



Libro Concorso Simone

CONCORSO per
NAVIGATOR
presso ANPAL
QUIZ
COMMENTATI
TOMO II

Copyright © 2019 Simone s.r.l.
Via F. Russo, 33/D
80123 Napoli
www.simone.it

Tutti i diritti riservati.
È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi mezzo senza l'autorizzazione scritta dell'editore.

Aprile 2019
329/1A • Concorso per Navigator presso ANPAL. Quiz commentati - Tomo II

Coordinamento redazionale a cura di Nunzio Silvestro.

I questionari della Parte I (*Argomenti disciplinari*) sono stati curati da: Carla Buffolano (*Disciplina del lavoro, Politiche del lavoro e reddito di cittadinanza, Mercato del lavoro*), Ciro Iacone (*Economia aziendale*), Chiara Palladino (*Sistema di istruzione e formazione*).

La Parte II (*I quiz psicoattitudinali*) è a cura delle Redazioni Simone.

Questo volume è stato stampato presso:
PL PRINT s.r.l.
Via Don Minzoni, n. 302
Cercola (NA)



Per tutte le informazioni su questo ed altri concorsi puoi seguire:

- il sito Simone Concorsi (www.simoneconcorsi.it)
- la nostra pagina Facebook (www.facebook.com/SimoneConcorsi)
- il gruppo ufficiale Simone Concorsi (www.facebook.com/groups/SimoneConcorsi/)

La pubblicazione di questo volume, pur curato con scrupolosa attenzione dagli Autori e dalla redazione, non comporta alcuna assunzione di responsabilità da parte degli stessi e della Casa editrice per eventuali errori, incongruenze o difformità dai contenuti delle prove effettivamente somministrate in sede di concorso. Tuttavia per continuare a migliorare la qualità delle sue pubblicazioni e renderle sempre più mirate alle esigenze dei vari lettori, la Edizione Simone sarà lieta di ricevere segnalazioni o osservazioni all'indirizzo info@simone.it.

PREMESSA

Il volume, **aggiornato alla legge di conversione in materia di reddito di cittadinanza (L. 28 marzo 2019, n. 26**, per la *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*), pubblicata sulla **G.U. n. 75 del 29 marzo 2019**, si propone come strumento indispensabile per completare la preparazione alla **prova selettiva** del concorso per Navigator presso ANPAL, in quanto **Tomo II di un Eserciziario con migliaia di quiz**, tutti a *risposta multipla* e con *soluzioni commentate*, predisposto dalle Edizioni Simone per coprire l'**intero programma d'esame**.

Secondo il *Capitolato tecnico* pubblicato sul sito www.anpalservizi.it, per diventare Navigator sarà necessario affrontare e superare una prova scritta consistente in un test composto da **100 domande a risposta multipla** che verteranno sulle seguenti **dieci materie**, per ciascuna delle quali verrà predisposto un numero di quiz pari al 10% delle domande dell'intero test:

- Cultura generale;
- Quesiti psicoattitudinali;
- Logica;
- Informatica;
- Modelli e strumenti di intervento di politica del lavoro;
- Reddito di cittadinanza;
- Disciplina dei contratti di lavoro;
- Sistema di istruzione e formazione;
- Regolamentazione del mercato del lavoro;
- Economia aziendale.

Pertanto:

- il **Tomo I (cod. 329/1)** comprende oltre 1.900 quesiti di *Cultura generale, Logica e Informatica*;
- il **Tomo II (cod. 329/1A)**, corrispondente appunto a questo volume, propone a sua volta centinaia di quesiti sui seguenti argomenti: *Disciplina del lavoro, Politiche del lavoro, Reddito di cittadinanza, Sistema di istruzione e formazione, Mercato del lavoro, Economia aziendale*. In appendice, il *testo del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26* (G.U. 29-3-19, n. 75). A completamento dell'opera, un utilissimo **software** (accessibile tramite **QR-Code**) con **tutti i quiz del volume**, per infinite esercitazioni e simulazioni della prova d'esame.

Per perfezionare ulteriormente la preparazione si consiglia, altresì, il volume **Concorso per NAVIGATOR presso ANPAL - Manuale per la preparazione (cod. 329)**, con la trattazione manualistica delle seguenti materie: *Disciplina del lavoro, Politiche del lavoro e reddito di cittadinanza, Sistema di istruzione e formazione, Mercato del lavoro, Economia aziendale*.

Indice

PARTE I Argomenti disciplinari

Questionario n. 1: Disciplina del lavoro	Pag. 6
<i>Risposte al questionario n. 1</i>	» 27
Questionario n. 2: Politiche del lavoro e reddito di cittadinanza	» 55
<i>Risposte al questionario n. 2</i>	» 66
Questionario n. 3: Sistema di istruzione e formazione	» 79
<i>Risposte al questionario n. 3</i>	» 95
Questionario n. 4: Mercato del lavoro	» 121
<i>Risposte al questionario n. 4</i>	» 128
Questionario n. 5: Economia aziendale	» 137
<i>Risposte al questionario n. 5</i>	» 152

PARTE II I quiz psicoattitudinali

Capitolo 1: **Test psicoattitudinali e processi di selezione**

1 La selezione del personale	» 179
2 Uso e caratteristiche dei test di selezione	» 179
a) I test d'intelligenza	» 180
b) I test attitudinali	» 180
c) I test di personalità: questionari e proiettivi	» 181
3 Come affrontare i test	» 182

Capitolo 2: **Inventari o questionari della personalità**

1 I test di personalità	» 183
2 Il questionario	» 183
3 Il <i>Minnesota Multiphasic Personality Inventory</i> (MMPI)	» 184
a) Come è strutturato	» 184
b) Il questionario	» 184
c) Suggerimenti	» 186
4 <i>Guilford-Zimmerman Temperament survey</i>	» 186
a) Come è strutturato	» 186
b) Il questionario	» 187
5 Test 16 PF 5 di Cattell	» 187
a) Come è strutturato	» 187
b) Il questionario	» 188
c) Suggerimenti	» 189
6 <i>Big Five</i>	» 189
a) Come è strutturato	» 189
b) Il questionario	» 190
c) Suggerimenti	» 192
7 Il <i>Cognitive Behavioural Assessment 2.0</i> (CBA-2.0)	» 192
a) Come è strutturato	» 192

b) Il questionario.....	Pag. 192
c) Suggerimenti	» 194
8 Il <i>Copyng Inventory For Stressful Situations</i> (CISS).....	» 195
a) Come è strutturato	» 195
b) Il questionario.....	» 195
c) Suggerimenti	» 196
9 Il <i>Multidimensional Personality Profile</i> (MPP).....	» 196
a) Come è strutturato	» 196
b) Il questionario.....	» 197
c) Suggerimenti	» 198
10 WIS/SVP - Scala dei valori professionali	» 198
a) Come è strutturato	» 198
b) Il questionario.....	» 199
c) Suggerimenti	» 200
11 SCID II	» 200
a) Come è strutturato	» 200
b) Il questionario.....	» 201
c) Suggerimenti	» 201

Capitolo 3: Altri esempi di test di personalità e attitudinali

1 Capacità di lavorare in gruppo.....	» 203
2 Capacità di risoluzione dei problemi	» 205
3 Attitudine manageriale.....	» 207
4 Sensibilità alle situazioni.....	» 208
5 Capacità creativa	» 209
6 Capacità di persuasione	» 211
7 Attitudine alle relazioni interpersonali.....	» 213

