITTO DEL LAVORO

1452. Con riferimento alla gestione del personale in disponibilità, l'art. 34 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone tra l'altro che:

- A) Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro.
- B) Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità non sono dovuti all'ente previdenziale di riferimento.
- C) Nell'ambito della programmazione triennale del personale le nuove assunzioni a tempo determinato superiore a dodici mesi non sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.
- D) Negli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità confluiscono nelle casse dello Stato.

1453. È possibile stipulare un contratto di somministrazione per sostituire un lavoratore che esercita il diritto di sciopero?

- A) No, lo vieta espressamente l'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2015.
- B) Sì, il contratto di somministrazione può essere stipulato anche per la sostituzione di un lavoratore che esercita il diritto di sciopero.
- C) Solo se lo sciopero è stato indetto per più di quindici giorni consecutivi.
- D) Solo se lo sciopero è stato indetto per più di trenta giorni consecutivi.

1454. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione pubblica del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e delle relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro?

- A) Sì, lo prevede espressamente l'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001.
- B) No, il codice disciplinare e il CCNL devono essere affissi all'ingresso della sede di lavoro, e ogni dipendente deve apporre la propria firma per presa visione.
- C) No, il codice disciplinare e il CCNL di comparto devono essere consegnati al dipendente all'atto dell'assunzione, che deve rilasciare ricevuta per presa visione.
- D) No, a far data dall'entrata in vigore del D.L. n. 179/2012 non è più obbligatoria né la pubblicazione sul sito istituzionale né la sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

1455. La legge 20/5/1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) trova applicazione anche alle pubbliche amministrazioni. A norma di quanto dispone la legislazione vigente quanto affermato è Vero o Falso?

- A) Vero, trova applicazione a prescindere dal numero dei dipendenti.
- B) Vero, per le amministrazioni che abbiano più di 50 dipendenti.
- C) Vero, solo se previsto a livello di contrattazione decentrata.
- D) Falso, trova applicazione solo nei rapporti di lavoro tra privati.

1456. Indicare quale affermazione sul reclutamento del personale (art. 35) e sull'utilizzo di contratti di lavoro flessibile (art. 36) è conforme a quanto dispone il D.Lgs. n. 165/2001.

- A) Alle procedure di reclutamento deve essere data adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento, che devono garantire l'imparzialità e assicurare economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione.
- B) È possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro anche per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.
- C) Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile può comunque essere erogata interamente la retribuzione di risultato.
- D) Le commissioni per il reclutamento del personale devono essere composte esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra persone che ricoprano cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali delle confederazioni ed organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

1457. A norma di quanto dispone l'art. 11 del D.Lgs. n. 276/2003, i soggetti autorizzati o accreditati possono esigere o comunque percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore?

- A) No, è fatto divieto, ma i contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che tale divieto non trova applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.
- B) No, è fatto divieto, senza la possibilità di deroga alcuna.
- C) No, ma i contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che tale divieto non trova applicazione per i lavoratori con qualifica di operaio generico.
- D) Sì, essendo espressamente limitato nel quantum il compenso sulla base delle tabelle emanate con Decreto del ministero del lavoro.

1458. A norma di quanto dispone l'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 l'attività istruttoria per acquisire da altre pubbliche amministrazioni informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento disciplinare comporta il differimento dei relativi termini?

- A) No, non determina né la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
- B) Sì, determina il differimento dei relativi termini.
- C) Sì, non determina la sospensione del procedimento, ma può determinare il differimento dei termini.
- D) Sì, determina sia la sospensione del procedimento che il differimento dei relativi termini.

DIRITTO DEL LAVORO

1459. A norma del disposto di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva) la mancata attivazione delle procedure di cui a detto articolo da parte del dirigente responsabile:

- A) È valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.
- B) Non può comunque essere valutata ai fini della responsabilità disciplinare.
- C) Comporta il licenziamento senza preavviso.
- D) Non può comportare conseguenze negative.

1460. Dispone l'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001 in merito alle controversie relative ai rapporti di lavoro che restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo....

- A) Le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.
- B) Le controversie concernenti il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali.
- C) Le controversie concernenti la responsabilità dirigenziale.
- D) Le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, relative alle procedure di contrattazione collettiva.

1461. Il comma 1, art. 16 D.Lgs. n. 165/2001 attribuisce ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali alcuni compiti e poteri. Indicare quale tra i seguenti ne è escluso.

- A) Richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti.
- B) Adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi e l'esercizio dei poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti.
- C) Richieste dei pareri agli organi consultivi dell'amministrazione.
- D) Organizzazione e gestione del personale.

1462. Il limite percentuale di assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato rispetto a lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015:

- A) Non trovano applicazione per i contratti conclusi con lavoratori di età superiore a 50 anni.
- B) Non trovano applicazione solo per i contratti conclusi nella fase di avvio di nuove attività.
- C) Non trovano applicazione solo per i contratti conclusi da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società.
- D) Sono tassativi.

1463. Ai fini del D.Lgs. n. 81/2008, cosa si intende per "addestramento"?

- A) Il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.
- B) Il processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.
- C) Il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.
- D) Le soluzioni organizzative o procedurali adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

1464. Ai sensi dell'art. 2 della L. n. 146/1990, nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili per garantire il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, con un preavviso minimo non inferiore, di regola, a:

- A) Dieci giorni.
- B) Venti giorni.
- C) Trenta giorni.
- D) Due giorni.

1465. I provvedimenti di cui all'art. 16 del D.Lgs n. 165/2001, adottati dai dirigenti preposti al vertice dell'amministrazione pubblica e dai dirigenti di uffici dirigenziali generali:

- A) Non sono suscettibili di ricorso gerarchico.
- B) Sono suscettibili di ricorso gerarchico.
- C) Possono essere suscettibili di ricorso gerarchico ovvero in opposizione.
- D) Possono essere suscettibili di ricorso gerarchico ovvero ricorso al Capo dello Stato.

1466. Se il rapporto di lavoro a tempo determinato continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto. Ai sensi di quanto prevede l'art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015, a quanto corrisponde la maggiorazione oltre il decimo giorno successivo?

- A) Al quaranta per cento.
- B) Al venti per cento.
- C) Al dieci per cento.
- D) Al sessanta per cento.

DIRITTO DEL LAVORO

1467. Ai fini del D.Lgs. n. 81/2008, cosa si intende per "formazione"?

- A) Il processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.
- B) Il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.
- C) Il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.
- D) Le soluzioni organizzative o procedurali adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

1468. Tra gli strumenti atti a garantire il merito e la premialità previsti dal "Decreto Brunetta" rientra:

- A) L'attribuzione di incarichi e responsabilità.
- B) L'aspettativa retribuita.
- C) Il rimborso delle spese di trasposto sostenute per recarsi al posto di lavoro.
- D) Il collocamento in disponibilità.

1469. Nei contratti di lavoro a tempo determinato sono ammissibili proroghe?

- A) Sì, nei limiti di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015.
- B) No, in nessun caso, un contratto di lavoro a tempo determinato non può mai essere prorogato.
- C) Sì, senza alcuna limitazione.
- D) Solo nel caso di contratti stipulati da imprese start-up.

1470. Dispone la legge in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro che "il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro". L'obbligo cui si riferisce la norma riguarda:

- A) Tutti i lavoratori.
- B) Solo i lavoratori che operano in situazioni di pericolo e disagio.
- C) Solo i lavoratori direttamente interessati nel servizio di prevenzione e protezione.
- D) I lavoratori addetti al servizio di prevenzione e protezione.

1471. Le pubbliche amministrazioni possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi?

- A) No, lo vieta espressamente l'art. 53, co. 8, D.Lgs. n. 165/2001.
- B) Sì, per i dipendenti pubblici non occorre più alcuna autorizzazione.
- C) Solo se appartenenti alle categorie protette.
- D) Solo se dipendenti di enti locali (città metropolitane, comuni, ecc.).

1472. L'autorizzazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003 può essere oggetto di transazione commerciale?

- A) No, non può essere oggetto di transazione commerciale.
- B) Solo previa autorizzazione della Regione o delle Province autonome competenti.
- C) Sì, la Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1° Serie speciale), ha dichiarato costituzionalmente illegittimo il D.Lgs. n. 276/2003 nella parte in cui vietava la transazione commerciale di tale autorizzazione.
- D) Solo se l'autorizzazione è stata rilasciata da più di due anni.

1473. A norma di quanto dispone l'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 a quale sanzione disciplinare soggiace il dipendente appartenente alla stessa o ad una diversa amministrazione dell'incolpato che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'ufficio disciplinare procedente?

- A) Alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni.
- B) Al licenziamento con preavviso.
- C) Al trasferimento in sede disagiata.
- D) A nessuna sanzione disciplinare; la legislazione vigente prevede la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione solo per i dirigenti e non anche per i dipendenti.

1474. A seguito delle modifiche apportate dal legislatore alle disposizioni legislative che disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle P.A., a norma di quanto dispone l'art. 40 del TUPI, la contrattazione collettiva può riguardare la materia relativa alle relazioni sindacali?

- A) Sì, la materia relativa alle relazioni sindacali è attribuita alla contrattazione collettiva.
- B) No, la materia è espressamente esclusa.
- C) Sì, la contrattazione può riguardare tutte le materie.
- D) No, la contrattazione può oggi riguardare solo la materia relativa alle sanzioni disciplinari.

DIRITTO DEL LAVORO

1475. Dispone l'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 che, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della segnalazione ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato. Quale preavviso minimo deve esser dato al dipendente per l'audizione in contraddittorio a sua difesa?

- A) Venti giorni.
- B) Cinque giorni.
- C) Quindici giorni.
- D) Trenta giorni.

1476. Con riferimento alla gestione del personale in disponibilità, l'art. 34 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone tra l'altro che:

- A) Sono fatte salve le procedure di cui al D.Lgs. n. 267/2000, relative al collocamento in disponibilità presso gli enti che hanno dichiarato il dissesto.
- B) Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità non sono dovuti all'ente previdenziale di riferimento.
- C) Nell'ambito della programmazione triennale del personale l'avvio delle procedure concorsuali non è subordinato alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.
- D) Negli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità confluiscono nelle casse dello Stato.

1477. L'art. 38 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone che i cittadini degli Stati membri dell'UE e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente possono accedere ai posti di lavoro presso le P.A. che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale. Tali disposizioni trovano applicazione anche per i cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo?

- A) Sì, nonché a coloro che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria.
- B) No, lo esclude espressamente l'art. 38 del D.Lgs. n. 165/2001.
- C) No, ma trovano applicazione per coloro che siano titolari dello status di rifugiato.
- D) No, ma trovano applicazione per coloro che siano titolari dello status di protezione sussidiaria.

1478. A norma del disposto di cui al comma 1, art. 22, D.Lgs. n. 165/2001 i provvedimenti afferenti la responsabilità dirigenziale sono adottati sentito:

- A) Il Comitato dei garanti.
- B) La Corte dei Conti.
- C) La Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- D) L'ARAN.

1479. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa comporta l'applicazione nei suoi confronti, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare (art. 55-sexies D.Lgs. n. 165/2001) della sospensione dal servizio:

- A) Con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni.
- B) Con privazione della retribuzione da un minimo di sette giorni.
- C) Con privazione della retribuzione fino ad un massimo di un anno.
- D) Con privazione della retribuzione da un minimo di quindici giorni.

1480. A norma di quanto dispone l'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003, l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di ccnl o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, costituisce trasferimento d'azienda?

- A) No, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.
- B) No, costituisce trasferimento di parte d'azienda.
- C) Sì, a seguito dell'ultima modifica apportata al suddetto dal D.Lgs. n. 81/2015.
- D) Il suddetto D.Lgs. nulla dispone in merito, si ritiene quindi che non costituisca trasferimento d'azienda.

1481. A norma di quanto dispone l'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001, i contratti collettivi possono disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria?

- A) Sì, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento.
- B) Sì, compresi i casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento.
- C) No.
- D) Sì, e possono anche istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

DIRITTO DEL LAVORO

1482. Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 276/2003 con riferimento al mercato del lavoro con il termine "autorizzazione" si intende:

- A) Un provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, alla "somministrazione di lavoro", "intermediazione", "ricerca e selezione del personale" e "supporto alla ricollocazione professionale".
- B) Un provvedimento mediante il quale le Regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento.
- C) Un provvedimento con il quale si abilita ad esercitare un'attività su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività.
- D) Un provvedimento mediante il quale le Regioni abilitano operatori, pubblici e privati, alla "somministrazione di lavoro", "intermediazione", "ricerca e selezione del personale".

