

*N.B. PER FACILITA' DI CONSULTAZIONE LA RISPOSTA ESATTA È SEMPRE LA "A)".*

**0001. Nel lavoro a progetto le parti possono esercitare il recesso prima della scadenza del termine previsto?**

- A) Sì, per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti.
- B) Il recesso può essere esercitato solo dal datore di lavoro.
- C) Sì, ma se il recesso è esercitato dal lavoratore esso perde il diritto alla retribuzione anche per la parte di lavoro effettivamente svolta.
- D) No, il D.Lgs. n. 276/2003 non prevede l'istituto del recesso per tale contratto.

**0002. Il lavoro autonomo è caratterizzato da....**

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

**0003. A norma di quanto dispone l'art. 71 del D.Lgs. n. 276/2003, quali tra i seguenti soggetti possono svolgere attività di lavoro accessorio?**

- A) Disabili e soggetti in comunità di recupero.
- B) Soggetti di età compresa tra i diciannove e i trenta anni.
- C) Lavoratori con più di quaranta anni di età che siano privi di un posto di lavoro.
- D) Disoccupati da oltre sei mesi.

**0004. Il lavoro subordinato è caratterizzato da....**

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

**0005. Il D.Lgs. n. 276/2003 nel definire le prestazioni di lavoro accessorio come le attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, stabilisce anche i suoi ambiti. Indicare quale ambito è espressamente previsto dal suddetto D.Lgs.**

- A) Collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.
- B) Servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci.
- C) Gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato.
- D) Gestione di call-center, nonché avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del 21 giugno 1999 del Consiglio, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali.

**0006. Le attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, sono....**

- A) Prestazioni di lavoro accessorio.
- B) Prestazioni di lavoro a progetto o occasionali.
- C) Collaborazioni coordinate e continuative.
- D) Prestazioni di lavoro intermittente.

**0007. Cosa stabilisce il D.Lgs. n. 276/2003 in merito alla tutela dei rapporti a progetto?**

- A) Alle lavoratrici ed ai lavoratori a progetto è stato riconosciuto il diritto all'indennità economica per la fruizione dei congedi parentali.
- B) In caso di gravidanza, di malattia e di infortunio il rapporto di lavoro si estingue.
- C) Il corrispettivo non deve tenere conto in alcun modo dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo.
- D) Può svolgere attività in concorrenza con i committenti, purché non arrechi pregiudizio.

**0008. Cosa stabilisce il D.Lgs. n. 276/2003 in merito alla tutela dei rapporti a progetto?**

- A) Per eventuali invenzioni il collaboratore ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.
- B) Può svolgere attività in concorrenza con i committenti, purché non arrechi pregiudizio.
- C) Alle lavoratrici a progetto non è riconosciuto il diritto all'indennità economica per la fruizione dei congedi parentali.
- D) A far data dall'1/1/2007 è stata riconosciuta ai lavoratori a progetto l'erogazione dell'indennità di malattia in caso di ricovero ospedaliero.

---

**0009. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sulla compatibilità tra lavoro subordinato e rapporto associativo è corretta.**

- A) Nell'associazione in partecipazione, con la prestazione di lavoro non si instaura un rapporto di subordinazione in quanto non si rinvergono gli elementi qualificanti della subordinazione.
- B) Il lavoro prestato in organi sociali si qualifica, di norma, come lavoro subordinato in quanto si rinvergono gli elementi qualificativi della subordinazione e in particolare quello della eterodirezione della prestazione lavorativa.
- C) Nei rapporti di lavoro di tipo associativo, come in quelli subordinati, l'attività lavorativa è eseguita in ragione di un contratto di scambio, articolato in due obbligazioni principali o controprestazioni.
- D) Nel caso di amministratori delegati non può esistere un rapporto di subordinazione in quanto vengono ad accentrarsi in capo ad essi i poteri di esprimere la volontà sociale, quello di direzione e controllo dei dipendenti e quello disciplinare.

---

**0010. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 che la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso. La sospensione del rapporto comporta necessariamente la proroga della durata del contratto?**

- A) In caso di malattia e infortunio, il contratto si estingue alla scadenza.
- B) In caso di gravidanza, malattia e infortunio, il contratto si estingue alla scadenza.
- C) Sì, necessariamente.
- D) No, salvo l'infortunio sul lavoro.

---

**0011. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto?**

- A) Sì, lo prevede espressamente il D.Lgs. n. 276/2003 e i diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'art. 12-bis della L. n. 633/1941, e successive modificazioni.
- B) Sì, ma solo se l'invenzione non era oggetto del rapporto di lavoro.
- C) No, in nessun caso; il D.Lgs. n. 276/2003 non lo prevede per i contratti di lavoro a progetto.
- D) Sì, ma solo se l'invenzione era oggetto del rapporto di lavoro.

---

**0012. Cosa ha previsto la legge n. 296/2006 al fine di stabilizzare i rapporti di lavoro a progetto?**

- A) L'atto di conciliazione individuale sana le violazioni relativamente ai pregressi periodi di lavoro prestati dai collaboratori, determinando l'estinzione dei reati previsti in materia di versamenti contributivi o premi e di imposte sui redditi, l'azzeramento di eventuali sanzioni amministrative e di ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia e il versamento dei contributi e dei premi e, inoltre, preclude ogni accertamento di natura fiscale e contributivo relativo a detti periodi.
- B) La validità della conciliazione non è più subordinata al pagamento da parte del datore di lavoro di un contributo straordinario integrativo finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale dei lavoratori interessati dalla procedura di stabilizzazione.
- C) La procedura si perfeziona con il deposito presso l'ufficio provinciale del lavoro territorialmente competente dell'atto di conciliazione e di copia del contratto di lavoro subordinato stipulato con il dipendente stabilizzato.
- D) Il datore di lavoro deve fornire prova dell'avvenuto pagamento dell'intero contributo straordinario.

---

**0013. I contratti di lavoro a progetto si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine?**

- A) Sì, le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.
- B) No, in quanto trovano completa applicazione le disposizioni in merito al licenziamento individuale e collettivo.
- C) No, i contratti di lavoro si risolvono solo al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.
- D) Sì, senza alcuna formalità, purché venga corrisposto il compenso stabilito per la realizzazione complessiva del progetto.

---

**0014. Il lavoro parasubordinato è caratterizzato da....**

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

---

**0015. Cosa ha previsto la legge n. 296/2006 al fine di stabilizzare i rapporti di lavoro a progetto?**

- A) La validità della conciliazione è subordinata al pagamento da parte del datore di lavoro di un contributo straordinario integrativo finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale dei lavoratori interessati dalla procedura di stabilizzazione.
- B) La procedura si perfeziona con il deposito presso l'ufficio provinciale del lavoro territorialmente competente dell'atto di conciliazione e di copia del contratto di lavoro subordinato stipulato con il dipendente stabilizzato.
- C) Il datore di lavoro deve fornire prova dell'avvenuto pagamento dell'intero contributo straordinario.
- D) L'atto di conciliazione individuale sana le violazioni relativamente ai pregressi periodi di lavoro prestati dai collaboratori, determinando l'estinzione dei reati previsti in materia di versamenti contributivi o premi e di imposte sui redditi, ma non azzerava le eventuali sanzioni amministrative e gli altri oneri accessori connessi alla denuncia e il versamento dei contributi e dei premi.

- 
- 0016. In base all'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dal D.L. n. 35/2005 per il lavoro accessorio, le attività anche se svolte a favore di più beneficiari, non devono dare luogo, con riferimento al medesimo committente, a un compenso complessivamente superiore a...**
- A) 5.000 euro nel corso di un anno solare ovvero a 10.000 euro nel corso di ciascun anno fiscale per le imprese familiari.
  - B) 5.000 euro nel corso di un semestre ovvero a 10.000 euro nel corso di ciascun anno fiscale per le imprese familiari.
  - C) 3.000 euro nel corso di un anno solare ovvero a 5.000 euro nel corso di ciascun anno fiscale per le imprese familiari.
  - D) 10.000 euro nel corso di un anno solare ovvero a 15.000 euro nel corso di ciascun anno fiscale per le imprese familiari.
- 
- 0017. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 che le attività lavorative previste per le prestazioni di lavoro accessorio, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che....**
- A) Non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare.
  - B) Non danno complessivamente luogo, con riferimento a tutti i committenti, a compensi superiori a 6.000 euro nel corso di un anno solare.
  - C) Non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 4.000 euro nel corso di un anno solare.
  - D) Non danno complessivamente luogo, con riferimento a tutti i committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno solare.
- 
- 0018. Cosa dispone l'art. 69 del D.Lgs. n. 276/2003 in merito al divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto?**
- A) Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.
  - B) I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato dalla data di costituzione del rapporto.
  - C) Il controllo giudiziale non è limitato all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso ma può anche sindacare nel merito di valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive.
  - D) La mancanza del progetto opera come presunzione legale assoluta, in quanto anche se il committente fornisce in giudizio prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo, la collaborazione si trasforma in lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'origine.
- 
- 0019. A norma di quanto dispone l'art. 71 del D.Lgs. n. 276/2003, quali tra i seguenti soggetti possono svolgere attività di lavoro accessorio?**
- A) Disoccupati da oltre un anno.
  - B) Disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni.
  - C) Soggetti di età compresa tra i diciannove e i trenta anni.
  - D) Lavoratori con più di quaranta anni di età che siano privi di un posto di lavoro.
- 
- 0020. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto o programma di lavoro o fasi di esso....**
- A) Sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
  - B) Possono essere ammessi solo nei casi tassativamente previsti dal D.Lgs. n. 276/2003.
  - C) Sono nulli.
  - D) Sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal momento dell'accertamento giudiziale del vizio.
- 
- 0021. A norma di quanto dispone l'art. 71 del D.Lgs. n. 276/2003, quali tra i seguenti soggetti possono svolgere attività di lavoro accessorio?**
- A) Casalinghe, studenti e pensionati.
  - B) Lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro.
  - C) Disoccupati di lunga durata da trentuno fino a cinquanta anni.
  - D) Lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno cinque anni.
- 
- 0022. Il D.Lgs. n. 276/2003 nel definire le prestazioni di lavoro accessorio come le attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, stabilisce anche i suoi ambiti. Indicare quale ambito è espressamente previsto dal suddetto D.Lgs.**
- A) Realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli.
  - B) Gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato.
  - C) Gestione di call-center, nonché avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del 21 giugno 1999 del Consiglio, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali.
  - D) Sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
- 
- 0023. Il contratto di lavoro a progetto....**
- A) Richiede la forma scritta ad probationem.
  - B) Deve essere obbligatoriamente certificato.
  - C) Non richiede alcuna forma particolare.
  - D) Richiede la semplice comunicazione per iscritto degli elementi essenziali al lavoratore.
- 
- 0024. Nel contratto a progetto, in quale caso la sospensione del rapporto, comporta una proroga della durata del contratto?**
- A) In caso di gravidanza la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
  - B) In caso di malattia la durata del rapporto è prorogata per un periodo pari alla malattia.
  - C) In caso di malattia e infortunio.
  - D) In nessun caso, il D.Lgs. n. 276/2003 non prevede la proroga del contratto a progetto.

- 0025. Il D.Lgs. n. 276/2003 nel definire le prestazioni di lavoro accessorio come le attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, stabilisce anche i suoi ambiti. Indicare quale ambito è espressamente previsto dal suddetto D.Lgs.**
- A) Insegnamento privato supplementare.
  - B) Servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci.
  - C) Gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato.
  - D) Gestione di call-center, nonché avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del 21 giugno 1999 del Consiglio, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali.
- 
- 0026. Il rapporto di lavoro a progetto si risolve naturalmente....**
- A) Al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.
  - B) Per mancata indicazione nel contratto del progetto specifico o del programma da realizzare.
  - C) Per il sopravvenire di particolari esigenze tecniche ed organizzative del committente.
  - D) Per mancata stipulazione del contratto nella forma scritta.
- 
- 0027. A norma di quanto dispone l'art. 71 del D.Lgs. n. 276/2003, quali tra i seguenti soggetti possono svolgere attività di lavoro accessorio?**
- A) Lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.
  - B) Disoccupati da oltre sei mesi.
  - C) Lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei nove mesi successivi alla perdita del lavoro.
  - D) Lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno cinque anni.
- 
- 0028. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sulla compatibilità tra lavoro subordinato e rapporto associativo è errata.**
- A) Nell'associazione in partecipazione, con la prestazione di lavoro si instaura un rapporto di subordinazione in quanto si rinvengono gli elementi qualificanti della subordinazione.
  - B) Le caratteristiche del rapporto associativo fanno sì che vengano a mancare quegli elementi indispensabili per l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato e per l'applicazione della relativa disciplina.
  - C) In riferimento al socio d'opera, nelle società di persone il rapporto di lavoro subordinato risulta incompatibile con quello associativo, salvo quando l'attività lavorativa del socio, svolta in forma subordinata, non costituisca oggetto del conferimento per partecipare alla società.
  - D) Nel caso di amministratori delegati può esistere un rapporto di lavoro subordinato, purché essi operino sotto il diretto controllo del Consiglio di amministrazione o di altro amministratore delegato.
- 
- 0029. Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio?**
- A) Sì, lo prevede espressamente il D.Lgs. n. 276/2003 per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro.
  - B) No, lo esclude espressamente il D.Lgs. n. 276/2003.
  - C) Sì, lo prevede espressamente il D.Lgs. n. 276/2003 per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 20.000 euro.
  - D) Sì, lo prevede espressamente il D.Lgs. n. 276/2003 per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 5.000 euro.
- 
- 0030. Il lavoro a progetto disciplinato dagli artt. 61-69 del D.Lgs. n. 276/2003....**
- A) È il contratto di collaborazione coordinata e continuativa avente ad oggetto specifico l'esecuzione di una prestazione lavorativa riconducibile ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso.
  - B) È il contratto di natura subordinata avente ad oggetto specifico e qualificante l'esecuzione di una prestazione lavorativa riconducibile a un progetto o programma di lavoro o fase di esso.
  - C) È il contratto intermittente avente ad oggetto specifico l'esecuzione di una prestazione lavorativa riconducibile a un progetto o programma di lavoro o fase di esso.
  - D) È il contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa riconducibile a un progetto o programma di lavoro o fase di esso.
- 
- 0031. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 che la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso. In quale caso il committente può comunque recedere dal contratto?**
- A) Quando la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, se determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.
  - B) In nessun caso.
  - C) Quando la sospensione si protrae per un periodo superiore a due sesti della durata stabilita nel contratto, se determinata, ovvero superiore a quarantacinque giorni per i contratti di durata determinabile.
  - D) Solo quando la malattia o l'infortunio diano luogo a ricovero ospedaliero.
- 
- 0032. Cosa stabilisce il D.Lgs. n. 276/2003 in merito alla tutela dei rapporti a progetto?**
- A) Il collaboratore a progetto non ha un vincolo di esclusiva, salvo diverso accordo tra le parti.
  - B) Il corrispettivo non deve tenere conto in alcun modo dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo.
  - C) A far data dall'1/1/2007 è stata riconosciuta ai lavoratori a progetto l'erogazione dell'indennità di malattia in caso di ricovero ospedaliero.
  - D) Solo in caso di gravidanza, e non anche in caso di malattia o di infortunio, il rapporto di lavoro si sospende.

---

**0033. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 che il prestatore di lavoro accessorio....**

- A) Percepisce il proprio compenso presso il concessionario, all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio.
- B) Percepisce il proprio compenso direttamente presso i beneficiari della prestazione.
- C) Percepisce il proprio compenso direttamente presso gli uffici dell'INPS previa consegna del buono.
- D) Percepisce il proprio compenso direttamente presso gli uffici dell'amministrazione comunale detratte le somme spettante a titolo di tassazione.

---

**0034. Cosa significa "tassatività del tipo" riferito al lavoro subordinato?**

- A) Che ogni rapporto che presenti le caratteristiche della subordinazione va necessariamente ricondotto alla fattispecie tipica del lavoro subordinato.
- B) Che ogni rapporto che presenti le caratteristiche della subordinazione va necessariamente ricondotto alla fattispecie tipica del lavoro subordinato, a meno che la legge non disponga diversamente.
- C) Che le forme di lavoro subordinato sono soltanto quelle espressamente previste dalla legge.
- D) Che le forme di lavoro subordinato sono soltanto quelle riconosciute e tutelate dalla Costituzione.

---

**0035. Il D.Lgs. n. 276/2003 definisce le prestazioni di lavoro accessorio come....**

- A) Attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne.
- B) Attività lavorative di natura meramente occasionale.
- C) Attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti non ancora entrati nel mercato del lavoro.
- D) Attività lavorative di natura meramente accessoria rese dai lavoratori per far fronte a particolari esigenze dell'impresa.

---

**0036. Nel caso in cui viene simulato un contratto di lavoro subordinato in assenza della volontà di dar vita ad un qualsivoglia rapporto, e comunque in assenza di una prestazione di attività lavorativa (c.d. simulazione assoluta)....**

- A) Trova applicazione il primo comma dell'art. 1414 del codice civile in virtù del quale il contratto simulato non produce effetto tra le parti.
- B) Trova applicazione il primo comma dell'art. 1414 del codice civile in virtù del quale il contratto simulato non produce effetti, salvo che le parti non si accordino diversamente.
- C) Trova applicazione il primo comma dell'art. 1414 del codice civile in virtù del quale il contratto simulato produce effetti tra le parti.
- D) Trova applicazione il primo comma dell'art. 1414 del codice civile in virtù del quale il contratto simulato produce effetti, salvo che le parti non si accordino diversamente.

---

**0037. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sulla compatibilità tra lavoro subordinato e rapporto associativo è corretta.**

- A) Nei rapporti di lavoro di tipo associativo, a differenza di quelli subordinati, lo svolgimento dell'attività lavorativa è normalmente una conseguenza stessa del vincolo associativo.
- B) In riferimento al socio d'opera, con la prestazione si rinvengono gli elementi qualificanti della subordinazione in quanto, il socio non partecipa allo scopo societario e non è titolare dei poteri di amministrazione e decisione degli altri soci.
- C) Nel caso di amministratori delegati non può esistere un rapporto di subordinazione in quanto vengono ad accentrarsi in capo ad essi i poteri di esprimere la volontà sociale, quello di direzione e controllo dei dipendenti e quello disciplinare.
- D) Nell'associazione in partecipazione, l'associato è obbligato a prestare la propria collaborazione sotto la direzione dell'associante.

---

**0038. Il D.Lgs. n. 276/2003 nel definire le prestazioni di lavoro accessorio come le attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, stabilisce anche i suoi ambiti. Indicare quale ambito è espressamente previsto dal suddetto D.Lgs.**

- A) Piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti.
- B) Servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati.
- C) Servizi di pulizia, custodia, portineria.
- D) Servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci.

---

**0039. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sulla compatibilità tra lavoro subordinato e rapporto associativo è errata.**

- A) In riferimento al socio d'opera, con la prestazione si rinvengono gli elementi qualificanti della subordinazione in quanto, il socio non partecipa allo scopo societario e non è titolare dei poteri di amministrazione e decisione degli altri soci.
- B) Nei rapporti di lavoro di tipo associativo, a differenza di quelli subordinati, lo svolgimento dell'attività lavorativa è normalmente una conseguenza stessa del vincolo associativo.
- C) In riferimento al socio d'opera, con la prestazione non si rinvengono gli elementi qualificanti della subordinazione in quanto, pur se obbligato a prestare lavoro in favore della società, il socio partecipa allo scopo societario ed è titolare dei poteri di amministrazione e decisione degli altri soci.
- D) Nel caso di amministratore unico non può esistere un rapporto di subordinazione in quanto vengono ad accentrarsi in capo ad esso il potere di esprimere la volontà sociale, quello di direzione e controllo dei dipendenti e quello disciplinare.