Capitolo 4: Il colloquio

1 Obiettivi del colloquio	» 217
2 Comunicazione verbale e linguaggio non verbale.....	» 217
3 Strategie esplorative del colloquio	» 219
a) Narrazione e percezione del passato del candidato.....	» 220
b) Narrazione e percezione del presente del candidato	» 220
c) Narrazione e percezione del futuro del candidato	» 220
d) Domande di sintesi.....	» 221
4 La fase conclusiva del colloquio.....	» 222

Appendice normativa: D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (G.U. 28-1-2019, n. 23), conv., con modif., in L. 28 marzo 2019, n. 26 (G.U. 29-3-2019, n. 75). – Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni	» 223
---	-------

Questionario n. 1

Disciplina del lavoro

1 Ai sensi dell'art. 2094 c.c., è prestatore di lavoro subordinato:

- A) Chi si obbliga, gratuitamente, a prestare il proprio lavoro intellettuale alle dipendenze dell'imprenditore.
- B) Chi si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.
- C) Chi si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro manuale sotto la direzione eventuale dell'imprenditore.
- D) Chi si obbliga, gratuitamente, a prestare il proprio lavoro manuale sotto la direzione eventuale dell'imprenditore.

2 Il lavoro autonomo è caratterizzato da:

- A) Realizzazione di un'opera o servizio - Prevalente personalità della prestazione lavorativa - Mancanza del vincolo di subordinazione - Corrispettivo.
- B) Prestazione d'opera continuativa e coordinata - Prevalente personalità della prestazione lavorativa - Mancanza del vincolo di subordinazione - Retribuzione.
- C) Prestazione di attività lavorativa - Personalità della prestazione lavorativa - Eterodirezione - Retribuzione.
- D) Prestazione d'opera continuativa e coordinata - Prevalente personalità della prestazione lavorativa - Carattere coordinato e continuativo - Corrispettivo.

3 Per la costituzione del lavoro agile è necessario:

- A) L'accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore o accordo verbale se tale tipologia è prevista dal contratto collettivo aziendale.
- B) L'accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, a pena di nullità.
- C) L'accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, ai fini della regolarità amministrativa e della prova.
- D) L'accordo tra datore di lavoro e lavoratore, da formalizzare nelle competenti sedi amministrative.

4 In base al principio della territorialità:

- A) In assenza di scelta delle parti, il contratto di lavoro è disciplinato dalla legge del Paese in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro in esecuzione del contratto.
- B) In assenza di scelta delle parti, il contratto di lavoro è disciplinato dalla legge del Paese in cui il lavoratore ha la residenza.
- C) Il contratto di lavoro è sempre disciplinato dalla legge del Paese scelta dalle parti.
- D) Il contratto di lavoro è sempre disciplinato dalla legge del Paese in cui il lavoratore svolge di fatto il suo lavoro in esecuzione del contratto.

5 Il contratto a tutele crescenti (CATUC) costituisce:

- A) Una specifica tipologia contrattuale, a tempo indeterminato o determinato.
- B) Un contratto di lavoro speciale, a tempo indeterminato, assistito da particolari agevolazioni di carattere economico e normativo.

- C) Il tipico contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per effetto del D.Lgs. 23/2015, caratterizzato da una diversa disciplina delle tutele in caso di licenziamento illegittimo.
- D) Un contratto di lavoro speciale, a tempo determinato, assistito da particolari agevolazioni di carattere economico.

6 La forma del contratto di lavoro:

- A) È sempre vincolata. In particolare, la legge richiede sempre la forma scritta a pena di nullità.
- B) È generalmente vincolata, salvo determinate ipotesi di forma libera previste dalla legge.
- C) È sempre vincolata. In particolare, la legge richiede sempre la forma scritta ai fini probatori.
- D) È generalmente libera, salvo determinate ipotesi di forma vincolata previste dalla legge.

7 La clausola negoziale relativa al periodo di prova:

- A) Può essere apposta a qualsiasi contratto di lavoro subordinato.
- B) Può essere apposta solo al contratto di lavoro a tempo determinato.
- C) Può essere apposta soltanto al contratto di apprendistato.
- D) Può essere apposta solo al contratto di lavoro a tempo indeterminato.

8 Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ha natura autonoma ed è quindi legittimo se:

- A) È ricondotto ad un contratto di lavoro a progetto, con durata massima di 6 mesi.
- B) Sussiste un'organizzazione autonoma della prestazione da parte del collaboratore.
- C) È ricondotto ad un contratto di lavoro a progetto, con durata massima di 12 mesi.
- D) La prestazione di lavoro è resa personalmente dal titolare del rapporto senza l'ausilio di altri soggetti.

9 Per utilizzare prestazioni occasionali, le persone fisiche:

- A) Ricorrono al Libretto di Famiglia.
- B) Ricorrono sempre al contratto di prestazione occasionale.
- C) Possono utilizzare indifferentemente sia il Libretto di Famiglia che il contratto di prestazione occasionale.
- D) Ricorrono al contratto di prestazione occasionale, salvo eccezioni previste dalla legge.

10 Ai sensi dell'art. 19, co. 1, D.Lgs. 81/2015, al contratto di lavoro subordinato non può essere apposto un termine di durata superiore a:

- A) 36 mesi.
- B) 6 mesi; tuttavia, il contratto può avere una durata superiore, comunque non eccedente i 36 mesi, soltanto in presenza di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori.
- C) 18 mesi; tuttavia, il contratto può avere una durata superiore, comunque non eccedente i 36 mesi, soltanto in presenza di esigenze di sostituzione di altri lavoratori.
- D) 12 mesi; tuttavia, il contratto può avere una durata superiore, comunque non eccedente i 24 mesi, soltanto in presenza di almeno una delle seguenti condizioni (causali): esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

11 Ai sensi dell'art. 19, co. 2, D.Lgs. 81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare:

- A) 36 mesi, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi.
- B) 24 mesi, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi e con l'eccezione delle attività stagionali individuate dal Ministero del Lavoro.
- C) 12 mesi, con l'eccezione delle attività stagionali individuate dal Ministero del Lavoro.
- D) 18 mesi, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi.

12 L'apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- A) Apprendistato professionalizzante e apprendistato di alta formazione.
- B) Apprendistato professionalizzante e apprendistato per l'alternanza scuola-lavoro.
- C) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e apprendistato di ricerca.
- D) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; apprendistato professionalizzante; apprendistato di alta formazione e ricerca.

13 In quale dei seguenti casi il contratto di somministrazione di lavoro è vietato?

- A) A fronte di ragioni di carattere tecnico, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
- B) A fronte di ragioni di carattere produttivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
- C) A fronte di ragioni di carattere organizzativo riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
- D) Per la sostituzione di lavoratori in sciopero.

14 Qual è la forma di retribuzione del lavoratore a domicilio?

- A) Cottimo misto.
- B) Cottimo pieno.
- C) Provvigione.
- D) Retribuzione in natura.

15 Nel caso in cui i minori siano adibiti ad attività lavorativa, l'orario di lavoro:

- A) Non può superare le 6 ore giornaliere e le 30 ore settimanali, se si tratta di bambini, e le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali, se si tratta di adolescenti.
- B) Non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali, se si tratta di bambini, e le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali, se si tratta di adolescenti.
- C) Non può superare le 5 ore giornaliere e le 20 ore settimanali.
- D) Non presenta differenze con la disciplina vigente per la generalità dei lavoratori.