1483. A norma di quanto dispone l'art. 40 del TUPI, la contrattazione collettiva può riguardare materie oggetto di partecipazione sindacale?

- A) No, la materia è espressamente esclusa.
- B) Sì, la contrattazione può riguardare tutte le materie.
- C) No, la contrattazione può oggi riguardare di fatto solo l'organizzazione degli uffici.
- D) Sì, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.

1484. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001 quale categoria di dipendenti delle pubbliche amministrazioni è esclusa dalla contrattualizzazione?

- A) Magistrati ordinari, amministrativi e contabili.
- B) Personale del Ministero Beni e Attività Culturali e Turismo.
- C) Personale degli Enti territoriali.
- D) Personale degli Enti pubblici non economici.

1485. Con riferimento alla gestione del personale in disponibilità, l'art. 34 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone tra l'altro che:

- A) La spesa relativa al personale in mobilità grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità.
- B) Nell'ambito della programmazione triennale del personale le nuove assunzioni, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato non sono mai subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.
- C) Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'età e la qualifica ricoperta.
- D) Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità per la durata massima di 12 mesi.

1486. A norma di quanto dispone l'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015, è ammissibile la stipula di un contratto a termine presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato?

- A) No, fatte salve le eccezioni di legge.
- B) Sì, il suddetto D.Lgs. non pone alcun limite per la stipulazione dei contratti a tempo determinato.
- C) No, la stipulazione di contratti a termine è ammessa per la sostituzione di lavoratori assenti per malattia.
- D) No, la stipulazione di contratti a termine è ammessa nei soli casi tassativi indicati dal suddetto D.Lgs.

1487. Ai sensi l'art. 78 del D.Lgs. n. 276/2003, i contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione...

- A) Per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza.
- B) Per un periodo di almeno un anno a far data dalla loro scadenza.
- C) Per un periodo di almeno tre anni a far data dalla loro scadenza.
- D) Per un periodo di almeno dieci anni a far data dalla loro scadenza.

1488. Dispone l'art. 55-sexies del D.Lgs. n. 165/2001 che la condanna della P.A. al risarcimento del danno derivante dalla violazione da parte del lavoratore dipendente degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa comporta l'applicazione nei suoi confronti, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni:

- A) Fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.
- B) Fino ad un massimo di cinque mesi, in proporzione agli anni di servizio.
- C) Fino ad un massimo di quattro mesi, in proporzione al danno cagionato.
- D) Fino ad un massimo di trenta giorni, in proporzione all'entità del risarcimento.

1489. A norma di quanto dispone l'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015, ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale:

- A) Si computano in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.
- B) Si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.
- C) Si computano al 50% delle unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.
- D) Sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno se l'orario di lavoro è inferiore al 40% di quello a tempo pieno, ovvero si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa eccedente il 40%.

DIRITTO DEL LAVORO

1490. A norma di quanto dispone l'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001, al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'Amministrazione, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato:

- A) È decurtata, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'80%.
- B) Non è dovuta.
- C) È decurtata, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino al 50%.
- D) È comunque dovuta per intero.

1491. Tra i criteri che devono essere seguiti nell'organizzazione degli uffici, il comma 1, art. 2 D.Lgs. n. 165/2001 comprende anche le garanzie dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa?

- A) Sì, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso.
- B) No, i criteri di organizzazione di cui al comma 1, art. 2, sono tutti afferenti alle parità e alle pari opportunità tra uomini e donne.
- C) No, i criteri di organizzazione di cui al comma 1, art. 2, sono tutti afferenti alla funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività.
- D) No, i criteri di organizzazione di cui al comma 1, art. 2, sono tutti afferenti al collegamento delle attività e in particolare all'istituzione di uffici polifunzionali.

1492. A norma di quanto dispone l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 è collocato in disponibilità, trascorsi novanta giorni dalla comunicazione alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali:

- A) Tra l'altro, il personale che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.
- B) Solo il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione.
- C) Tra l'altro, il personale che abbia maturato l'anzianità contributiva sufficiente per il conseguimento della pensione di anzianità.
- D) Tra l'altro, il personale che abbia maturato l'anzianità contributiva sufficiente per il conseguimento della pensione di vecchiaia.

1493. Ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, il distacco si configura quando:

- A) Un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
- B) Un lavoratore chiede, per soddisfare un proprio interesse, di essere messo a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
- C) Un datore di lavoro pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di attività lavorativa.
- D) Un datore di lavoro, per soddisfare un interesse di altro imprenditore, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

1494. Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 quale, tra quelli elencati, è un obbligo del preposto?

- A) Verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico.
- B) Installare idonei sistemi di allarme affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento, accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico.
- C) Designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.
- D) Supportare il medico competente nelle visite, affinché questi sia reso edotto sulle mansioni dei singoli lavoratori.

1495. Nel contratto di somministrazione l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e contributi previdenziali?

- A) Sì, lo dispone espressamente l'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2015.
- B) No, il somministratore non è obbligato in solido con l'utilizzatore.
- C) Solo ai fini dei trattamenti retributivi.
- D) Solo ai fini dei contributi previdenziali.

1496. A norma di quanto dispone l'art. 40 del TUPI, la contrattazione collettiva può riguardare materie afferenti il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali?

- A) No, la materia è espressamente esclusa.
- B) Sì, la contrattazione può riguardare tutte le materie.
- C) No, la contrattazione può oggi riguardare di fatto solo i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro.
- D) Sì, negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

1497. A norma di quanto dispone l'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno?

- A) Sì, se occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale nonché a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.
- B) No, il suddetto D.Lgs. non prevede per il datore di lavoro alcuna forma di informazione.
- C) No, fatta eccezione per le sole imprese del settore turistico.
- D) No, fatta eccezione per le sole aziende industriali.

DIRITTO DEL LAVORO

1498. A norma del disposto di cui al comma 4, art. 21 del D.Lgs. n. 150/2009, entro quale mese di ogni anno le pubbliche amministrazioni assegnano al personale il bonus annuale delle eccellenze relativo all'esercizio precedente?

- A) Entro il mese di aprile a conclusione del processo di valutazione della performance.
- B) Entro il mese di aprile anche se non è ancora concluso il processo di valutazione della performance.
- C) Entro il mese di ottobre a conclusione del processo di valutazione della performance.
- D) Entro il mese di ottobre anche se non è ancora concluso il processo di valutazione della performance.

1499. Con riferimento alla gestione del personale in disponibilità, l'art. 34 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone tra l'altro che:

- A) Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità per la durata massima di 24 mesi.
- B) Nell'ambito della programmazione triennale del personale le nuove assunzioni a tempo indeterminato non sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.
- C) La spesa relativa al personale in mobilità grava sempre sul bilancio dello Stato sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità.
- D) Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità non sono dovuti all'ente previdenziale di riferimento.

1500. In caso di assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio, trova applicazione l'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001 rubricato "licenziamento disciplinare"?

- A) Sì.
- B) No, si applica la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni.
- C) No, si applica la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da undici giorni a sei mesi.
- D) No, trovano applicazione le sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

1501. Dispone l'art. 22 del D.Lgs. n. 165/2001 che i provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis, sono adottati sentito il Comitato dei garanti. Come sono nominati i componenti del Comitato?

- A) Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.
- B) Con provvedimento della Corte dei conti.
- C) Con provvedimento del Dipartimento della Funzione Pubblica.
- D) Con provvedimento dell'ARAN.

1502. Il D.Lgs. n. 81/2015 ammette brevi prosecuzioni nel contratto di lavoro a tempo determinato allo scadere dello stesso, per ultimare le attività in corso?

- A) Sì, ammette brevi prosecuzioni, con una maggiorazione sulla retribuzione.
- B) Sì, ammette brevi prosecuzioni, ricomprese nella pattuita retribuzione complessiva.
- C) No, non è ammessa in nessun caso la prosecuzione nel contratto di lavoro, neanche di un solo giorno.
- D) Sì, purché non superiori a cinque giorni.

1503. Dispone l'art. 22 del D.Lgs. n. 165/2001 che il parere del Comitato dei garanti deve essere reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta. Decorso inutilmente tale termine:

- A) Si prescinde dal parere.
- B) Il parere deve essere richiesto alla Corte dei conti.
- C) Il parere deve essere richiesto al Dipartimento della Funzione Pubblica.
- D) Il parere è da intendersi sempre positivo.

1504. Il comma 1, art. 16 D.Lgs. n. 165/2001 attribuisce ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali alcuni compiti e poteri. Indicare quale tra i seguenti ne è escluso.

- A) Definizione dei criteri generali in materia di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi.
- B) Organizzazione e gestione del personale.
- C) Gestione dei rapporti sindacali e di lavoro.
- D) Decisioni sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti.

1505. A norma del disposto di cui all'art. 63 del TUPI, sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro:

- A) Le controversie, promosse dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva.
- B) Solo le controversie in materia di rapporti di lavoro degli avvocati dello Stato.
- C) Solo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti.
- D) Tutte le altre risposte sono corrette; sono devolute tutte le controversie inerenti i rapporti di lavoro siano essi stati o meno privatizzati.

1506. Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 cosa si intende per "salute"?

- A) Lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.
- B) L'assenza di malattia o d'infermità.
- C) Lo stato di completo benessere fisico.
- D) L'esposizione controllata ai rischi.

DIRITTO DEL LAVORO

1507. Con riferimento alla normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, quale ruolo svolge il medico competente e da chi è designato?

- A) Effettua la sorveglianza sanitaria dei lavoratori ed è designato dal datore di lavoro.
- B) Valuta i rischi aziendali ed è designato dall'ASL.
- C) Svolge attività ispettiva ed è designato dai lavoratori.
- D) Effettua l'addestramento dei lavoratori ed è designato dal datore di lavoro.

1508. Con riferimento alla contrattazione collettiva, a chi si rivolge il co. 3-sexies, art. 40, D.Lgs. n. 165/2001 quando prevede l'obbligo di redigere una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa a corredo di ogni contratto integrativo?

- A) Pubbliche amministrazioni.
- B) Dipartimento della funzione pubblica.
- C) ANAC.
- D) ARAN.

1509. Dispone l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva) che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di personale:

- A) Non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
- B) Non possono solo effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro flessibile pena la nullità degli atti posti in essere.
- C) Possono effettuare solo assunzioni subordinate a tempo indeterminato.
- D) Possono effettuare solo assunzioni subordinate a tempo determinato.

1510. Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 quale, tra quelli elencati, è un obbligo del lavoratore?

- A) Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.
- B) Verificare affinché i lavoratori delle ditte appaltatrici non accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico.
- C) Prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori muniti di cartellino identificativo accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico.
- D) Chiamare subito il medico competente, laddove nominato dal datore di lavoro, ogniqualvolta singoli lavoratori manifestino sintomi di malattia.

1511. Ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, per "enti bilaterali" si intendono:

- A) Organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro.
- B) Organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro.
- C) Organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei prestatori di lavoro aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative su base nazionale, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro.
- D) Università, pubbliche e private, e i consorzi universitari.

1512. Il CATUC trova applicazione per i lavoratori che rivestono la qualifica di dirigenti?

- A) No.
- B) Sì, trova applicazione per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati, quadri e dirigenti.
- C) Sì, trova applicazione solo per i lavoratori che rivestono la qualifica di impiegati e dirigenti.
- D) No, trova applicazione solo per i lavoratori che rivestono la qualifica di impiegati e quadri.

1513. A norma di quanto dispone l'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001, l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comporta, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo:

- A) L'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale.
- B) In ogni caso la revoca immediata dall'incarico.
- C) Solo la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.
- D) Solo la non corresponsione della retribuzione di risultato.

1514. A norma di quanto dispone l'art. 2 della legge n. 604/1966, la comunicazione scritta del licenziamento deve indicare necessariamente i motivi che hanno determinato il recesso?

- A) Sì, sempre pena l'inefficacia del licenziamento.
- B) No, ma il lavoratore può richiedere i motivi.
- C) No, e al lavoratore è preclusa la possibilità di richiedere i motivi.
- D) Solo in caso di giustificato motivo oggettivo.