---

**0040. Cosa ha previsto la legge n. 296/2006 al fine di stabilizzare i rapporti di lavoro a progetto?**

- A) La possibilità di trasformare rapporti di co.co.co e a progetto in contratti di lavoro subordinato della durata inferiore a due anni.
- B) La validità della conciliazione non è più subordinata al pagamento da parte del datore di lavoro di un contributo straordinario integrativo finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale dei lavoratori interessati dalla procedura di stabilizzazione.
- C) La procedura si perfeziona con il deposito presso l'ufficio provinciale del lavoro territorialmente competente dell'atto di conciliazione e di copia del contratto di lavoro subordinato stipulato con il dipendente stabilizzato.
- D) Il datore di lavoro deve fornire prova dell'avvenuto pagamento dell'intero contributo straordinario.

---

**0041. Cosa ha previsto la legge n. 296/2006 al fine di stabilizzare i rapporti di lavoro a progetto?**

- A) Per incentivare la stabilizzazione ha previsto un'efficacia premiale dell'accordo.
- B) La validità della conciliazione non è più subordinata al pagamento da parte del datore di lavoro di un contributo straordinario integrativo finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale dei lavoratori interessati dalla procedura di stabilizzazione.
- C) La procedura si perfeziona con il deposito presso l'ufficio provinciale del lavoro territorialmente competente dell'atto di conciliazione e di copia del contratto di lavoro subordinato stipulato con il dipendente stabilizzato.
- D) Il datore di lavoro deve fornire prova dell'avvenuto pagamento dell'intero contributo straordinario.

---

**0042. Cosa stabilisce il D.Lgs. n. 276/2003 in merito alla tutela dei rapporti a progetto?**

- A) A far data dall'1/1/2007 è stata riconosciuta ai lavoratori a progetto l'erogazione dell'indennità di malattia, in tutti i casi di eventi morbosi.
- B) Non trovano applicazione le norme in materia di igiene e sicurezza dei lavoratori subordinati.
- C) Il corrispettivo deve tener conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo, compresi tutti i riferimenti alle retribuzioni stabilite nei contratti collettivi per i lavoratori subordinati.
- D) Può svolgere attività in concorrenza con i committenti, purché non arrechi pregiudizio.

---

**0043. Nel caso che rispetto ad una determinata fattispecie di lavoro alcuni indici vanno nel senso della subordinazione ed altri nel senso dell'autonomia il giudice....**

- A) Fa un giudizio di approssimazione della fattispecie concreta rispetto alla fattispecie astratta e cerca di determinare in relazione alla ricorrenza degli indicatori più descrittivi.
- B) Valuta gli indici e decide in base al principio di maggioranza.
- C) Rimette alle parti il compito di determinare la qualificazione del rapporto.
- D) Può rivolgersi ad un consulente del lavoro.

---

**0044. Cosa dispone l'art. 69 del D.Lgs. n. 276/2003 in merito al divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto?**

- A) Il controllo giudiziale è limitato esclusivamente all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.
- B) I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato dalla data di costituzione del rapporto.
- C) Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro co.co.co corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.
- D) La mancanza del progetto opera come presunzione legale assoluta, in quanto anche se il committente fornisce in giudizio prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo, la collaborazione si trasforma in lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'origine.

---

**0045. Cosa stabilisce il D.Lgs. n. 276/2003 in merito alla tutela dei rapporti a progetto?**

- A) In caso di gravidanza il rapporto di lavoro si sospende.
- B) Per eventuali invenzioni il collaboratore, alla stregua dei lavoratori subordinati, non ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.
- C) Non trovano applicazione le norme in materia di igiene e sicurezza dei lavoratori subordinati.
- D) A far data dall'1/1/2007 è stata riconosciuta ai lavoratori a progetto l'erogazione dell'indennità di malattia in caso di ricovero ospedaliero.

---

**0046. Il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti?**

- A) Sì, salvo diverso accordo tra le parti.
- B) Sì, ma con il consenso del primo committente.
- C) Solo nei casi previsti dalla contrattazione collettiva.
- D) No.

---

**0047. Il D.Lgs. n. 276/2003 nel definire le prestazioni di lavoro accessorio come le attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, stabilisce anche i suoi ambiti. Indicare quale ambito è espressamente previsto dal suddetto D.Lgs.**

- A) Impresa familiare di cui all'art. 230-bis del c.c., limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi.
- B) Gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato.
- C) Gestione di call-center, nonché avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del 21 giugno 1999 del Consiglio, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali.
- D) Sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

---

**0048. Il D.Lgs. n. 276/2003 nel definire le prestazioni di lavoro accessorio come le attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, stabilisce anche i suoi ambiti. Indicare quale ambito è espressamente previsto dal suddetto D.Lgs.**

- A) Piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap.
- B) Sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
- C) Servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati.
- D) Servizi di pulizia, custodia, portineria.

---

**0049. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sulla compatibilità tra lavoro subordinato e rapporto associativo è errata.**

- A) Il lavoro prestato in organi sociali si qualifica, di norma, come lavoro subordinato in quanto si rinviengono gli elementi qualificativi della subordinazione e in particolare quello della eterodirezione della prestazione lavorativa.
- B) Nei rapporti di lavoro di tipo associativo, a differenza di quelli subordinati, lo svolgimento dell'attività lavorativa è normalmente una conseguenza stessa del vincolo associativo.
- C) In riferimento al socio d'opera, con la prestazione non si rinviengono gli elementi qualificanti della subordinazione in quanto, pur se obbligato a prestare lavoro in favore della società, il socio partecipa allo scopo societario ed è titolare dei poteri di amministrazione e decisione degli altri soci.
- D) Qualora l'associazione in partecipazione si dimostra fittizia, ai rapporti di lavoro tra associante e associato si applica la disciplina del lavoro subordinato, a meno che l'associante riesca a provare che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate dal D.Lgs. 276/2003, ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.

---

**0050. Nel caso di gravidanza, malattia o infortunio del collaboratore a progetto....**

- A) Il rapporto non si estingue, rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.
- B) Il rapporto si estingue.
- C) Il rapporto si estingue se il lavoratore non comunica al datore la prevedibile durata della sua assenza.
- D) Il rapporto non si estingue, rimane sospeso, con erogazione del corrispettivo.

---

**0051. Il lavoratore a progetto è assoggettato all'obbligo della riservatezza?**

- A) Sì, lo prevede espressamente la legislazione vigente.
- B) Solo se la sua attività è svolta a favore di un solo committente.
- C) No, in quanto non si instaura un rapporto di subordinazione.
- D) Sì, salvo diverso accordo tra le parti.

---

**0052. Cosa contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo?**

- A) L'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale.
- B) L'osservanza di un orario predeterminato.
- C) L'assenza di rischio per il lavoratore.
- D) Il divieto di prestare l'attività lavorativa alle dipendenze di altri datori e la necessaria continuità reale nello svolgimento delle mansioni.

---

**0053. Quando il giudice si trova davanti ad una fattispecie incerta tra lavoro subordinato e lavoro autonomo quali strumenti utilizza per decidere?**

- A) Utilizza degli indici giurisprudenziali ricavati dalla figura socialmente prevalente di lavoratore subordinato e dalla normale disciplina del relativo rapporto.
- B) Utilizza degli indici formulati dal legislatore in alcune leggi speciali.
- C) Guarda ai precedenti giurisprudenziali.
- D) Se il caso è troppo complicato può rivolgersi ad un consulente del lavoro.

---

**0054. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 che la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso. In caso di gravidanza,....**

- A) La durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
- B) La durata del rapporto non può essere sospesa per più di tre mesi, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
- C) La durata del rapporto è prorogata per un periodo di centoventi giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
- D) La durata del rapporto non può essere sospesa per più di due mesi, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

---

**0055. Ai sensi dell'art. 2094 del codice civile è prestatore di lavoro subordinato....**

- A) Chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.
- B) Chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale a favore dell'imprenditore.
- C) Chi si obbliga a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.
- D) Qualunque soggetto inserito nell'organizzazione aziendale.

---

**0056. Cosa ha previsto la legge n. 296/2006 al fine di stabilizzare i rapporti di lavoro a progetto?**

- A) Il datore di lavoro deve fornire prova dell'avvenuto pagamento di una parte pari ad 1/3 del contributo straordinario.
- B) La validità della conciliazione non è più subordinata al pagamento da parte del datore di lavoro di un contributo straordinario integrativo finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale dei lavoratori interessati dalla procedura di stabilizzazione.
- C) La procedura si perfeziona con il deposito presso l'ufficio provinciale del lavoro territorialmente competente dell'atto di conciliazione e di copia del contratto di lavoro subordinato stipulato con il dipendente stabilizzato.
- D) L'atto di conciliazione individuale sana le violazioni relativamente ai pregressi periodi di lavoro prestati dai collaboratori determinando l'estinzione dei reati previsti in materia di versamenti contributivi o premi e di imposte sui redditi, ma non azzerava le eventuali sanzioni amministrative e gli altri oneri accessori connessi alla denuncia e il versamento dei contributi e dei premi.

---

**0057. Cosa stabilisce il D.Lgs. n. 276/2003 in merito alla tutela dei rapporti a progetto?**

- A) Il collaboratore a progetto ha l'obbligo di fedeltà e riservatezza e non può diffondere notizie relative all'attività svolta dal committente né arrecare pregiudizio.
- B) Il corrispettivo deve tener conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo compresi tutti i riferimenti alle retribuzioni stabilite nei contratti collettivi per i lavoratori subordinati.
- C) Il collaboratore a progetto ha un vincolo di esclusiva, salvo diverso accordo tra le parti.
- D) In caso di gravidanza, di malattia e di infortunio il rapporto di lavoro si estingue.

---

**0058. Cosa stabilisce il D.Lgs. n. 276/2003 in merito alla tutela dei rapporti a progetto?**

- A) Il corrispettivo deve essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro eseguito, in funzione del risultato concordato.
- B) Il collaboratore a progetto ha un vincolo di esclusiva, salvo diverso accordo tra le parti.
- C) Per eventuali invenzioni il collaboratore, alla stregua dei lavoratori subordinati, non ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.
- D) Alle lavoratrici a progetto non è riconosciuto il diritto all'indennità economica per la fruizione dei congedi parentali.

---

**0059. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 che i soggetti interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio....**

- A) Devono comunicare la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province o ai soggetti accreditati, e a seguito della loro comunicazione ricevono una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.
- B) Devono comunicare la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province o ai soggetti accreditati, e a seguito della loro comunicazione ricevono, da soggetti che intendono avvalersi di questo servizio, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro assunzione.
- C) Devono fare domanda all'INPS che, qualora la accolga, consegna alcuni buoni da 10 euro alle persone interessate, che ogni qualvolta svolgano una prestazione, previa consegna del buono, riceveranno direttamente dal datore di lavoro, l'importo su indicato.
- D) Devono comunicare la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province, e a seguito della loro comunicazione ricevono dei buoni di importo variabile tra 7 e 15 euro, corrispondenti alla somma che riceveranno dai datori di lavoro.

---

**0060. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sulla compatibilità tra lavoro subordinato e rapporto associativo è corretta.**

- A) In riferimento al socio d'opera, con la prestazione non si rinvengono gli elementi qualificanti della subordinazione in quanto, pur se obbligato a prestare lavoro in favore della società, il socio partecipa allo scopo societario ed è titolare dei poteri di amministrazione e decisione degli altri soci.
- B) Nei rapporti di lavoro di tipo associativo, come in quelli subordinati, l'attività lavorativa è eseguita in ragione di un contratto di scambio, articolato in due obbligazioni principali o controprestazioni.
- C) Nel caso di amministratore unico può esistere un rapporto di lavoro subordinato, perché esso opera sotto il diretto controllo del Consiglio di amministrazione o di altro amministratore delegato.
- D) Qualora l'associazione in partecipazione si dimostri fittizia, ai rapporti di lavoro tra associante e associato si applica sempre la disciplina del lavoro autonomo.

---

**0061. Cosa ha previsto la legge n. 296/2006 al fine di stabilizzare i rapporti di lavoro a progetto?**

- A) La procedura si perfeziona con il deposito presso l'INPS territorialmente competente dell'atto di conciliazione e di copia del contratto di lavoro subordinato stipulato con il dipendente stabilizzato.
- B) La possibilità di trasformare rapporti di co.co.co e a progetto in contratti di lavoro subordinato della durata inferiore a cinque anni.
- C) La validità della conciliazione non è più subordinata al pagamento da parte del datore di lavoro di un contributo straordinario integrativo finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale dei lavoratori interessati dalla procedura di stabilizzazione.
- D) Il datore di lavoro deve fornire prova dell'avvenuto pagamento dell'intero contributo straordinario.

---

**0062. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sulla compatibilità tra lavoro subordinato e rapporto associativo è corretta.**

- A) Nel caso di amministratori delegati può esistere un rapporto di lavoro subordinato, purché essi operino sotto il diretto controllo del Consiglio di amministrazione o di altro amministratore delegato.
- B) Le caratteristiche del rapporto associativo si sostanziano, come quelle di tipo subordinato, nell'eterodirezione ed estraneità all'organizzazione e al profitto derivante dall'attività.
- C) Nell'associazione in partecipazione, con la prestazione di lavoro si instaura un rapporto di subordinazione in quanto si rinvengono gli elementi qualificanti della subordinazione.
- D) In riferimento al socio d'opera, con la prestazione si rinvengono gli elementi qualificanti della subordinazione in quanto, il socio non partecipa allo scopo societario e non è titolare dei poteri di amministrazione e decisione degli altri soci.

---

**0063. I disoccupati possono svolgere attività occasionale di lavoro di tipo accessorio?**

- A) Sì, se disoccupati da oltre un anno.
- B) No.
- C) Sì, se di età compresa tra i 18 e i 25 anni.
- D) Sì, se di età superiore ai 45 anni.

---

**0064. Il D.Lgs. n. 276/2003 nel definire le prestazioni di lavoro accessorio come le attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, stabilisce anche i suoi ambiti. Indicare quale ambito è espressamente previsto dal suddetto D.Lgs.**

- A) Esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati.
- B) Servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati.
- C) Servizi di pulizia, custodia, portineria.
- D) Servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci.

---

**0065. A norma di quanto dispone il D.Lgs. n. 276/2003 il compenso spettante ai soggetti che svolgono prestazioni di lavoro accessorio....**

- A) È esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro.
- B) È esente da qualsiasi imposizione fiscale ma incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro.
- C) È soggetto ad imposizione fiscale ma non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro.
- D) È esente da qualsiasi imposizione fiscale, se inferiore annualmente a 7.000 euro, e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro.

---

**0066. Cosa stabilisce il D.Lgs. n. 276/2003 in merito alla tutela dei rapporti a progetto?**

- A) Trovano applicazione le norme in materia di igiene e sicurezza dei lavoratori subordinati, qualora la prestazione si esegua nei luoghi di lavoro del committente.
- B) Solo in caso di gravidanza, e non anche in caso di malattia o di infortunio, il rapporto di lavoro si sospende.
- C) Il corrispettivo non deve tenere conto in alcun modo dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo.
- D) Alle lavoratrici a progetto non è riconosciuto il diritto all'indennità economica per la fruizione dei congedi parentali.

---

**0067. Cosa dispone l'art. 69 del D.Lgs. n. 276/2003 in merito al divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto?**

- A) I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
- B) Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro co.co.co corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.
- C) Il controllo giudiziale non è limitato all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso ma può anche sindacare nel merito di valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive.
- D) La mancanza del progetto opera come presunzione legale assoluta, in quanto anche se il committente fornisce in giudizio prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo, la collaborazione si trasforma in lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'origine.

---

**0068. Dispone l'art. 66 del D.Lgs. n. 276/2003 che salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto a progetto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto....**

- A) Se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.
- B) Se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un settimo della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a quaranta giorni per i contratti di durata determinabile.
- C) Se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un terzo della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a venti giorni per i contratti di durata determinabile.
- D) Se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a sessanta giorni per i contratti di durata determinabile, ovvero la malattia o l'infortunio non siano sufficientemente documentati.

---

**0069. Il divieto di appalto di mere prestazioni di lavoro, sopravvissuto per oltre quaranta anni grazie alla legge n. 1369/1960 è stato soppresso....**

- A) Dalla legge n. 276/2003.
- B) Dalla legge n. 196/1997.
- C) Dall'ultima legge finanziaria.
- D) Dalle legge n. 251/2004.

---

**0070. In caso di trasferimenti di azienda effettuati, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., la comunicazione scritta del cedente e del cessionario alle rispettive rappresentanze sindacali deve contenere, oltre alle conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori....**

- A) La data o la data proposta del trasferimento, i motivi del programmato trasferimento d'azienda, le eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori.
- B) Nessun'altra informazione.
- C) Esclusivamente i motivi del programmato trasferimento d'azienda.
- D) Esclusivamente la data o la data proposta del trasferimento.

---

**0071. Indicare per quale dei seguenti motivi/attività/servizi non è ammessa la somministrazione di lavoro.**

- A) Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994.
- B) A fronte di ragioni di carattere tecnico, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
- C) A fronte di ragioni di carattere produttivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
- D) A fronte di ragioni di carattere organizzativo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

- 
- 0072. In caso di trasferimenti di azienda effettuati, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., cosa deve contenere, a norma della legge n. 428/1990, la comunicazione scritta del cedente e del cessionario alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento?**
- A) Data o data proposta del trasferimento, motivi del programmato trasferimento d'azienda, conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori, eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori.
  - B) Data o data proposta del trasferimento, motivi del programmato trasferimento d'azienda, eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori.
  - C) Data o data proposta del trasferimento, conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori, eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori.
  - D) Data o data proposta del trasferimento e eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori.
- 
- 0073. Indicare quale tra le seguenti affermazioni di cui all'art. 2112 del cod. civ. sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda non è corretta.**
- A) Ai fini e per gli effetti di cui al suddetto articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, purchè sia effettuata a scopo di lucro.
  - B) In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.
  - C) Il cedente ed 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.
- 
- 0074. Il D.Lgs. n. 276/2003 prevede alcuni obblighi per le agenzie autorizzate allo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale tra cui quello di comunicare alla autorità concedente, nonché alle regioni e alle province autonome competenti,....**
- A) Gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività e di fornire all'autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.
  - B) Gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività, l'assunzione di nuovo personale e di fornire tutte le informazioni richieste.
  - C) L'apertura delle filiali o succursali e la cessazione della attività nonché tutti i nominativi del personale a qualsiasi titolo impiegato nell'attività.
  - D) Le qualifiche professionali e i titoli di studio conseguiti dal personale adibito all'attività di ricerca e selezione.
- 
- 0075. A norma di quanto dispone l'art. 47 della legge n. 428/1990 per il trasferimento d'azienda, quale diritto è riconosciuto ai lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante?**
- A) Hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.
  - B) Hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro sei mesi dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.
  - C) Hanno diritto di precedenza nelle liste di mobilità.
  - D) Hanno diritto di precedenza nelle assunzioni effettuate dalle aziende dello stesso tipo, e qualora assunti, le predette sono esenti dai contributi previdenziali ed assistenziali per due anni.
- 
- 0076. Ai soggetti autorizzati o accreditati nella ricerca e selezione del personale....**
- A) È fatto divieto di esigere o comunque di percepire direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.
  - B) Spetta un compenso proporzionale all'attività svolta fissato annualmente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
  - C) È fatto divieto di monetizzare i servizi resi ai lavoratori, salvo il caso in cui sia lo stesso lavoratore a rivolgersi agli stessi.
  - D) È fatto divieto di esigere o comunque di percepire direttamente o indirettamente compensi dai soli lavoratori appartenenti alle categorie protette.
- 
- 0077. Nel caso di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, il termine inizialmente posto al contratto può essere prorogato?**
- A) Sì, in ogni caso, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.
  - B) Per una sola volta e per non più di sei mesi.
  - C) No, non può essere prorogato.
  - D) Sì, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, a condizione che la proroga sia per un tempo almeno doppio di quello iniziale.
- 
- 0078. Nel contratto di somministrazione di manodopera l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e contributivi previdenziali?**
- A) Sì, lo dispone espressamente il D.Lgs. n. 276/2003.
  - B) No, il somministratore non è obbligato in solido con l'utilizzatore.
  - C) Solo ai fini dei trattamenti retributivi.
  - D) Solo ai fini dei contributi previdenziali.