16 Quale, tra le seguenti affermazioni, è corretta?

- A) Il congedo obbligatorio di maternità non spetta alle lavoratrici che abbiano adottato un minore, salvo si tratti di adozione internazionale.
- B) Il congedo obbligatorio di maternità non spetta alle lavoratrici che abbiano adottato un minore, salvo che a richiederlo sia il datore di lavoro per tutelare la salute della lavoratrice.
- C) Il congedo obbligatorio di maternità spetta anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.
- D) Il congedo obbligatorio di maternità non spetta mai alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

17 Mansioni e qualifiche:

- A) Si distinguono concettualmente in quanto le mansioni individuano l'oggetto specifico dell'obbligazione lavorativa, cioè i concreti compiti che il lavoratore esegue in base alle direttive del datore di lavoro; le qualifiche, invece, indicano l'oggetto generico dell'obbligazione lavorativa inerente allo status professionale ricoperto dal lavoratore.
- B) Sono sinonimi, in quanto entrambe indicano l'oggetto specifico dell'obbligazione, cioè i concreti compiti che il lavoratore esegue in base alle direttive del datore di lavoro.
- C) Sono sinonimi, in quanto entrambe indicano l'oggetto generico dell'obbligazione lavorativa inerente allo *status* professionale ricoperto dal lavoratore.
- D) Si distinguono concettualmente in quanto le mansioni indicano l'oggetto generico dell'obbligazione lavorativa inerente allo *status professionale* ricoperto dal lavoratore; le qualifiche, invece, individuano l'oggetto specifico dell'obbligo, cioè i concreti compiti che il lavoratore esegue in base alle direttive del datore di lavoro.

18 L'assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori:

- A) Può essere effettuata unilateralmente dal datore di lavoro se l'assegnazione ha durata limitata nel tempo, per un massimo di 12 mesi.
- B) Può avvenire con accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro, sottoscritto in una delle sedi previste dall'art. 2113 c.c.
- C) È sempre vietata.
- D) Può avvenire con accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro, purché il lavoratore abbia riconosciuto il mantenimento della precedente retribuzione più un'apposita indennità di declassamento.

19 Il whistleblower è:

- A) Il lavoratore che ha esercitato il diritto di sciopero per un periodo superiore a 3 mesi e che, per questo motivo, può essere legittimamente licenziato dal datore di lavoro.
- B) Il lavoratore che rinuncia ad esercitare il diritto di sciopero.
- C) Il lavoratore che non rispetta l'obbligo di diligenza stabilito dall'art. 2104 c.c. e che, per questo motivo, può essere legittimamente licenziato.
- D) Il lavoratore che segnala condotte illecite sul posto di lavoro.

20 La durata massima settimanale dell'orario di lavoro:

- A) In linea di principio, è determinata dai contratti collettivi, che devono rispettare il limite delle 40 ore per ogni periodo di 6 giorni, da calcolarsi non settimana per settimana, bensì come media in un arco temporale non superiore di norma a 4 mesi, limite temporale che può essere elevato dalla contrattazione collettiva fino a 24 mesi.
- B) In linea di principio, è determinata dai contratti collettivi, che devono rispettare il limite delle 40 ore per ogni periodo di 5 giorni, da calcolarsi settimana per settimana.
- C) Viene concordata dal datore di lavoro con il lavoratore entro i limiti previsti dai contratti collettivi, non computando al fine dell'orario di lavoro quello straordinario.
- D) In linea di principio, è determinata dai contratti collettivi, che devono rispettare il limite delle 48 ore per ogni periodo di 7 giorni, da calcolarsi non settimana per settimana, bensì come media in un arco temporale non superiore di norma a 4 mesi, limite temporale che può essere elevato dalla contrattazione collettiva.

21 La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time:

- A) È un diritto di tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.
- B) È un diritto di tutti i lavoratori, assunti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

- C) È un diritto nel caso di determinate esigenze oggettive, tra cui quelle dei lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti.
- D) È un diritto per determinate categorie di lavoratori, tra cui i lavoratori che hanno un figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o disabile.

22 Quale, tra le seguenti affermazioni, NON è corretta?

- A) La retribuzione a tempo rappresenta una forma ordinaria di retribuzione.
- B) Il datore di lavoro può corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore.
- C) La retribuzione a cottimo rappresenta una forma ordinaria di retribuzione.
- D) La provvigione costituisce una delle forme di retribuzione qualificate come speciali.

23 L'art. 2119 c.c. disciplina la «giusta causa» come:

- A) Causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.
- B) Notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.
- C) Fatti inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, che possono indurre il lavoratore a presentare le dimissioni.
- D) Causa che, pur consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro, può indurre il lavoratore a presentare le dimissioni.

24 Quale, tra le affermazioni che seguono, relative al regime sanzionatorio dei licenziamenti individuali illegittimi ex D.Lgs. 23/2015, è esatta?

- A) Il regime sanzionatorio dei licenziamenti individuali illegittimi ex D.Lgs. 23/2015 si applica a tutti i lavoratori con qualifica di operai, impiegati e quadri, assunti con contratto a tempo indeterminato, indipendentemente dalla data di assunzione.
- B) Il regime sanzionatorio dei licenziamenti individuali illegittimi ex D.Lgs. 23/2015 si applica ai lavoratori con qualifica di operai, impiegati e quadri assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti a decorrere dal 7-3-2015.
- C) Il regime sanzionatorio dei licenziamenti individuali illegittimi ex D.Lgs. 23/2015 si applica soltanto ai lavoratori con qualifica di operai, indipendentemente dalla data di assunzione.
- D) Il regime sanzionatorio dei licenziamenti individuali illegittimi ex D.Lgs. 23/2015 si applica soltanto ai lavoratori con qualifica di impiegati e quadri, indipendentemente dalla data di assunzione.

25 Ai sensi dell'art. 3, co. 1, D.Lgs. 23/2015, nelle imprese con più di 15 dipendenti (salvo le ipotesi di cui all'art. 3, co. 2, D.Lgs. cit., cioè di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore), 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:

- A) Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.
- B) Il giudice condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

- C) Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, di importo non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.
- D) Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, di importo non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità

26 Il trattamento di fine rapporto (TFR):

- A) Spetta soltanto ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, indipendentemente dalla data di assunzione.
- B) Spetta soltanto ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, indipendentemente dalla data di assunzione.
- C) Spetta indipendentemente dalla tipologia di contratto con cui è stato assunto il lavoratore subordinato.
- D) Spetta soltanto ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato assunti a decorrere dal 7-3-2015

27 Quale, tra le seguenti affermazioni relative al trasferimento d'azienda (art. 2112 c.c.), NON è corretta?

- A) Ai fini e per gli effetti dell'art. 2112 c.c., per trasferimento d'azienda, si intende qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, purché sia effettuata a scopo di lucro.
- B) In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.
- C) Il cedente e il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento.
- D) Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai CCNL, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri CCNL applicabili all'impresa del cessionario.

28 Per la repressione della condotta antisindacale ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori (L.300/1970), chi è legittimato ad agire?

- A) Il singolo lavoratore.
- B) Gli organismi locali delle associazioni nazionali che vi abbiano interesse.
- C) I sindacati nazionali maggiormente rappresentativi della categoria.
- D) Le rappresentanze sindacali aziendali.