1515. Con riferimento alla gestione del personale in disponibilità, l'art. 34 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone tra l'altro che:

- A) Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità.
- B) Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'anzianità di servizio.
- C) Negli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità confluiscono nelle casse dello Stato.
- D) Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità per la durata massima di 12 mesi.

DIRITTO DEL LAVORO

1516. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze dell'ordine deceduto nell'espletamento del servizio le assunzioni avvengono (art. 35 D.Lgs. 165/2001):

- A) Per chiamata diretta nominativa.
- B) Per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento.
- C) Sempre per concorso pubblico.
- D) Sempre per concorso riservato.

1517. Dispone l'art. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 che gli organismi di controllo interno delle pubbliche amministrazioni verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati dalla legge. Scopo del controllo è, tra l'altro, quello di:

- A) Proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi.
- B) Relazionare semestralmente al Dipartimento della funzione pubblica.
- C) Annullare le determinazioni non conformi ai principi indicati dalla legge.
- D) Rendere esecutive le determinazioni.

1518. A norma del disposto di cui all'art. 40 del T.U. del pubblico impiego, quale/quale materie sono escluse dalla contrattazione collettiva?

- A) Materie attinenti all'organizzazione degli uffici.
- B) Materia relativa alla struttura contrattuale.
- C) Materie relative alle relazioni sindacali.
- D) Tutte quelle indicate nelle altre risposte; la contrattazione collettiva determina solo i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro.

1519. L'ammontare del bonus annuale delle eccellenze di cui all'art. 21 del D.Lgs. n. 150/2009 è determinato:

- A) Dalla contrattazione nazionale.
- B) Dalla contrattazione di comparto.
- C) Da ciascuna pubblica amministrazione sentite le organizzazioni sindacali rappresentative.
- D) Dall'ARAN sentite le pubbliche amministrazioni.

1520. Dispone l'art. 1 del D.Lgs. n. 23/2015 che nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore, integri il requisito occupazionale di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data:

- A) È disciplinato dalle disposizioni del citato decreto.
- B) È disciplinato esclusivamente dalle disposizioni contenute nel c.c.
- C) È disciplinato dalla legge n. 604/1990.
- D) È disciplinato dalla legge n. 108/1990.

1521. Con riferimento al pubblico impiego, i cittadini degli Stati membri dell'Unione europea possono accedere ai posti di lavoro che richiedono lo svolgimento di funzioni di controllo di legittimità e di merito?

- A) No, la legislazione vigente richiede la cittadinanza italiana.
- B) No, la cittadinanza italiana è requisito indispensabile per l'accesso al pubblico impiego indipendentemente dalla qualifica e dalle funzioni da svolgere.
- C) Sì, solo se il bando di concorso lo preveda espressamente.
- D) Sì, a condizione che dimostrino di avere una buona conoscenza della lingua italiana.

1522. Ai sensi del D.Lgs. 81/2008, cosa si intende per "prevenzione"?

- A) Il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.
- B) L'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori incaricati della gestione delle emergenze.
- C) L'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.
- D) L'insieme delle misure antincendio, finalizzate alla tutela della sicurezza dei lavoratori e dei frequentatori dei luoghi di lavoro, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio incendio e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

1523. Dispone l'art. 78 del D.Lgs. n. 276/2003, che la procedura di certificazione del contratto di lavoro è volontaria e consegue obbligatoriamente...

- A) A una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.
- B) A una istanza scritta da parte del prestatore di lavoro.
- C) A una istanza scritta da parte del datore di lavoro.
- D) A una istanza orale da parte del prestatore di lavoro.

DIRITTO DEL LAVORO

1524. Alla privatizzazione del pubblico impiego non poteva che seguire la privatizzazione processuale. Il risultato è ora scolpito nell'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, a tenore del quale sono devolute al G.O., in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Restano devolute comunque al G.A.:

- A) Le controversie relative ai rapporti di lavoro degli avvocati e procuratori dello Stato, comprese quelle attinenti a diritti patrimoniali connessi.
- B) Le controversie relative al conferimento e alla revoca di incarichi dirigenziali.
- C) Le controversie in materia pensionistica.
- D) Le controversie relative ai rapporti di lavoro del personale militare e delle Forze di polizia di Stato, escluse quelle attinenti a diritti patrimoniali connessi.

1525. Dispone l'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 che nella P.A. il lavoratore può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore, nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi. Tale periodo può essere prorogato?

- A) Sì, fino a dodici mesi qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
- B) Sì, fino a diciotto mesi qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
- C) Sì, fino a quando non siano avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
- D) No, tale periodo non può essere prorogato.

1526. Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 cosa si intende per "linee guida"?

- A) Sono atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.
- B) Sono soluzioni organizzative o procedurali emanate dall'ISPESL, da adottare obbligatoriamente, e finalizzate a realizzare luoghi di lavoro sicuri.
- C) Sono soluzioni organizzative o procedurali dettate dagli standard della famiglia ISO 14000.
- D) Sono soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

1527. Ai sensi dell'art. 2100 del c.c. il lavoratore deve essere retribuito a cottimo:

- A) Quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione.
- B) Quando ne fa espressamente richiesta.
- C) Quando la valutazione della sua prestazione è fatta in relazione al fatto che ha prestato la propria attività per un certo tempo.
- D) Nel solo caso di lavoro stagionale.

1528. Le disposizioni di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 165/2001, sui poteri di organizzazione trovano applicazione anche per le Autorità amministrative indipendenti?

- A) Sì, per espressa previsione di cui al citato articolo.
- B) No, per espressa previsione di cui al citato articolo.
- C) Trovano applicazione solo per alcune Autorità amministrative indipendenti (es. AIFA).
- D) No, le disposizioni di cui al citato articolo trovano applicazione sole per le amministrazioni centrali dello Stato.

1529. Dispone il D.Lgs. 165/2001 che nella P.A. il lavoratore può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore, nel caso di sostituzione di assente con diritto alla conservazione del posto:

- A) Per la durata dell'assenza.
- B) Per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
- C) Per non più di due mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
- D) Per il periodo stabilito autonomamente dal responsabile del personale.

1530. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione pubblica del codice disciplinare, con l'indicazione delle infrazioni e delle relative sanzioni, costituisce un obbligo normativo?

- A) Sì, ed equivale a tutti gli effetti alla sua affissione nel luogo di lavoro.
- B) No, in quanto il codice disciplinare e il CCNL devono essere affissi nel luogo di lavoro.
- C) No, in quanto il codice disciplinare deve essere consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.
- D) No, a far data dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 non è più obbligatoria né la pubblicazione sul sito istituzionale né la sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

1531. Nel caso di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2015, allorché si verificano danni a terzi arrecati dal lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni ne risponde:

- A) L'utilizzatore.
- B) Il somministratore.
- C) Sia l'utilizzatore che l'agenzia di somministrazione solidalmente.
- D) Sempre il lavoratore personalmente.

DIRITTO DEL LAVORO

1532. A norma del disposto di cui all'art. 29 del D.Lgs. 276/2003, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro:

- A) È obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.
- B) È obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di dodici mesi dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.
- C) È obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, esclusi i contributi previdenziali e i premi assicurativi.
- D) Non è obbligato in solido con l'appaltatore, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, i contributi previdenziali e i premi assicurativi.

1533. Indicare quale affermazione sul reclutamento del personale (art. 35) e sull'utilizzo di contratti di lavoro flessibile (art. 36) è conforme a quanto dispone il D.Lgs. n. 165/2001.

- A) In ogni caso di violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle P.A., il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.
- B) Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le P.A. assumono con contratti di lavoro non subordinato a tempo indeterminato.
- C) Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale rimangono vigenti per un termine di dodici mesi dalla data di pubblicazione.
- D) Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base della programmazione quadriennale.

1534. Che cos'è la certificazione prevista al Titolo VIII del D.Lgs. n. 276/2003?

- A) Uno strumento idoneo a ridurre il contenzioso tra le parti (datore di lavoro - lavoratore), per assicurare un adeguato grado di certezza della fonte del rapporto di lavoro.
- B) Uno strumento di registrazione dei dati anagrafici di tutti i lavoratori iscritti nei c.d. centri per l'impiego.
- C) Uno strumento utile per la ricerca di un posto di lavoro.
- D) Uno strumento di tutela per i lavoratori in cassa integrazione guadagni.

1535. Nell'ipotesi contemplata al comma 1, art. 55-quinquies D.Lgs. n. 165/2001 che si verifica, tra l'altro, quando il lavoratore giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia, il lavoratore è obbligato a risarcire il danno patrimoniale subito dall'amministrazione pari:

- A) Al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione.
- B) Al doppio del compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione.
- C) Alla metà del compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione.
- D) A due quinti del compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione.

1536. Dispone l'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015 che con la pronuncia di dichiarazione della nullità del licenziamento perchè discriminatorio il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore:

- A) A cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.
- B) A tre mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.
- C) A otto mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.
- D) A dieci mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

1537. Alla privatizzazione del pubblico impiego non poteva che seguire la privatizzazione processuale. Il risultato è ora scolpito nell'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, a tenore del quale sono devolute al G.O., in funzione di giudice del lavoro:

- A) Le controversie concernenti il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali.
- B) Le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'art. 3 del suddetto D.Lgs., ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.
- C) Le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.
- D) Le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'art. 3 del suddetto D.Lgs., escluse quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.

DIRITTO DEL LAVORO

1538. Dispone l'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale rimangono vigenti per un termine di 3 anni dalla data di pubblicazione. Restano salvi eventuali periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali?

- A) Sì.
- B) No, la Regione può stabilire solo periodi di vigenza superiori.
- C) No, il periodo di vigenza è tassativo.
- D) No, un periodo inferiore può essere stabilito solo dalle amministrazioni centrali dello Stato.

1539. A norma di quanto dispone l'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente:

- A) Segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.
- B) Segnala immediatamente, e comunque entro venti giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.
- C) Segnala immediatamente, e comunque entro cinque giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.
- D) Segnala immediatamente, e comunque entro quindici giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

1540. Ai sensi dell'art. 3, D.Lgs. n. 66/2003, l'orario normale di lavoro è:

- A) Pari a 40 ore settimanali.
- B) Pari a 6/7 ore giornaliere.
- C) Pari a 36 ore settimanali.
- D) Pari a 7/8 ore giornaliere.

1541. Il comma 3, art. 35 D.Lgs. 165/2001 prevede una serie di principi ai quali si devono conformare le pubbliche amministrazioni nelle procedure di reclutamento di personale. Quale tra quelli proposti non è un corretto principio?

- A) Accentrato delle procedure di reclutamento.
- B) Adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento.
- C) Adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.
- D) Rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

1542. Ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001 (TUPI), i rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono disciplinati:

- A) Dalla disciplina codicistica sul lavoro nell'impresa, salvo quanto diversamente previsto nel D.Lgs. n. 165/2001.
- B) Esclusivamente dalle disposizioni previste nel D.Lgs. n. 165/2001.
- C) Esclusivamente dalla disciplina codicistica sul lavoro nell'impresa.
- D) Da quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001 salvo quanto diversamente previsto dal Codice civile.

1543. Le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 23/2015 si applicano anche nei casi di conversione, successiva al 7/3/2015, del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato?

- A) Sì, lo prevede espressamente l'art. 1 del citato decreto.
- B) No, lo esclude espressamente l'art. 1 del citato decreto.
- C) Solo se a seguito dell'assunzione sia superato il requisito dimensionale di 15 dipendenti.
- D) Solo se a seguito dell'assunzione sia superato il requisito dimensionale di 5 dipendenti.

1544. L'assunzione di personale nelle P.A. mediante procedure selettive pubbliche, costituisce attuazione di quale articolo della Costituzione italiana?

- A) Art. 97.
- B) Art. 95.
- C) Art. 101.
- D) Art. 4.

1545. Quale obbligo pone a carico degli enti pubblici il co. 12, art. 53, D.Lgs. n. 165/2001 circa gli incarichi conferiti o autorizzati, anche a titolo gratuito, ai dipendenti?

- A) L'obbligo di comunicare, entro 15 giorni, al Dipartimento della funzione pubblica, gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto.
- B) L'obbligo di comunicare, entro il 30 settembre di ciascun anno, al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto.
- C) L'obbligo di comunicare, entro 60 giorni, al Dipartimento della funzione pubblica, gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto.
- D) Nessun obbligo.

DIRITTO DEL LAVORO

1546. Cosa prevede l'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 (Disciplina delle mansioni) qualora l'utilizzazione del dipendente per mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore, sia stata disposta per sopperire a vacanze di posti in organico?

