

QUESTIONARIO N. 5

IL RAPPORTO DI PUBBLICO IMPIEGO

- 1) La **legge 20-5-1970, n. 300** (Statuto dei Lavoratori) si applica alle pubbliche amministrazioni?
- A) sì, ma solo ai dipendenti degli enti locali;
 - B) sì, ma limitatamente alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
 - C) sì, e a prescindere dal numero dei dipendenti;
 - D) no, lo Statuto dei lavoratori si applica solo ai rapporti di lavoro privati.
- 2) Nella disciplina del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, a norma del **decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per amministrazioni pubbliche** si intendono, tra le altre:
- A) tutte le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nonché le regioni, le province, i comuni e le comunità montane, i loro consorzi ed associazioni, con esclusione delle sole istituzioni universitarie;
 - B) tutte le amministrazioni dello Stato, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi ed associazioni;
 - C) tutte le amministrazioni dello Stato, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e le comunità montane, ma non i loro consorzi ed associazioni;
 - D) tutte le amministrazioni dello Stato, fatta eccezione per le sole aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.
- 3) Quale, tra i seguenti, non è **elemento costitutivo** del rapporto di pubblico impiego?
- A) la durata;
 - B) l'oggetto;
 - C) il contenuto;
 - D) i soggetti.
- 4) La **pianta organica** individua, nell'ambito di ogni amministrazione:
- A) il numero complessivo di posti assegnato a ciascuna amministrazione;

- B) i posti caratterizzati da stabilità e permanenza nel tempo;
 - C) il complesso delle posizioni lavorative previste dal disegno organizzativo dell'ente;
 - D) i diversi profili professionali fondati sulla tipologia della prestazione lavorativa.
- 5) È obbligatoria, per l'accesso all'impiego pubblico, la **conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse?**
- A) sì, dal 1° gennaio 2000;
 - B) solo se previsto nel bando di concorso;
 - C) no;
 - D) solo per talune tipologie di impiego.
- 6) Quali sono i **livelli di contrattazione collettiva**?
- A) contrattazione di comparto e contrattazione integrativa a livello di ogni singola amministrazione;
 - B) contrattazione quadro, contrattazione di comparto, contrattazione decentrata;
 - C) contrattazione che regola istituti comuni a più comparti, contrattazione di comparto, contrattazione integrativa;
 - D) contrattazione nazionale e contrattazione aziendale.
- 7) La **contrattazione collettiva**, ai sensi del novellato art. 40 D.Lgs. 165/2001, disciplina:
- A) la materia dell'organizzazione degli uffici;
 - B) i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
 - C) la materia del conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali;
 - D) unicamente quanto attiene alla materia delle relazioni sindacali.
- 8) Il **contratto collettivo** una volta sottoscritto:
- A) acquista efficacia sia per l'amministrazione sia per tutti i lavoratori interessati;
 - B) vincola le pubbliche amministrazioni ma non i dipendenti delle stesse;
 - C) vincola le pubbliche amministrazioni ma non i dipendenti che non aderiscono alle organizzazioni sindacali stipulanti;
 - D) non vincola le amministrazioni ma solo i lavoratori interessati.

- 9) Il dipendente pubblico, una volta assunto, è sottoposto ad un **periodo di prova**?
- A) sì, ma facoltativamente secondo quanto previsto dallo Statuto dell'ente;
 - B) sì, per due o quattro mesi a seconda della posizione economica ricoperta;
 - C) sì, ma trattasi di una pura formalità in quanto l'ente pubblico non può mai recedere dal rapporto;
 - D) no, mai.
- 10) A norma del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, all'**Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni** – ARAN – spetta tra l'altro:
- A) identificare i dirigenti ai quali spetta la legale rappresentanza delle pubbliche amministrazioni agli effetti della contrattazione collettiva nazionale;
 - B) curare l'attività di studio necessaria all'esercizio della contrattazione collettiva;
 - C) stabilire gli indirizzi che i comitati di settore devono osservare nell'attività relativa alla contrattazione collettiva;
 - D) costituire i comitati di settore.
- 11) L'area della **vicedirigenza**:
- A) non è prevista nell'ambito del pubblico impiego;
 - B) è stata introdotta nella disciplina del pubblico impiego ad opera della L. 145/2002;
 - C) è stata soppressa nell'ambito del pubblico impiego ad opera della L. 145/2002;
 - D) è esclusa solo con riferimento al pubblico impiego locale.
- 12) Per «**mobbing**» si intende:
- A) una pratica persecutoria e vessatoria nei confronti del lavoratore finalizzata a che egli rassegni le dimissioni;
 - B) un sistema di scelta dei dirigenti;
 - C) il fenomeno della mobilità collettiva;
 - D) l'assegnazione a mansioni superiori.
- 13) Nel pubblico impiego è operante un **principio di mobilità**?
- A) no, mai;
 - B) sì, secondo una disciplina di legge;
 - C) sì, ma solo per i dipendenti dei Ministeri;
 - D) sì, ma solo per gli enti locali.