29 In caso di impiego di lavoratori in nero, l'ordinamento giuridico prevede:

- A) L'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria (cd. maxisanzione).
- B) La pena della reclusione da 2 a 5 anni.
- C) La pena della reclusione di 3 anni e l'applicazione di una sanzione amministrativa di euro 1.000.
- D) La pena della reclusione di 5 anni e l'applicazione di una sanzione amministrativa di euro 4.000.

30 Ai sensi della L. 146/1990, tra le limitazioni al diritto di sciopero rientra:

- A) L'obbligo di proclamare lo sciopero con un preavviso minimo non inferiore a 10 giorni.
- B) L'obbligo di proclamare lo sciopero con un preavviso non inferiore a 5 giorni.
- C) L'obbligo che la durata dello sciopero non superi i 10 giorni consecutivi.
- D) L'obbligo che la durata dello sciopero non superi i 10 giorni, anche non consecutivi.

Risposte al questionario n. 1

1 Risposta esatta: B

In mancanza di una nozione codicistica di lavoro subordinato, la dottrina e la giurisprudenza hanno dovuto evincere gli *elementi qualificanti della subordinazione* dall'art. 2094 c.c., che definisce il lavoratore subordinato.

La norma qualifica come prestatore di lavoro subordinato colui che «*si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*».

Dunque, gli elementi che caratterizzano la subordinazione sono la *collaborazione*, l'*onerosità* e, soprattutto, l'*assoggettamento al potere direttivo* del datore di lavoro.

Il criterio maggioritario di identificazione della subordinazione fa infatti riferimento al carattere dell'**eterodeterminazione** della prestazione, in quanto il lavoratore subordinato esegue la prestazione dedotta in contratto *secondo ordini, direttive ed impostazioni impartite dal datore di lavoro* o dai suoi collaboratori gerarchici (cd. *subordinazione tecnico-funzionale*).

2 Risposta esatta: A

Si ha *lavoro autonomo* (cd. *locatio operis* o contratto d'opera) quando una persona (usualmente professionista o artigiano), a fronte di un **corrispettivo**, si obbliga a compiere un'**opera o un servizio**, con **lavoro proprio** e **senza subordinazione**, nei confronti di un committente: tale definizione discende dall'art. 2222 c.c., che disciplina il contratto d'opera.

Le altre caratteristiche del lavoro autonomo sono: **prevalente personalità della prestazione lavorativa**, **mancanza del vincolo di subordinazione**, **corrispettivo**.

Il lavoro autonomo, dunque, in linea di principio, si pone agli antipodi del lavoro subordinato: il primo «senza», il secondo «con» vincolo di subordinazione; tuttavia, nella pratica, non sempre è facile differenziare le due fattispecie.

3 Risposta esatta: C

Il **lavoro agile**, disciplinato dalla **L. 81/2017** (artt. 18-24), cd. Jobs Act del lavoro autonomo, costituisce una particolare modalità esecutiva del lavoro subordinato, caratterizzata dal fatto che l'esecuzione della prestazione lavorativa avviene con una *maggior autonomia* del prestatore circa il *tempo* e il *luogo della prestazione* che può essere resa all'interno e/o all'esterno dei locali aziendali, senza una postazione fissa.

Il lavoro agile si realizza con **accordo tra datore di lavoro e lavoratore**, da stipulare **per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova**.

L'accordo deve definire, tra l'altro, le *modalità di esecuzione* della prestazione lavorativa e le *forme di esercizio del potere direttivo*, di *controllo* e di *disciplinare* del datore di lavoro, in particolare per quanto riguarda l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoro agile è finalizzato ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in tutti quei casi in cui la prestazione di lavoro può essere resa per fasi, cicli e obiettivi, *senza rispettare precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro*, anche utilizzando *strumenti tecnologici*.

4 Risposta esatta: A

La *Convenzione di Roma del 19-6-1980* sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, entrata in vigore il 1°-4-1991 nella maggioranza degli Stati membri della UE, stabilisce i seguenti criteri:

- la regola generale è quella della *libera scelta della legislazione* ad opera delle parti. L'applicazione di questo principio, che valorizza l'autonomia negoziale, *non* deve avere, però, come risultato quello di *privare il lavoratore della protezione* offertagli dalle norme imperative della legge che regolerebbe il contratto in mancanza di scelta (per questo motivo, *si applica prevalentemente* il principio della territorialità);
- **in assenza di scelta, il contratto è disciplinato dalla legge del Paese in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro in esecuzione del contratto** (cd. **principio della territorialità** o della *lex loci laboris*). Tale principio riguarda anche la *tutela previdenziale ed assistenziale*, che è quella del luogo in cui si svolge la prestazione. Diffusamente applicato, garantisce a tutti i *lavoratori con cittadinanza in Stati membri della UE* la parità di trattamento e un regime di sicurezza sociale, *indipendentemente dalla residenza* e dal luogo di svolgimento del lavoro.

5 Risposta esatta: C

Il **contratto a tutele crescenti**, cd. CATUC, non costituisce una particolare tipologia contrattuale, né una fattispecie inquadrabile nell'ambito dei contratti di lavoro speciali.

Il CATUC è la denominazione attribuita al **tipico contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, per effetto del D.Lgs. 23/2015, di attuazione del Jobs act.

Il CATUC è caratterizzato esclusivamente, rispetto al passato, per il **diverso regime di tutela in caso di licenziamenti illegittimi**, secondo le disposizioni del D.Lgs. 23/2015.

6 Risposta esatta: D

La forma del contratto di lavoro è **generalmente libera**, non essendo previste particolari modalità di manifestazione del consenso. Tuttavia, in determinate ipotesi (cd. **casi di forma vincolata**), *la legge espressamente prevede una forma particolare*.

La forma scritta del contratto di lavoro o di alcune clausole dello stesso può essere richiesta:

- *a pena di nullità* (forma *ad substantiam*). In tal caso, la mancanza determina la *nullità del contratto*, con conseguente applicazione dell'art. 2126 c.c. per cui il rapporto di lavoro è *pregiudicato*, ma il lavoratore ha diritto alla retribuzione per l'attività effettivamente prestata;
- *ai fini probatori* (forma *ad probationem*) del contratto o di alcune clausole negoziali. In tal caso, la mancanza dell'atto scritto *non pregiudica l'esistenza del rapporto*, in quanto l'onere della forma ha una ricaduta soltanto *sul piano probatorio* in caso di contestazione sull'elemento che doveva essere provato per iscritto.

7 Risposta esatta: A

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposta una clausola con cui le parti subordinano l'assunzione definitiva all'esito positivo di un **periodo di prova** (art. 2096 c.c.): la funzione del patto di prova è quella di verificare, nel reciproco interesse, l'utilità della prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il patto di prova può essere apposto a **qualsiasi contratto di lavoro subordinato**.

Per l'apposizione del patto di prova al contratto di lavoro, è previsto l'**atto scritto** che deve essere di data anteriore, o al massimo contestuale, alla costituzione del rapporto di lavoro e deve essere sottoscritto da entrambe le parti.

8 Risposta esatta: B

L'art. 409 c.p.c. menziona, tra i rapporti assoggettati al rito del lavoro, i cd. **rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** (cd. co.co.co.), cioè «i rapporti che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato». Caduto l'obbligo di ricondurre i rapporti di co.co.co. al *lavoro a progetto* (soppresso dal D.Lgs. 81/2015), attualmente, le collaborazioni coordinate e continuative possono essere liberamente attuate ai sensi dell'art. 409 c.p.c., purché di *genuina natura autonoma*. In particolare, la L. 81/2017, cd. Jobs act del lavoro autonomo, modificando l'art. 409 c.p.c., ha precisato che «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il **collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa**». Il lavoratore deve cioè coordinarsi con l'organizzazione del committente senza, però, che sia quest'ultimo a stabilire il *quando* e il *dove*; in altri termini, le modalità di esecuzione della prestazione devono essere decise dal lavoratore: in caso contrario, ci si trova dinanzi ad una collaborazione etero-organizzata, alla quale si applica la disciplina del lavoro subordinato.