- A) Che, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
- B) Che tale sostituzione non può essere considerata svolgimento di mansioni superiori.
- C) Che, immediatamente, e comunque nel termine massimo di trenta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti o avviate le procedure di mobilità.
- D) Che tale utilizzazione non può essere superiore a trentasei mesi.

1547. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare le procedure previste dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 dandone immediata comunicazione:

- A) Al Dipartimento della funzione pubblica.
- B) Al Comitato dei garanti.
- C) Alla Corte dei conti.
- D) Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

1548. Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2015, è vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- A) Presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.
- B) Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i diciotto mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, anche se abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni diverse da quelle cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.
- C) Per i soggetti con meno di ventiquattro anni di età.
- D) Solo per i datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

1549. Dispone l'art. 2121 del c.c. che l'indennità di mancato preavviso di cui all'art. 2118 c.c., se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, deve essere determinata:

- A) Sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.
- B) Sulla media degli emolumenti degli ultimi due anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.
- C) Sulla media degli emolumenti degli ultimi quattro anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.
- D) Sulla media degli emolumenti degli ultimi sei mesi di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

1550. Alla privatizzazione del pubblico impiego non poteva che seguire la privatizzazione processuale. Il risultato è ora scolpito nell'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, a tenore del quale sono devolute al G.O., in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Restano devolute comunque al G.A.:

- A) Le controversie relative ai dipendenti esclusi dalla privatizzazione ai sensi dell'art. 3, comprese quelle attinenti a diritti patrimoniali connessi.
- B) Le controversie relative al conferimento di incarichi dirigenziali.
- C) Le controversie in materia pensionistica.
- D) Le controversie relative ai dipendenti esclusi dalla privatizzazione ai sensi dell'art. 3, escluse quelle attinenti a diritti patrimoniali connessi.

1551. Con riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti, cosa stabilisce il comma 7, art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001?

- A) Che le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.
- B) Che l'ARAN, sentito il Dipartimento della funzione pubblica definisce il Codice, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.
- C) Che il codice non necessita di pubblicazione e deve essere consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.
- D) Che sull'applicazione dei codici vigila l'ARAN.

1552. Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso in ogni caso:

- A) Con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno di età, ovvero con più di cinquantacinque anni di età.
- B) Dalle casalinghe, dagli studenti e dai pensionati.
- C) Con riferimento ai lavoratori extracomunitari che soggiornano regolarmente in Italia nei sei mesi successivi alla perdita del posto di lavoro.
- D) Con soggetti con meno di ventidue anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il ventiquattresimo anno di età, ovvero con più di quarantacinque anni di età.

DIRITTO DEL LAVORO

1553. Dispone l'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 in merito al distacco che:

- A) Qualora comporti un mutamento di mansioni esso deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.
- B) È vietato qualora comporti un mutamento di mansioni.
- C) Il datore di lavoro non è responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato.
- D) Qualora comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 30 km da quella in cui il lavoratore è adibito esso deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

1554. Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 cosa si intende per "buone prassi"?

- A) Sono soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.
- B) Sono atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle regioni, dall'ISPEL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.
- C) Sono soluzioni organizzative o procedurali dettate dagli standard della famiglia ISO 9000.
- D) Sono normative tecniche emanate dall'UNI, finalizzate a realizzare e mettere in commercio prodotti sicuri per i lavoratori.

1555. A norma di quanto dispone l'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di forme contrattuali flessibili di assunzione o d'impiego di personale?

- A) Sì, le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di forme contrattuali flessibili per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali.
- B) Sì, le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di forme contrattuali flessibili anche per esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario.
- C) No, possono avvalersi solo dei contratti di formazione e lavoro e solo per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali.
- D) Sì, per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le P.A. possono avvalersi esclusivamente della somministrazione di lavoro.

1556. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. A norma di quanto dispone il D.Lgs. n. 165/2001, quanto affermato è corretto?

- A) Sì, è corretto.
- B) No, tra pubbliche amministrazioni non occorre alcuna autorizzazione.
- C) No, l'autorizzazione è necessaria solo tra enti pubblici economici e soggetti privati.
- D) No, l'autorizzazione deve essere rilasciata dall'ARAN.

1557. Dispone l'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 che il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare, tra l'altro, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà e imparzialità. Chi vigila sul Codice di comportamento del personale?

- A) Tra l'altro, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.
- B) Solo il dirigente del settore personale.
- C) Solo gli uffici di disciplina.
- D) L'ARAN.

1558. A norma del combinato disposto di cui all'art. 38 del D.Lgs. n. 165/2001 e del DPCM n. 174/1994, ai posti con funzioni di vertice amministrativo degli enti pubblici non economici possono accedere cittadini di Stati membri dell'Unione europea?

- A) No, lo vieta espressamente la legislazione vigente (D.Lgs. n. 165/2001 e DPCM n. 174/1994).
- B) Sì, lo prevede espressamente la legislazione vigente (art. 38 D.Lgs. n. 165/2001).
- C) Solo a seguito di convenzione che preveda lo scambio di dirigenti tra Stati membri dell'Unione (art. 38 D.Lgs. n. 165/2001).
- D) Sì, se godono dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza e provenienza.

1559. Quale principio sulla retribuzione è sancito dall'art. 37 della Costituzione?

- A) La retribuzione da corrispondere alla lavoratrice deve essere, a parità di lavoro, uguale alla retribuzione spettante al lavoratore di sesso maschile.
- B) La retribuzione da corrispondere alla lavoratrice deve essere, a parità di lavoro, parificata alla retribuzione spettante al lavoratore di sesso maschile e con la possibilità che venga ridotta di un'aliquota non superiore al 10%.
- C) La retribuzione da corrispondere al minorenni deve essere, a parità di lavoro, parificata alla retribuzione spettante al lavoratore maggiorenne con la possibilità che venga ridotta di un'aliquota non superiore al 15%.
- D) La retribuzione da corrispondere alla lavoratrice deve essere, a parità di lavoro, maggiore o uguale alla retribuzione spettante al lavoratore di sesso maschile.

DIRITTO DEL LAVORO

1560. Indicare quale affermazione sul reclutamento del personale (art. 35) e sull'utilizzo di contratti di lavoro flessibile e di contratti a tempo determinato (art. 36) è conforme a quanto dispone il D.Lgs. n. 165/2001.

- A) Alle procedure di reclutamento devono essere adottati meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.
- B) Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le P.A. assumono con contratti di lavoro non subordinato a tempo indeterminato.
- C) Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le P.A. possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal c.c. e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, con esclusione di contratti di somministrazione.
- D) Le commissioni per il reclutamento del personale devono essere composte esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni possibilmente componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione stessa.

1561. A norma di quanto prevede il TUPI, il lavoratore che giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è obbligato a risarcire il danno d'immagine all'amministrazione?

- A) Sì, nonché il danno patrimoniale.
- B) No, soggiace solo al pagamento della multa.
- C) No, salvo che non incorra anche in responsabilità disciplinare.
- D) No.

1562. Dispone l'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 che il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare, tra l'altro, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà e imparzialità. Chi vigila sul Codice di comportamento del personale?

- A) Tra l'altro, le strutture di controllo interno.
- B) Solo il dirigente del settore personale.
- C) Solo gli uffici di disciplina.
- D) L'ARAN.

1563. Ai sensi di quanto dispone l'art. 47 della L. n. 428/1990, con riferimento al trasferimento d'azienda, il cedente ed il cessionario devono comunicare l'intenzione di addivenire alla cessione alle Rappresentanze sindacali aziendali?

- A) Soltanto quando il trasferimento riguarda imprese che occupano più di 15 dipendenti.
- B) Sì, in ogni caso.
- C) No, in quanto tale obbligo è previsto solo in caso di affitto d'azienda.
- D) Soltanto quando il trasferimento riguarda imprese che occupano oltre 60 dipendenti.

1564. A norma del disposto di cui al comma 1, art. 2 D.Lgs. n. 165/2001 la definizione delle modalità di conferimento della titolarità degli uffici di maggiore rilevanza è demandata:

- A) A ciascuna p.a., sulla base dei principi generali fissati dalla legge.
- B) A ciascuna p.a., in completa autonomia.
- C) Agli organi di gestione di ciascuna p.a., in completa autonomia.
- D) Agli OIV, sulla base dei principi generali fissati dalla legge.

1565. Indicare quale/quale affermazioni sulle molestie e molestie sessuali sono consone al disposto di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 198/2006, come da ultimo modificato dalla l. 27 dicembre 2017, n. 205.

- A) Tutte le affermazioni contenute nelle altre risposte sono corrette.
- B) Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- C) Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- D) I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'art. 2087 del c.c., ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori.

1566. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui all'art. 2, comma 2, alle dipendenze delle Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, si applica l'art. 2106 del c.c. (sanzioni disciplinari)?

- A) Sì, lo prevede espressamente l'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001.
- B) No, a far data dall'entrata in vigore del D.L. n. 179/2017.
- C) Solo per i dipendenti delle amministrazioni centrali dello Stato.
- D) Solo per i dipendenti del comparto Ministeri.

DIRITTO DEL LAVORO

1567. La disposizione di cui all'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001, prevede alcune fattispecie sanzionatorie, non conservative del rapporto di lavoro, riconducibili alla tipologia del licenziamento c.d. disciplinare, tra cui rileva:

- A) Assenza priva di valida giustificazione per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni.
- B) Atti o comportamenti ostili nei confronti di un altro dipendente.
- C) Svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio.
- D) Insufficiente rendimento, anche di lieve entità, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

1568. Con riferimento al licenziamento discriminatorio, fermo restando il diritto al risarcimento del danno al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata (D.Lgs. n. 23/2015, art. 2):

- A) Entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
- B) Entro 60 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
- C) Entro 90 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
- D) Entro 45 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

1569. Il co. 2 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001 elenca le amministrazioni destinatarie della normativa in tema di pubblico impiego. Vi rientrano anche tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali?

- A) Sì, vi rientrano anche tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali.
- B) Vi rientrano anche tutti gli enti pubblici non economici nazionali, ma non quelli regionali e locali.
- C) Vi rientrano anche tutti gli enti pubblici non economici nazionali e regionali ma non quelli locali.
- D) Vi rientrano anche tutti gli enti pubblici non economici regionali e locali ma non quelli nazionali.

1570. A norma di quanto dispone l'art. 55-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001, fermo quanto previsto dal codice penale, come è punito il lavoratore che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia?

- A) È punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600.
- B) È punito con la reclusione da uno a due anni e con la multa da euro 100 ad euro 600.
- C) È punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 500 ad euro 2.500.
- D) È punito con la multa da euro 400 ad euro 1.600. Per tale violazione non è prevista la reclusione.

1571. A norma del disposto di cui al comma 1, art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, in relazione alla gravità dei casi può comportare:

- A) La revoca dell'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'art. 23 ovvero la rescissione dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.
- B) Il decurtamento della retribuzione di risultato di una quota fino all'80%.
- C) La cancellazione dal Ruolo dei dirigenti.
- D) Il decurtamento della retribuzione di risultato di una quota fino al 50%.

1572. Indicare quali strumenti premianti sono previsti al comma 1, art. 20 D.Lgs. n. 150/2009.

- A) 1) bonus annuale delle eccellenze, 2) premio annuale per l'innovazione, 3) progressioni economiche, 4) progressioni di carriera, 5) attribuzione di incarichi e responsabilità, 6) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
- B) 1) bonus annuale delle eccellenze, 2) aspettativa retribuita, 3) progressioni economiche, 4) progressioni di carriera, 5) attribuzione di incarichi e responsabilità, 6) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
- C) 1) bonus annuale delle eccellenze, 2) premio annuale per l'innovazione, 3) progressioni economiche, 4) progressioni di carriera, 5) collocamento in disponibilità, 6) riduzione dell'orario di lavoro.
- D) 1) bonus annuale delle eccellenze, 2) premio annuale per l'innovazione, 3) progressioni economiche, 4) attribuzione di permessi retribuiti, 5) attribuzione di incarichi e responsabilità, 6) aspettativa retribuita.

1573. L'art. 77 del D.Lgs. n. 81/2008 obbliga il datore di lavoro ad assicurare l'addestramento per i dispositivi di protezione individuale che appartengano alla "terza categoria". Di cosa si tratta?