- 14) Il dipendente che, ai sensi del nuovo art. 55quinquies D.Lgs. 165/2001, **attesta falsamente la propria presenza in servizio** o giustifica l'assenza dal servizio con **falsi certificati medici** è punito con la reclusione:
- A) da uno a dieci anni;
 - B) da uno a due anni;
 - C) da uno a cinque anni;
 - D) da due a cinque anni;
- 15) In quante **fascie di merito** è distribuito il personale delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 150/2009?
- A) cinque;
 - B) sette;
 - C) tre;
 - D) due.
- 16) Quale fonte può prevedere la costituzione di **uffici di supporto agli organi locali di direzione politica**?
- A) il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - B) il contratto collettivo;
 - C) lo Statuto;
 - D) la legge.
- 17) Il **regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi** è adottato:
- A) dalla Giunta nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
 - B) dal Consiglio;
 - C) dal Consiglio nel rispetto dei criteri generali stabiliti dalla Giunta;
 - D) dal Sindaco o dal Presidente della Provincia.
- 18) Nell'ente locale che ruolo ha il **Direttore generale**?
- A) provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo del Comune e sovrintende alla gestione dell'ente;
 - B) sovrintende all'operato dell'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei Segretari comunali;
 - C) coordina l'attività dei Sindaci dei diversi Comuni dell'Area metropolitana;
 - D) provvede ad attuare esclusivamente gli indirizzi della Giunta.

- 19) All'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali si applicano le **disposizioni del Testo Unico sul pubblico impiego** (D.Lgs. 165/2001)?
- A) sì, tale fonte è richiamata espressamente dall'art. 88 del D.Lgs. 267/2000 (Testo Unico degli enti locali),
 - B) no, in quanto l'art. 88 del D.Lgs. 267/2000 ne esclude l'applicazione;
 - C) sì, ma solo negli enti con popolazione superiore a 20.000 abitanti;
 - D) dipende dal recepimento di tale fonte nel Codice disciplinare.
- 20) Nell'ambito della **riforma Brunetta** di cui al D.Lgs. 150/2009 nelle Regioni e negli Enti locali **trovano diretta applicazione**:
- A) le disposizioni sulla trasparenza (art. 11, commi 1 e 3);
 - B) le disposizioni sulle progressioni di carriera (art. 24);
 - C) non sono previste norme di diretta applicazione bensì solo disposizioni a cui Regioni ed Enti locali devono adeguare i loro ordinamenti *entro dicembre 2012*;
 - D) non sono previste norme di diretta applicazione bensì solo disposizioni a cui Regioni ed Enti locali devono adeguare i loro ordinamenti *entro giugno 2012*.
- 21) Negli enti locali **quale atto** disciplina i **procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro**?
- A) lo Statuto;
 - B) la legge regionale;
 - C) il regolamento degli uffici e dei servizi;
 - D) il regolamento di contabilità.
- 22) Secondo le disposizioni di cui al **D.L. 112/2008** (conv. con modif. nella **L. 133/2008**) gli enti locali possono **stipulare contratti di collaborazione autonoma**:
- A) indipendentemente dall'oggetto della prestazione senza alcun vincolo;
 - B) solo se l'oggetto della prestazione rientra nella sfera dei servizi sociali;
 - C) indipendentemente dall'oggetto della prestazione, solo con riferimento alle attività istituzionali stabilite dalla legge o previste nel programma approvato dal Consiglio comunale ai sensi dell'art. 42 del T.U.;
 - D) indipendentemente dall'oggetto della prestazione solo con riferimento alle attività istituzionali stabilite dalla legge o previste nel programma approvato dalla Giunta comunale.