9 Risposta esatta: A

Le prestazioni di **lavoro occasionali** sono disciplinate dall'**art. 54bis D.L. 50/2017** conv. in **L. 96/2017**, così come modif. dal D.L. 87/2018 conv. in L. 96/2018 (cd. *Decreto Dignità*) e sono state introdotte al fine di colmare il vuoto normativo venutosi a creare con l'abrogazione del lavoro accessorio, che costituiva una particolare modalità lavorativa, non riconducibile né al lavoro subordinato né al lavoro autonomo, in cui la prestazione di lavoro veniva acquistata dall'utilizzatore mediante i buoni lavoro (cd. *voucher*) da consegnare poi al lavoratore, consentendogli di ricevere il compenso.

Per *prestazioni di lavoro occasionali* si intendono le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un *anno civile*:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla *totalità degli utilizzatori*, a compensi di importo complessivamente non superiore a euro 5.000;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla *totalità dei prestatori*, a compensi di importo complessivamente non superiore a euro 5.000;
- per le *prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore* in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a euro 2.500.

La L. 205/2017 (*legge di bilancio 2018*) ha poi compreso, nelle prestazioni di lavoro occasionale, anche le attività degli *steward* (ex D.M. 8-8-2007) svolte nei *confronti di società sportive* (ex L. 91/1981) per compensi di importo complessivo non superiore a € 5.000.

Per ricorrere alle prestazioni occasionali, le **persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale** o d'impresa, devono utilizzare un apposito libretto nominativo prefinanziato, denominato «**Libretto di famiglia**», funzionale al pagamento delle prestazioni occasionali.

Le altre tipologie di utilizzatori (liberi professionisti e imprenditori), invece, possono avvalersi delle prestazioni di lavoro occasionali mediante il contratto di prestazione occasionale.

10 Risposta esatta: D

Al contratto di lavoro subordinato **non** può essere apposto un termine di durata **superiore a 12 mesi**; tuttavia, il contratto **può** avere una **durata superiore**, comunque **non eccedente i 24 mesi**, soltanto in presenza di *almeno una* delle seguenti **condizioni** (causali) (art. 19, co. 1, D.Lgs. 81/2015, modif. dal D.L. 87/2018 conv. in L. 96/2018, cd. *Decreto Dignità*):

- 1) esigenze *temporanee e oggettive*, estranee all'ordinaria attività ovvero esigenze di *sostituzione di altri lavoratori*;

- 2) esigenze *connesse a incrementi temporanei*, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle predette condizioni, il contratto si *trasforma* in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto termine di 12 mesi (art. 19, co. 1-bis, D.Lgs. 81/2015, introdotto dal Decreto Dignità).

Dunque, rispetto alla disciplina previgente al Decreto Dignità, è stata prevista una *riduzione della durata massima* del contratto a tempo determinato *da 36 a 24 mesi*. Inoltre, sono state (re)introdotte specifiche causali, cioè *ragioni giustificatrici*, sia pur per la stipula di contratti di durata *superiore a 12 mesi*. Tuttavia, le disposizioni introdotte dal Decreto Dignità:

- *si applicano* ai contratti a termine stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto medesimo (art. 1, co. 2, D.L. 87/2018 conv. in L. 96/2018);
- *non si applicano* in alcuni casi, ad esempio ai contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni; ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private etc. (art. 1, co. 3, L. 87/2018 conv. in L. 96/2018, modif. dalla L. 145/2018, Legge di bilancio 2019).

11 Risposta esatta: B

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una *successione di contratti*, conclusi per lo svolgimento di *mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione* tra un contratto e l'altro, **non può superare i 24 mesi**.

Ai fini del computo di tale periodo, si tiene anche conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato (art. 19, co. 2, D.Lgs. 81/2015, modif. dal D.L. 87/2018 conv. in L. 96/2018, cd. Decreto Dignità).

Dunque, rispetto alla disciplina previgente al Decreto Dignità, è stata prevista una *riduzione della durata massima* dei rapporti di lavoro in questa ipotesi *da 36 a 24 mesi*. Tuttavia, tali modifiche:

- *si applicano* ai contratti a termine stipulati successivamente all'entrata in vigore del Decreto Dignità;
- *non si applicano* in alcuni casi, ad esempio ai contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni; ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private etc. (art. 1, co. 3, L. 87/2018 conv. in L. 96/2018, modif. dalla L. 145/2018, Legge di bilancio 2019).

Qualora, poi, il limite dei 24 mesi venga superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto, dalla data di tale superamento, si *trasforma* in contratto a tempo indeterminato.

Tuttavia, ferma questa regola, un *ulteriore contratto* a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della *durata massima di 12 mesi*, può essere stipulato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio (art. 19, co. 3, D.Lgs. 81/2015).

12 Risposta esatta: D

L'apprendistato è un **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** caratterizzato dall'obbligo di *formazione* in capo al datore di lavoro così da favorire l'*inserimento nel mercato del lavoro* dei giovani.

Secondo la disciplina attuale, si distinguono:

- **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore (ISS) e il certificato di specializzazione tecnica superiore (STS), con cui possono essere assunti i *giovani dai 15 anni di età compiuti e fino al compimento dei 25 anni* (cd. *apprendistato di primo livello*). Tale tipologia è attuabile in *tutti i settori di attività* ed è strutturata in modo da *coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative* che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione;
- **apprendistato professionalizzante**, con cui possono essere assunti i *giovani di età compresa dai 18 ai 29 anni di età* (per i soggetti già in possesso di una qualifica professionale, l'assunzione può avvenire anche a partire dai 17 anni di età) (cd. *contratto di mestiere o apprendistato di secondo livello*). Tale tipologia è attuabile in tutti i settori di attività privati e pubblici ed è finalizzata al conseguimento di una *qualifica professionale a fini contrattuali*;
- **apprendistato di alta formazione e di ricerca**, con cui possono essere assunti i *giovani di età compresa dai 18 ai 29 anni* in possesso di un diploma di istruzione superiore o di un diploma professionale (o titolo equivalente) (cd. *apprendimento di terzo livello*). Tale tipologia è attuabile in tutti i settori di attività privati e pubblici ed è finalizzata al conseguimento di *titoli di studio universitari* e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la *specializzazione tecnica superiore*, nonché per il *praticantato* per l'accesso agli ordini professionali o per *esperienze professionali*.

A seconda della tipologia di apprendistato, durante il rapporto, la formazione avviene in base alle *disposizioni della legge regionale e del contratto collettivo*, tenuto conto del sistema dell'istruzione e della formazione per le tipologie più connesse all'adempimento del relativo obbligo, e comunque nell'osservanza dei principi generali stabiliti dal D.Lgs. 81/2015.

13 Risposta esatta: D

La somministrazione si sostanzia in una *fornitura professionale di manodopera*, a tempo determinato o indeterminato, effettuata da un'agenzia autorizzata all'impresa richiedente per il *soddisfacimento di esigenze produttive* di quest'ultima.