- A) Dei dispositivi destinati a salvaguardare da rischi di morte o di lesioni gravi e di carattere permanente.
- B) Dei dispositivi destinati a salvaguardare la persona da rischi di danni fisici di lieve entità.
- C) Delle attrezzature del servizio di primo soccorso.
- D) Degli estintori e attrezzature simili.

DIRITTO DEL LAVORO

1574. Nei casi di cui all'art. 55-quinquies, comma 1, (false attestazioni o certificazioni in servizio) del D.Lgs. n. 165/2001, il lavoratore:

- A) È obbligato a risarcire anche il danno patrimoniale subito dall'amministrazione.
- B) È obbligato a risarcire solo il danno patrimoniale subito dall'amministrazione.
- C) È obbligato a risarcire solo il danno all'immagine subito dall'amministrazione.
- D) Non è comunque obbligato a risarcire eventuali danni subiti dall'amministrazione.

1575. Dispone l'art. 34 del D.Lgs. n. 165/2001 che il personale collocato in disponibilità è iscritto in appositi elenchi. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, da chi è formato e gestito l'elenco?

- A) Dipartimento della funzione pubblica.
- B) ARAN.
- C) Organizzazioni sindacali rappresentative.
- D) Comune.

1576. Gli artt. dal 13 al 18 del D.Lgs. n. 81/2015 disciplinano il lavoro intermittente. Indicare quale affermazione in merito è corretta.

- A) È vietato il ricorso al lavoro intermittente per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
- B) Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di quattro anni solari.
- C) Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso solo con riferimento a prestazioni rese da soggetti con più di quarantacinque anni di età.
- D) Il lavoratore intermittente può ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

1577. Nella gestione delle risorse umane le amministrazioni pubbliche devono seguire i principi dettati all'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001. Quale tra i seguenti non è un corretto principio?

- A) Le amministrazioni pubbliche possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, e anche in assenza del Piano di valutazione delle performance.
- B) Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato.
- C) Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.
- D) Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.

1578. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione (art. 55-sexies D.Lgs. n. 165/2001):

- A) Della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.
- B) Della censura.
- C) Del licenziamento senza preavviso.
- D) Della privazione della retribuzione con obbligo della prestazione lavorativa.

1579. Curare i rapporti con gli uffici dell'Unione europea e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica, sempreché tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio o organo è una funzione che l'art. 16 del TUPI attribuisce:

- A) Ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali dell'amministrazione.
- B) All'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'amministrazione.
- C) Ai dirigenti e alla vice-dirigenza dell'amministrazione.
- D) Agli organi consultivi dell'amministrazione.

1580. A norma del disposto di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001, per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista la sanzione del rimprovero verbale, provvede:

- A) Il responsabile della struttura presso la quale opera il dipendente.
- B) L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.
- C) Il responsabile della struttura con qualifica dirigenziale, ovvero quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale, l'organo di vertice dell'amministrazione.
- D) L'organo di vertice dell'amministrazione.

DIRITTO DEL LAVORO

1581. Nel contratto di somministrazione disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015, gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali sono a carico:

- A) Dell'impresa di somministrazione.
- B) Dell'impresa utilizzatrice.
- C) Sia dell'impresa di somministrazione che dell'impresa utilizzatrice.
- D) Del lavoratore.

1582. Ai fini del D.Lgs. n. 66/2003, qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro è denominato:

- A) Periodo di riposo.
- B) Periodo di comporto.
- C) Periodo extra contrattuale.
- D) Periodo di assenza.

1583. Dispone l'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, che il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque:

- A) Per un massimo di cinque volte.
- B) Per un massimo di dieci volte.
- C) Per un massimo di tre volte.
- D) Per un massimo di quattro volte.

1584. A norma di quanto dispone l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, la contrattazione collettiva può riguardare la materia relativa alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio e della mobilità?

- A) Sì, negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.
- B) No, la materia è espressamente esclusa.
- C) Sì, la contrattazione può riguardare tutte le materie.
- D) No, la contrattazione può oggi riguardare solo le sanzioni disciplinari.

1585. A norma di quanto dispone l'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 per quale/quali infrazioni il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente?

- A) Rimprovero verbale.
- B) Sanzione superiore al rimprovero verbale ed inferiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni.
- C) Per tutte le sanzioni ad eccezione del licenziamento con o senza preavviso.
- D) Nessuna delle altre risposte è corretta, a far data dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017, tutte le sanzioni sono di competenza dell'ufficio per i procedimenti disciplinari.

1586. Sulle disposizioni di cui all'art. 53, D.Lgs. n. 165/2001 (Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi), il Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche?

- A) Sì, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica che opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.
- B) Il suddetto D.Lgs. nulla dispone in merito, è da intendersi che qualsiasi organo interno o esterno all'amministrazione può disporre ispezioni al fine di verificare la corretta applicazione delle disposizioni contenute nel suddetto articolo.
- C) No, le verifiche possono essere disposte solo dai Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.
- D) No, le verifiche possono essere disposte solo dall'amministrazione di appartenenza del dipendente oggetto di verifica.

1587. A norma di quanto dispone l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro che occupano più di cinque dipendenti possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato:

- A) In misura non superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.
- B) In misura non superiore al 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.
- C) In misura non superiore al 10% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.
- D) In misura non superiore al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

1588. La disciplina di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015, - licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale - trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore?

- A) Sì, per espressa previsione di cui citato articolo.
- B) Sì, ma per tali lavoratori il risarcimento del danno è triplicato.
- C) Nessuna delle altre risposte è corretta, il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (CATUC) non può essere applicato ai lavoratori con disabilità fisica o psichica.
- D) No.

DIRITTO DEL LAVORO

1589. Con riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti, cosa stabilisce il comma 3, art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001?

- A) Che la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare.
- B) Che il codice non necessita di pubblicazione e deve essere consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.
- C) Che sull'applicazione dei codici vigila l'ARAN.
- D) Che le confederazioni sindacali rappresentative e le associazioni di tutela dei consumatori organizzano, obbligatoriamente ogni sei mesi, attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici.

1590. Si ha discriminazione diretta, ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 198/2006:

- A) Quando una qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.
- B) Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
- C) Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento procurino vantaggi esclusivamente alle lavoratrici.
- D) Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento procurino vantaggi esclusivamente ai lavoratori extracomunitari.

1591. Dispone l'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003, che fatte salve le ipotesi di cui all'art. 11, comma 2, chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione è punito:

- A) Con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da euro 2.500 a euro 6.000 e in aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.
- B) Con l'ammenda fino a euro 5.000 e con la sospensione dell'autorizzazione.
- C) Con l'arresto non superiore a sei mesi e con l'ammenda da euro 1.500 a euro 16.000.
- D) Con la pena dell'ammenda da euro 20 a euro 700 e in aggiunta alla sanzione è disposta la cancellazione dall'albo.

1592. Con riferimento a quanto prevede il D.Lgs. n. 165/2001, la contrattazione collettiva può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari?

- A) No, salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria.
- B) Sì, ma solo la contrattazione collettiva nazionale di comparto.
- C) No, e non può neanche prevedere procedure di conciliazione non obbligatoria.
- D) Sì, la contrattazione collettiva deve istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

1593. Secondo quanto dispone l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, la contrattazione collettiva disciplina anche la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi?

- A) Sì, la contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli.
- B) No, la contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, solo la durata dei contratti collettivi nazionali e i rapporti tra i diversi livelli.
- C) No, la contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, solo la durata dei contratti collettivi integrativi e la struttura contrattuale.
- D) No, la contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, solo i casi di licenziamento del dipendente nonché le modalità per l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

1594. Cosa dispone il comma 1 bis dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 sull'incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi?

- A) Il divieto per le amministrazioni di conferire incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.
- B) Il divieto per le amministrazioni di conferire incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi cinque anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi cinque anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.
- C) Il divieto assoluto per le amministrazioni di conferire ai dipendenti qualsiasi incarico, anche se inerente ai compiti e doveri d'ufficio.
- D) Il divieto per i dipendenti pubblici, compresi quelli con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, di svolgere qualsiasi incarico retribuito.

1595. Chi definisce, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, il Codice di comportamento dei dipendenti delle P.A., al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, ecc.?

- A) Il Governo.
- B) Il Parlamento.
- C) Le organizzazioni sindacali più rappresentative.
- D) Ciascuna pubblica amministrazione sentite le organizzazioni sindacali più rappresentative.

DIRITTO DEL LAVORO

1596. Dispone l'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001 che i contratti collettivi hanno la facoltà di disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore:

- A) A trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.
- B) A sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.
- C) A novanta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.
- D) A cinquanta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

1597. A norma del disposto di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (Forme e termini del procedimento disciplinare), entro quanto tempo dalla notizia di comportamenti punibili, l'ufficio competente per i provvedimenti disciplinari deve contestare al dipendente l'addebito?

- A) Trenta giorni.
- B) Sessanta giorni.
- C) Cinque giorni.
- D) Dieci giorni.

1598. Le P.A. possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese?

- A) No. Lo esclude espressamente l'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001.
- B) Sì. Non esistono particolari limitazioni al riguardo.
- C) Sì, purché le prestazioni determinino un aumento della qualità dei servizi.
- D) Sì. Lo prevede espressamente l'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001.

1599. Indicare quale affermazione non è consona a quanto dispone l'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, in merito alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

- A) Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, costituisce giustificato motivo di licenziamento.
- B) I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.
- C) I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.
- D) In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

1600. Nell'ipotesi contemplata al comma 1, art. 55-quinquies D.Lgs. n. 165/2001 che si verifica, tra l'altro, quando il lavoratore attesta falsamente la propria presenza in servizio con modalità fraudolente, è prevista:

- A) Sia la reclusione sia la multa.
- B) Solo la reclusione.
- C) Solo la multa.
- D) L'ammenda.

1601. Svolgere le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro è una funzione che l'art. 16 del TUPI attribuisce:

- A) Ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali dell'amministrazione.
- B) All'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'amministrazione.
- C) All'organismo indipendente di valutazione della performance dell'amministrazione.
- D) Agli organi consultivi dell'amministrazione.

1602. Dispone l'art. 3 del D.Lgs. n. 23/2015, che salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari:

- A) A 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.
- B) A 4 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.
- C) A 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 24 mensilità.
- D) A 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 12 mensilità.

1603. A norma del disposto di cui all'art. 63 del TUPI, sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro:

- A) Le controversie concernenti la responsabilità dirigenziale.
- B) Solo le controversie in materia di rapporti di lavoro degli avvocati dello Stato.
- C) Solo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti.
- D) Tutte le altre risposte sono corrette; sono devolute tutte le controversie inerenti i rapporti di lavoro siano essi stati o meno privatizzati.

DIRITTO DEL LAVORO

1604. Con riferimento alla gestione del personale in disponibilità, l'art. 34 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone tra l'altro che:

- A) I contratti collettivi nazionali possono riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito o collocato in disponibilità e per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.
- B) Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'anzianità di servizio.
- C) Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità per la durata massima di 12 mesi.
- D) La spesa relativa al personale in mobilità grava sempre sul bilancio dello Stato sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità.

1605. Indicare in quale caso trova applicazione l'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001 rubricato "licenziamento disciplinare".

- A) Condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
- B) Condotta non conforme ai principi di correttezza nei confronti del pubblico.
- C) Inosservanza delle disposizioni di servizio.
- D) Inosservanza lieve degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro.

1606. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio (art. 55-sexies D.Lgs. n. 165/2001):

- A) Con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi.
- B) Con privazione della retribuzione da un minimo di sette giorni.
- C) Con privazione della retribuzione fino ad un massimo di un anno.
- D) Con privazione della retribuzione da un minimo di quindici giorni.

1607. Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato:

- A) Secondo le disposizioni dell'art. 2, commi 2 e 3, e dell'art. 3, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. La legge n. 300/1970 si applica alle P.A. a prescindere dal numero dei dipendenti.
- B) Secondo le disposizioni dell'art. 2, commi 2 e 3, e dell'art. 3, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. La legge n. 300/1970 si applica solo alle amministrazioni centrali dello Stato.
- C) Esclusivamente dalle disposizioni contenute nel codice civile. La legge n. 300/1970 si applica alle P.A. a prescindere dal numero dei dipendenti.
- D) Secondo le disposizioni dell'art. 2, commi 2 e 3, e dell'art. 3, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. La legge n. 300/1970 non trova applicazione alle P.A.

1608. La sanzione concordemente determinata all'esito delle procedure di cui all'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001 può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede?