---

**0079. In caso di contratto di somministrazione di manodopera, il prestatore di lavoro è computato nell'organico dell'utilizzatore?**

- A) No, non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
  - B) No, non è computato nell'organico dell'utilizzatore a qualunque fine imposto dalla legge.
  - C) Sì, è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, comprese quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
  - D) Sì, è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
- 

**0080. Indicare quale tra le seguenti affermazioni di cui all'art. 2112 del cod. civ. sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda è corretta.**

- A) Ai fini e per gli effetti di cui al suddetto articolo si intende per trasferimento d'azienda 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.
  - B) Il trasferimento d'azienda costituisce di per sé motivo di licenziamento.
  - C) Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei dieci giorni successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti previsti dalla legge.
  - D) Il cessionario è tenuto in ogni caso ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai CCNL, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, anche se all'azienda viene applicato un CCNL diverso.
- 

**0081. Dispone la legge n. 428/1990, che quando si intenda effettuare, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., un trasferimento d'azienda, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. Tale disposizione trova sempre applicazione?**

- A) No, trova applicazione nelle aziende in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori.
  - B) Sì, trova applicazione in tutte le aziende a prescindere dal numero di lavoratori occupati.
  - C) No, trova applicazione nelle aziende in cui sono complessivamente occupati più di cinquanta lavoratori.
  - D) No, trova applicazione solo nelle aziende a partecipazione statale.
- 

**0082. Indicare per quale dei seguenti motivi/attività/servizi non è ammessa la somministrazione di lavoro.**

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

**0083. Il D.Lgs. n. 276/2003 - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. n. 30/2003 -....**

- A) Non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.
  - B) Trova applicazione in tutti i settori sia pubblici che privati.
  - C) Trova applicazione anche alle pubbliche amministrazioni fatta eccezione per il personale militare e delle Forze di Polizia.
  - D) Trova applicazione soltanto nei confronti dei datori di lavoro titolari di un'impresa commerciale.
- 

**0084. Le università sono autorizzate allo svolgimento dell'attività di intermediazione nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro?**

- A) Sì, sia pubbliche che private a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro.
  - B) No.
  - C) Solo le università pubbliche.
  - D) Solo le università private.
- 

**0085. Il Capo I del D.Lgs. n. 276/2003 - Regime autorizzatorio e accreditamenti - stabilisce i requisiti giuridici e finanziari di cui devono essere in possesso tutte le agenzie per il lavoro per l'iscrizione all'albo e quelli specifici per sezione. Quale tra i seguenti è un requisito richiesto a tutte le agenzie?**

- A) Disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali.
  - B) Acquisizione di un capitale versato non inferiore a 350.000 euro ovvero la disponibilità di 350.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa.
  - C) Costituzione della agenzia nella forma di società di capitali.
  - D) Attività che interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni.
- 

**0086. Il D.Lgs. n. 276/2003 vieta il ricorso alla somministrazione di lavoro....**

- A) Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.
- B) Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, anche se il contratto di somministrazione preveda mansioni diverse da quelle interessate dalla sospensione o riduzione.
- C) A fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
- D) Solo per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci.

---

**0087. Quando la somministrazione di lavoro avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dal D.Lgs. n. 276/2003....**

- A) Il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'art. 414 c.p.c., notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle sue dipendenze con effetto dall'inizio della somministrazione.
  - B) Il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'art. 414 c.p.c., la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore con effetto ex nunc.
  - C) Il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'art. 414 c.p.c., notificato soltanto al somministratore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle sue dipendenze con effetto dall'inizio della somministrazione.
  - D) Il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma del c.p.c., all'utilizzatore la corresponsione dei danni subiti e al somministratore un rapporto di lavoro alle sue dipendenze.
- 

**0088. Le disposizioni di cui all'art. 2112 del cod.civ. sulle tutele in termini di stabilità dell'occupazione dei lavoratori dipendenti, in caso di trasferimento d'azienda, trovano applicazione qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale?**

- A) Non trovano applicazione in generale quando sia stato accertato lo stato di crisi o in caso di aziende sottoposte a procedure concorsuali.
  - B) Le disposizioni dettate dal codice sono tassative e non derogabili.
  - C) Solo se l'azienda occupa più di venti dipendenti.
  - D) Trovano applicazione; l'unica esclusione è stabilita per le imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento.
- 

**0089. Il D.Lgs. n. 276/2003 pone il divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore. Detto divieto può trovare disapplicazione?**

- A) Sì. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che il divieto non trovi applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.
  - B) Sì, nel caso di accordo tra le parti (agenzia e lavoratore) per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.
  - C) Sì. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che il divieto non trovi applicazione solo per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.
  - D) No, il divieto non trova disapplicazione in nessun caso.
- 

**0090. Il Capo I del D.Lgs. n. 276/2003 - Regime autorizzatorio e accreditamenti - stabilisce i requisiti giuridici e finanziari di cui devono essere in possesso tutte le agenzie per il lavoro per l'iscrizione all'albo e quelli specifici per sezione. Quale tra i seguenti è un requisito richiesto a tutte le agenzie?**

- A) Sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea.
  - B) Costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea; non è ammessa la forma della società di persone.
  - C) Acquisizione di un capitale versato non inferiore a 350.000 euro ovvero la disponibilità di 350.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa.
  - D) Attività che interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni.
- 

**0091. Il divieto di appalto di mere prestazioni di lavoro, sopravvissuto per oltre quaranta anni grazie alla legge n. 1369/1960 è stato soppresso dalla legge n. 276/2003....**

- A) Che ad esso ha sostituito un divieto generale delle forme di somministrazione fraudolenta e irregolare.
  - B) Che ha introdotto la distinzione tra appalti leciti e illeciti.
  - C) Che ha equiparato il contratto di appalto a quello di somministrazione.
  - D) Che lo vieta espressamente anche nella c.d. forma regolare.
- 

**0092. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nell'apposito albo. Decorsi due anni,....**

- A) Su richiesta del soggetto autorizzato, entro i novanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta; decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione si intende accettata.
  - B) Su richiesta del soggetto autorizzato, entro i sessanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta; decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione si intende accettata.
  - C) Su richiesta del soggetto autorizzato, entro i novanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta; decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione si intende respinta.
  - D) Automaticamente l'autorizzazione viene rilasciata a tempo indeterminato.
- 

**0093. Nel contratto di somministrazione di lavoro sono a carico del somministratore....**

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

- 
- 0094. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 (disapplicazione del divieto) chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione è punito....**
- A) Con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da euro 2.500 a euro 6.000 e in aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.
  - B) Con l'ammenda fino a euro 6.000 e con la sospensione dell'autorizzazione.
  - C) Con l'arresto non superiore a sei mesi e con l'ammenda da euro 2.500 a euro 6.000.
  - D) Con la pena dell'ammenda da euro 2.500 a euro 6.000 e in aggiunta alla sanzione è disposta la cancellazione dall'albo.
- 
- 0095. In caso di contratto di somministrazione di manodopera, il prestatore di lavoro è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro?**
- A) Sì. Non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
  - B) No, è computato nell'organico dell'utilizzatore solo ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, in materia di orario di lavoro.
  - C) No, non è mai computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo.
  - D) No, è computato nell'organico dell'utilizzatore solo ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, in materia di tutela della maternità.
- 
- 0096. A norma dell'art. 9 del D.Lgs. n. 276/2003, in relazione ad attività di ricerca e selezione del personale....**
- A) Sono vietate le comunicazioni a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, se effettuate in forma anonima o da soggetti non autorizzati.
  - B) Sono vietate tutte le comunicazioni a mezzo internet o altri mezzi di informazione elettronica, solo se effettuate in forma anonima.
  - C) Sono consentite soltanto le comunicazioni a mezzo stampa purché effettuate da soggetti autorizzati.
  - D) Sono consentite soltanto le comunicazioni a mezzo stampa e televisione ancorché effettuate in forma anonima.
- 
- 0097. L'iscrizione all'albo di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003 alla sezione delle agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'art. 20 comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni....**
- A) Agenzie di intermediazione, Agenzie di ricerca e selezione del personale e Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.
  - B) Agenzie di intermediazione e Agenzie di ricerca e selezione del personale.
  - C) Agenzie di intermediazione e Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.
  - D) Agenzie di ricerca e selezione del personale e Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.
- 
- 0098. Indicare quale tra le seguenti affermazioni riferite all'appalto e alla somministrazione di lavoro non è corretta.**
- A) Affinchè si possa parlare di appalto genuino è sufficiente che da parte dell'appaltatore vi sia l'assunzione del rischio d'impresa.
  - B) L'appaltatore è direttamente produttore dell'opera o del servizio fornito.
  - C) L'azienda di somministrazione non svolge alcuna attività produttiva ma si limita ad operare sul mercato del lavoro come un semplice intermediario, assumendo lavoratori per poi fornirli ad altre imprese.
  - D) Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dalla legge n. 276/2003, il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo.
- 
- 0099. L'iscrizione all'albo di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003 alla sezione delle agenzie di intermediazione comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni....**
- A) Agenzie di ricerca e selezione del personale e Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.
  - B) Agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'art. 20, Agenzie di ricerca e selezione del personale e Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.
  - C) Agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'art. 20 e Agenzie di ricerca e selezione del personale.
  - D) Agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'art. 20 e Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.
- 
- 0100. Il Capo I del D.Lgs. n. 276/2003 - Regime autorizzatorio e accreditamenti - stabilisce i requisiti giuridici e finanziari di cui devono essere in possesso le agenzie per il lavoro per l'iscrizione all'albo. Oltre a quelli individuati al comma 1 dell'art. 5 previsti per tutte le agenzie, quale requisito è previsto nello specifico per l'esercizio della attività di supporto alla ricollocazione professionale?**
- A) L'indicazione della attività di supporto alla ricollocazione professionale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.
  - B) La garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni.
  - C) L'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 50.000 euro.
  - D) La sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato.
- 
- 0101. A norma di quanto dispone il Titolo III del D.Lgs. n. 276/2003, la somministrazione di lavoro a tempo determinato....**
- A) È ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
  - B) È ammessa per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
  - C) È ammessa solo per attività di consulenza, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamenti, gestionali del personale.
  - D) È ammessa solo per servizi di assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet.

---

**0102. Il D.Lgs. n. 276/2003 vieta il ricorso alla somministrazione di lavoro....**

- A) Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.
- B) A fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
- C) Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti anche a mansioni diverse da quelle cui si riferisce il contratto di somministrazione.
- D) Solo per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato.

---

**0103. L'autorizzazione di cui all'art. 4 (Agenzie di lavoro) del D.Lgs. n. 276/2003 può essere oggetto di transazione commerciale?**

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

---

**0104. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori...**

- A) Il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rappresentanze sindacali.
- B) Il cedente deve darne comunicazione per iscritto almeno trenta giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rappresentanze sindacali.
- C) Il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno quarantacinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rappresentanze sindacali.
- D) Il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima solo ai lavoratori occupati in azienda.

---

**0105. Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 276/2003, un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale è istituito presso....**

- A) Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
- B) La Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- C) Ogni Regione.
- D) Gli ispettorati provinciali del lavoro.

---

**0106. In caso di trasferimenti di azienda effettuati, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., la comunicazione scritta del cedente e del cessionario alle rispettive rappresentanze sindacali deve contenere, oltre ai motivi del programmato trasferimento d'azienda....**

- A) Data o data proposta del trasferimento, conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori, ed eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori.
- B) Nessun'altra informazione.
- C) Esclusivamente le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori.
- D) Esclusivamente la data o la data proposta del trasferimento.

---

**0107. Indicare quale tra le seguenti affermazioni di cui all'art. 2112 del cod. civ. sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda non è corretta.**

- A) Il trasferimento d'azienda costituisce di per sé motivo di licenziamento.
- B) In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.
- C) Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento.
- D) Con le procedure di cui agli art. 410 e 411 del c.p.c. il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

---

**0108. Indicare quale tra le seguenti affermazioni di cui all'art. 2112 del cod. civ. sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda è corretta.**

- A) Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti previsti dalla legge.
- B) Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei dieci giorni successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti previsti dalla legge.
- C) Ai fini e per gli effetti di cui al suddetto articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, purchè sia effettuata a scopo di lucro.
- D) Le disposizioni di cui al suddetto articolo non trovano mai applicazione nel caso di trasferimento di parte dell'azienda.

- 
- 0109. Il Capo I del D.Lgs. n. 276/2003 - Regime autorizzatorio e accreditamenti - stabilisce i requisiti giuridici e finanziari di cui devono essere in possesso le agenzie per il lavoro per l'iscrizione all'albo. Oltre a quelli individuati al comma 1 dell'art. 5 previsti per tutte le agenzie, quale requisito è previsto nello specifico per l'esercizio della attività di intermediazione?**
- A) La garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni.
  - B) L'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro.
  - C) L'indicazione della attività di intermediazione come oggetto sociale esclusivo.
  - D) La costituzione della agenzia nella forma di società di capitali.
- 
- 0110. Il Capo I del D.Lgs. n. 276/2003 - Regime autorizzatorio e accreditamenti - stabilisce i requisiti giuridici e finanziari di cui devono essere in possesso le agenzie per il lavoro per l'iscrizione all'albo. Oltre a quelli individuati al comma 1 dell'art. 5 previsti per tutte le agenzie, quale requisito è previsto nello specifico per l'esercizio della attività di ricerca e selezione del personale?**
- A) L'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro.
  - B) La garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni.
  - C) L'indicazione della ricerca e selezione del personale come oggetto sociale esclusivo.
  - D) La sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato.
- 
- 0111. In caso di trasferimenti di azienda effettuati, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., la comunicazione scritta del cedente e del cessionario alle rispettive rappresentanze sindacali deve contenere, oltre alla data o alla proposta di data...**
- A) I motivi del programmato trasferimento d'azienda, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori, e le eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori.
  - B) Nessun'altra informazione.
  - C) Esclusivamente i motivi del programmato trasferimento d'azienda.
  - D) Esclusivamente le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori.
- 
- 0112. Indicare quale tra le seguenti affermazioni in merito al contratto di somministrazione di lavoro è corretta.**
- A) Può essere concluso da ogni soggetto (utilizzatore), che si rivolga ad altro soggetto (somministratore), a ciò autorizzato.
  - B) Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo del somministratore.
  - C) Può essere concluso solo a tempo determinato e nei casi espressamente previsti dal legislatore.
  - D) Richiede la forma scritta solo se stipulato a tempo indeterminato.
- 
- 0113. A norma delle disposizioni sui regimi particolari di autorizzazione di cui al D.Lgs. n. 276/2003 sono autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le università pubbliche e private?**
- A) Sì, comprese le fondazioni universitarie che hanno come oggetto l'alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e fermo restando l'obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro.
  - B) Sì, escluse le fondazioni universitarie, qualora abbiano come oggetto l'alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro, e a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro.
  - C) Solo quelle pubbliche qualora abbiano oggetto l'alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro.
  - D) No, sono autorizzati allo svolgimento dell'attività di intermediazione, i comuni singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane e le camere di commercio.
- 
- 0114. Indicare quale tra le seguenti affermazioni riferite all'appalto e alla somministrazione di lavoro non è corretta.**
- A) La solidarietà che assicura ai lavoratori che in ogni caso siano loro corrisposti i trattamenti retributivi spettanti e i versamenti contributivi opera anche quando l'appaltatore sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.
  - B) L'appaltatore è un soggetto che fornisce all'impresa committente un'opera o un servizio mediante la propria organizzazione di mezzi e/o di risorse umane.
  - C) L'azienda di somministrazione fornisce ad una impresa mere prestazioni di lavoro mediante lavoratori da essa stessa assunti e retribuiti.
  - D) In caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.
- 
- 0115. Le disposizioni di cui all'art. 2112 del cod.civ. sulle tutele in termini di stabilità dell'occupazione dei lavoratori dipendenti, in caso di trasferimento d'azienda, trovano applicazione qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento?**
- A) Non trovano applicazione in generale quando sia stato accertato lo stato di crisi o in caso di aziende sottoposte a procedure concorsuali.
  - B) Le disposizioni dettate dal codice sono tassative e non derogabili.
  - C) Solo se l'azienda occupa più di venti dipendenti.
  - D) Trovano applicazione; l'unica esclusione è stabilita per le imprese nei confronti delle quali vi sia stata emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa.

---

**0116. Il contratto di somministrazione di manodopera....**

- A) Deve essere stipulato in forma scritta e in mancanza il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
- B) È stato interamente abolito dalla legge finanziaria 2008.
- C) Non necessita di forma scritta e non è richiesto il recepimento delle indicazioni contenute nei contratti collettivi.
- D) Deve essere autorizzato dall'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

---

**0117. La violazione del divieto di monetizzare i servizi resi ai lavoratori dalle agenzie di lavoro di cui al primo comma dell'art. 11 del D.Lgs. n. 276/2003....**

- A) Comporta la cancellazione dall'albo delle agenzie per il lavoro.
- B) Comporta la temporanea sospensione dall'albo delle agenzie per il lavoro.
- C) Comporta solo l'obbligo per l'agenzia di lavoro di risarcire il danno al lavoratore.
- D) Comporta la cancellazione dal registro delle imprese.

---

**0118. Le disposizioni di cui all'art. 2112 del cod.civ. sulle tutele in termini di stabilità dell'occupazione dei lavoratori dipendenti, in caso di trasferimento d'azienda, trovano applicazione qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa?**

- A) Non trovano applicazione in generale quando sia stato accertato lo stato di crisi o in caso di aziende sottoposte a procedure concorsuali.
- B) Le disposizioni dettate dal codice sono tassative e non derogabili.
- C) Trovano applicazione; l'unica esclusione è stabilita per le aziende o unità produttive delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale.
- D) Trovano applicazione; l'unica esclusione è stabilita per le imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento.

---

**0119. Indicare quale tra le seguenti affermazioni di cui all'art. 2112 del cod. civ. sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda non è corretta.**

- A) Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei dieci giorni successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti previsti dalla legge.
- B) Ai fini e per gli effetti di cui al suddetto articolo si intende per trasferimento d'azienda 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.
- C) Le disposizioni di cui al suddetto articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.
- D) Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera il regime di solidarietà di cui all'art. 29, del D.Lgs. n. 276/2003.

---

**0120. Indicare quale tra le seguenti affermazioni di cui all'art. 2112 del cod. civ. sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda è corretta.**

- A) Il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento, ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti.
- B) Le disposizioni di cui al suddetto articolo non trovano mai applicazione nel caso di trasferimento di parte dell'azienda.
- C) Il cessionario è tenuto in ogni caso ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai CCNL, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, anche se all'azienda viene applicato un CCNL diverso.
- D) Il trasferimento d'azienda costituisce di per sé motivo di licenziamento.

---

**0121. Indicare quale tra le seguenti affermazioni di cui all'art. 2112 del cod. civ. sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda è corretta.**

- A) Le disposizioni di cui al suddetto articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.
- B) Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore non opera più il regime di solidarietà di cui all'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003.
- C) Il rapporto di lavoro continua con il cessionario ma al lavoratore vengono applicate, anche se meno favorevoli, le condizioni previste per i lavoratori dell'azienda concessionaria.
- D) Ai fini e per gli effetti di cui al suddetto articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, purchè sia effettuata a scopo di lucro.