- 23) Secondo le prescrizioni del **CCNL 11 aprile 2008** del comparto Regioni e autonomie locali, al **codice disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante:**
- A) affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti;
 - B) in qualsiasi modo;
 - C) mediante opportuno volantinaggio ai dipendenti;
 - D) secondo le modalità stabilite dal dirigente.
- 24) Nel CCNL 2002-2005 (comparto Regioni – Autonomie locali) **quale** tra questi **elementi non caratterizza** la situazione di **mobbing**?
- A) la volontà di escludere il lavoratore dal contesto lavorativo di riferimento;
 - B) la idoneità a compromettere la salute o la professionalità del lavoratore;
 - C) la natura vessatoria;
 - D) la mera episodicità.
- 25) Secondo l'applicazione del **CCNL 11 aprile 2008**, all'ipotesi del **dipendente arrestato perché colto in flagranza a commettere reato di peculato**, consegue la **sanzione disciplinare:**
- A) del licenziamento senza preavviso;
 - B) del licenziamento con preavviso;
 - C) della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per novanta giorni;
 - D) della sospensione dal servizio per trenta giorni e multa.
- 26) Ai sensi del **CCNL 11 aprile 2008**, se un dipendente si rende parte di **alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi**, in quale **sanzione disciplinare** può incorrere?
- A) nella sanzione disciplinare del minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione;
 - B) nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
 - C) nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso;
 - D) nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso.

RISPOSTE COMMENTATE AL QUESTIONARIO N. 5

1) Risposta esatta: **C** (Punti 1)

Lo **Statuto dei lavoratori** (L. 20-5-1970, n. 300) si applica alla disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, a prescindere da quale sia il numero dei dipendenti; questo sulla scorta della previsione di carattere generale contenuta nell'art. 2, comma 2, D.Lgs. 165/2001, recante il Testo Unico in materia di pubblico impiego (come di recente novellato dalla cd. «Riforma Brunetta»), il cui primo periodo dispone che «I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo».

2) Risposta esatta: **B** (Punti 2)

L'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 prevede che per «amministrazioni pubbliche» si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

3) Risposta esatta: **A** (Punti 3)

Il rapporto di pubblico impiego si configura come quel rapporto di lavoro nel quale una persona fisica pone la propria attività, **volontariamente**, in maniera **continuativa** e **professionale**, dietro **retribuzione**, al servizio dello Stato o di un **ente pubblico non economico**, assumendo, per questo, particolari diritti e doveri, che costituiscono lo *status* del dipendente pubblico.

A seguito dell'instaurazione del rapporto, il dipendente risulta stabilmente inserito nell'organizzazione della P.A. datrice di lavoro, rispetto alla quale, dunque, è gerarchicamente subordinato, e la sua prestazione concorre alla realizzazione dei fini istituzionali dell'ente.

La giurisprudenza, nel tempo, ha elaborato dei cd. **indici rivelatori di un rapporto di pubblico impiego**. Tra questi possiamo citare: la sussistenza di un **vincolo di subordinazione gerarchica**, il **carattere esclusivo e continuativo** delle **prestazioni**, l'osservanza di un **orario di lavoro**, l'esistenza di un **diretto collegamento** tra le **prestazioni** lavorative e le **finalità istituzionali** dell'ente, la **predeterminazione** della **retribuzione** nonché l'**inserimento** del lavoratore nella **struttura organizzativa** dell'ente; tra questi non vi figura la durata.

4) Risposta esatta: **C** (Punti 2)

Si parla di **pianta organica** per indicare il numero dei dipendenti che, visti nella loro articolata suddivisione gerarchica, effettivamente ricoprono, stabilmente e a tempo indeterminato, i posti previsti in dotazione, quale complesso delle posizioni lavorative previste dal disegno organizzativo dell'ente.

5) Risposta esatta: **A** (Punti 2)

Ai sensi dell'art. 37 D.Lgs. 165/2001, a decorrere dal **1° gennaio 2000** i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera.

6) Risposta esatta: **A** (Punti 3)

Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, come novellato dal **D.Lgs. 27-10-2009, n. 150**, recante **norme di attuazione della legge delega n. 15/2009** (cd. Riforma Brunetta), i **livelli** di contrattazione sono due:

- abbiamo, da un lato, la **contrattazione collettiva**, che determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
- dall'altro lato, vi è la **contrattazione integrativa**: a tal proposito è previsto che le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, finalizzata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della *performance* e destinando, a questo fine, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* individuale.