- A) No, e non è soggetta ad impugnazione.
- B) No, ma è soggetta ad impugnazione.
- C) Sì, ma non è soggetta ad impugnazione.
- D) Sì, ed è soggetta ad impugnazione.

1609. Cosa dispone l'art. 55-sexies del D.Lgs. n. 165/2001, con riferimento alla responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare?

- A) Che è limitata ai casi di dolo o colpa grave.
- B) Che è limitata ai casi di dolo.
- C) Che è configurabile anche in caso di colpa lieve.
- D) Che non si configura in caso di colpa grave.

1610. A norma del disposto di cui al comma 8, art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con il collocamento in disponibilità il lavoratore ha diritto ad una indennità pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di:

- A) 24 mesi.
- B) 12 mesi.
- C) 18 mesi.
- D) 36 mesi.

1611. Quali forme retributive sono previste dall'art. 2099 del codice civile?

- A) A tempo, a cottimo, con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione, con prestazione in natura.
- B) A tempo, a cottimo, standard e tabellare.
- C) Diretta, differita, con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione e retribuzione in natura.
- D) A tempo, a cottimo, diretta e differita.

1612. A norma di quanto dispone l'art. 2 della legge n. 604/1966, il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro?

- A) Sì.
- B) No.
- C) Solo in assenza di giusta causa o giustificato motivo.
- D) Solo in caso di giustificato motivo oggettivo.

DIRITTO DEL LAVORO

1613. Tra i criteri che devono essere seguiti nell'organizzazione degli uffici, il comma 1, art. 2 D.Lgs. n. 165/2001 comprende anche la funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità?

- A) Sì.
- B) No, i criteri di organizzazione di cui al comma 1, art. 2, sono tutti afferenti alle parità e alle pari opportunità tra uomini e donne.
- C) No, i criteri di organizzazione di cui al comma 1, art. 2, sono tutti afferenti alle garanzie dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
- D) No, i criteri di organizzazione di cui al comma 1, art. 2, sono tutti afferenti al collegamento delle attività e in particolare all'istituzione di uffici polifunzionali.

1614. Alla privatizzazione del pubblico impiego non poteva che seguire la privatizzazione processuale. Il risultato è ora scolpito nell'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, a tenore del quale sono devolute al G.O., in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Restano devolute comunque al G.A.:

- A) Le controversie relative ai rapporti di lavoro dei magistrati ordinari, amministrativi e contabili, comprese quelle attinenti a diritti patrimoniali connessi.
- B) Le controversie concernenti l'assunzione al lavoro e il conferimento degli incarichi dirigenziali, con esclusione delle revoche.
- C) Le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni.
- D) Le controversie relative ai dipendenti esclusi dalla privatizzazione ai sensi dell'art. 3, escluse quelle attinenti a diritti patrimoniali connessi.

1615. Il personale di una pubblica amministrazione premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere agli strumenti premianti di cui agli artt. 22 (premio annuale per l'innovazione) e 26 (percorsi di alta formazione e di crescita professionale) del D.Lgs. n. 150/2009?

- A) Sì, a condizione che rinunci al bonus annuale delle eccellenze.
- B) Può accedere allo strumento premiante di cui all'art. 22, ma non a quello di cui all'art. 26.
- C) Può accedere allo strumento premiante di cui all'art. 26, ma non a quello di cui all'art. 22.
- D) Sì, gli strumenti premianti sono cumulabili tra loro.

1616. Con riferimento alla contrattazione collettiva quali documenti devono essere redatti dalle P.A. a corredo di ogni contratto integrativo (art. 40, co. 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001)?

- A) Relazione tecnico-finanziaria e Relazione illustrativa.
- B) Piano triennale del fabbisogno di personale e Relazione tecnico-finanziaria.
- C) Solo la Relazione tecnico-finanziaria.
- D) Nessuno.

1617. Dalla data del collocamento in disponibilità del dipendente, a norma del disposto di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001:

- A) Il lavoratore ha diritto ad una indennità pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di 24 mesi.
- B) I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti solo ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione, ma non anche della misura della stessa.
- C) Non è riconosciuto il diritto all'assegno per il nucleo familiare.
- D) Restano ferme tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro.

1618. Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato secondo le disposizioni degli artt. 2, commi 2 e 3, e 3, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. Il comma 2 dell'art. 2 dispone che:

- A) I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalla legge sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel suddetto decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo.
- B) I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati esclusivamente dalla legge sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.
- C) Per i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche non trovano applicazione le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile.
- D) Per i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche trovano applicazione solo le disposizioni particolari contenute nel suddetto decreto.

1619. Indicare quale affermazione sulla gestione del personale in disponibilità non è conforme a quanto dispone in merito l'art. 34 del D.Lgs. n. 165/2001.

- A) Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'anzianità di servizio.
- B) Nell'ambito della programmazione triennale del personale le nuove assunzioni a tempo indeterminato sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.
- C) Per gli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità restano a disposizione del loro bilancio e possono essere utilizzate per la formazione e la riqualificazione del personale nell'esercizio successivo.
- D) I contratti collettivi nazionali possono riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito o collocato in disponibilità e per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.

DIRITTO DEL LAVORO

1620. Il D.Lgs. n. 165/2001 elenca espressamente i casi in cui il lavoratore può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore. Ai fini dell'art. 52 del suddetto D.Lgs., si considera svolgimento di mansioni superiori:

- A) Soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.
- B) L'attribuzione in modo anche non prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.
- C) L'attribuzione di qualsiasi mansione, anche se non prevalente, superiore a quella prevista dai C.C.N.L. di comparto.
- D) Qualsiasi attribuzione di mansioni non corrispondenti ai compiti propri.

1621. A norma delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 165/2001, è obbligatorio, per l'accesso all'impiego pubblico, l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse?

- A) Sì, è obbligatorio dal 1/1/2000.
- B) Sì, è obbligatorio dal 1/1/2010.
- C) Sì, è obbligatorio dal 1/1/2005.
- D) Sì, è obbligatorio dal 1/1/2002.

1622. A norma di quanto dispone l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato?

- A) Sì, possono stipulare un solo contratto.
- B) No, non possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato.
- C) Sì, possono stipulare fino a due contratti.
- D) Solo se espressamente autorizzati dall'ITL.

1623. Ai sensi di quanto dispone l'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2015, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono inclusi nel computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti?

- A) No, sono esclusi dal computo, salvo diverse previsioni di legge o di contratto collettivo.
- B) Sì, sono compresi nel computo.
- C) Sono compresi nel computo solo i lavoratori di età superiore ai venticinque anni.
- D) Sono compresi nel computo solo i lavoratori con contratto superiore a dodici mesi.

1624. In caso di falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro trova applicazione l'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001 rubricato "licenziamento disciplinare"?

- A) Sì.
- B) No, si applica la multa di importo variabile fino ad un massimo di otto ore.
- C) No, si applica la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da undici giorni a sei mesi.
- D) No, trovano applicazione le sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

1625. Con riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti, cosa stabilisce il comma 6, art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001?

- A) Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.
- B) Che l'ARAN, sentito il Dipartimento della funzione pubblica definisce il Codice, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.
- C) Che il codice non necessita di pubblicazione e deve essere consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.
- D) Che le pubbliche amministrazioni verificano ogni due anni lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.

1626. L'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001 individua le categorie di dipendenti esentate dall'applicazione della normativa di diritto comune e dal processo di contrattualizzazione. L'elencazione tassativa comprende:

- A) Avvocati e procuratori dello Stato.
- B) Personale del Ministero dell'Ambiente, Tutela del Territorio e del Mare.
- C) Personale del comparto della Sanità.
- D) Personale dell'Agenzia delle Entrate.

1627. I lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle norme sulla regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non prestino la propria consueta attività, sono soggetti a norma di quanto dispone l'art. 4 della L. n. 146/1990:

- A) A sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione.
- B) A misure estintive del rapporto di lavoro.
- C) A misure che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.
- D) Al licenziamento senza preavviso.

1628. A norma del disposto di cui all'art. 40 del T.U. del pubblico impiego, quale/quali materie sono escluse dalla contrattazione collettiva?

- A) Materie del conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali.
- B) Materia relativa alla struttura contrattuale.
- C) Materie relative alle relazioni sindacali.
- D) Tutte quelle indicate nelle altre risposte; la contrattazione collettiva determina solo i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro.

DIRITTO DEL LAVORO

1629. A norma del disposto di cui al comma 1, art. 2 D.Lgs. n. 165/2001 la definizione delle linee fondamentali di organizzazione degli uffici e la determinazione delle dotazioni organiche complessive sono demandate:

- A) A ciascuna p.a., sulla base dei principi generali fissati dalla legge.
- B) A ciascuna p.a., in completa autonomia.
- C) Agli organi di gestione di ciascuna p.a., in completa autonomia.
- D) Agli OIV, sulla base dei principi generali fissati dalla legge.

1630. A norma del disposto di cui al comma 1, art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A. ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. Cosa precisa in merito il citato comma?

- A) Che l'accertamento della responsabilità potrà avvenire solo previa contestazione ed attraverso il principio del contraddittorio.
- B) Che in tal caso non trova applicazione il principio del contraddittorio.
- C) Che l'accertamento della responsabilità potrà avvenire senza previa contestazione dell'addebito.
- D) Che l'accertamento della responsabilità deve avvenire a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica.

1631. Si indichi per quale materia, a norma del disposto di cui all'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, è consentita la contrattazione collettiva negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

- A) Valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio.
- B) Principi fondamentali di organizzazione degli uffici.
- C) Materie oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9.
- D) Prerogative dirigenziali.

1632. Dispone l'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 (Disciplina delle mansioni) che per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore nel caso di vacanza di posto in organico:

- A) Per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
- B) Per non più di tre mesi, prorogabili fino a sei qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
- C) Per non più di nove mesi, prorogabili fino a diciotto qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
- D) Per non più di sei mesi, prorogabili fino a quando non siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

1633. Nella gestione delle risorse umane le amministrazioni pubbliche devono seguire i principi dettati all'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001. Quale tra i seguenti non è un corretto principio?

- A) Le disposizioni di cui ai commi 6, 6-bis e 6-ter si applicano anche ai componenti degli OIV e dei nuclei di valutazione.
- B) Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, ecc.
- C) Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.
- D) Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato.

1634. Dispone l'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2015, che nel contratto di somministrazione di lavoro sono a carico del somministratore:

- A) Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali.
- B) Gli oneri contributivi e previdenziali mentre quelli assicurativi ed assistenziali sono a carico dell'utilizzatore.
- C) Gli oneri assicurativi, mentre quelli contributivi, previdenziali ed assistenziali sono a carico dell'utilizzatore.
- D) Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi, mentre quelli assistenziali sono a carico dell'utilizzatore.

1635. Ai fini della legge in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si intende per dispositivo di protezione individuale, "DPI":

- A) Qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.
- B) Qualsiasi dispositivo adottato dal datore di lavoro allo scopo di proteggere il lavoratore.
- C) Qualsiasi protezione destinata a proteggere il capo da rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro.
- D) Le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio.

1636. Dalla data del collocamento in disponibilità del dipendente, a norma del disposto di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001:

- A) Restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro.
- B) I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti solo ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione, ma non anche della misura della stessa.
- C) Non è riconosciuto il diritto all'assegno per il nucleo familiare.
- D) Il lavoratore ha diritto ad una indennità pari al 60% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale e di ogni altro emolumento corrisposto al personale in servizio di pari qualifica, per la durata massima di 18 mesi.

DIRITTO DEL LAVORO

1637. A quale tipo di mobilità si riferisce l'art. 29-bis del D.Lgs. n. 165/2001 quando dispone che, al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle P.A., con decreto, è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione?

- A) Intercompartimentale.
- B) Compartimentale.
- C) Tra pubblico e privato.
- D) Collettiva.

1638. In base all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, il distacco ad altra unità produttiva è lecito?

- A) Sì, ma quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
- B) No.
- C) Sì, ma quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 35 km da quella in cui il lavoratore è adibito può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
- D) Sì, sempre; a far data dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 202/2017 il consenso del lavoratore non è più richiesto.

1639. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono oggi disciplinati dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. L'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001 individua alcune categorie di dipendenti che continuano, per le loro caratteristiche di specialità, ad essere disciplinati dai rispettivi ordinamenti. Tra questi rientrano:

- A) Personale della carriera prefettizia.
- B) Personale del Ministero della Salute.
- C) Personale delle Regioni a Statuto speciale.
- D) Personale delle Agenzie fiscali.