---

**0122. La borsa continua del lavoro....**

- A) È un sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente.
- B) È un sistema chiuso di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale i disoccupati e le persone in cerca di un lavoro, possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente.
- C) È un sistema aperto formato da organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, ai fini di attuare la promozione di una occupazione regolare e di qualità.
- D) È un sistema aperto di incontro domanda-offerta nel quale su specifica esigenza del committente vengono individuati i soggetti idonei a ricoprire la posizione lavorativa chiesta.

- 
- 0123. Le disposizioni di cui all'art. 2112 del cod.civ. sulle tutele in termini di stabilità dell'occupazione dei lavoratori dipendenti, in caso di trasferimento d'azienda, trovano applicazione qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata emanazione di provvedimento di sottoposizione all'amministrazione straordinaria?**
- A) Non trovano applicazione in generale quando sia stato accertato lo stato di crisi o in caso di aziende sottoposte a procedure concorsuali.
  - B) Le disposizioni dettate dal codice sono tassative e non derogabili.
  - C) Solo se l'azienda occupa più di venti dipendenti.
  - D) Trovano applicazione; l'unica esclusione è stabilita per le aziende o unità produttive delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale.
- 
- 0124. Il D.Lgs. n. 276/2003....**
- A) Mira a realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono alla ricerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro.
  - B) Attua le disposizioni della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.
  - C) Mira ad abolire qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.
  - D) Mira a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.
- 
- 0125. Il D.Lgs. n. 276/2003 vieta il ricorso alla somministrazione di lavoro....**
- A) Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994.
  - B) Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti anche a mansioni diverse da quelle cui si riferisce il contratto di somministrazione.
  - C) Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, anche se il contratto di somministrazione preveda mansioni diverse da quelle interessate dalla sospensione o riduzione.
  - D) Solo per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale.
- 
- 0126. Il D.Lgs. n. 276/2003 vieta il ricorso alla somministrazione di lavoro....**
- A) Per la sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
  - B) Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti anche a mansioni diverse da quelle cui si riferisce il contratto di somministrazione.
  - C) Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, anche se il contratto di somministrazione preveda mansioni diverse da quelle interessate dalla sospensione o riduzione.
  - D) A fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
- 
- 0127. A norma di quanto dispone il D.Lgs. n. 276/2003, l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, costituisce trasferimento d'azienda?**
- A) No, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.
  - B) No, costituisce trasferimento di parte d'azienda.
  - C) Sì, a seguito dell'ultima modifica apportata al suddetto D.Lgs.
  - D) Il suddetto D.Lgs. nulla dispone in merito, si ritiene quindi che non costituisca trasferimento d'azienda.
- 
- 0128. Indicare quale tra le seguenti affermazioni di cui all'art. 2112 del cod. civ. sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda non è corretta.**
- A) Il cessionario è tenuto in ogni caso ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai CCNL, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, anche se all'azienda viene applicato un CCNL diverso.
  - B) 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.
  - C) Il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento, ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti.
  - D) Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti previsti dalla legge.

---

**0129. Indicare quale tra le seguenti affermazioni riferite all'appalto e alla somministrazione di lavoro non è corretta.**

- A) Affinchè si possa parlare di appalto genuino è sufficiente che da parte dell'appaltatore vi sia l'organizzazione dei mezzi necessari e non anche l'assunzione del rischio d'impresa.
- B) Il contratto di appalto, si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.
- C) La solidarietà che assicura ai lavoratori che in ogni caso siano loro corrisposti i trattamenti retributivi spettanti e i versamenti contributivi non opera quando l'appaltatore sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.
- D) L'appaltatore è un soggetto che fornisce all'impresa committente un'opera o un servizio mediante la propria organizzazione di mezzi e/o di risorse umane.

---

**0130. Ai sensi del D.Lgs. 276/2003, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro....**

- A) É obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.
- B) É obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di tre anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.
- C) É obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di sei mesi dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.
- D) Non è obbligato in solido con l'appaltatore, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

---

**0131. Dispone la legge n. 428/1990, che quando si intenda effettuare, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento,....**

- A) Almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento.
- B) Almeno dieci giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento.
- C) Almeno trenta giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento.
- D) Almeno due mesi prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento.

---

**0132. Il datore di lavoro, quando non recepisce la disciplina prevista da un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro...**

- A) É tenuto comunque al rispetto del trattamento retributivo stabilito dal contratto stesso.
- B) Non è tenuto al rispetto del trattamento retributivo stabilito dal contratto stesso.
- C) Può stipulare contratti individuali purchè ne derivi una retribuzione d'importo inferiore a quella prevista dal Contratto Collettivo.
- D) É legittimato a sottrarre dalla retribuzione gli elementi indicati tassativamente dall'art. 2 della Legge 335/95.

---

**0133. Il contratto collettivo di diritto comune....**

- A) Si compone di due parti (obbligatoria e normativa); quella "obbligatoria" è destinata a regolare i rapporti tra i soggetti stipulanti, l'associazione dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- B) É un contratto di natura negoziale privata per cui ha efficacia erga omnes.
- C) Si compone di due parti (obbligatoria e normativa); quella "normativa" è destinata a regolare i rapporti tra i soggetti stipulanti, l'associazione dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- D) Si compone di due parti (obbligatoria ed economica); quella "economica" riguarda inquadramento, ferie, permessi, congedi ed orari di lavoro.

---

**0134. In merito all'efficacia oggettiva del contratto collettivo di diritto comune è corretto affermare che in base al criterio dell'ordine di valore tra più fonti normative,....**

- A) Qualora il contratto collettivo preveda condizioni migliorative rispetto a quelle previste dalla legge, le norme di legge possono essere derogate.
- B) Le disposizioni del contratto collettivo non possono essere mai in contrasto con la legge ma possono sempre derogare alla stessa.
- C) In caso di conflitti tra contratti collettivi e disposizioni di legge prevalgono sempre i primi.
- D) Anche se il contratto collettivo preveda condizioni migliorative rispetto a quelle previste dalla legge, le norme di legge non possono comunque essere derogate.

---

**0135. La disciplina sulla durata massima del lavoro prevede che....**

- A) La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, in linea di principio è determinata dai contratti collettivi, che devono rispettare il limite delle 48 ore per periodo di sette 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 12 mesi.
- B) La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, in linea di principio è determinata dai contratti collettivi, che devono rispettare il limite delle 40 ore per periodo di sette 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 12 mesi.
- C) La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, in linea di principio è determinata dai contratti collettivi, che devono rispettare il limite delle 48 ore per periodo di sette giorni, da calcolarsi settimana per settimana.
- D) La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, 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.

---

**0136. A partire dal Protocollo del luglio 1993, la parte "normativa" del contratto collettivo, stipulato a livello nazionale, è articolata in due parti: la "parte economica" e la "parte normativa". La "parte economica"....**

- A) Riguarda anche le varie voci della retribuzione.
- B) Riguarda inquadramento e orari di lavoro.
- C) Riguarda congedi e permessi.
- D) Riguarda solo i minimi di paga.

---

**0137. Nel livello aziendale della contrattazione collettiva....**

- A) Si producono accordi validi per i lavoratori di una determinata impresa.
- B) Si producono gli accordi interconfederali o i protocolli d'intesa sulle relazioni industriali.
- C) Contrattano associazioni nazionali rappresentanti le varie categorie (es. metalmeccanici, chimici, ecc) e le relative associazioni imprenditoriali.
- D) Vengono rappresentati i lavoratori di un determinato settore produttivo per tutto il livello nazionale, e si producono i contratti nazionali di lavoro.

---

**0138. A partire dal Protocollo del luglio 1993, la parte "normativa" del contratto collettivo, stipulato a livello nazionale, è articolata in due parti: la "parte economica" e la "parte normativa". La "parte normativa"....**

- A) Riguarda tra l'altro permessi, congedi ed orari di lavoro.
- B) Riguarda i minimi di paga.
- C) Riguarda le varie voci della retribuzione.
- D) Rigurda solo l'inquadramento.

---

**0139. In merito all'efficacia oggettiva del contratto collettivo di diritto comune è corretto affermare che in base al criterio dell'ordine di valore tra più fonti normative,....**

- A) In caso di conflitti tra contratti collettivi e disposizioni di legge prevalgono sempre quest'ultime.
- B) I contratti collettivi prevalgono sempre sui contratti individuali.
- C) In caso di conflitti tra contratti collettivi e disposizioni di legge prevalgono sempre i primi.
- D) Anche se il contratto collettivo preveda condizioni migliorative rispetto a quelle previste dalla legge, le norme di legge non possono comunque essere derogate.

---

**0140. Il contratto collettivo di diritto comune....**

- A) Si compone di due parti (obbligatoria e normativa); quella "normativa" concerne le condizioni economiche e più in generale la disciplina dei rapporti di lavoro della categoria interessata.
- B) É un contratto di natura privata in quanto non vincola solo gli associati alle organizzazioni sindacali (di datori e lavoratori) che lo hanno stipulato ma tutti i lavoratori della categoria disciplinata dal contratto.
- C) Si compone di due parti (obbligatoria e normativa); quella "obbligatoria" concerne le condizioni economiche e più in generale la disciplina dei rapporti di lavoro della categoria interessata.
- D) Si compone di due parti (obbligatoria ed economica); quella "economica" riguarda inquadramento, ferie, permessi, congedi ed orari di lavoro.

---

**0141. Nel livello aziendale della contrattazione collettiva....**

- A) Gli attori negoziali comprendono normalmente le rappresentanze sindacali aziendali, assistite o meno dal sindacato territoriale o nazionale di categoria.
- B) Contrattano le Confederazioni CGIL, CISL, UIL e le associazioni negoziali delle imprese, come la Confindustria, la Confapi, le organizzazioni rappresentative dell'artigianato, ecc.
- C) Si producono gli accordi interconfederali o i protocolli d'intesa sulle relazioni industriali.
- D) Contrattano associazioni nazionali rappresentanti le varie categorie (es. metalmeccanici, chimici, ecc) e le relative associazioni imprenditoriali.

---

**0142. In merito all'efficacia oggettiva del contratto collettivo di diritto comune è corretto affermare che in base al criterio dell'ordine di valore tra più fonti normative,....**

- A) Il contratto collettivo e il contratto individuale, in quanto entrambi espressione dell'autonomia negoziale privata, sono formalmente in posizione paritaria.
- B) Le disposizioni del contratto collettivo non possono essere mai in contrasto con la legge ma possono sempre derogare alla stessa.
- C) In caso di conflitti tra contratti collettivi e disposizioni di legge prevalgono sempre i primi.
- D) Anche se il contratto collettivo preveda condizioni migliorative rispetto a quelle previste dalla legge, le norme di legge non possono comunque essere derogate.

---

**0143. Nella dinamica della contrattazione collettiva....**

- A) Il contratto collettivo bilateralmente sindacale è quello stipulato da contrapposte associazioni sindacali di datori di lavoro da un lato e di prestatori di lavoro dall'altro.
- B) Si individua un unico tipo di contratto collettivo ovvero il contratto unilateralmente sindacale.
- C) Il contratto collettivo bilateralmente sindacale è quello stipulato da un singolo datore di lavoro con l'organizzazione collettiva dei lavoratori.
- D) Il contratto collettivo unilateralmente sindacale è quello stipulato da contrapposte associazioni sindacali di datori di lavoro da un lato e di prestatori di lavoro dall'altro.

---

**0144. Il contratto collettivo di diritto comune....**

- A) È così denominato in quanto regolato dalle norme di diritto comune in materia contrattuale.
- B) È un contratto di natura privata in quanto non vincola solo gli associati alle organizzazioni sindacali (di datori e lavoratori) che lo hanno stipulato ma tutti i lavoratori della categoria disciplinata dal contratto.
- C) Si compone di due parti (obbligatoria e normativa); quella "normativa" è destinata a regolare i rapporti tra i soggetti stipulanti, l'associazione dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- D) Si compone di due parti (obbligatoria e normativa); quella "obbligatoria" riguarda i minimi di paga e le voci della retribuzione.

---

**0145. Il datore di lavoro può non recepire la disciplina prevista da un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro?**

- A) Sì, ma è tenuto al rispetto del trattamento retributivo stabilito dal contratto stesso.
- B) No, mai.
- C) Sì, e non è tenuto al rispetto del trattamento retributivo stabilito dal contratto stesso.
- D) No, e non è soggetto a sanzioni se non rispetta il trattamento retributivo stabilito dal contratto stesso.

---

**0146. Nel livello nazionale di categoria della contrattazione collettiva....**

- A) Contrattano associazioni nazionali rappresentanti le varie categorie (es. metalmeccanici, chimici, ecc) e le relative associazioni imprenditoriali.
- B) Si producono gli accordi interconfederali o i protocolli d'intesa sulle relazioni industriali.
- C) Si producono accordi validi per i lavoratori di una determinata impresa.
- D) Gli attori negoziali comprendono normalmente le rappresentanze sindacali aziendali, assistite o meno dal sindacato territoriale o nazionale di categoria.

---

**0147. A partire dal Protocollo del luglio 1993, la parte "normativa" del contratto collettivo, stipulato a livello nazionale, è articolata in due parti: la "parte economica" e la "parte normativa". La "parte economica"....**

- A) Riguarda anche i minimi di paga.
- B) Riguarda inquadramento e orari di lavoro.
- C) Riguarda congedi e permessi.
- D) Riguarda solo le voci della retribuzione.

---

**0148. In merito all'efficacia oggettiva del contratto collettivo di diritto comune è corretto affermare che in base al criterio dell'ordine di valore tra più fonti normative,....**

- A) Le norme delle leggi nazionali prevalgono su quelle del contratto collettivo.
- B) I contratti collettivi prevalgono sempre sui contratti individuali.
- C) In caso di conflitti tra contratti collettivi e disposizioni di legge prevalgono sempre i primi.
- D) Anche se il contratto collettivo preveda condizioni migliorative rispetto a quelle previste dalla legge, le norme di legge non possono comunque essere derogate.

---

**0149. Nella dinamica della contrattazione collettiva....**

- A) Il contratto collettivo unilateralmente sindacale è quello stipulato da un singolo datore di lavoro con l'organizzazione collettiva dei lavoratori.
- B) Si individua un unico tipo di contratto collettivo ovvero il contratto unilateralmente sindacale.
- C) Si individua un unico tipo di contratto collettivo ovvero il contratto bilateralmente sindacale.
- D) Il contratto collettivo unilateralmente sindacale è quello stipulato da contrapposte associazioni sindacali di datori di lavoro da un lato e di prestatori di lavoro dall'altro.

---

**0150. Nella dinamica della contrattazione collettiva....**

- A) Si individuano due livelli di contratto collettivo ovvero il contratto unilateralmente sindacale e quello bilateralmente sindacale.
- B) Si individua un unico tipo di contratto collettivo ovvero il contratto unilateralmente sindacale.
- C) Si individua un unico tipo di contratto collettivo ovvero il contratto bilateralmente sindacale.
- D) Il contratto collettivo bilateralmente sindacale è quello stipulato da un singolo datore di lavoro con l'organizzazione collettiva dei lavoratori.

---

**0151. Nel livello nazionale di categoria della contrattazione collettiva....**

- A) Vengono rappresentati i lavoratori di un determinato settore produttivo per tutto il livello nazionale, e si producono i contratti nazionali di lavoro.
- B) Contrattano le Confederazioni CGIL, CISL, UIL e le associazioni negoziali delle imprese, come la Confindustria, la Confapi, le organizzazioni rappresentative dell'artigianato, ecc.
- C) Si producono accordi validi per i lavoratori di una determinata impresa.
- D) Gli attori negoziali comprendono normalmente le rappresentanze sindacali aziendali, assistite o meno dal sindacato territoriale o nazionale di categoria.

---

**0152. Nel livello interconfederale della contrattazione collettiva....**

- A) Si producono gli accordi interconfederali o i protocolli d'intesa sulle relazioni industriali.
- B) Contrattano associazioni nazionali rappresentanti le varie categorie (es. metalmeccanici, chimici, ecc) e le relative associazioni imprenditoriali.
- C) Vengono rappresentati i lavoratori di un determinato settore produttivo per tutto il livello nazionale, e si producono i contratti nazionali di lavoro.
- D) Si producono accordi validi per i lavoratori di una determinata impresa.

---

**0153. Nel livello interconfederale della contrattazione collettiva....**

- A) Contrattano le Confederazioni CGIL, CISL, UIL e le associazioni negoziali delle imprese, come la Confindustria, la Confapi, le organizzazioni rappresentative dell'artigianato, ecc.
  - B) Contrattano associazioni nazionali rappresentanti le varie categorie (es. metalmeccanici, chimici, ecc) e le relative associazioni imprenditoriali.
  - C) Vengono rappresentati i lavoratori di un determinato settore produttivo per tutto il livello nazionale, e si producono i contratti nazionali di lavoro.
  - D) Gli attori negoziali comprendono normalmente le rappresentanze sindacali aziendali, assistite o meno dal sindacato territoriale o nazionale di categoria.
- 

**0154. Le procedure di raffreddamento e di conciliazione previste da accordi o contratti collettivi, da esperire prima della proclamazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, sono....**

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

**0155. In caso di sciopero, un apposito contingente di personale garantisce l'erogazione delle prestazioni c.d. "necessarie". A chi compete la determinazione della consistenza numerica di tale contingente?**

- A) Ai contratti, agli accordi collettivi, nonché ai regolamenti di servizio.
  - B) Alle Organizzazioni sindacali.
  - C) Al segretario generale.
  - D) Al responsabile dell'ente.
- 

**0156. Il contratto collettivo di diritto comune....**

- A) È un contratto di natura negoziale privata per cui vincola esclusivamente gli associati alle organizzazioni sindacali (di datori e lavoratori) che lo hanno stipulato e non ha quindi efficacia erga omnes.
  - B) È un contratto di natura negoziale privata per cui ha efficacia erga omnes.
  - C) Si compone di due parti (obbligatoria e normativa); quella "obbligatoria" concerne le condizioni economiche e più in generale la disciplina dei rapporti di lavoro della categoria interessata.
  - D) Si compone di due parti (obbligatoria e normativa); quella "obbligatoria" riguarda i minimi di paga e le voci della retribuzione.
- 

**0157. A partire dal Protocollo del luglio 1993, la parte "normativa" del contratto collettivo, stipulato a livello nazionale, è articolata in due parti: la "parte economica" e la "parte normativa". La "parte normativa"....**

- A) Riguarda tra l'altro inquadramento e ferie.
  - B) Riguarda i minimi di paga.
  - C) Riguarda le varie voci della retribuzione.
  - D) Riguarda solo le ferie e i permessi.
- 

**0158. Dispone la L. n. 164/1975 (Provvedimenti per la garanzia del salario) che i periodi di sospensione per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili d'ufficio per....**

- A) Il conseguimento del diritto alla pensione per l'invalidità, vecchiaia e superstiti e per la determinazione della misura di questa fino ad un massimo complessivo di trentasei mesi nell'intero rapporto assicurativo del lavoratore.
  - B) Il conseguimento del diritto alla pensione per l'invalidità, vecchiaia e superstiti e per la determinazione della misura di questa fino ad un massimo complessivo di ventiquattro mesi nell'intero rapporto assicurativo del lavoratore.
  - C) Il conseguimento del diritto alla pensione per l'invalidità e per la determinazione della misura di questa fino ad un massimo complessivo di dodici mesi nell'intero rapporto assicurativo del lavoratore.
  - D) Il conseguimento del diritto alla pensione per la vecchiaia e superstiti e per la determinazione della misura di questa fino ad un massimo complessivo di ventiquattro mesi nell'intero rapporto assicurativo del lavoratore.
- 

**0159. Il D.Lgs. n. 53/2000 prevede congedi per eventi e cause particolari tra i quali comprende il decesso o la grave e documentata infermità del coniuge o di parenti entro il secondo grado o del conveniente entro il limite di....**

- A) Tre giorni all'anno, salvo in alternativa, nei casi di grave infermità concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
  - B) Quattro giorni all'anno.
  - C) Cinque giorni all'anno, salvo in alternativa, nei casi di grave infermità concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
  - D) Sette giorni all'anno, salvo in alternativa, nei casi di grave infermità concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
- 

**0160. L'integrazione salariale ordinaria (CIG)....**

- A) È prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva determinata da situazioni temporanee di mercato.
- B) È finalizzata a fronteggiare gravi situazioni di eccedenza occupazionale ed opera in caso di sospensione o riduzione di attività motivate da ristrutturazioni (mutamento di tecnologie), riorganizzazione (mutamento dell'organizzazione aziendale).
- C) Assicura al dipendente una indennità nella misura del 100% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 36 ore settimanali.
- D) Può essere corrisposta solo ai dipendenti con la qualifica di operaio o impiegato.