I *caratteri essenziali* della somministrazione, attualmente disciplinata dal D.Lgs. 81/2015, sono i seguenti:

- 1) la somministrazione realizza un *rapporto triangolare* tra tre soggetti (somministratore, lavoratore e utilizzatore), di cui il primo — l'agenzia di somministrazione — deve possedere i requisiti previsti dalla legge ed essere iscritto in un apposito Albo pubblico;
- 2) l'agenzia di somministrazione fornisce uno o più lavoratori alle imprese che ne facciano richiesta. Il rapporto tra l'agenzia e l'utilizzatore è regolato da un contratto commerciale, denominato *contratto di somministrazione di lavoro*;
- 3) i lavoratori sono assunti dall'agenzia di somministrazione ed il rapporto che si costituisce tra essi e l'agenzia è regolato da un *contratto di lavoro subordinato*.

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato (art. 32 D.Lgs. 81/2015):

- per la **sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero**;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;

- 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 stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

14 Risposta esatta: B

I lavoratori che eseguono lavoro a domicilio devono essere retribuiti sulla base di tariffe di **cottimo pieno** risultanti dai contratti collettivi della categoria (art. 8, co. 1, L. 877/1973).

15 Risposta esatta: B

La disciplina sul **lavoro dei minori** è contenuta nella L. 977/1967 (e succ. modif.) che pone il seguente principio generale: l'età minima di ammissione all'impiego deve coincidere con quella in cui cessano gli obblighi scolastici. Lo svolgimento del rapporto di lavoro del minore avviene secondo la disciplina normativa del lavoro vigente per la generalità dei lavoratori, salvo deroghe ed eccezioni più favorevoli disposte dalla legge o dalla contrattazione collettiva volte a tutelare o garantire le diverse esigenze dei minori.

In materia di **orario di lavoro**, è previsto che: l'orario di lavoro non può superare le **7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali**, se si tratta di bambini (nei casi eccezionali in cui siano ammessi ad attività lavorativa); **8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali**, se si tratta di adolescenti (art. 18 L. 977/1967).

Il lavoro notturno è vietato; il riposo settimanale deve essere assicurato per almeno 2 giorni, possibilmente consecutivi e comprendenti la domenica.

16 Risposta esatta: C

Il D.Lgs. 151/2001 (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*) prevede un periodo di astensione obbligatoria, cd. *congedo di maternità*, in cui è fatto divieto assoluto di adibire al lavoro le donne e che, *normalmente*, comprende i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 3 mesi dopo il parto.

L'astensione obbligatoria comprende (art. 16, co. 1, T.U.):

- il *periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto*, ove esso avvenga oltre la data presunta;
- *gli ulteriori giorni non goduti prima del parto*, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche se si supera il periodo complessivo di 5 mesi.

In *alternativa*, le lavoratrici possono astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto entro i 5 mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione *non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro* (art. 16, co. 1.1, T.U., inserito dall'art. 1, co. 485, L. 145/2018, legge di bilancio 2019).

Ferma restando la durata complessiva del congedo, le lavoratrici possono inoltre rendere *flessibile* il periodo di congedo di maternità, posticipando l'inizio del congedo al *mese precedente* la data presunta del parto e proseguendo nei *quattro mesi successivi* al parto, purché non vi siano controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro (art. 20 T.U.).

Il congedo di maternità **spetta anche in caso di adozione** e affidamento (art. 26 T.U.): hanno diritto al *congedo di maternità* le lavoratrici che hanno adottato o ricevuto in affidamen-

to un *minore*, per un *periodo massimo di 5 mesi* in caso di adozione e di *3 mesi* in caso di affidamento, da fruire *entro i primi 5 mesi successivi* all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

17 Risposta esatta: A

Il lavoratore ha l'obbligo di eseguire, mediante retribuzione, la prestazione lavorativa (art. 2094 c.c.).

La **prestazione di lavoro** è desumibile dalle mansioni, dalle qualifiche e dalle categorie.

Con particolare riferimento alle mansioni e alle qualifiche, esse si distinguono concettualmente in quanto:

- le **mansioni** individuano l'**oggetto specifico dell'obbligo**, cioè i concreti compiti che il lavoratore esegue in base alle direttive del datore di lavoro;
- le **qualifiche**, invece, indicano l'**oggetto generico dell'obbligazione** lavorativa inerente allo *status* professionale ricoperto dal lavoratore.

18 Risposta esatta: B

Una modalità legittima di assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori è quella che si realizza mediante **accordo individuale** (art. 2103 c.c., sostituito dal D.Lgs. 81/2015).

Devono essere rispettate, tuttavia, le seguenti condizioni: l'accordo deve avvenire **in una delle sedi protette previste dall'art. 2113 c.c.** (innanzi al giudice o alle apposite commissioni istituite presso le sedi territoriali dell'Ispettorato del lavoro o previste dai contratti collettivi, innanzi al collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale e innanzi alle apposite commissioni di certificazione del rapporto di lavoro); l'accordo deve perseguire l'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Con lo stesso accordo, è possibile concordare la modifica della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione.

19 Risposta esatta: D

L'art. 2105 c.c. prevede l'obbligo di fedeltà del lavoratore, che si sostanzia nell'obbligo di tenere un *comportamento leale* verso il datore di lavoro e di tutelarne gli interessi.

L'obbligo di fedeltà pone in capo al lavoratore due distinti *obblighi di non fare*: il *divieto di concorrenza* e l'*obbligazione di riservatezza*. Il primo consiste nel *divieto per il lavoratore di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore* e, avendo il suo *fondamento nel contratto di lavoro*, sussiste limitatamente alla durata del rapporto e si estingue con la cessazione di questo. Il secondo consiste nel divieto per il lavoratore di *divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione* dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio: esso è posto a tutela dell'interesse aziendale a che non siano diffuse notizie particolari e/o esclusive relative all'organizzazione, ai metodi e ai risultati produttivi dell'impresa.

L'obbligo sussiste *anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro* per il ragionevole lasso di tempo in cui l'interesse alla segretezza può permanere.

Deroghe all'art. 2105 c.c. sono previste dalla *L. 30-11-2017, n. 179* per **il lavoratore che presenta segnalazioni circostanziate di condotte illecite**, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, secondo i modelli di organizzazione e di gestione aziendale regolamentati *ex art. 6 D.Lgs. 231/2001* (cd. *whistleblower*). In tali casi, infatti, il *perseguimento dell'interesse all'integrità dell'azienda privata*, nonché la

prevenzione e la repressione delle malversazioni, costituisce *giusta causa* di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segretezza.

Se però le notizie, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, sono rivelate con *modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito* (e, in particolare, la rivelazione sia avvenuta al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine), si ha violazione del relativo obbligo di segreto.

20 Risposta esatta: D

La **durata massima settimanale** del lavoro, comprendendo sia il lavoro *ordinario* o normale sia quello *straordinario*, **non può superare le 48 ore per ogni periodo di 7 giorni** (art. 4, co. 2, D.Lgs. 66/2003). Il periodo di riferimento è quello di *7 giorni* (e *non la settimana*), per cui esso può anche andare, ad esempio, dal martedì al martedì successivo o dal mercoledì a quello successivo.

Questo limite massimo settimanale deve essere osservato *non* rigidamente in ciascuna settimana, ma come **media in un periodo non superiore a 4 mesi** (elevabile a 6 e fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o organizzative) o *diverso* periodo specificato dal contratto collettivo.