1640. Dispone l'art. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 che gli organismi di controllo interno delle pubbliche amministrazioni verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati dalla legge. Scopo del controllo è, tra l'altro, quello:

- A) Di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.
- B) Di rendere esecutive le determinazioni.
- C) Di verificare le finalità delle determinazioni ai fini della corresponsione di eventuali compensi incentivanti.
- D) Di relazionare semestralmente al Dipartimento della funzione pubblica.

1641. Dispone l'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 in merito al distacco che:

- A) Qualora comporti un trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
- B) È vietato qualora comporti un mutamento di mansioni.
- C) È vietato qualora comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 45 km da quella in cui il lavoratore è adibito.
- D) Il datore di lavoro non è responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato.

1642. A norma del disposto di cui al comma 1, art. 22, D.Lgs. n. 165/2001 i provvedimenti afferenti la responsabilità dirigenziale sono adottati sentito il Comitato dei garanti. Entro quanto tempo dalla richiesta il Comitato si esprime?

- A) Entro 45 giorni.
- B) Entro 60 giorni.
- C) Entro 90 giorni.
- D) Entro 15 giorni.

1643. A norma di quanto dispone l'art. 4 del D.Lgs. n. 23/2015, nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a:

- A) Due mensilità.
- B) Tre mensilità.
- C) Quattro due mensilità.
- D) Cinque mensilità.

1644. Con riferimento al pubblico impiego, i cittadini degli Stati membri dell'Unione europea possono accedere ai posti di livello dirigenziale delle amministrazioni dello Stato?

- A) No, la legislazione vigente richiede la cittadinanza italiana.
- B) No, la cittadinanza italiana è requisito indispensabile per l'accesso al pubblico impiego indipendentemente dalla qualifica e dalle funzioni da svolgere.
- C) Sì, solo se il bando di concorso lo preveda espressamente.
- D) Sì, a condizione che dimostrino di avere una buona conoscenza della lingua italiana.

DIRITTO DEL LAVORO

1645. Dispone l'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 (Disciplina delle mansioni) che per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto:

- A) Con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
- B) Compresa l'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
- C) Con esclusione dell'assenza per ferie, qualora l'assenza non sia superiore a tre mesi.
- D) Compresa l'assenza per ferie, qualora l'assenza non sia superiore a trenta giorni.

1646. Ai sensi dell'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, quali delle seguenti controversie relative ai rapporti di lavoro restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo?

- A) Controversie relative ai rapporti di lavoro dei magistrati ordinari, amministrativi e contabili.
- B) Controversie relative alle indennità di fine rapporto di tutti i pubblici impiegati.
- C) Controversie relative al conferimento di incarichi dirigenziali nonché quelle relative alla revoca degli stessi.
- D) Le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni.

1647. A norma di quanto prevede il TUPI, chi provvede ad instaurare il procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente qualora la sanzione da applicare sia il licenziamento con preavviso?

- A) L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.
- B) Il responsabile dell'ufficio in cui il dipendente è addetto.
- C) La Corte dei conti.
- D) La magistratura ordinaria.

1648. A norma di quanto dispone l'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 l'ufficio competente per i provvedimenti disciplinari non oltre i 30 giorni decorrenti dal ricevimento della segnalazione:

- A) Deve contestare per iscritto l'addebito al dipendente e convocarlo per il contraddittorio a sua difesa.
- B) Deve contestare per iscritto l'addebito al dipendente e trasmettere gli atti al responsabile della struttura che provvede a convocarlo.
- C) Deve trasmettere gli atti all'apposito ufficio disciplinare istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica.
- D) Deve contestare per iscritto l'addebito al dipendente, convocarlo per il contraddittorio a sua difesa e trasmettere gli atti all'ufficio procedimenti disciplinari del dipartimento della funzione pubblica.

1649. Ai sensi del TUPI, le controversie relative all'assunzione, al conferimento e alla revoca di incarichi dirigenziali sono devolute alla giurisdizione:

- A) Del giudice ordinario.
- B) Della Corte dei conti.
- C) Del giudice amministrativo.
- D) Della Commissione tributaria regionale.

1650. Ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore ha durata non superiore a:

- A) Tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.
- B) Tre anni o a cinque anni nel caso di diploma professionale quadriennale.
- C) Due anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.
- D) Quattro anni o a cinque anni nel caso di diploma professionale quinquennale.

1651. A norma di quanto dispone l'art. 2 della legge n. 604/1966, affinché il licenziamento sia valido a chi ed in che forma va comunicato?

- A) Al lavoratore in forma scritta, con indicazione della motivazione.
- B) Al lavoratore anche verbalmente, con indicazione della motivazione.
- C) All'INPS in forma scritta.
- D) Al lavoratore in forma scritta, senza indicazione della motivazione.

1652. Una Pubblica Amministrazione può assumere, nei confronti di un dirigente, il provvedimento di revoca dell'incarico collocando lo stesso a disposizione dei ruoli ovvero recedere dal rapporto di lavoro?

- A) Sì, nelle ipotesi contemplate al comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001.
- B) Sì, anche nel caso di colpevole violazione dell'obbligo di vigilanza sul rispetto degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'Amministrazione.
- C) No, un dirigente non può mai essere revocato.
- D) Sì, solo se acquisito il parere vincolante del Comitato dei Garanti di cui all'art. 22.

1653. Nel rapporto di lavoro alle dipendenze delle P.A., la contrattazione collettiva, in coerenza con il settore privato, disciplina la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. Quanto affermato è conforme al disposto di cui all'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001?

- A) Sì.
- B) No, in coerenza con il settore privato disciplina solo la struttura contrattuale.
- C) No, in coerenza con il settore privato disciplina solo la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli.
- D) No, in coerenza con la struttura contrattuale del settore privato, disciplina solo i rapporti tra i diversi livelli.

DIRITTO DEL LAVORO

1654. Quali compiti assegna l'art. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 agli organismi di controllo interno delle P.A. in merito al potere di organizzazione?

- A) Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi dettati, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.
- B) Gli organismi di controllo interno esercitano un controllo preventivo di legittimità e di merito su tutti gli atti.
- C) Gli organi di controllo interno possono disporre, anche dopo la loro adozione da parte degli organi di gestione, la sospensione degli atti in materia di organizzazione degli uffici e di rapporti di lavoro.
- D) Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente che le assunzioni adottate dagli organi preposti alla gestione in merito ai conferimenti di incarichi individuali, siano conformi alle disposizioni di cui all'art. 7 del suddetto D.Lgs.

1655. A norma del disposto di cui all'art. 53, co. 11, D.Lgs. n. 165/2001, esiste un obbligo generale, per i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al co. 6 del citato articolo di comunicare all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi i compensi erogati?

- A) Sì, sono tenuti a dare comunicazione entro 15 giorni dall'erogazione del compenso.
- B) Sono tenuti a dare comunicazione entro il 30 aprile di ciascun anno dei compensi erogati nell'anno precedente, solo qualora i compensi siano stati superiori a 10.000 euro.
- C) L'obbligo sussiste solo per i privati che sono tenuti a dare comunicazione entro il 30 aprile di ciascun anno dei compensi erogati nell'anno precedente.
- D) No, il suddetto Decreto non prevede alcun obbligo.

1656. Gli artt. dal 13 al 18 del D.Lgs. n. 81/2015 disciplinano il lavoro intermittente. Indicare quale affermazione in merito è corretta.

- A) Il contratto di lavoro intermittente è un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui al citato D.Lgs.
- B) Nei confronti dei lavoratori intermittenti non trovano applicazione i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente.
- C) Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a trecento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.
- D) È consentito il ricorso al lavoro intermittente anche per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

1657. Curare l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e attribuire ai dirigenti gli incarichi e la responsabilità di specifici progetti e gestioni è una funzione che l'art. 16 del TUPI attribuisce:

- A) Ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali dell'amministrazione.
- B) All'organo di direzione politica dell'amministrazione.
- C) All'organismo indipendente di valutazione della performance dell'amministrazione.
- D) Agli organi consultivi dell'amministrazione.

1658. Ai sensi di quanto dispone l'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003, sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso...

- A) Le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate in un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo.
- B) Tutte le università pubbliche escluse le università private.
- C) Tutte le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, esclusivamente nell'ambito di rapporti di lavoro subordinato attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo.
- D) Le università di cui facciano parte docenti di diritto del lavoro con formale incarico di insegnamento della durata di almeno tre anni.

1659. L'art. 29-bis del D.Lgs. n. 165/2001, aggiunto dal comma 1 dell'art. 48, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 è afferente:

- A) Alla mobilità intercompartimentale.
- B) Al passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse.
- C) Al distacco.
- D) Alla mobilità collettiva.

1660. In caso di condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro trova applicazione l'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001 rubricato "licenziamento disciplinare"?

- A) Sì.
- B) No, si applica la multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore.
- C) No, si applica la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni.
- D) No, si applica la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da undici giorni a sei mesi.

DIRITTO DEL LAVORO

1661. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, art. 21 D.Lgs. n. 165/2001, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle P.A:

- A) La retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'80%.
- B) La retribuzione di risultato non è dovuta.
- C) La retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'50%.
- D) La retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'70%.

1662. A norma del disposto di cui all'art. 40 del T.U. del pubblico impiego, quale/quali materie sono escluse dalla contrattazione collettiva?

- A) Materia afferente le prerogative dirigenziali.
- B) Materia relativa alla struttura contrattuale.
- C) Materie relative alle relazioni sindacali.
- D) Tutte quelle indicate nelle altre risposte; la contrattazione collettiva determina solo i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro.

1663. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. In caso di inosservanza del divieto disposto dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001:

- A) Il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti dell'amministrazione di appartenenza del dipendente.
- B) Il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere destinato ad incremento del fondo per il TFR dei dipendenti dell'amministrazione di appartenenza del dipendente.
- C) Il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere comunque corrisposto al dipendente.
- D) Il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere destinato ad incremento del fondo rischi dell'amministrazione di appartenenza del dipendente.

1664. A norma di quanto dispone l'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001, entro quanto tempo dal ricevimento della segnalazione da parte del responsabile della struttura, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, deve provvedere alla contestazione dell'addebito e convocare l'interessato?

- A) Con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni.
- B) Con immediatezza e comunque non oltre venti giorni.
- C) Con immediatezza e comunque non oltre quindici giorni.
- D) Con immediatezza e comunque non oltre dieci giorni.

1665. Si indichi per quale materia, a norma del disposto di cui all'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, è consentita la contrattazione collettiva negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

- A) Sanzioni disciplinari.
- B) Revoca di incarichi dirigenziali.
- C) Materie oggetto di partecipazione sindacale.
- D) Principi fondamentali di organizzazione degli uffici.

1666. Prevede il D.Lgs. n. 165/2001 che i soggetti privati che intendano conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici devono essere preventivamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza del dipendente. Entro quanto tempo dalla richiesta di autorizzazione l'amministrazione deve pronunciarsi?

- A) Entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
- B) Entro sessanta giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
- C) Entro novanta giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
- D) Entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta stessa.

1667. Ai sensi di quanto prevede l'art. 5 della legge n. 146/1990, nel caso di sciopero, le amministrazioni o le imprese erogatrici di servizi pubblici essenziali sono tenute a rendere pubblico tempestivamente:

- A) Il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate secondo la disciplina vigente.
- B) Solo il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero e la durata dello stesso.
- C) L'elenco nominativo dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero.
- D) L'elenco nominativo dei lavoratori che pur avendo fatto richiesta non hanno partecipato effettivamente allo sciopero.

DIRITTO DEL LAVORO

1668. La disposizione di cui all'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001, prevede alcune fattispecie sanzionatorie, non conservative del rapporto di lavoro, riconducibili alla tipologia del licenziamento c.d. disciplinare, tra cui rileva:

- A) Reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio.
- B) Negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati.
- C) Comportamenti diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi.
- D) Inosservanza lieve degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro.

1669. Sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso - Informazione e formazione adeguate per i lavoratori. A norma di quanto dispone l'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008, quale/quali tra le precedenti sono misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro?

- A) Entrambe.
- B) Nessuna.
- C) Sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso.
- D) Informazione e formazione adeguate per i lavoratori.

1670. In materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, quale, tra le seguenti figure, costituisce la "persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro"?

- A) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- B) Rappresentante sindacale.
- C) Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.
- D) Preposto.