---

**0161. L'integrazione salariale straordinaria (CIGS)....**

- A) È finalizzata a fronteggiare gravi situazioni di eccedenza occupazionale ed opera in caso di sospensione o riduzione di attività motivate, tra l'altro, da crisi aziendale.
  - B) È prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva dipendente da situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai.
  - C) Non può applicarsi anche ad una agenzia di viaggi con più di cinquanta dipendenti occupati nel semestre antecedente la presentazione della domanda.
  - D) Assicura al dipendente una indennità nella misura del 90% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 36 ore settimanali.
- 

**0162. L'integrazione salariale straordinaria (CIGS)....**

- A) Può essere corrisposta ai dipendenti con la qualifica di operaio, impiegato e quadro.
  - B) È prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva dipendente da situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai.
  - C) Trova applicazione nelle imprese industriali, comprese quelle edili, che abbiano occupato più di venticinque dipendenti, ovvero nelle aziende del commercio con più di trenta dipendenti nel semestre antecedente la presentazione della domanda.
  - D) Assicura al dipendente una indennità nella misura del 100% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 36 ore settimanali.
- 

**0163. Dispone la L. n. 164/1975 (Provvedimenti per la garanzia del salario) che....**

- A) L'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80% della retribuzione globale che agli operai sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali.
  - B) L'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80% della retribuzione globale che agli operai sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 36 ore settimanali.
  - C) L'integrazione salariale è dovuta nella misura del 70% della retribuzione globale che agli operai sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 48 ore settimanali.
  - D) L'integrazione salariale è dovuta nella misura del 50% della retribuzione globale che agli operai sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 42 ore settimanali.
- 

**0164. In caso di CIGS, l'individuazione dei lavoratori da porre in cassa integrazione deve prevedere:**

- A) La rotazione nella sospensione, alternando tra loro i lavoratori sospesi o ad orario ridotto.
  - B) La priorità riconosciuta ai lavoratori con nuclei familiari con più di tre figli.
  - C) La precedenza ai lavoratori con a carico un figlio disabile.
  - D) La rotazione nella sospensione, garantendo la parità numerica tra lavoratori e lavoratrici contemporaneamente occupati.
- 

**0165. Il D.Lgs. n. 53/2000 prevede per gravi motivi familiari, debitamente documentati, che i dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati possano richiedere un periodo di congedo, continuato o frazionato, non superiore....**

- A) A due anni.
  - B) A due mesi.
  - C) A sedici mesi.
  - D) A otto mesi.
- 

**0166. Nel caso di sospensione del rapporto di lavoro per cause inerenti al prestatore di lavoro (quali malattia, infortunio, gravidanza e puerperio)....**

- A) Questi ha diritto alla conservazione del posto per il periodo stabilito dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità.
  - B) Questi ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore ai 3 mesi.
  - C) Questi ha diritto alla conservazione del posto, ma con una riduzione del 10% della retribuzione ordinaria.
  - D) Questi ha diritto alla conservazione del posto, salvo il caso in cui il datore di lavoro abbia provveduto alla sua sostituzione.
- 

**0167. La Cassa integrazione guadagni....**

- A) Rappresenta un'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per fatti inerenti all'impresa.
  - B) Rappresenta un'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per fatti inerenti al lavoratore.
  - C) Rappresenta una riserva detenuta dalle imprese per far fronte ad esigenze straordinarie.
  - D) Rappresenta una riserva detenuta dallo Stato in favore dei soggetti più svantaggiati.
- 

**0168. Dispone il D.Lgs. n. 53/2000 che possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedo per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa i dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione. Per "congedo per la formazione" si intende anche quello finalizzato alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro?**

- A) Sì, si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
- B) No, si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
- C) No, si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea.
- D) Sì, si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

---

**0169. Il D.Lgs. n. 53/2000 prevede per gravi motivi familiari, debitamente documentati, che i dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati possano richiedere, un periodo di congedo, continuato o frazionato, non superiore a due anni. Il congedo.....**

- A) Non è computato nell'anzianità di servizio nè ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
- B) È computato ai fini nell'anzianità di servizio ma non ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
- C) È computato ai fini previdenziali ma non ai fini dell'anzianità di servizio; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
- D) Non è computato nell'anzianità di servizio nè ai fini previdenziali; è precluso in ogni caso al lavoratore di procedere al riscatto.

---

**0170. Il D.Lgs. n. 53/2000 prevede per gravi motivi familiari, debitamente documentati, che i dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati possano richiedere un periodo di congedo, continuato o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo....**

- A) Il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.
- B) Il dipendente conserva il posto di lavoro, ha diritto ad una retribuzione pari al 50% e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.
- C) Il dipendente conserva il posto di lavoro, ha diritto ad una retribuzione pari al 30% e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.
- D) Il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione ma può svolgere un'attività lavorativa a tempo parziale orizzontale.

---

**0171. L'integrazione salariale straordinaria (CIGS)....**

- A) È finalizzata a fronteggiare gravi situazioni di eccedenza occupazionale ed opera in caso di sospensione o riduzione di attività motivate, tra l'altro, da ristrutturazioni (mutamento di tecnologie), riorganizzazione (mutamento dell'organizzazione aziendale).
- B) È prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva determinata da situazioni temporanee di mercato.
- C) Trova applicazione nelle imprese industriali, comprese quelle edili, che abbiano occupato più di venticinque dipendenti, ovvero nelle aziende del commercio con più di trenta dipendenti nel semestre antecedente la presentazione della domanda.
- D) Assicura al dipendente una indennità nella misura del 100% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 36 ore settimanali.

---

**0172. I periodi di sospensione per i quali è ammessa l'integrazione salariale....**

- A) Sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione per l'invalidità, vecchiaia e superstiti e per la determinazione della misura di questa fino ad un massimo complessivo di trentasei mesi nell'intero rapporto assicurativo del lavoratore.
- B) Non sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione per l'invalidità, vecchiaia e superstiti.
- C) Sono riconosciuti utili d'ufficio solo per il conseguimento del diritto alla pensione per l'invalidità, e per la determinazione della misura di questa fino ad un massimo complessivo di trentasei mesi nell'intero rapporto assicurativo del lavoratore.
- D) Sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione per l'invalidità, vecchiaia e superstiti e per la determinazione della misura di questa fino ad un massimo complessivo di dodici mesi nell'intero rapporto assicurativo del lavoratore.

---

**0173. L'integrazione salariale straordinaria (CIGS)....**

- A) È finalizzata a fronteggiare gravi situazioni di eccedenza occupazionale ed opera in caso di sospensione o riduzione di attività motivate, tra l'altro, da riconversione aziendale (mutamento dell'attività stessa).
- B) È prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva per eventi che non pongono in dubbio la ripresa della normale attività produttiva, inerenti alla attività produttiva stessa o determinati da forza maggiore o fortuiti.
- C) Non può applicarsi alle imprese appaltatrici di mensa e ristorazione con più di 15 dipendenti occupati nel semestre antecedente la presentazione della domanda.
- D) Assicura al dipendente una indennità nella misura del 50% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 48 ore settimanali.

---

**0174. L'intervento ordinario della Cassa integrazione guadagni....**

- A) È riconducibile ad un avvenimento temporaneo, congiunturale, senza un impatto durevole.
- B) È riconducibile ad un processo lungo, strutturale, con effetto duraturo.
- C) È utilizzabile in tutti i casi di crisi aziendali.
- D) È utilizzabile nei casi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.

---

**0175. La Cassa integrazioni guadagni....**

- A) Rappresenta una forma di intervento pubblico sul mercato del lavoro atta a garantire la sopravvivenza dell'impresa nonché la salvaguardia dell'occupazione e del reddito dei lavoratori durante periodi di contrazione dell'attività aziendale.
- B) Rappresenta una forma di intervento pubblico a sostegno dei lavoratori per garantirne l'occupazione e il reddito durante periodi di contrazione dell'attività aziendale.
- C) Rappresenta una forma di intervento pubblico sul mercato del lavoro atta a garantire la sopravvivenza dell'impresa durante periodi di contrazione dell'attività aziendale.
- D) Rappresenta una forma di intervento pubblico sul mercato del lavoro diretta a sostenere i lavoratori più bisognosi.

---

**0176. L'integrazione salariale straordinaria (CIGS)....**

- A) É finalizzata a fronteggiare gravi situazioni di eccedenza occupazionale ed opera in caso di sospensione o riduzione di attività motivate, tra l'altro, da procedure concorsuali (fallimento, liquidazione coatta amministrativa, ecc.).
- B) É prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva determinata da situazioni temporanee di mercato.
- C) É prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva per crisi economiche settoriali o locali.
- D) Può essere corrisposta solo ai dipendenti con la qualifica di operaio e impiegato.

---

**0177. Dispone la L. n. 164/1975 (Provvedimenti per la garanzia del salario) che l'integrazione salariale ordinaria per contrazione o sospensione dell'attività produttiva è corrisposta....**

- A) Fino ad un periodo massimo di 3 mesi continuativi; in casi eccezionali detto periodo può essere prorogato trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 12 mesi.
- B) Fino ad un periodo massimo di 5 mesi continuativi; in casi eccezionali detto periodo può essere prorogato trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 15 mesi.
- C) Fino ad un periodo massimo di 6 mesi continuativi; in casi eccezionali detto periodo può essere prorogato trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 24 mesi.
- D) Fino ad un periodo massimo di 3 mesi continuativi; in casi eccezionali detto periodo può essere prorogato trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 6 mesi.

---

**0178. L'integrazione salariale straordinaria (CIGS)....**

- A) Trova applicazione nelle imprese industriali, comprese quelle edili, che abbiano occupato più di quindici dipendenti, ovvero nelle aziende del commercio con più di cinquanta dipendenti nel semestre antecedente la presentazione della domanda.
- B) É prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva per eventi che non pongono in dubbio la ripresa della normale attività produttiva, inerenti alla attività produttiva stessa o determinati da forza maggiore o fortuiti.
- C) Trova applicazione nelle imprese industriali, comprese quelle edili, che abbiano occupato più di venticinque dipendenti, ovvero nelle aziende del commercio con più di trenta dipendenti nel semestre antecedente la presentazione della domanda.
- D) Può essere corrisposta solo ai dipendenti con la qualifica di operaio.

---

**0179. Nel caso di intervento straordinario della Cig....**

- A) La domanda è inoltrata al Ministero del lavoro.
- B) É prevista una comunicazione successiva alle RSA.
- C) La domanda è inoltrata al Ministero dell'interno.
- D) La domanda si sviluppa presso la sede provinciale dell'INPS.

---

**0180. La durata della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria(CIGS) è:**

- A) Di 12 mesi per crisi aziendale, prorogabile per altri 12 mesi.
- B) Di 24 mesi per crisi aziendale prorogabile per due volte, ciascuna per un massimo di 12 mesi.
- C) Di 12 mesi consecutivi per riconversione aziendale.
- D) Di 12 mesi, anche non consecutivi, per ristrutturazione aziendale.

---

**0181. Dispone la legge n. 164/1975 che i periodi di sospensione per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione per l'invalidità, vecchiaia e superstiti e per la determinazione della misura di questa fino ad un massimo complessivo di trentasei mesi nell'intero rapporto assicurativo del lavoratore. Per detti periodi il contributo figurativo....**

- A) Sarà calcolato sulla base della retribuzione cui è riferita l'integrazione salariale.
- B) Sarà calcolato sul 50% della retribuzione.
- C) Sarà calcolato sul 70% della base della retribuzione cui è riferita l'integrazione salariale.
- D) Sarà calcolato sul 100% della retribuzione.

---

**0182. L'integrazione salariale straordinaria (CIGS)....**

- A) É prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva per ristrutturazioni, riorganizzazioni o riconversioni aziendali.
- B) É prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva dipendente da situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai.
- C) É prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva per crisi economiche settoriali o locali.
- D) Assicura al dipendente una indennità nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 36 ore settimanali.

---

**0183. L'integrazione salariale ordinaria (CIG)....**

- A) Può essere concessa per una durata di tre mesi continuativi, eccezionalmente prorogabili trimestralmente fino a un massimo complessivo di un anno ovvero, per periodi non continuativi, fino ad un massimo di dodici mesi in un biennio.
- B) É finalizzata a fronteggiare gravi situazioni di eccedenza occupazionale ed opera in caso di sospensione o riduzione di attività motivate da crisi aziendale.
- C) Può essere concessa per una durata di nove mesi continuativi, eccezionalmente prorogabili fino a un massimo complessivo di due anni ovvero, per periodi non continuativi, fino ad un massimo di due anni.
- D) Può essere corrisposta ai dipendenti con la qualifica di operaio, impiegato, quadro e dirigente, nonché agli apprendisti e ai lavoratori a domicilio.

---

**0184. L'integrazione salariale straordinaria (CIGS)....**

- A) Può applicarsi anche alle imprese appaltatrici di mensa e ristorazione con più di 15 dipendenti occupati nel semestre antecedente la presentazione della domanda.
- B) É prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva dipendente da situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai.
- C) Non può applicarsi alle imprese appaltatrici di mensa e ristorazione con più di 15 dipendenti occupati nel semestre antecedente la presentazione della domanda.
- D) Non può essere corrisposta ai dipendenti con la qualifica di impiegato, quadro e dirigente.

---

**0185. I lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro a titolo di "congedo per la formazione". Dispone al riguardo la legge n. 53/2000 che....**

- A) Il periodo di sospensione del rapporto non può essere superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa ed il richiedente deve avere maturato almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione.
- B) Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, con esclusione della partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
- C) Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro ed ha diritto alla retribuzione per i primi due mesi.
- D) Il periodo di congedo è computabile nell'anzianità di servizio ed è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

---

**0186. L'integrazione salariale ordinaria (CIG)....**

- A) Può essere corrisposta ai dipendenti con la qualifica di operaio, impiegato e quadro.
- B) É finalizzata a fronteggiare gravi situazioni di eccedenza occupazionale ed opera in caso di sospensione o riduzione di attività motivate da procedure concorsuali (fallimento, liquidazione coatta amministrativa, ecc.).
- C) Può essere concessa per una durata di sei mesi continuativi, eccezionalmente prorogabili trimestralmente fino a un massimo complessivo di diciotto mesi ovvero, per periodi non continuativi, fino ad un massimo di tre anni.
- D) Può essere corrisposta ai dipendenti con la qualifica di operaio, impiegato, quadro e dirigente, nonché agli apprendisti e ai lavoratori a domicilio.

---

**0187. Durante il periodo d'integrazione salariale, il lavoratore può svolgere attività di lavoratore autonomo o subordinato:**

- A) Dando preventiva comunicazione alla competente sede INPS.
- B) Mantenendo il diritto al trattamento CIGS.
- C) Con possibilità di cumulo tra integrazione salariale e contributi previdenziali maturati con le suddette attività.
- D) Senza necessità di dare preventiva comunicazione alla competente sede INPS.

---

**0188. L'integrazione salariale straordinaria (CIGS)....**

- A) Può applicarsi anche ad una agenzia di viaggi con più di cinquanta dipendenti occupati nel semestre antecedente la presentazione della domanda.
- B) É prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva determinata da situazioni temporanee di mercato.
- C) Non può applicarsi anche ad una agenzia di viaggi con più di cinquanta dipendenti occupati nel semestre antecedente la presentazione della domanda.
- D) Può essere corrisposta ai dipendenti con la qualifica di operaio, impiegato, quadro e dirigente, nonché agli apprendisti e ai lavoratori a domicilio.

---

**0189. L'intervento straordinario della Cassa integrazione guadagni....**

- A) É riconducibile ad un processo lungo, strutturale, con effetto duraturo.
- B) É utilizzabile solo in situazioni aziendali dovute ad eventi non imputabili all'imprenditore.
- C) É utilizzabile in situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato.
- D) É utilizzabile solo in situazioni aziendali dovute ad eventi non imputabili ai lavoratori.

---

**0190. Il sistema delle integrazioni salariali tutela:**

- A) L'insieme dei lavoratori appartenenti a un'impresa in crisi per evitare licenziamenti.
- B) Il singolo lavoratore involontariamente disoccupato.
- C) Le situazioni di crisi imputabili all'imprenditore.
- D) Le situazioni di crisi che non consentano in alcun modo la ripresa della normale attività produttiva.

---

**0191. Dispone il D.Lgs. n. 53/2000 che, durante il periodo di congedo per la formazione, il dipendente...**

- A) Conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
- B) Conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio ma è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
- C) Conserva il posto di lavoro e ha diritto ad una retribuzione pari al 50%. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
- D) Conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo è computabile nell'anzianità di servizio ed è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

---

**0192. L'integrazione salariale ordinaria (CIG)....**

- A) É prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva dipendente da situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai dipendenti.
- B) É prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva per ristrutturazioni, riorganizzazioni o riconversioni aziendali.
- C) Assicura al dipendente una indennità nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 36 ore settimanali.
- D) Può essere concessa per una durata di sei mesi continuativi, eccezionalmente prorogabili trimestralmente fino a un massimo complessivo di diciotto mesi.

---

**0193. In caso di CIGS, hanno diritto all'integrazione salariale:**

- A) I lavoratori con qualifica di operaio, impiegato e quadro.
- B) I lavoratori con qualifica di operaio e salariato agricolo.
- C) I lavoratori con qualifica di impiegato, quadro dirigente.
- D) Esclusivamente i lavoratori con qualifica di impiegato non direttivo.

---

**0194. L'integrazione salariale ordinaria (CIG)....**

- A) É prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva per eventi che non pongono in dubbio la ripresa della normale attività produttiva, inerenti alla attività produttiva stessa o determinati da forza maggiore o fortuiti.
- B) É finalizzata a fronteggiare gravi situazioni di eccedenza occupazionale ed opera in caso di sospensione o riduzione di attività motivate da riconversione aziendale (mutamento dell'attività stessa).
- C) Assicura al dipendente una indennità nella misura del 50% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 48 ore settimanali.
- D) Può essere corrisposta solo ai dipendenti con la qualifica di operaio.

---

**0195. L'integrazione salariale straordinaria (CIGS)....**

- A) Richiede che l'individuazione dei lavoratori da porre in cassa integrazione sia effettuata applicando specifici criteri e prevedendo la rotazione nella sospensione.
- B) É prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva per eventi che non pongono in dubbio la ripresa della normale attività produttiva, inerenti alla attività produttiva stessa o determinati da forza maggiore o fortuiti.
- C) Non può applicarsi anche ad una agenzia di viaggi con più di cinquanta dipendenti occupati nel semestre antecedente la presentazione della domanda.
- D) Assicura al dipendente una indennità nella misura del 90% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 36 ore settimanali.

---

**0196. Durante il trattamento di CIGS, ai lavoratori spetta un'indennità d'importo pari:**

- A) All'80% della retribuzione globale corrisposta per un monte ore non superiore alle 40 ore settimanali.
- B) Al 70% della retribuzione globale corrisposta per un monte ore non superiore alle 36 ore settimanali.
- C) All'80% della retribuzione globale corrisposta per un monte ore non superiore alle 35 ore settimanali.
- D) Al 70% della retribuzione globale corrisposta per un monte ore non superiore alle 40 ore settimanali.