21 Risposta esatta: C

Il lavoro a tempo parziale, o *part-time*, costituisce un rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dal fatto che il rapporto di lavoro si svolge con un *orario di lavoro inferiore rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno* (artt. 4-12, D.Lgs. 81/2015).

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può costituirsi a seguito di assunzione del lavoratore *direttamente* con contratto part-time, oppure mediante *trasformazione* successiva di un rapporto da tempo pieno in tempo parziale. **Il lavoratore non ha però un diritto legislativamente riconosciuto alla trasformazione del rapporto di lavoro in lavoro a tempo parziale**; è soltanto previsto che il datore di lavoro dia ai lavoratori a tempo pieno informazione di previste assunzioni a tempo parziale e che prenda in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale (art. 8, co. 8, D.Lgs. 81/2015).

Solo in presenza di determinate **esigenze oggettive**, è riconosciuto un **diritto alla trasformazione del contratto**; vi rientrano, tra l'altro, i **lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti**, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa (art. 8, co. 3, D.Lgs. 81/2015).

Ad altre categorie di lavoratori, tra cui i lavoratori che hanno un figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o disabile, è riconosciuta una mera *priorità* alle richieste di trasformazione in part-time, ma non un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto.

22 Risposta esatta: B

A seguito della L. 205/2017 (legge di bilancio 2018), i datori di lavoro o committenti **non possono corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore**, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

Dunque, a far data *dal 1°-7-2018*, i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale mediante:

- *bonifico* sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- *strumenti di pagamento elettronico*;
- *pagamento in contanti* presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;

- emissione di un *assegno* consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

Tuttavia, è stato precisato che gli strumenti di pagamento indicati si riferiscono soltanto alle somme erogate a titolo di retribuzione. Pertanto, l'utilizzo di detti strumenti *non è obbligatorio* per la corresponsione di *somme dovute a diverso titolo* (es. vitto, alloggio), che potranno, quindi, continuare ad essere corrisposte in contanti (Nota INL 7369/2018).

23 Risposta esatta: A

L'art. 2119 c.c. disciplina la «giusta causa» come causa che **non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto**.

Si tratta di un qualsiasi fatto di oggettiva gravità, riferibile tanto alla sfera contrattuale quanto a quella extracontrattuale. Possono infatti integrare giusta causa di licenziamento anche comportamenti diversi dall'inadempimento contrattuale, se fanno venir meno la fiducia su cui è improntato il rapporto (es. un impiegato di banca affiliato alla criminalità organizzata).

Il licenziamento motivato da una giusta causa *non* impone al datore di lavoro di *rispettare i termini di preavviso* (cd. *licenziamento in tronco*).

24 Risposta esatta: B

Il D.Lgs. 23/2015 ha introdotto un diverso **regime sanzionatorio** dei licenziamenti individuali illegittimi che si applica (art. 1) ai lavoratori con qualifica di operai, impiegati e quadri **assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti** (cd. CATUC) a decorrere dal **7-3-2015**.

L'applicazione è prevista, inoltre, nei casi di conversione, successiva al 7-3-2015, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato e nei casi di lavoratori già assunti prima del 7-3-2015 che lavorano alle dipendenze di piccole imprese che, in conseguenza di assunzioni successive alla predetta data, integrino i requisiti dimensionali indicati dall'art. 18, co. 8, L. 300/1970.

25 Risposta esatta: D

In base alla disciplina introdotta dal **D.Lgs. 23/2015**, il regime sanzionatorio in caso di licenziamenti illegittimi è articolato come segue:

- 1) *tutela reale piena* (o a *risarcimento pieno*), per le ipotesi di licenziamento *discriminatorio, nullo* per espressa previsione di legge, *orale*, nonché privo di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, che prevede il diritto del lavoratore medesimo alla *reintegrazione* nel posto di lavoro e al *risarcimento* del danno, senza determinazione *ex lege* di limiti massimi;
- 2) *tutela reale limitata* (o a *risarcimento limitato* o *tutela reale attenuata*), per i casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa nell'unica ipotesi in cui sia *direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore*, che prevede il diritto dello stesso alla *reintegrazione* nel posto di lavoro e al *risarcimento* del danno in misura non superiore a *12 mensilità*;
- 3) *tutela risarcitoria forte* (o *indennitaria forte*), per ogni altro caso di licenziamento *ingiustificato* diverso dalle ipotesi indicate al n. 2, che prevede il diritto del lavoratore al pagamento di un'indennità in misura comunque **non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità** (tale misura è stata fissata dal D.L. 87/2018 conv. in L. 96/2018, cd. Decreto Dignità, che ha così elevato quella inizialmente prevista compresa tra 4 e 24 mensilità). Si consideri, poi, che sull'art. 3, co. 1 (che disciplina questa ipotesi) è intervenuta

la Corte Costituzionale, con **sent. 194/2018**, con la quale la predetta norma è stata dichiarata illegittima laddove stabilisce che l'indennità risarcitoria debba essere «*di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio*». In altri termini, la Corte Costituzionale ha ritenuto **illegittimo** determinare l'indennità **soltanto sulla base del criterio dell'anzianità di servizio** (che, tra l'altro, rappresenta il *criterio base* su cui si fonda il contratto a tutele crescenti), ritenendo necessario che il giudice tenga in considerazione anche gli altri criteri previsti dalla legge (es. numero dei dipendenti occupati; dimensioni dell'attività economica);

- 4) tutela **risarcitoria debole** (o *indennitaria debole*), nei casi di *licenziamento comunicato senza l'indicazione della motivazione* o di *licenziamento disciplinare in violazione della prescritta procedura*, che prevede il diritto del lavoratore al pagamento di un'indennità di importo *pari a una mensilità per ogni anno di servizio*, in misura comunque compresa tra 2 e 12 mensilità;
- 5) tutela **risarcitoria dimezzata**, nei casi di licenziamenti ingiustificati e inefficaci (non orali), che prevede il *dimezzamento* delle indennità risarcitorie previste nei casi di applicazione della tutela risarcitoria forte e debole.

La tutela di cui al *n. 1* si applica indipendentemente dai limiti dimensionali del datore di lavoro, quelle di cui ai *nn. 2-4* trovano applicazione nel caso di datori di lavoro con limiti occupazionali medio/grandi, mentre la tutela di cui al *n. 5* si applica alle imprese di piccole dimensioni.

26 Risposta esatta: C

L'art. 2120 c.c. prevede che in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto (cd. TFR).

Il TFR **spetta indipendentemente dalla tipologia di contratto con cui è stato assunto il lavoratore subordinato** (a tempo indeterminato, a termine, apprendistato etc.).

Il TFR determina mediante accantonamento, mese per mese, di una quota della retribuzione corrisposta al lavoratore. La somma così accumulata viene *liquidata in un'unica volta* al termine del rapporto di lavoro.

Tuttavia, in ipotesi previste dalla legge, in costanza di rapporto di lavoro, il lavoratore può chiedere un'anticipazione sul TFR maturato (quello cui cioè avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta).