1671. Alla privatizzazione del pubblico impiego non poteva che seguire la privatizzazione processuale. Il risultato è ora scolpito nell'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, a tenore del quale sono devolute al G.O., in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Restano devolute comunque al G.A.:

- A) Le controversie relative a concorsi per soli candidati esterni.
- B) Le controversie relative alla revoca degli incarichi dirigenziali.
- C) Le controversie in materia pensionistica.
- D) Le controversie relative ai rapporti di lavoro dei dipendenti della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, escluse quelle attinenti a diritti patrimoniali connessi.

1672. La disposizione di cui all'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001, prevede alcune fattispecie sanzionatorie, non conservative del rapporto di lavoro, riconducibili alla tipologia del licenziamento c.d. disciplinare, tra cui rileva:

- A) Insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del D.Lgs.n. 150/ 2009.
- B) Inosservanza lieve degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro.
- C) Atti o comportamenti denigratori nei confronti di un altro dipendente.
- D) Inosservanza delle disposizioni di servizio anche in ordine all'orario di lavoro.

1673. A norma di quanto dispone l'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, in quale caso non è prevista la forma scritta per un contratto di lavoro a tempo determinato?

- A) Quando la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a 12 giorni.
- B) Quando il contratto è stipulato con un minorenne.
- C) Quando il contratto di lavoro è a progetto.
- D) Quando la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a 30 giorni.

1674. Con riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti, cosa stabilisce il comma 2, art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001?

- A) Che il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale.
- B) Che le pubbliche amministrazioni verificano ogni tre anni lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.
- C) Che il codice non necessita di pubblicazione e deve essere consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.
- D) Che le confederazioni sindacali rappresentative e le associazioni di tutela dei consumatori organizzano, obbligatoriamente ogni sei mesi, attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici.

1675. A norma di quanto dispone l'art. 40 del TUPL, la contrattazione collettiva può riguardare le materie oggetto di partecipazione sindacale?

- A) No, la materia è espressamente esclusa.
- B) Sì, la contrattazione può riguardare tutte le materie nessuna esclusa.
- C) No, la contrattazione collettiva determina solo i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro.
- D) No, la contrattazione collettiva può riguardare solo la materia del licenziamento.

DIRITTO DEL LAVORO

1676. Dispone l'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 (Disciplina delle mansioni) che l'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza:

- A) Non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.
- B) Non dà diritto alla corresponsione della differenza di trattamento economico, ma ha comunque effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.
- C) Non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore, ma ha effetto ai fini dell'assegnazione di incarichi di direzione.
- D) Ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

1677. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali indicati dalla legge n. 146/1990, i soggetti che proclamano lo sciopero:

- A) Hanno l'obbligo di comunicare per iscritto la durata e le modalità di attuazione, nonché le motivazioni dell'astensione collettiva.
- B) Hanno l'obbligo di comunicare per iscritto la durata e le modalità di attuazione, ma non le motivazioni dell'astensione collettiva.
- C) Hanno l'obbligo di comunicare le modalità di attuazione e le motivazioni, ma non la durata dell'astensione collettiva.
- D) Hanno l'obbligo di comunicare per iscritto la durata e le motivazioni, ma non le modalità di attuazione dell'astensione collettiva.

1678. A norma della previsione di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che abbiano rivestito cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni?

- A) No, se le cariche sono state rivestite negli ultimi due anni.
- B) No, se le cariche sono state rivestite negli ultimi cinque anni.
- C) No, il D.Lgs. n. 150/2009 di modifica al D.Lgs. n. 165/2001 ha previsto il divieto di conferire detti incarichi a soggetti che abbiano o abbiano avuto cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza.
- D) Sì, senza alcuna limitazione.

1679. Dispone il D.Lgs. n. 81/2015 che la durata complessiva di un contratto a tempo determinato non può essere superiore:

- A) A trentasei mesi.
- B) A cinque anni.
- C) A tre mesi.
- D) A ventiquattro mesi.

1680. Conformemente al disposto di cui al co. 2 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001 rientrano nell'ambito di applicazione del suddetto decreto:

- A) Tutte le amministrazioni dello Stato comprese le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni.
- B) Tutte le amministrazioni dello Stato esclusi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado.
- C) Tutte le amministrazioni dello Stato esclusi tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali.
- D) Tutte le amministrazioni dello Stato escluse le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

1681. Cosa comporta l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2 dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001?

- A) È nulla, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.
- B) È valida a tutti gli effetti, e al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore.
- C) È nulla, e al lavoratore non può essere corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore.
- D) È valida a tutti gli effetti e comporta automaticamente il passaggio alla qualifica superiore a tempo indeterminato.

1682. Il comma 1, art. 16, D.Lgs. n. 165/2001 attribuisce ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali alcuni compiti e poteri. Indicare quale tra i seguenti ne è escluso.

- A) Definizione degli obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione.
- B) Gestione dei rapporti sindacali e di lavoro.
- C) Decisioni sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti.
- D) Cura dei rapporti con gli uffici dell'Unione europea e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica.

1683. A norma del disposto di cui al comma 1, art. 37 D.Lgs. n. 165/2001 un bando di concorso per l'accesso alle P.A. deve prevedere l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse?

- A) Sì, nonché, l'accertamento della conoscenza della lingua inglese.
- B) No, ma deve prevedere l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera.
- C) Solo per i dirigenti di uffici dirigenziali generali e per i dirigenti.
- D) Solo per gli addetti all'URP.

1684. Dispone l'art. 22 del D.Lgs. n. 165/2001 che i provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis, sono adottati sentito il Comitato dei garanti. Quanto dura in carica il Comitato?

- A) Dura in carica tre anni.
- B) Dura in carica cinque anni.
- C) Dura in carica due anni.
- D) Dura in carica sette anni.

DIRITTO DEL LAVORO

1685. Un cittadino di uno Stato membro dell'Unione europea può accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri?

- A) No, lo vieta espressamente la legislazione vigente (art. 38 D.Lgs. n. 165/2001).
- B) Sì, lo prevede espressamente la legislazione vigente (art. 38 D.Lgs. n. 165/2001).
- C) Solo a seguito di convenzione che preveda lo scambio di dipendenti tra Stati membri dell'Unione (art. 38 D.Lgs. n. 165/2001).
- D) Sì, se il bando di concorso ammette espressamente cittadini di Stati membri dell'Unione.

1686. Con riferimento al rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che abbiano rivestito cariche in partiti politici (art. 53 D.Lgs. n. 165/2001)?

- A) Sì, se sono trascorsi più di 2 anni dalla cessazione dalle cariche.
- B) Sì, se sono trascorsi più di 3 anni dalla cessazione dalle cariche.
- C) Sì.
- D) Sì, se sono trascorsi più di 5 anni dalla cessazione dalle cariche.

1687. Le disposizioni sull'incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di cui all'art. 53, commi da 7 a 13 del D.Lgs. n. 165/2001, si applicano anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale?

- A) Sì, se la prestazione lavorativa è superiore al 50% di quella a tempo pieno.
- B) Sì, se la prestazione lavorativa è superiore al 40% di quella a tempo pieno.
- C) Sì, se la prestazione lavorativa è superiore al 30% di quella a tempo pieno.
- D) No.

1688. Il comma 3, art. 35 D.Lgs. 165/2001 prevede una serie di principi ai quali si devono conformare le pubbliche amministrazioni nelle procedure di reclutamento di personale. Quale tra quelli proposti è un corretto principio?

- A) Rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
- B) Divieto di adozione di meccanismi idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali.
- C) Rispetto delle pari opportunità tra cittadini italiani, comunitari e extracomunitari.
- D) Accentramento delle procedure di reclutamento.

1689. Con riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti, cosa stabilisce il comma 1, art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001?

- A) Che il Governo definisce un codice di comportamento al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.
- B) Che il codice non necessita di pubblicazione e deve essere consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.
- C) Che sull'applicazione dei codici vigila l'OIIV e l'ARAN.
- D) Che le confederazioni sindacali rappresentative e le associazioni di tutela dei consumatori organizzano, obbligatoriamente ogni sei mesi, attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici.

1690. Quale/quali delle seguenti fattispecie configurano responsabilità dirigenziale, che comporta l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico, come specificate al comma 1, art. 21, D.Lgs. n. 165/2001?

- A) Mancato raggiungimento degli obiettivi ovvero inosservanza delle direttive imputabili al dirigente.
- B) Colpevole violazione del dovere di vigilanza sul personale.
- C) Alterchi con vie di fatto con superiori, utenti o terzi ovvero colpevole violazione del dovere di vigilanza sul personale.
- D) Violazione dei doveri previsti dal Codice di comportamento.

1691. Dirigere, coordinare e controllare l'attività dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia è una funzione che l'art. 16 del TUPI attribuisce:

- A) Ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali dell'amministrazione.
- B) All'organo di direzione politica dell'amministrazione.
- C) All'organismo indipendente di valutazione della performance dell'amministrazione.
- D) Agli organi consultivi dell'amministrazione.

1692. A norma di quanto prevede il TUPI, i dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo?

- A) Sì, mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.
- B) No.
- C) No, salvo che l'obbligo non sia previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
- D) No, salvo per i dipendenti addetti agli uffici relazione con il pubblico.

1693. A norma di quanto dispone l'art. 2099 del c.c. la retribuzione può essere determinata con partecipazione agli utili o ai prodotti?

- A) Sì, la retribuzione può essere determinata anche con partecipazione agli utili o ai prodotti.
- B) No, la retribuzione deve essere determinata solo a tempo.
- C) No, la retribuzione può essere determinata solo a tempo o a provvigioni.
- D) No, la retribuzione può essere determinata solo a tempo o a cottimo.

DIRITTO DEL LAVORO

1694. Indicare quale affermazione è conforme a quanto dispone l'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 con riferimento all'utilizzo di contratti di lavoro flessibile.

- A) Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.
- B) I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del citato articolo sono responsabili anche ai sensi dell'art. 21; di tali violazioni non si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente.
- C) Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le P.A. possono avvalersi esclusivamente della somministrazione di lavoro.
- D) Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile può comunque essere interamente erogata la retribuzione di risultato.

1695. Si ha discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 198/2006:

- A) Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
- B) Quando una qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.
- C) Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento procurino vantaggi esclusivamente alle lavoratrici.
- D) Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento procurino vantaggi esclusivamente ai lavoratori extracomunitari.

1696. A norma del disposto di cui al comma 1, art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A. ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano:

- A) L'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale.
- B) Il decurtamento della retribuzione di risultato di una quota fino all'80%.
- C) La cancellazione dal Ruolo dei dirigenti.
- D) Il decurtamento della retribuzione di risultato di una quota fino al 50%.

1697. A norma di quanto dispone l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 nel caso in cui le P.A. abbiano situazioni di soprannumero o rilevino eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria il dirigente responsabile:

- A) Deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.
- B) Deve dare un'informativa preventiva ai dipendenti del comparto o area interessati.
- C) Deve dare un'informativa preventiva al Consiglio di Stato.
- D) Deve dare un'informativa preventiva alla Corte dei conti.

1698. A norma del combinato disposto di cui all'art. 38 del D.Lgs. n. 165/2001 e del DPCM n. 174/1994, ai posti di lavoro di funzioni che comportano l'elaborazione, la decisione e l'esecuzione di provvedimenti autorizzativi e coercitivi possono accedere cittadini di Stati membri dell'Unione europea?

- A) No, la legislazione vigente richiede la cittadinanza italiana.
- B) Sì, se in possesso di idoneo titolo di studio ovvero di titoli accademici e di servizio equipollenti.
- C) Sì, se il bando di concorso ammette espressamente cittadini di Stati membri dell'Unione.
- D) Sì, se hanno adeguata conoscenza della lingua italiana.

1699. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali?

- A) Sì, lo prevede espressamente l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001.
- B) No, la materia è esclusa dalla contrattazione collettiva.
- C) Sì, le eccedenze di personale e la mobilità collettiva sono totalmente disciplinate a livello contrattuale.
- D) No, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni non può avvenire al di fuori del territorio regionale.

1700. A norma di quanto dispone l'art. 8, D.Lgs. n. 66/2003, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa se:

- A) L'orario di lavoro giornaliero eccede il limite di 6 ore.
- B) L'orario di lavoro giornaliero eccede il limite di 4.
- C) L'orario di lavoro giornaliero eccede il limite di 5 ore.
- D) L'orario di lavoro giornaliero eccede il limite di 4 ore e mezzo.