---

**0197. A norma di quanto dispone la L. n. 164/1975 qualora l'impresa abbia fruito di 12 mesi consecutivi di integrazione salariale, può essere proposta una nuova domanda per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa?**

- A) Sì, quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.
- B) Sì, quando sia trascorso un periodo di almeno 24 settimane di normale attività lavorativa.
- C) Sì, quando sia trascorso un periodo di almeno 48 settimane di normale attività lavorativa.
- D) No, in nessun caso.

---

**0198. L'integrazione salariale straordinaria (CIGS)....**

- A) Per essere concessa presuppone necessariamente la presentazione di un programma mirato al rilancio dell'attività ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali.
- B) É prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva determinata da situazioni temporanee di mercato.
- C) Non può applicarsi alle imprese appaltatrici di mensa e ristorazione con più di 15 dipendenti occupati nel semestre antecedente la presentazione della domanda.
- D) Assicura al dipendente una indennità nella misura del 50% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 48 ore settimanali.

---

**0199. Il D.P.R. n. 447/1997 ha previsto l'istituzione, presso l'INPS, di appositi fondi, dotati di autonomia finanziaria e patrimoniale:**

- A) Per la gestione e l'erogazione di trattamenti d'integrazione salariale.
- B) Per la gestione dei sussidi per le attività socialmente utili.
- C) Per promuovere l'occupabilità dei lavoratori adulti.
- D) Per il sostegno al reddito finalizzato al reimpiego.

---

**0200. Dispone il D.Lgs. n. 53/2000, in merito ai congedi per la formazione che, ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 dello Statuto dei lavoratori, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa i dipendenti che....**

- A) Abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione.
- B) Abbiano almeno quattro anni di anzianità di servizio.
- C) Abbiano almeno sette anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione.
- D) Abbiano almeno tre anni di anzianità di servizio.

---

**0201. L'integrazione salariale ordinaria (CIG)...**

- A) Assicura al dipendente una indennità nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 40 ore settimanali.
- B) È finalizzata a fronteggiare gravi situazioni di eccedenza occupazionale ed opera in caso di sospensione o riduzione di attività motivate da crisi aziendale.
- C) Assicura al dipendente una indennità nella misura del 90% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 36 ore settimanali.
- D) Non può essere corrisposta ai dipendenti con la qualifica di impiegato, quadro e dirigenti.

---

**0202. La competenza a decidere sulle richieste dei datori di lavoro per beneficiare dell'integrazione salariale, fino al periodo massimo di 3 mesi, spetta:**

- A) Ad apposite commissioni provinciali operanti presso le sedi provinciali INPS.
- B) Al Comitato amministratore della gestione INPS.
- C) Alla Direzione generale competente del Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale.
- D) Alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS).

---

**0203. L'integrazione salariale straordinaria (CIGS)...**

- A) Assicura al dipendente una indennità nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 40 ore settimanali.
- B) È prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva per eventi che non pongono in dubbio la ripresa della normale attività produttiva, inerenti alla attività produttiva stessa o determinati da forza maggiore o fortuiti.
- C) È prevista in caso di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa produttiva per crisi economiche settoriali o locali.
- D) Assicura al dipendente una indennità nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e le 36 ore settimanali.

---

**0204. Le gratifiche....**

- A) Sono elementi integrativi della retribuzione, differiti in quanto corrisposti una volta l'anno per far fronte a spese e o bisogni particolari del lavoratore.
- B) Sono elementi integrativi della retribuzione, differiti in quanto corrisposti una volta l'anno diretti a premiare la professionalità dei dipendenti e il loro impegno per il buon successo dell'impresa.
- C) Sono elementi integrativi della retribuzione diretti ad adattare il compenso complessivo del lavoratore alle particolari condizioni in cui lavora.
- D) Sono elementi integrativi della retribuzione riconosciuti al lavoratore in relazione all'aumento della professionalità del lavoro.

---

**0205. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sull'adempimento dell'obbligazione retributiva non è corretta.**

- A) Il termine per la corresponsione della retribuzione, di regola, è stabilito dai contratti collettivi o in mancanza dai singoli datori di lavoro.
- B) La retribuzione viene corrisposta nella sede di lavoro dell'imprenditore, che non è il domicilio del datore, ma il luogo di lavoro nel quale il lavoratore presta la sua opera.
- C) La legge n. 4/1953 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di consegnare al lavoratore, unitamente alla retribuzione, un prospetto paga analitico delle diverse voci che compongono la retribuzione, con l'indicazione di tutte le ritenute.
- D) Il termine per la corresponsione della retribuzione, di regola, è stabilito dai contratti collettivi o in mancanza dagli usi.

---

**0206. In merito alle forme di retribuzione speciale è corretto affermare che...**

- A) La retribuzione in natura, di regola, si aggiunge ad una retribuzione base monetaria.
- B) La provvigione, a differenza del cottimo misto, non costituisce mai una integrazione della retribuzione.
- C) La partecipazione agli utili e al capitale fa venir meno, in ogni caso, il carattere di rapporto di lavoro subordinato.
- D) Sotto la denominazione di indennità sono compresi tutti gli emolumenti vari, che pur maturando nel corso del rapporto di lavoro, vengono erogati in un particolare momento successivo.

---

**0207. Le attribuzioni patrimoniali accessorie non retributive...**

- A) Non costituiscono corrispettivo della prestazione di lavoro, anche se sono di natura continuativa.
- B) Costituiscono corrispettivo della prestazione di lavoro, se sono di natura continuativa.
- C) Anche se saltuarie ed occasionali, costituiscono un corrispettivo della prestazione di lavoro e qualora assumono carattere continuativo devono essere comprese, a tutti gli effetti, nella retribuzione.
- D) Sono indennità che vengono corrisposte in caso di mancato rinnovo del contratto collettivo.

---

**0208. Una forte spinta all'utilizzazione dei premi in funzione radicalmente diversa da quella storicamente considerata proviene dal Protocollo del 23 luglio 1993 sui c.d. premi di risultato; essi si distinguono a seconda dei parametri di misurazione in premi di "produttività" e premi di "redditività". I premi di redditività....**

- A) Sono legati al fatturato, al rapporto tra costo del lavoro e valore della produzione, al risultato di gestione, al margine operativo lordo, all'utile di esercizio, ecc.
- B) Agganciati ad indicatori che ricadono nella sfera di dominio e controllo dei lavoratori, costituiscono propriamente forme di retribuzione incentivante dell'impegno lavorativo.
- C) Sono agganciati a indicatori quali la qualità e la quantità del prodotto, la percentuale degli scarti, il risparmio dei costi, l'effettiva presenza del lavoratore in azienda, ecc.
- D) Incidono sempre su istituti legali e contrattuali indiretti o differiti compreso il trattamento di fine rapporto.

---

**0209. Le indennità di rimborso spese quando rimborsano forfettariamente le spese incontrate dal lavoratore in occasione di riunioni, trasferte, ecc....**

- A) Sono attribuzioni patrimoniali non retributive.
- B) Sono attribuzioni patrimoniali retributive.
- C) Sono retribuzioni differite.
- D) Sono attribuzioni non patrimoniali.

---

**0210. Il cottimo collettivo....**

- A) Si caratterizza per essere una forma particolare di retribuzione del lavoro subordinato legata al rendimento, non individualmente misurato, ma riferito ad un gruppo di lavoratori organizzato dall'impresa.
- B) È un particolare trattamento retributivo riservato ai lavoratori non cottimisti che, in ragione delle mansioni espletate, sono considerati al ritmo di lavoro dei cottimisti, per essi è prevista una partecipazione ai benefici del cottimo.
- C) Si caratterizza per essere una forma particolare di retribuzione che comprende, oltre allo stipendio tabellare, una quota per il lavoro disagiato, pericoloso rispetto allo standard comune.
- D) Si configura come una maggiorazione integrativa della retribuzione fissa calcolata a tempo.

---

**0211. Quando la retribuzione è commisurata agli utili netti che, nel caso di imprenditore obbligato alla pubblicazione del bilancio, sono quelli risultanti dall'ultimo bilancio approvato e pubblicato, si parla di....**

- A) Partecipazione agli utili e al capitale.
- B) Provvigione.
- C) Retribuzione a tempo.
- D) Cottimo puro.

---

**0212. La retribuzione si compone di vari elementi o voci dal cui insieme si ricava il complessivo trattamento economico corrisposto al lavoratore. L'E.D.R.....**

- A) Ha lo scopo di compensare il mancato adeguamento dei salari al costo della vita.
- B) È stato introdotto dal Protocollo tra il Governo e le Parti sociali nel 2001.
- C) Ha la finalità di far partecipare il lavoratore ai benefici della produzione aziendale.
- D) Viene corrisposto alla generalità dei lavoratori del settore privato ed è pari a 10,33 euro erogati ogni anno per 12 mensilità a decorrere dal 1990.

---

**0213. La quota di retribuzione corrisposta per compensare l'effettuazione di turno o reperibilità....**

- A) Rientra nella categoria delle indennità.
- B) Rientra nella categoria dei premi di operosità, di rendimento, di produzione.
- C) Rientra nella categoria dei superminimi.
- D) Rientra nella categoria delle gratifiche straordinarie.

---

**0214. La partecipazione agli utili e al capitale....**

- A) È una forma di retribuzione speciale che può anche essere costituita, in tutto o in parte, dalla partecipazione del lavoratore agli utili dell'impresa.
- B) Costituisce una ipotesi residuale che trova applicazione in certe forme di lavoro domestico, agricolo e nel settore della pesca.
- C) È una forma di retribuzione speciale costituita da una percentuale sugli affari conclusi dal prestatore nel caso in cui l'oggetto della prestazione consista nella trattazione di affari in nome e per conto del datore di lavoro.
- D) Fa sempre venir meno il carattere di rapporto di lavoro subordinato.

---

**0215. Indicare quale affermazione sulla forma di retribuzione del cottimo misto è corretta.**

- A) Il cottimo si configura come una maggiorazione integrativa della retribuzione fissa calcolata a tempo.
- B) Si caratterizza per essere una forma particolare di retribuzione del lavoro subordinato legata al rendimento, non individualmente misurato, ma riferito ad un gruppo di lavoro.
- C) È un particolare trattamento retributivo riservato ai lavoratori non cottimisti che, in ragione delle mansioni espletate, sono considerati al ritmo di lavoro dei cottimisti.
- D) Costituisce una eccezione nel sistema retributivo, che trova la sua applicazione esclusivamente nel settore agricolo.

---

**0216. Secondo quanto previsto dall'art. 36 della Costituzione l'ammontare della retribuzione deve essere commisurato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto. Per quanto concerne la concreta determinazione della misura della retribuzione, ai sensi dell'art. 2099 del c.c. essa è stabilita.....**

- A) Dalla contrattazione collettiva, dall'accordo delle parti e dal giudice.
- B) Dalla contrattazione collettiva e dall'accordo delle parti.
- C) Dalla contrattazione collettiva e dal giudice.
- D) Dalla contrattazione collettiva.

---

**0217. Indicare quale tra le seguenti è una forma ordinaria di retribuzione.**

- A) Cottimo misto.
- B) Retribuzione in natura.
- C) Provvigione.
- D) Partecipazione agli utili e al capitale.

---

**0218. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo....**

- A) Sono computate come percentuale della paga base, normale o globale, in una misura, di regola, non inferiore al 10% della retribuzione ordinaria.
- B) Hanno la finalità di far partecipare il lavoratore ai benefici della produttività aziendale.
- C) Costituiscono elementi integrativi della retribuzione differiti nel tempo, in quanto vengono corrisposti una volta l'anno per far fronte a particolari bisogni o spese del lavoratore.
- D) Costituiscono degli incrementi individuali (c.d. assegni ad personam) o collettivi corrispondenti a quella parte di retribuzione che supera i minimi tariffari previsti dalla contrattazione.

---

**0219. Ai sensi dell'art. 36 della Costituzione....**

- A) Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.
  - B) Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato.
  - C) Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione adeguata alle esigenze della sua famiglia.
  - D) Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione ancorché non proporzionale alla qualità e quantità di lavoro prestato purché sufficiente alle esigenze della sua famiglia.
- 

**0220. Le indennità di rimborso spese quando compensano specifici disagi sopportati dai lavoratori in occasione o a causa del lavoro....**

- A) Sono attribuzioni patrimoniali retributive.
  - B) Sono attribuzioni patrimoniali non retributive.
  - C) Sono retribuzioni differite.
  - D) Sono attribuzioni non patrimoniali.
- 

**0221. Una forte spinta all'utilizzazione dei premi in funzione radicalmente diversa da quella storicamente considerata proviene dal Protocollo del 23 luglio 1993 sui c.d. premi di risultato; essi si distinguono a seconda dei parametri di misurazione in premi di "produttività" e premi di "redditività". I premi di produttività....**

- A) Sono agganciati a indicatori quali la qualità e la quantità del prodotto, la percentuale degli scarti, il risparmio dei costi, l'effettiva presenza del lavoratore in azienda, ecc.
  - B) Sono legati ad indicatori che denotano il successo dell'impresa sul mercato ed il cui raggiungimento dipende in larga misura da scelte strategiche che esulano dall'impegno dei lavoratori.
  - C) Sono legati al fatturato, al rapporto tra costo del lavoro e valore della produzione, al risultato di gestione, al margine operativo lordo, all'utile di esercizio, ecc.
  - D) Incidono sempre su istituti legali e contrattuali indiretti o differiti compreso il trattamento di fine rapporto.
- 

**0222. Indicare quale elemento della retribuzione non ha carattere corrispettivo della prestazione di lavoro.**

- A) Assegno unico al nucleo familiare.
  - B) Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo.
  - C) Premi di operosità, di rendimento, di produzione.
  - D) Gratifiche straordinarie.
- 

**0223. Indicare quale elemento della retribuzione costituisce corrispettivo della prestazione di lavoro.**

- A) Indennità di turno e indennità di rischio.
  - B) Assegno unico al nucleo familiare.
  - C) Rimborsi spese sostenute dal lavoratore per acquisti per conto dell'impresa.
  - D) Rimborso forfettario per spese sostenute dal lavoratore in occasione di riunioni e trasferte.
- 

**0224. Indicare quale elemento della retribuzione non ha carattere corrispettivo della prestazione di lavoro.**

- A) Rimborso forfettario per spese sostenute dal lavoratore in occasione di riunioni e trasferte.
  - B) Indennità di turno, indennità di rischio.
  - C) Premi di operosità, di rendimento, di produzione.
  - D) Superminimi.
- 

**0225. La retribuzione si compone di vari elementi o voci dal cui insieme si ricava il complessivo trattamento economico corrisposto al lavoratore. L'E.D.R.....**

- A) È stato introdotto dal Protocollo tra il Governo e le Parti sociali nel 1992.
  - B) Ha la finalità di far partecipare il lavoratore ai benefici della produzione aziendale.
  - C) Viene corrisposto alla generalità dei lavoratori del settore privato ed è pari a 10,33 euro erogati ogni anno per 12 mensilità a decorrere dal 1990.
  - D) È un meccanismo indicizzato bastato sui prezzi di determinati beni c.d. "paniere".
- 

**0226. Una forte spinta all'utilizzazione dei premi in funzione radicalmente diversa da quella storicamente considerata proviene dal Protocollo del 23 luglio 1993 sui c.d. premi di risultato; essi si distinguono a seconda dei parametri di misurazione in premi di "produttività" e premi di "redditività". I premi di produttività....**

- A) Agganciati ad indicatori che ricadono nella sfera di dominio e controllo dei lavoratori, costituiscono propriamente forme di retribuzione incentivante dell'impegno lavorativo.
  - B) Sono legati ad indicatori che denotano il successo dell'impresa sul mercato ed il cui raggiungimento dipende in larga misura da scelte strategiche che esulano dall'impegno dei lavoratori.
  - C) Sono legati al fatturato, al rapporto tra costo del lavoro e valore della produzione, al risultato di gestione, al margine operativo lordo, all'utile di esercizio, ecc.
  - D) Incidono sempre su istituti legali e contrattuali indiretti o differiti compreso il trattamento di fine rapporto.
- 

**0227. La retribuzione si compone di vari elementi o voci dal cui insieme si ricava il complessivo trattamento economico corrisposto al lavoratore. Gli scatti di anzianità....**

- A) Sono aumenti periodici di retribuzione stabiliti dai contratti collettivi.
- B) Sono stati introdotti dal Protocollo tra il Governo e le Parti sociali nel 1992.
- C) Hanno lo scopo di compensare il mancato adeguamento dei salari al costo della vita.
- D) Sono corrisposti solo alla generalità dei lavoratori del settore privato.

---

**0228. La partecipazione agli utili e al capitale....**

- A) Se non è diversamente stabilito, è commisurata agli utili netti che nel caso di imprenditore obbligato alla pubblicazione del bilancio, sono quelli risultanti dall'ultimo bilancio approvato e pubblicato.
- B) Costituisce una ipotesi residuale che trova applicazione in certe forme di lavoro domestico, agricolo e nel settore della pesca.
- C) Consiste in una percentuale sugli affari conclusi dal prestatore nel caso in cui l'oggetto della prestazione consista nella trattazione di affari in nome e per conto del datore di lavoro.
- D) Fa sempre venir meno il carattere di rapporto di lavoro subordinato.

---

**0229. L'indennità di vacanza contrattuale....**

- A) È disciplinata dal protocollo Governo-Parti sociali del 1993.
- B) È pari, salva diversa pattuizione delle parti, al 50% del tasso d'inflazione programmata applicato ai minimi tabellari, fino a dodici mesi.
- C) Ha natura previdenziale.
- D) Essendo elemento della retribuzione, la sua incidenza nella base di calcolo di istituti diretti o indiretti è sempre automatica.

---

**0230. Gli scatti di anzianità....**

- A) Sono aumenti di retribuzione periodici stabiliti in varia misura in rapporto all'anzianità di servizio del lavoratore.
- B) Sono aumenti di retribuzione periodici stabiliti in relazione all'aumento della professionalità del lavoro.
- C) Sono aumenti di retribuzione corrisposti per far fronte a spese o bisogni particolari del lavoratore.
- D) Sono aumenti di retribuzione deputati a premiare la professionalità dei dipendenti e il loro impegno per il buon successo dell'impresa.

---

**0231. Una forte spinta all'utilizzazione dei premi in funzione radicalmente diversa da quella storicamente considerata proviene dal Protocollo del 23 luglio 1993 sui c.d. premi di risultato; essi si distinguono a seconda dei parametri di misurazione in premi di "produttività" e premi di "redditività". I premi di redditività....**

- A) Costituiscono un modo di flessibilizzazione della retribuzione e quindi di alleggerimento del costo del lavoro in periodi di difficoltà.
- B) Agganciati ad indicatori che ricadono nella sfera di dominio e controllo dei lavoratori, costituiscono propriamente forme di retribuzione incentivante dell'impegno lavorativo.
- C) Sono agganciati a indicatori quali la qualità e la quantità del prodotto, la percentuale degli scarti, il risparmio dei costi, l'effettiva presenza del lavoratore in azienda, ecc.
- D) Incidono sempre su istituti legali e contrattuali indiretti o differiti compreso il trattamento di fine rapporto.

---

**0232. La retribuzione si compone di vari elementi o voci dal cui insieme si ricava il complessivo trattamento economico corrisposto al lavoratore. L'E.D.R.....**

- A) Viene corrisposto alla generalità dei lavoratori del settore privato ed è pari a 10,33 euro erogati ogni anno per 13 mensilità a decorrere dal 1993.
- B) È stato introdotto dal Protocollo tra il Governo e le Parti sociali nel 2001.
- C) Ha la finalità di far partecipare il lavoratore ai benefici della produzione aziendale.
- D) È un meccanismo indicizzato bastato sui prezzi di determinati beni c.d. "paniere".