27 Risposta esatta: A

Il trasferimento di azienda è disciplinato dall'art. 2112 c.c., più volte modificato, allo scopo di assicurare un'adeguata tutela ai lavoratori in una serie di operazioni aziendali (ad es. trasferimento d'azienda per cessione, per fusione e incorporazione, cessione o affitto di ramo d'azienda). La stessa norma fornisce una nozione della fattispecie, precisando che, **per «trasferimento di azienda», deve intendersi qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro preesistente al trasferimento e che conserva, nel trasferimento, la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato**, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni previste a tutela dei lavoratori si applicano anche nei casi di trasferimento del cd. ramo d'azienda, cioè di una parte della stessa purché funzionalmente autonoma e che sia identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

Tra le tutele dei lavoratori rientrano la *continuazione del rapporto di lavoro* con il cessionario (cioè il nuovo titolare dell'azienda) e il *mantenimento dei diritti già maturati*, la *responsabilità solidale del cedente e del cessionario* per i crediti del lavoratore all'epoca del trasferimento, *l'applicazione dei trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi*, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi dello stesso livello applicabili all'impresa del cessionario.

28 Risposta esatta: B

L'art. 28 della L. 20-5-1970, n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) disciplina un procedimento per la repressione della *condotta antisindacale* posta in essere in qualsiasi forma dal datore di lavoro con qualsiasi comportamento diretto ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero.

I soggetti **legittimati ad agire** e a stare in giudizio sono **soltanto gli «organismi locali delle associazioni nazionali che vi abbiano interesse»**, con l'esclusione, quindi, del singolo lavoratore, degli organismi sindacali nazionali e delle rappresentanze sindacali aziendali.

29 Risposta esatta: A

Nelle scienze economiche e sociali l'espressione **lavoro nero** indica una molteplicità di fenomeni unificati dal comune denominatore della *non regolarità* dell'occupazione (si parla anche di *economia sommersa*).

In ambito giuridico, in relazione alle misure che l'ordinamento prevede per la *repressione* del fenomeno, si adotta una nozione *più selettiva*, in quanto si fa riferimento esclusivamente ai *rapporti di lavoro che risultano totalmente inesistenti ai competenti uffici pubblici*.

In caso di impiego di lavoratori in nero, l'ordinamento prevede l'applicazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria**, cd. **maxisanzione** che, nel tempo, ha subito diversi *rimaneggiamenti*. La sanzione si applica esclusivamente nel caso di impiego di lavoratori *subordinati* per i quali *non risulti effettuata la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro* da parte del datore di lavoro privato, ad eccezione dei lavoratori domestici.

Attualmente, essa consiste nel pagamento, per ciascun lavoratore irregolare, di una somma di denaro che *aumenta in base al numero di giorni di lavoro effettivi*. La sanzione è **graduata «per fasce»**, in relazione alla durata del comportamento illecito (art. 3 D.L. 12/2002 conv. in L. 73/2002). Peraltro, la L. 145/2018 (**legge di bilancio 2019**) ha previsto (art. 1, co. 445) un aumento del 20% della sanzione e ha inoltre disposto che la maggiorazione è raddoppiata ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per *medesimi illeciti*.

Le maggiorazioni, tuttavia, trovano applicazione in relazione a condotte che si realizzano a partire **dal 1°-1-2019**. Per quanto concerne, poi, le *condotte a carattere permanente*, cioè poste in essere *a cavallo tra il 2018 e il 2019*, la collocazione temporale va individuata nel momento in cui le stesse cessano: saranno cioè *soggette ai nuovi importi sanzionatori* (circ. INL 2/2019).

30 Risposta esatta: A

La L. 146/1990 ha introdotto una disciplina legislativa che regola l'esercizio del diritto di sciopero nel campo dei *servizi pubblici essenziali*. La legge intende *«contemperare l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione»* (art. 1, co. 1, 2).

La legge prevede una serie di regole che devono essere rispettate per il legittimo esercizio dello sciopero. In particolare, si richiede l'osservanza di un **preavviso minimo non inferio-**

re a 10 giorni, al fine di predisporre l'erogazione di prestazioni indispensabili e per attivare tentativi di composizione dei conflitti tra le parti.

31 Risposta esatta: D

Rientrano nella **competenza legislativa esclusiva dello Stato** — tra l'altro — l'*ordinamento civile*, in cui si deve ritenere compresa la **disciplina del rapporto interprivato di lavoro** e la *previdenza sociale obbligatoria*, nonché la determinazione dei *livelli essenziali* delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale. Le Regioni hanno potestà legislativa concorrente con quella dello Stato in una serie ampia di settori della vita economica, politica e sociale, tra cui la «*tutela e sicurezza del lavoro*», nonché la *previdenza complementare e integrativa* (art. 117, co. 3, Cost.). Questa attribuzione, di discussa interpretazione, non comprende però tutta la disciplina del lavoro, ma deve intendersi limitata al *governo del mercato del lavoro* (nel rispetto dei principi previsti con legge dello Stato) e alla *tutela del lavoratore a monte e a valle di un rapporto di lavoro* (interventi per favorire l'occupazione e il reimpiego dei lavoratori e altre misure per soggetti socialmente deboli, nel rispetto delle misure essenziali previste dalla legislazione statale) (Corte Cost. n. 50/2005 e 385/2005). Inoltre le Regioni hanno competenza legislativa *esclusiva* per ogni altro aspetto della disciplina del lavoro *non* espressamente spettante allo Stato e non rientrante nell'ambito della potestà legislativa concorrente regionale (ad es. l'istruzione professionale) (art. 117, co. 4, Cost.).

32 Risposta esatta: B

La consuetudine (o uso) è la *ripetizione costante e uniforme di una determinata condotta, con la convinzione dell'obbligatorietà della condotta stessa* (cd. **usi normativi**).

Particolare connotazione assume la consuetudine nel diritto del lavoro in quanto l'**art. 2078 c.c.** dispone: «*in mancanza di disposizioni di legge o di contratto collettivo si applicano gli usi. Tuttavia, gli usi più favorevoli ai prestatori di lavoro prevalgono sulle norme dispositive di legge. Gli usi non prevalgono sui contratti individuali di lavoro*». La particolarità di tale disposizione va individuata nel fatto che nella materia del lavoro, in deroga alla regola generale sancita nell'art. 8 disp. prel. c.c. («*nelle materie regolate dalla legge o dai regolamenti, gli usi hanno efficacia solo se da essi richiamati*»), gli usi prevalgono sulle disposizioni di legge se più favorevoli al prestatore di lavoro.

Dagli usi normativi vanno tenuti distinti gli **usi aziendali**, cioè quelle prassi adottate nei confronti dei lavoratori nell'ambito di una singola azienda, rilevanti ai fini della integrazione del contratto, sulla base della volontà delle parti, ai sensi dell'art. 1340 c.c. Gli usi aziendali sono reputati alla stregua di usi negoziali, che non possono essere modificati unilateralmente dal datore di lavoro, ma solo mediante consenso dei lavoratori (PERSIANI) o mediante *contratto collettivo di qualsiasi livello (anche in senso peggiorativo secondo parte della giurisprudenza)* (GALANTINO).

33 Risposta esatta: B

L'efficacia della certificazione è regolata dalla legge (art. 79, co. 2, D.Lgs. 276/2003): in particolare, in caso di contratto in corso di esecuzione, gli effetti della certificazione **retroagiscono fino al momento di inizio del contratto**, ove la commissione di certificazione abbia verificato la **corrispondenza tra il contratto da certificare e l'effettivo rapporto di lavoro**, in base alla sua attuazione anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria. In pratica il concreto svolgimento del rapporto deve essere compatibile con quanto la commissione ha appurato in sede di certificazione del contratto. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, invece, gli effetti della certificazione si producono soltanto