7) Risposta esatta: **B** (Punti 3)

La contrattazione collettiva determina i **diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro**, nonché le **materie relative alle relazioni sindacali**.

Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9 D.Lgs. 165/2001, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge (**art. 40 D.Lgs. 165/2001, come novellato ex art. 54 D.Lgs. 150/2009**).

8) Risposta esatta: **A** (Punti 2)

Il contratto collettivo, una volta **sottoscritto**, acquista **efficacia erga omnes**, cioè sia per le **amministrazioni** che per **tutti i lavoratori interessati**.

Quanto alla *vincolatività dei contratti*, il problema non si pone per la parte pubblica, che è rappresentata dall'ARAN, che è un organismo unitario. Peraltro l'art. 40, comma 4, D.Lgs. 165/2001 esplicitamente dispone che «*Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi*

assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi [...] e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti», mentre l'art. 45, comma 2, impone alle amministrazioni di garantire ai propri dipendenti trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

La vincolatività dei contratti assume aspetti più complessi nei confronti dei **dipendenti** delle pubbliche amministrazioni.

L'esclusione del recepimento del testo del contratto in un atto regolamentare ha posto, infatti, il problema dell'applicazione uniforme e generalizzata a tutti i dipendenti, indipendentemente dall'adesione degli stessi alle organizzazioni sindacali stipulanti.

Sul punto si è espressa la **Corte costituzionale** con la **sentenza 16-10-1997, n. 309**, secondo la quale il pubblico dipendente rinviene nel contratto individuale di lavoro «la fonte regolatrice del proprio rapporto: l'obbligo di conformarsi, negozialmente assunto, nasce proprio dal rinvio alla disciplina collettiva contenuta in tale contratto». Infatti, l'obbligo per la P.A., di assicurare ai dipendenti un trattamento non inferiore a quello garantito dai contratti collettivi, e di applicare condizioni contrattuali uniformi agli stessi impone che, nei contratti individuali di lavoro, siano richiamati quelli collettivi e, tramite il detto rinvio, questi ultimi finiscono per spiegare effetti anche nei confronti dei lavoratori non legati alle organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi.

9) Risposta esatta: **B** (Punti 2)

Una volta assunto, il dipendente è soggetto, secondo quanto dispone l'art. 14bis CCNL per il periodo 1994-1997 (nella formulazione dettata dall'art. 17 del CCNL Integrativo del 16-5-2001), ad un **periodo di prova** la cui durata è di **due mesi** per le posizioni economiche A1 e B1 e di **quattro mesi** per le posizioni economiche B2, B3, C1 e C2, calcolati tenendo conto del servizio effettivamente prestato (ossia escluse assenze a titolo di malattia, maternità e simili). Se il periodo di prova termina senza che nessuna delle parti receda (il periodo di prova si caratterizza proprio in quanto, decorso metà di detto periodo, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento e senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso), il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

Secondo quanto stabilito dal comma 5bis dell'art. 35 D.Lgs. 165/2001 (aggiunto dalla legge finanziaria per il 2006) «I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a 5 anni» precisando che si tratta di una disposizione che non può essere derogata dai contratti collettivi nazionali.

10) Risposta esatta: **B** (Punti 1)

Ai sensi dell'art. 46 D.Lgs. 165/2001, come novellato dal recente **D.Lgs. 150/2009**, l'ARAN cura le **attività di studio, monitoraggio e documentazione** necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva; predispone a cadenza semestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle *retribuzioni di fatto* dei pubblici dipendenti. Ancora, l'ARAN effettua il **monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa** e presenta annualmente al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, un rapporto in cui verifica l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

11) Risposta esatta: **B** (Punti 2)

L'istituto della **vicedirigenza** si configura come uno dei punti salienti della **L. 15-7-2002, n. 145** sulla riforma della dirigenza. Una spinta all'effettiva realizzazione del disegno tracciato dalla L. 145/2002 è venuta anche dalla L. 17-8-2005, n. 168.

In base alla prima delle due leggi citate, grazie all'introduzione di un art. 17bis nel D.Lgs. 165/2001, i dirigenti degli uffici pubblici possono *delegare* funzioni proprie a personale con posizione economica C2, C3, o equivalenti per comparti diversi da quello Ministeri (comma 2), e in genere a dipendenti «che ricoprono le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati» (comma 1bis art. 17 D.Lgs. 165/2001); costoro, con la delega delle funzioni, finiscono col ricevere anche la diretta *responsabilità* della gestione della materia affidata.