---

**0233. L'assegno unico al nucleo familiare....**

- A) Ha natura previdenziale.
- B) Ha natura retributiva.
- C) Ha sia natura retributiva che previdenziale.
- D) Pur essendo corrisposta dall'INPS non ha natura previdenziale.

---

**0234. Quali forme retributive sono previste dall'art. 2099 del codice civile?**

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

---

**0235. Indicare quale elemento della retribuzione non ha carattere corrispettivo della prestazione di lavoro.**

- A) Rimborsi spese sostenute dal lavoratore per acquisti per conto dell'impresa.
- B) Indennità per lavori nocivi.
- C) Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo.
- D) Gratifiche.

---

**0236. Le attribuzioni patrimoniali accessorie non retributive...**

- A) Comprendono anche le indennità di rimborso spese quando rimborsano forfettariamente le spese incontrate dal lavoratore in occasione di riunioni, trasferte, ecc.
- B) Comprendono anche le indennità di rimborso spese quando compensano specifici disagi sopportati dai lavoratori in occasione o a causa del lavoro.
- C) Anche se saltuarie ed occasionali, costituiscono un corrispettivo della prestazione di lavoro e qualora assumono carattere continuativo devono essere comprese, a tutti gli effetti, nella retribuzione.
- D) Sono indennità che vengono corrisposte in caso di mancato rinnovo del contratto collettivo.

---

**0237. In merito alle forme di retribuzione speciale è corretto affermare che....**

- A) La provvigione, come nel cottimo misto, costituisce una integrazione della retribuzione.
- B) La retribuzione in natura, di regola, non si aggiunge ad una retribuzione base monetaria.
- C) La partecipazione agli utili e al capitale fa venir meno, in ogni caso, il carattere di rapporto di lavoro subordinato.
- D) Sotto la denominazione di premi di rendimento o produttività sono compresi tutti gli emolumenti vari, che pur maturando nel corso del rapporto di lavoro, vengono erogati in un particolare momento successivo.

---

**0238. L'indennità di vacanza contrattuale....**

- A) Ha natura retributiva.
  - B) È disciplinata dal protocollo Governo-Parti sociali del 2002.
  - C) È pari, salva diversa pattuizione delle parti, al 50% del tasso d'inflazione programmata applicato ai minimi tabellari, fino a dodici mesi.
  - D) Essendo elemento della retribuzione, la sua incidenza nella base di calcolo di istituti diretti o indiretti è sempre automatica.
- 

**0239. La tredicesima mensilità....**

- A) Rientra nella categoria delle gratifiche.
  - B) Rientra nella categoria dei premi di operosità, di rendimento, di produzione.
  - C) Rientra nella categoria dei superminimi.
  - D) Rientra nella categoria delle indennità.
- 

**0240. Una forte spinta all'utilizzazione dei premi in funzione radicalmente diversa da quella storicamente considerata proviene dal Protocollo del 23 luglio 1993 sui c.d. premi di risultato; essi si distinguono a seconda dei parametri di misurazione in premi di "produttività" e premi di "redditività". I premi di redditività....**

- A) Sono legati ad indicatori che denotano il successo dell'impresa sul mercato ed il cui raggiungimento dipende in larga misura da scelte strategiche che esulano dall'impegno dei lavoratori.
  - B) Agganciati ad indicatori che ricadono nella sfera di dominio e controllo dei lavoratori, costituiscono propriamente forme di retribuzione incentivante dell'impegno lavorativo.
  - C) Sono agganciati a indicatori quali la qualità e la quantità del prodotto, la percentuale degli scarti, il risparmio dei costi, l'effettiva presenza del lavoratore in azienda, ecc.
  - D) Incidono sempre su istituti legali e contrattuali indiretti o differiti compreso il trattamento di fine rapporto.
- 

**0241. Le indennità, variamente previste nei contratti collettivi....**

- A) Servono per compensare l'effettuazione di lavori disagiati, gravosi, pericolosi rispetto allo standard comune di prestazione.
  - B) Sono computate come percentuale della paga base, normale o globale, in una misura, di regola, non inferiore al 10% della retribuzione ordinaria.
  - C) Hanno la finalità di far partecipare il lavoratore ai benefici della produttività aziendale.
  - D) Costituiscono elementi integrativi della retribuzione differiti nel tempo, in quanto vengono corrisposti una volta l'anno per far fronte a particolari bisogni o spese del lavoratore.
- 

**0242. Cosa si intende per retribuzione diretta?**

- A) La retribuzione corrisposta immediatamente al lavoratore nei singoli periodi di durata del rapporto.
  - B) La retribuzione corrisposta annualmente o alla fine del rapporto.
  - C) La retribuzione versata direttamente sul c/c del lavoratore.
  - D) La retribuzione risultante dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria.
- 

**0243. Le indennità....**

- A) Servono ad adattare il compenso complessivo del lavoratore a diverse particolarità del lavoro (condizioni temporali, di disagio, di gravosità).
  - B) Servono ad adattare il compenso del lavoratore ad eventuali spese o bisogni straordinari.
  - C) Sono corrisposte soltanto ai lavoratori notturni per compensarli del maggiore sacrificio.
  - D) Sono incrementi rispetto alle retribuzioni contrattuali standard assegnati collettivamente oppure individualmente.
- 

**0244. Ai sensi dell'art. 2100 del codice civile il lavoratore deve essere retribuito a cottimo....**

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

**0245. Il principio di sufficienza della retribuzione indicato dall'art. 36 della Costituzione....**

- A) Va inteso come la retribuzione che permette al lavoratore e alla sua famiglia un tenore di vita socialmente adeguato secondo il concetto storico e ambientale (esistenza dignitosa e libera).
  - B) Impone un livello retributivo correlato al minimo vitale.
  - C) Impone l'equivalenza dello scambio tra lavoro e retribuzione.
  - D) Impone che la retribuzione sia determinata dai CCNL o in mancanza dal giudice secondo equità.
- 

**0246. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sull'adempimento dell'obbligazione retributiva non è corretta.**

- A) Il diritto al pagamento della retribuzione sorge a lavoro compiuto: c.d. principio della omnicomprensività.
  - B) A norma dell'art. 2099 del c.c. le modalità e i termini del pagamento della retribuzione devono essere desunti da quelli in uso nel luogo ove il lavoro viene eseguito.
  - C) La retribuzione viene corrisposta nella sede di lavoro dell'imprenditore, che non è il domicilio del datore, ma il luogo di lavoro nel quale il lavoratore presta la sua opera.
  - D) La legge n. 4/1953 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di consegnare al lavoratore, unitamente alla retribuzione, un prospetto paga analitico delle diverse voci che compongono la retribuzione, con l'indicazione di tutte le ritenute.
- 

**0247. La quota di retribuzione corrisposta per compensare l'effettuazione di lavori nocivi ed a rischio, rispetto allo standard comune di prestazione....**

- A) Rientra nella categoria delle indennità.
- B) Rientra nella categoria dei premi di operosità, di rendimento, di produzione.
- C) Rientra nella categoria dei superminimi.
- D) Rientra nella categoria delle gratifiche.

---

**0248. La disciplina del cottimo....**

- A) Ferme restando le disposizioni degli artt. 2100 e 2101 c.c. è quasi del tutto riservata alla contrattazione collettiva.
  - B) È contenuta esclusivamente negli artt. 2099 e 2102 c.c.
  - C) È disciplinata completamente dalla contrattazione collettiva.
  - D) Stante la sua particolarità, è lasciata completamente alla contrattazione singola delle parti.
- 

**0249. La c.d. tredicesima mensilità....**

- A) Rientra nella categoria delle gratifiche.
  - B) Rientra nella categoria dei premi.
  - C) Rientra nelle attribuzioni patrimoniali non retributive.
  - D) Rientra nella categoria delle indennità.
- 

**0250. Sono forme straordinarie di retribuzione, tra le altre,....**

- A) La partecipazione agli utili e al capitale e le retribuzioni differite.
  - B) Il cottimo misto e il cottimo pieno.
  - C) Il cottimo misto e le provvigioni.
  - D) La retribuzione a tempo e la retribuzione in natura.
- 

**0251. Sono forme ordinarie di retribuzione, tra le altre,.....**

- A) Il cottimo misto e il cottimo pieno.
  - B) Il cottimo misto e le provvigioni.
  - C) La retribuzione a tempo e la retribuzione in natura.
  - D) La partecipazione agli utili e al capitale e le retribuzioni differite.
- 

**0252. In merito alle forme di retribuzione speciale è corretto affermare che....**

- A) La partecipazione agli utili e al capitale non fa venir meno il carattere di rapporto di lavoro subordinato.
  - B) La retribuzione in natura, di regola, non si aggiunge ad una retribuzione base monetaria.
  - C) La provvigione, a differenza del cottimo misto, non costituisce mai una integrazione della retribuzione.
  - D) Sotto la denominazione di indennità sono compresi tutti gli emolumenti vari, che pur maturando nel corso del rapporto di lavoro, vengono erogati in un particolare momento successivo.
- 

**0253. Indicare quale affermazione sulla forma di retribuzione del cottimo misto è corretta.**

- A) La retribuzione è data da una combinazione tra la formula del cottimo e quella a tempo.
  - B) La retribuzione è data da una combinazione tra la formula del cottimo e quella della provvigione.
  - C) È un particolare trattamento retributivo riservato ai lavoratori non cottimisti che, in ragione delle mansioni espletate, sono considerati al ritmo di lavoro dei cottimisti.
  - D) La retribuzione viene interamente determinata in base al sistema del cottimo.
- 

**0254. La retribuzione si compone di vari elementi o voci dal cui insieme si ricava il complessivo trattamento economico corrisposto al lavoratore. L'indennità di contingenza....**

- A) Era un automatismo retributivo indicizzato al costo della vita soppresso nel 1992.
  - B) È stato introdotto dal Protocollo tra il Governo e le Parti sociali nel 1992.
  - C) Ha, ancora oggi, lo scopo di compensare il mancato adeguamento dei salari al costo della vita.
  - D) Viene corrisposto alla generalità dei lavoratori del settore privato ed è pari a 10,33 euro erogati ogni anno per 13 mensilità a decorrere dal 1993.
- 

**0255. Quale forma di retribuzione consiste in una percentuale sugli affari conclusi dal prestatore nel caso in cui l'oggetto della prestazione consista nella trattazione di affari in nome e per conto del datore di lavoro?**

- A) Provvigione.
  - B) Retribuzione in natura.
  - C) Cottimo puro.
  - D) Partecipazione agli utili e al capitale.
- 

**0256. La provvigione....**

- A) Consiste in una percentuale sugli affari conclusi dal prestatore nel caso in cui l'oggetto della prestazione consista nella trattazione di affari in nome e per conto del datore di lavoro.
  - B) Costituisce una ipotesi residuale che trova applicazione in certe forme di lavoro domestico, agricolo e nel settore della pesca.
  - C) È una forma di retribuzione speciale che può anche essere costituita, in tutto o in parte, dalla partecipazione del lavoratore agli utili dell'impresa.
  - D) Se non è diversamente stabilito, è commisurata agli utili netti risultanti dall'ultimo bilancio approvato e pubblicato.
- 

**0257. I superminimi....**

- A) Costituiscono degli incrementi individuali (c.d. assegni ad personam) o collettivi corrispondenti a quella parte di retribuzione che supera i minimi tariffari previsti dalla contrattazione.
- B) Sono computati come percentuale della paga base, normale o globale, in una misura, di regola, non inferiore al 10% della retribuzione ordinaria.
- C) Hanno la finalità di far partecipare il lavoratore ai benefici della produttività aziendale.
- D) Costituiscono elementi integrativi della retribuzione differiti nel tempo, in quanto vengono corrisposti una volta l'anno per far fronte a particolari bisogni o spese del lavoratore.

---

**0258. La legislazione vigente prevede casi in cui il cottimo è previsto obbligatoriamente ed ipotesi per le quali è vietato. Indicare quale tra le seguenti affermazioni non è corretta.**

- A) Le norme sul cottimo, in quanto compatibili, trovano applicazione anche per il periodo di apprendistato.
- B) Le ipotesi di cottimo obbligatorio sono previste dall'art. 2100 del c.c.
- C) Si parla di cottimo obbligatorio quando il lavoratore risulti oggettivamente vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo.
- D) Un ipotesi di cottimo obbligatorio si ha per il lavoro a domicilio.

---

**0259. Le gratifiche....**

- A) Costituiscono elementi integrativi della retribuzione differiti nel tempo, in quanto vengono corrisposti una volta l'anno per far fronte a particolari bisogni o spese del lavoratore.
- B) Sono computate come percentuale della paga base, normale o globale, in una misura, di regola, non inferiore al 10% della retribuzione ordinaria.
- C) Hanno la finalità di far partecipare il lavoratore ai benefici della produttività aziendale.
- D) Servono per compensare l'effettuazione di lavori disagiati, gravosi, pericolosi rispetto allo standard comune di prestazione.

---

**0260. Cosa sono gli automatismi retributivi?**

- A) Istituti che comportano incrementi automatici del trattamento economico al verificarsi di determinati fatti o scadenze temporali, senza bisogno di specifici interventi contrattuali o legislativi.
- B) Istituti che se previsti nel contratto comportano incrementi automatici del trattamento economico al verificarsi di determinati fatti o scadenze temporali.
- C) Istituti che il datore di lavoro può applicare nei confronti del lavoratore che versi in condizioni di disagio economico al fine di aumentare la retribuzione base.
- D) Istituti che comportano incrementi automatici del trattamento economico connessi all'aumento di professionalità.

---

**0261. In merito alle forme di retribuzione speciale è corretto affermare che....**

- A) Sotto la denominazione di retribuzioni differite sono compresi tutti gli emolumenti vari, (come la tredicesima mensilità) che, pur maturando nel corso del rapporto di lavoro, vengono erogati in un particolare momento successivo.
- B) La retribuzione in natura, di regola, non si aggiunge ad una retribuzione base monetaria.
- C) La provvigione, a differenza del cottimo misto, non costituisce una integrazione della retribuzione.
- D) La partecipazione agli utili e al capitale fa venir meno, in ogni caso, il carattere di rapporto di lavoro subordinato.

---

**0262. I premi di operosità, di rendimento, di produzione....**

- A) Hanno la finalità di far partecipare il lavoratore ai benefici della produttività aziendale.
- B) Sono computati come percentuale della paga base, normale o globale, in una misura, di regola, non inferiore al 10% della retribuzione ordinaria.
- C) Costituiscono elementi integrativi della retribuzione differiti nel tempo, in quanto vengono corrisposti una volta l'anno per far fronte a particolari bisogni o spese del lavoratore.
- D) Servono per compensare l'effettuazione di lavori disagiati, gravosi, pericolosi rispetto allo standard comune di prestazione.

---

**0263. In merito all'indennità di vacanza contrattuale è corretto affermare che....**

- A) Essendo elemento separato dalla retribuzione, la sua incidenza nella base di calcolo di istituti diretti o indiretti dipende da una espressa previsione in tal senso.
- B) É disciplinata dal protocollo Governo-Parti sociali del 2002.
- C) É pari, salva diversa pattuizione delle parti, al 50% del tasso d'inflazione programmata applicato ai minimi tabellari, fino a dodici mesi.
- D) Ha natura previdenziale.

---

**0264. La retribuzione si compone di vari elementi o voci dal cui insieme si ricava il complessivo trattamento economico corrisposto al lavoratore. La paga base....**

- A) É la retribuzione propriamente detta il cui ammontare è determinato dai contratti collettivi.
- B) É la retribuzione propriamente detta il cui ammontare è determinato dai contratti collettivi, compresi i compensi per il lavoro straordinario.
- C) É la retribuzione propriamente detta il cui ammontare è determinato dai contratti collettivi, compreso l'assegno unico al nucleo familiare.
- D) É la retribuzione propriamente detta il cui ammontare è determinato dai contratti collettivi, comprese le indennità.

---

**0265. Il terzo elemento....**

- A) Spetta agli operai a tempo determinato, ed è pari al corrispettivo degli istituti relativi alle festività, gratifiche natalizie, indennità di anzianità riconosciuti agli operai a tempo indeterminato del settore dell'agricoltura.
- B) Spetta agli operai a tempo determinato, ed è pari al corrispettivo degli istituti relativi alle festività, gratifiche natalizie, indennità di anzianità riconosciuti agli operai a tempo indeterminato del settore dell'agricoltura e dell'industria.
- C) Spetta agli operai a tempo indeterminato, per compensare l'effettuazione di lavori disagiati, gravosi, pericolosi rispetto allo standard comune di prestazione.
- D) Costituisce elemento integrativo della retribuzione differita nel tempo, in quanto viene corrisposto una volta all'anno per far fronte a particolari bisogni o spese del lavoratore.

---

**0266. Indicare quale affermazione sulla forma di retribuzione del cottimo puro o pieno è corretta.**

- A) La retribuzione viene interamente determinata in base al sistema del cottimo.
- B) La retribuzione viene per una parte determinata in base al sistema del cottimo, per l'altra in base alle ore effettivamente lavorate.
- C) Era una forma di retribuzione degli anni Ottanta ormai non più applicabile.
- D) La retribuzione si suddivide in tre fasce: paga base, cottimo garantito e cottimo effettivo.

---

**0267. La retribuzione si compone di vari elementi o voci dal cui insieme si ricava il complessivo trattamento economico corrisposto al lavoratore. Le attribuzioni patrimoniali accessorie....**

- A) Sono, per lo più, attribuzioni corrisposte in via saltuaria o più frequentemente continuativa in aggiunta alla retribuzione normale minima.
- B) Sono aumenti periodici di retribuzione stabiliti dai contratti collettivi.
- C) Hanno lo scopo di compensare il mancato adeguamento dei salari al costo della vita.
- D) Hanno la finalità di far partecipare i lavoratori ai benefici della produzione aziendale.

---

**0268. Il concottimo....**

- A) È un particolare trattamento retributivo riservato ai lavoratori non cottimisti che, in ragione delle mansioni espletate, sono condizionati al ritmo di lavoro dei cottimisti; per essi è prevista una partecipazione ai benefici del cottimo.
- B) Si caratterizza per essere una forma particolare di retribuzione che comprende, oltre allo stipendio tabellare, una quota per il lavoro disagiato, pericoloso rispetto allo standard comune.
- C) Si caratterizza per essere una forma particolare di retribuzione del lavoro subordinato legata al rendimento, non individualmente misurato, ma riferito ad un gruppo di lavoratori organizzato dall'impresa.
- D) Si configura come una maggiorazione integrativa della retribuzione fissa calcolata a tempo.

---

**0269. Il cottimo puro o pieno....**

- A) Costituisce una eccezione nel sistema retributivo, che trova la sua principale applicazione nel lavoro a domicilio (L. 877/1973, art. 8).
- B) Si configura come una maggiorazione integrativa della retribuzione fissa calcolata a tempo.
- C) È un automatismo retributivo indicizzato al costo della produzione.
- D) Si caratterizza per essere una forma particolare di retribuzione del lavoro subordinato legata al rendimento, non individualmente misurato, ma riferito ad un gruppo di lavoratori organizzato dall'impresa.

---

**0270. Quale è una forma speciale di retribuzione?**

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

---

**0271. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sull'adempimento dell'obbligazione retributiva non è corretta.**

- A) La legge n. 4/1953 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di consegnare ogni due mesi al lavoratore, un prospetto paga analitico delle diverse voci che compongono la retribuzione, con l'indicazione di tutte le ritenute.
- B) La retribuzione è un'obbligazione corrispettiva da ricomprendere tra le obbligazioni pecuniarie.
- C) Per la corresponsione della retribuzione il datore di lavoro è sottoposto alle regole generali degli artt. 1176 e 1182 del c.c.
- D) A norma dell'art. 2099 del c.c. le modalità e i termini del pagamento della retribuzione devono essere desunti da quelli in uso nel luogo ove il lavoro viene eseguito.