Si ricalca, in tal modo, il rapporto già esistente tra dirigenti preposti ad uffici dirigenziali generali (cd. di prima fascia) e gli altri dirigenti, preposti ai vari uffici (cd. di seconda fascia). La riforma introduttiva della vicedirigenza si applica alle amministrazioni pubbliche tanto dello Stato quanto degli enti territoriali; tuttavia, è data facoltà a Regioni ed enti locali di applicarla, valutandone la compatibilità con il proprio ordinamento (comma 2, art. 17bis cit.). La **L. 15/2009** ha statuito (art. 8), con una **norma interpretativa**, che la vicedirigenza di cui all'art. 17bis D.Lgs. 165/2001 **sia istituita e disciplinata esclusivamente dalla contrattazione collettiva** nazionale del comparto di riferimento, che ha facoltà di introdurre una specifica previsione al riguardo e, pertanto, il personale in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente può essere destinatario della disciplina della vicedirigenza soltanto a seguito *della sua avvenuta istituzione* da parte della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento.

12) Risposta esatta: **A** (Punti 1)

Il mobbing si sostanzia in una **forma di forte pressione psicologica o anche fisica**, esercitata nel luogo di lavoro da **colleghi, datori di lavoro, o diretti superiori** mediante maltrattamenti verbali o vari altri atteggiamenti; esso si sostanzia pertanto in un *abuso di potere ripetuto*, che causa nell'agredito sentimenti di angoscia e umiliazione, così diventando per lui causa di stress.

Il mobbing può consistere o nella semplice emarginazione, o nella diffusione di menzogne, o in continue critiche, o ancora nella sistematica persecuzione, nell'assegnazione di compiti dequalificanti, nella compromissione dell'immagine sociale sul posto di lavoro e perfino nel boicottaggio del lavoro altrui (ne sono esempi il pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'omessa comunicazione di informazioni utili allo svolgimento del lavoro, la minimizzazione dei risultati ottenuti). Il tutto al fine di emarginare il mobbizzato, di eliminarlo dall'ambiente di lavoro distruggendolo sotto gli aspetti psicologico e sociale sì da provocarne il licenziamento, le dimissioni o il trasferimento.

13) Risposta esatta: **B** (Punti 1)

Ai sensi del **comma 1 dell'art. 30 D.Lgs. 165/2001**, come risultante a seguito delle modifiche introdotte dal **D.Lgs. 150/2009**, le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante *cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni*, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri

di scelta. Il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire. Inoltre, ai sensi del **comma 1bis**, introdotto dalla citata novella, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa con la conferenza unificata, sentite le confederazioni sindacali rappresentative, sono disposte le misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico.

14) Risposta esatta: C (Punti 3)

Nell'ambito della cd. Riforma Brunetta (L. 15/2009 e relativo decreto di attuazione D.Lgs. 150/2009) è da ricordare la disposizione che introduce una nuova ipotesi di *reato* a carico dei dipendenti pubblici: si tratta dell'art. **55quinquies D.Lgs. 165/2001**, introdotto dal **D.Lgs. 150/2009**. Detta norma prevede che il pubblico dipendente 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 è punito con la **reclusione da uno a cinque anni** e con la **multa da euro 400 ad euro 1.600**. La medesima pena si applica al **medico** e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto. In questi casi, il lavoratore, ferme le responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il *danno patrimoniale*, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonchè il *danno all'immagine subiti dall'amministrazione*.

15) Risposta esatta: C (Punti 3)

In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente di valutazione della *performance* (istituito ex art. 14 D.Lgs. 150/2009, in ogni amministrazione, con il compito di sostituire i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al D.Lgs. 286/1999), sulla base dei livelli di *performance* attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II D.Lgs. 150/2009, compila una **graduatoria** delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.

In ogni graduatoria il personale è distribuito in differenti livelli di *performance* in modo che:

- il *venticinque per cento* è collocato nella **fascia di merito alta**, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale;
- il *cinquanta per cento* è collocato nella **fascia di merito intermedia**, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale;
- il restante *venticinque per cento* è collocato nella **fascia di merito bassa**, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale.

16) Risposta esatta: A (Punti 2)

Ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 il **regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici** posti alle dirette dipendenze del Sindaco, del Presidente della Provincia, della Giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge.

17) Risposta esatta: **A (Punti 2)**

L'articolo 48 del D.Lgs. 267/2000 attribuisce alla Giunta il compito di collaborare con il Sindaco o con il Presidente della Provincia nel governo del Comune e della Provincia. In particolare il comma 3 dell'articolo 48 stabilisce che: «È altresì, di **competenza della Giunta** l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, **nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio**».

18) Risposta esatta: **A (Punti 2)**

L'art. 108 del D.Lgs. 267/2000 dispone che il Sindaco nei Comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti e il Presidente della Provincia possono nominare previa deliberazione della Giunta, un Direttore generale (cd. *city manager*) il cui compito è quello di **attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo** dell'ente, secondo le direttive impartite dal Sindaco e, più in generale, di **sovrintendere alla gestione dell'ente**, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza. Sul punto si tenga presente che, da ultimo, la legge finanziaria 2010 (**L. 191/2009**) tra le misure che i Comuni devono adottare al fine di ridurre la spesa pubblica fa rientrare la *soppressione del direttore generale*. In particolare, tale soppressione (*art. 2, comma 186, lett. d*) deve avvenire in relazione alla riduzione del contributo ordinario spettante agli enti locali (*ex art. 34, comma 1, lett. a*) del D.Lgs. 504/1992) così come disposta dall'articolo 2, comma 183 della L. 191/2009 modificato successivamente dal **D.L. 2/2010**.

19) Risposta esatta: **A (Punti 3)**

Ex art. 88 del D.Lgs. 267/2000 all'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali, ivi compresi i dirigenti ed i segretari comunali e provinciali, **si applicano le disposizioni del D.Lgs. 165/2001** e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni nonché quelle contenute nello stesso testo unico enti locali.

La disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti degli enti locali è, quindi, attualmente articolata secondo i seguenti livelli:

- **legislazione nazionale** (D.Lgs. 165/2001, TUEL, Codice civile e alcune leggi di settore, quali la legge 146/1990 sull'esercizio del diritto di sciopero);
- **contrattazione nazionale di comparto**, nei limiti fissati dal novellato art. 90 del D.Lgs. 165/2001;
- **fonti normative locali** (statuto, regolamenti di organizzazione e altri regolamenti), per la definizione di istituti organizzativi che hanno riflessi sul rapporto di lavoro;
- **contrattazione integrativa**, attivata autonomamente dalle pubbliche amministrazioni nei limiti di cui al novellato art. 40 comma 3bis del D.Lgs. 165/2001;
- **contrattazione individuale**, con la quale si istituisce il singolo rapporto di lavoro.

20) Risposta esatta: **A (Punti 3)**

Nell'ambito del D.Lgs. 150/2009, l'articolo 16 stabilisce che nelle Regioni e negli Enti locali **trovano diretta applicazione** le disposizioni di cui all'art. 11 (commi 1 e 3) relativi alla **trasparenza**. L'articolo 24, relativo alle *progressioni di carriera* rientra, invece, tra le disposizioni cui Regioni ed Enti locali devono adeguare l'ordinamento entro il **31 dicembre 2010** (art. 31 del D.Lgs. 150/2009).

21) Risposta esatta: C (Punti 2)

Ai sensi dell'art. 89, D.Lgs. 267/2000 gli enti locali disciplinano, con propri **regolamenti**, in conformità allo Statuto, l'**ordinamento generale degli uffici e dei servizi**, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo i principi di professionalità e responsabilità. I regolamenti in parola (così come dispone l'art. 89 cit., comma 2, lett. d) disciplinano fra l'altro i **procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro** e di avviamento al lavoro. In assenza del regolamento, o per le parti non regolamentate, l'ente dovrà applicare la procedura di reclutamento prevista dalle leggi vigenti in tema di selezioni pubbliche.

22) Risposta esatta: C (Punti 3)

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, commi 55 e 56 della L. 244/2007 (sostituiti dall'art. 46 del D.L. 112/2008, conv. con modif. nella L. 133/2008) **gli enti locali possono stipulare contratti di collaborazione autonoma, indipendentemente dall'oggetto della prestazione, ma solo con riferimento alle attività istituzionali stabilite dalla legge o previste nel programma approvato dal Consiglio ai sensi dell'articolo 42, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.**

Con il regolamento di cui all'art. 89 del T.U. sono, inoltre, fissati, in conformità a quanto stabilito dalle disposizioni vigenti, i limiti, i criteri e le modalità per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma, che si applicano a tutte le tipologie di prestazioni. La violazione delle disposizioni regolamentari costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale.

La disciplina generale della collaborazione e consulenza esterna è contenuta nell'articolo 7, comma 6 del D.Lgs. 165/2001, innovato dal già citato articolo 46 e da ultimo modificato dalla **L. 18 giugno 2009, n. 69** e dal **D.L. 1° luglio 2009, n. 78**, conv. con modif. nella **L. 3-8-2009, n. 102.**

Il novellato art. 7, comma 6 prevede che per esigenze cui non è possibile far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria.

Ciò in presenza dei seguenti presupposti di legittimità: a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'Amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'Amministrazione stessa; b) l'Amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno; c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.

Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3 del D.Lgs. 165/2001.

23) Risposta esatta: A (Punti 2)

L'obbligo/onere di **pubblicità del codice disciplinare** mediante **affissione** è sancito dalla contrattazione collettiva.

In particolare nel **CCNL 11 aprile 2008 (quadriennio normativo 2006-2009)**, relativo al personale non dirigente del comparto Regioni - Autonomie locali, tale obbligo è stabilito all'art. 3, comma 10, laddove è previsto che **al codice disciplinare** di cui al presente articolo,

deve essere data la **massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti**.

Lo stesso comma 10 specifica il carattere tassativo di questa modalità di pubblicazione.

In materia di pubblicità del Codice disciplinare è stata emanata anche la *circolare della Funzione pubblica n. 41 del 12 giugno 2008*.

24) Risposta esatta: **D** (Punti 3)

L'articolo 8 del CCNL 2002-2005 (sottoscritto il 24 gennaio 2004) si apre con la specificazione della nozione di «mobbing».

Secondo la definizione del comma 1 il «mobbing» deve essere inteso come una *forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore*.

Lo stesso comma 1 individua una serie di **elementi** che caratterizzano la situazione di «mobbing»:

- a) *diversità* degli atti e loro *reiterazione nel tempo* in modo sistematico e abituale (**non deve trattarsi** dunque di episodi **meramente episodici** e occasionali);
- b) natura *vessatoria*;
- c) idoneità degli atti a *compromettere la salute*, o la *professionalità* o la *dignità* del lavoratore;
- d) volontà (nei casi più gravi) *diretta a escludere* il lavoratore dal *contesto lavorativo* di riferimento.

25) Risposta esatta: **A** (Punti 3)

Secondo quanto dispone l'art. 55 D.Lgs. 165/2001, la **tipologia delle infrazioni** e delle relative sanzioni è definita dalla **contrattazione collettiva**.

L'art. 24 del **CCNL del comparto Regioni ed autonomie locali del 6-7-1995** (come modificato dall'art. 23 CCNL 22-1-2004) individua cinque sanzioni disciplinari di tipo *conservativo del rapporto*: **rimprovero verbale**; **rimprovero scritto** (censura); **multa** di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione; **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** fino a dieci giorni; **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione** da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi; e due sanzioni *estintive del rapporto*: **licenziamento con o senza preavviso**.

L'articolazione in dettaglio delle sanzioni disciplinari applicabili è attualmente contenuta nell'art. 3 del CCNL sottoscritto in data **11 aprile 2008** e relativo al quadriennio normativo 2006-2009.

Specificamente le ipotesi di infrazioni per le quali è applicabile la sanzione del **licenziamento senza preavviso** sono indicate al comma 8 dell'art. 3; in tale elencazione, alla lettera g), è prevista l'ipotesi in cui **il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato** o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

26) Risposta esatta: **B** (Punti 2)

Ex art. 3, comma 5 del CCNL siglato l'**11 aprile 2008**, l'infrazione all'obbligo di mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza fino al punto di essere **coinvolto in alterchi** è punita con la **sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni**. Tale sanzione si applica graduando l'entità della stessa in applicazione dei criteri fissati all'art. 3, comma 1 del *CCNL 11-4-2008*.

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Oltre		50	punti:	ottimo
Da	42 a	50	punti:	buono
Da	33 a	41	punti:	discreto
Da	23 a	32	punti:	sufficiente
Meno	di	23	punti:	insufficiente