---

**0272. L'indennità di vacanza contrattuale....**

- A) È pari, salva diversa pattuizione delle parti, al 30% del tasso d'inflazione programmata applicato ai minimi tabellari, fino a sei mesi.
- B) È disciplinata dal protocollo Governo-Parti sociali del 2002.
- C) Ha natura previdenziale.
- D) Essendo elemento della retribuzione, la sua incidenza nella base di calcolo di istituti diretti o indiretti è sempre automatica.

---

**0273. L'indennità di vacanza contrattuale....**

- A) Viene corrisposta in caso di mancato rinnovo del contratto collettivo decorsi tre mesi dal suo scadere.
- B) È disciplinata dal protocollo Governo-Parti sociali del 2002.
- C) Ha natura previdenziale.
- D) Essendo elemento della retribuzione, la sua incidenza nella base di calcolo di istituti diretti o indiretti è sempre automatica.

---

**0274. Quale forma di retribuzione costituisce una ipotesi residuale che trova applicazione in certe forme di lavoro domestico, agricolo e nel settore della pesca?**

- A) La retribuzione in natura.
- B) La provvigione.
- C) Il cottimo puro.
- D) La partecipazione agli utili e al capitale.

---

**0275. Indicare quale affermazione sulla forma di retribuzione del cottimo misto è corretta.**

- A) La retribuzione si suddivide in tre fasce: paga base, cottimo minimo garantito e cottimo effettivo.
- B) La retribuzione è data da una combinazione tra la formula del cottimo e quella della partecipazione agli utili.
- C) È un particolare trattamento retributivo riservato ai lavoratori non cottimisti che, in ragione delle mansioni espletate, sono considerati al ritmo di lavoro dei cottimisti.
- D) La retribuzione viene interamente determinata in base al sistema del cottimo.

---

**0276. La retribuzione in natura....**

- A) Costituisce una ipotesi residuale che trova applicazione in certe forme di lavoro domestico, agricolo e nel settore della pesca.
- B) Consiste in una percentuale sugli affari conclusi dal prestatore nel caso in cui l'oggetto della prestazione consista nella trattazione di affari in nome e per conto del datore di lavoro.
- C) È una forma di retribuzione speciale che può anche essere costituita, in tutto o in parte, dalla partecipazione del lavoratore agli utili dell'impresa.
- D) Se non è diversamente stabilito, è commisurata agli utili netti risultanti dall'ultimo bilancio approvato e pubblicato.

---

**0277. Le attribuzioni patrimoniali accessorie retributive....**

- A) Anche se saltuarie ed occasionali, costituiscono un corrispettivo della prestazione di lavoro e qualora assumono carattere continuativo devono essere comprese, a tutti gli effetti, nella retribuzione.
- B) Costituiscono un corrispettivo della prestazione di lavoro solo se quest'ultima è continuativa.
- C) Non costituiscono corrispettivo della prestazione di lavoro, anche se sono di natura continuativa.
- D) Comprendono anche le indennità di rimborso spese quando rimborsano forfettariamente le spese incontrate dal lavoratore in occasione di riunioni, trasferte, ecc.

---

**0278. Indicare quale elemento della retribuzione costituisce corrispettivo della prestazione di lavoro.**

- A) Compensi per ferie e festività non godute.
- B) Assegno unico al nucleo familiare.
- C) Rimborsi spese sostenute dal lavoratore per acquisti per conto dell'impresa.
- D) Rimborso forfettario per spese sostenute dal lavoratore in occasione di riunioni e trasferte.

---

**0279. Le c.d. duecento ore per gli edili....**

- A) Rientrano nella categoria delle gratifiche.
- B) Rientrano nella categoria dei premi di operosità, di rendimento, di produzione.
- C) Rientrano nella categoria dei superminimi.
- D) Rientrano nella categoria delle indennità.

---

**0280. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sull'adempimento dell'obbligazione retributiva non è corretta.**

- A) La legge n. 4/1953 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di consegnare ogni due mesi al lavoratore, un prospetto paga analitico delle diverse voci che compongono la retribuzione, con l'indicazione di tutte le ritenute di legge ad eccezione di quelle previdenziali e assistenziali.
- B) Il diritto al pagamento della retribuzione sorge a lavoro compiuto: c.d. principio della postnumerazione.
- C) La retribuzione è un'obbligazione corrispettiva da ricomprendere tra le obbligazioni pecuniarie.
- D) Per la corresponsione della retribuzione il datore di lavoro è sottoposto alle regole generali degli artt. 1176 e 1182 del c.c.

---

**0281. Dispone la legge n. 223/1991 in merito alla richiesta e/o alla procedura di intervento straordinario di integrazione salariale, tra l'altro che....**

- A) La durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale prevista in due anni, può essere prorogata per due volte ciascuna delle quali di durata non superiore a dodici mesi.
- B) La durata del programma per crisi aziendale non può essere superiore a sei mesi, una nuova erogazione per la medesima causale non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a un terzo di quello relativo alla precedente concessione.
- C) L'impresa può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive anche se per le stesse abbia già richiesto, con riferimento agli stessi periodi, l'intervento ordinario.
- D) Le modifiche e le proroghe ai programmi devono, indipendentemente dal numero dei lavoratori interessati, essere approvate dal Ministro.

---

**0282. La legge n. 223/1991 prevede due ipotesi di eccedenze di personale delle imprese: la c.d. mobilità e il c.d. licenziamento collettivo. In merito a quanto detto è corretto affermare che....**

- A) La sola differenza tra il primo e il secondo caso è ravvisabile nel fatto che nella prima ipotesi il licenziamento collettivo è stato preceduto da un periodo di CIGS, di conseguenza si tratta di imprese rientranti nel relativo campo di applicazione per le quali sussiste un programma di risanamento volto proprio ad evitare riduzioni di personale, inoltre solo i dipendenti delle imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS una volta posti in mobilità possono godere della c.d. indennità di mobilità.
- B) Nella prima ipotesi il licenziamento collettivo è stato preceduto da un periodo di CIGS, di conseguenza si tratta di imprese rientranti nel relativo campo di applicazione per le quali sussiste un programma di risanamento volto proprio ad evitare riduzioni di personale, ma solo nella seconda ipotesi i dipendenti delle imprese una volta posti in mobilità possono godere della CIGS.
- C) In effetti la sola differenza tra il primo e il secondo caso è ravvisabile nel fatto che nella prima ipotesi il licenziamento collettivo riguarda aziende con meno di 15 dipendenti nella seconda aziende con più di 15 dipendenti.
- D) La sola differenza tra il primo e il secondo caso è ravvisabile nel fatto che nella seconda ipotesi il licenziamento collettivo è stato preceduto da un periodo di CIGS, di conseguenza si tratta di imprese rientranti nel relativo campo di applicazione per le quali sussiste un programma di risanamento volto proprio ad evitare riduzioni di personale, inoltre solo i dipendenti delle imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS una volta posti in mobilità possono godere della c.d. indennità di mobilità.

---

**0283. Dispone la legge n. 223/1991 che la durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale non può essere superiore a due anni. Detto periodo può essere prorogato?**

- A) Sì, il Ministro ha facoltà di concedere due proroghe, ciascuna di durata non superiore a dodici mesi, per i programmi che presentino una particolare complessità, ovvero in ragione della rilevanza delle conseguenze occupazionali che detti programmi comportano con riferimento alle dimensioni dell'impresa ed alla sua articolazione sul territorio.
- B) Sì, il Ministro ha facoltà di concedere una proroga, di durata non superiore a sei mesi, per i programmi che presentino una particolare complessità, ovvero in ragione della rilevanza delle conseguenze occupazionali che detti programmi comportano con riferimento alle dimensioni dell'impresa ed alla sua articolazione sul territorio.
- C) No, in nessun caso.
- D) Sì, il Ministro ha facoltà di concedere due proroghe, ciascuna di durata non superiore a ventiquattro mesi, qualora le conseguenze occupazionali siano particolarmente gravose.

- 
- 0284. A seguito di impugnazione del licenziamento, nel caso in cui venga accertata l'illegittimità del recesso, il giudice può dichiarare....**
- A) L'inefficacia del licenziamento qualora esso sia stato intimato senza forma scritta.
  - B) La nullità del licenziamento qualora esso sia stato intimato in generale senza il rispetto delle formalità di cui all'art. 2 della legge n. 604/1966.
  - C) L'annullamento del licenziamento, indipendentemente dalla motivazione addotta, qualora sia stato discriminatorio.
  - D) La nullità del licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo.
- 
- 0285. L'impugnativa del licenziamento da parte del lavoratore....**
- A) Può essere presentata con qualsiasi atto scritto anche stragiudiziale idoneo a rendere nota la sua volontà.
  - B) Deve essere presentata entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi.
  - C) Deve essere giudiziale.
  - D) Deve essere contenuta nello stesso atto di ricorso al giudice contro il licenziamento.
- 
- 0286. Dispone la legge n. 604/1966 che quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro....**
- A) È tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
  - B) È tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di dieci giorni, salvo rinuncia del prestatore.
  - C) È tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni e a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 1 ed un massimo di 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
  - D) È tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 1,5 ed un massimo di 3,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
- 
- 0287. A norma della legislazione vigente, in pendenza di quale situazione vige il divieto di licenziamento?**
- A) Incarichi di pubbliche funzioni.
  - B) Stato di gravidanza e di puerperio, dall'inizio della gravidanza fino al periodo di interdizione previsto dalla legge, nonché fino al compimento di diciotto mesi di età del bambino.
  - C) Infortunio professionale, fino ad un massimo di sedici mesi.
  - D) Matrimonio della lavoratrice, dal giorno delle nozze fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio.
- 
- 0288. L'esperimento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità della domanda volta all'impugnazione giudiziale del licenziamento?**
- A) Sì, costituisce condizione di procedibilità.
  - B) No, non costituisce condizione di procedibilità.
  - C) Costituisce condizione di procedibilità solo per i lavoratori appartenenti alle imprese fino a 15 dipendenti.
  - D) Costituisce condizione di procedibilità solo per i lavoratori appartenenti alle imprese con più di 15 dipendenti.
- 
- 0289. I datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge n. 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali)?**
- A) Sì, lo dispone espressamente la legge n. 108/1990.
  - B) No, non sono assoggettati alle disposizioni di cui alla legge n. 604/1966.
  - C) Sì, ma solo per quanto concerne i lavoratori disabili.
  - D) Sì, ma solo per quanto concerne i lavoratori appartenenti alle categorie protette.
- 
- 0290. La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è disciplinata....**
- A) Dalla legge n. 223/1991.
  - B) Dalla legge n. 164/1975.
  - C) Dalla legge n. 604/1966.
  - D) Dall'accordo interconfederale del 5/5/1965.
- 
- 0291. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sull'impugnazione del licenziamento e sul tentativo di conciliazione è errata.**
- A) Il tentativo di conciliazione può essere di tipo amministrativo e mai di tipo sindacale.
  - B) Se il ricorso è proposto in difetto del tentativo, il giudice deve sospendere il processo e fissare un termine perentorio non superiore a sessanta giorni entro cui le parti devono proporre la richiesta del tentativo di conciliazione.
  - C) Qualora si raggiunga l'accordo, in sede di conciliazione sindacale o amministrativa, si forma un processo verbale che deve essere depositato presso la cancelleria del tribunale e che è dichiarato esecutivo dal giudice, su istanza della parte interessata.
  - D) Il tentativo di conciliazione può essere di tipo sindacale, nel tal caso esso avviene secondo le procedure previste dai contratti collettivi.
- 
- 0292. Sancisce l'art. 1 della legge n. 604/1966 che nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento, e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro....**
- A) Può avvenire solo per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del c.c. ovvero per giustificato motivo.
  - B) Può avvenire solo per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del c.c..
  - C) Può avvenire solo per giustificato motivo.
  - D) Può avvenire solo qualora si tratti di licenziamento collettivo.

---

**0293. Dispone tra l'altro la legge n. 108/1990 in merito al tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali che....**

- A) La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'art. 6 della L. n. 604/1966, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.
- B) La domanda in giudizio per la riassunzione o il risarcimento del danno può essere proposta anche se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione.
- C) L'improcedibilità della domanda in giudizio per la riassunzione o il risarcimento del danno non è rilevabile d'ufficio nella prima udienza di discussione.
- D) Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda in giudizio per la riassunzione o il risarcimento del danno sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a trenta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

---

**0294. Indicare quale tra le seguenti affermazioni, sulla giusta causa e sul giustificato motivo, del licenziamento del prestatore di lavoro è errata.**

- A) Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo il giudice può sindacare anche nel merito delle scelte imprenditoriali del datore di lavoro che hanno determinato il licenziamento.
- B) Il verificarsi della giusta causa nel contratto a tempo determinato consente la risoluzione del contratto prima della scadenza.
- C) La giusta causa ricorre quando siano commessi fatti di particolare gravità che valutati soggettivamente e oggettivamente, siano tali da configurare una grave ed irrimediabile negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e della fiducia.
- D) Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo al giudice è inibito il potere di sindacare nel merito delle scelte imprenditoriali del datore di lavoro che hanno determinato il licenziamento.

---

**0295. Dispone la legge n. 108/1990 che il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie, determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili.....**

- A) È nullo indipendentemente dalla motivazione adottata e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.
- B) È nullo, fatta salva la motivazione del datore di lavoro.
- C) È annullabile e può comportare, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.
- D) È nullo, fatta salva diversa pattuizione delle parti.

---

**0296. Dispone la legge n. 108/1990 che ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti può promuovere, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal CCNL, o in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione entro il termine di....**

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

---

**0297. Ai sensi dell'art. 2118 del c.c., ciascuno dei contraenti che intenda recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato....**

- A) Deve dare alla controparte regolare preavviso.
- B) Deve dimostrare l'esistenza di una giusta causa.
- C) Ha diritto ad una indennità sostitutiva.
- D) Lo può fare liberamente senza l'osservanza di alcuna formalità.

---

**0298. Dispone la legge n. 223/1991 in merito alla richiesta e/o alla procedura di intervento straordinario di integrazione salariale, tra l'altro che....**

- A) La durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale non può essere superiore, salvi i casi espressamente previsti, a due anni.
- B) La durata del programma per crisi aziendale non può essere superiore a sei mesi, una nuova erogazione per la medesima causale non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a un terzo di quello relativo alla precedente concessione.
- C) L'impresa può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive anche se per le stesse abbia già richiesto, con riferimento agli stessi periodi, l'intervento ordinario.
- D) Le modifiche e le proroghe ai programmi devono, indipendentemente dal numero dei lavoratori interessati, essere approvate dal Ministro.

---

**0299. Qualora la motivazione non sia stata enunciata nell'atto di intimazione, il lavoratore può entro quindici giorni dalla comunicazione, chiedere i motivi che hanno determinato il recesso. I motivi contenuti nella comunicazione scritta....**

- A) Una volta enunciati, in modo preciso ed analitico, sono immutabili.
- B) Possono essere enunciati anche in modo generico.
- C) Possono essere enunciati in modo non specifico ed impreciso se inerenti alla vita personale del lavoratore.
- D) Possono essere enunciati in modo generico se sussistono gli estremi per un disvalore ambientale.

---

**0300. La procedura di mobilità prevista dalla legge n. 223/1991....**

- A) Trova applicazione in generale in tutte le ipotesi di eccedenze di personale delle imprese.
- B) Trova applicazione solo quando gli esuberanti si sono manifestati a causa di un processo di trasformazione o di crisi aziendale per il quale sia stato concesso l'intervento straordinario della cassa integrazione guadagni e l'impresa ritenga di non poter garantire il reimpiego dei lavoratori eccedenti.
- C) Trova applicazione solo quando gli esuberanti sono dovuti a riduzione o trasformazione di attività o lavori o cessazioni di attività in seguito ai quali il datore di lavoro adotti la decisione di procedere a riduzione con almeno cinque licenziamenti in 120 giorni.
- D) Trova applicazione solo in caso di licenziamento collettivo per riduzione di personale.

- 
- 0301. A norma della legislazione vigente, in pendenza di quale situazione vige il divieto di licenziamento?**
- A) Infortunio o malattia professionale, per tutto il periodo previsto dalla legge o dai contratti collettivi.
  - B) Matrimonio della lavoratrice, dal giorno delle nozze fino a sei mesi dopo la celebrazione del matrimonio.
  - C) Stato di gravidanza e di puerperio, dall'inizio della gravidanza fino al periodo di interdizione previsto dalla legge, nonché fino al compimento di diciotto mesi di età del bambino.
  - D) Dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali e membri di commissione interna, per due anni dalla cessazione dell'incarico.
- 
- 0302. A norma della legislazione vigente, in pendenza di quale situazione vige il divieto di licenziamento?**
- A) Stato di gravidanza e di puerperio, dall'inizio della gravidanza fino al periodo di interdizione previsto dalla legge, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
  - B) Matrimonio della lavoratrice, dal giorno delle nozze fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio.
  - C) Dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali e membri di commissione interna, per sei mesi dalla cessazione dell'incarico.
  - D) Infortunio professionale, fino ad un massimo di sedici mesi.
- 
- 0303. Il divieto di licenziamento nel periodo di compimento....**
- A) Opera per i licenziamenti per giustificato motivo.
  - B) Non opera per i licenziamenti collettivi.
  - C) Non opera per i licenziamenti per giustificato motivo.
  - D) Opera solo per i licenziamenti intimati per giusta causa.
- 
- 0304. A norma della legislazione vigente, in pendenza di quale situazione vige il divieto di licenziamento?**
- A) Domanda o fruizione del congedo parentale e per malattia da parte della lavoratrice e del lavoratore.
  - B) Stato di gravidanza e di puerperio, dall'inizio della gravidanza fino al periodo di interdizione previsto dalla legge, nonché fino al compimento di ventiquattro mesi di età del bambino.
  - C) Dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali e membri di commissione interna, per due anni dalla cessazione dell'incarico.
  - D) Malattia generica, fino ad un massimo di trentasei mesi.
- 
- 0305. Le disposizioni di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori trovano applicazione anche nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici?**
- A) No, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro.
  - B) No, anche se abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro.
  - C) Sì, l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori trova applicazione per tutti i lavoratori a prescindere dell'età e da altre eventuali condizioni.
  - D) No, salvo che l'ultrasessantenne sia inquadrato come dirigente.
- 
- 0306. Dispone tra l'altro la legge n. 108/1990 in merito al tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali che....**
- A) L'improcedibilità della domanda in giudizio per la riassunzione o il risarcimento del danno è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.
  - B) La domanda in giudizio per la riassunzione o il risarcimento del danno può essere proposta anche se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione.
  - C) La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione per il licenziamento, a pena decadenza, deve essere effettuata nel termine di cinque giorni.
  - D) Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di dieci giorni può promuovere, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal CCNL, o in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.
- 
- 0307. Dispone la legge n. 604/1966 che il datore di lavoro qualora decida di procedere al licenziamento di un lavoratore deve dargli comunicazione scritta. Il prestatore di lavoro può chiedere i motivi che hanno determinato il recesso, qualora non contenuti nell'atto di intimazione?**
- A) Sì, entro quindici giorni dalla comunicazione.
  - B) Sì, entro trenta giorni dalla comunicazione.
  - C) Sì, entro sette giorni dalla comunicazione.
  - D) Sì, entro trentasei ore dalla comunicazione.
- 
- 0308. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere senza obbligo di preavviso?**
- A) Sì.
  - B) Solo nel caso di recesso per giusta causa.
  - C) No, il periodo di prova deve essere portato a termine.
  - D) No, salvo che il contratto non disponga diversamente.
- 
- 0309. A seguito di impugnazione del licenziamento, nel caso in cui venga accertata l'illegittimità del recesso, il giudice può dichiarare....**
- A) L'inefficacia del licenziamento qualora esso sia stato intimato senza indicazione dei motivi.
  - B) L'annullamento del licenziamento qualora esso sia stato intimato in generale senza il rispetto delle formalità di cui all'art. 2 della legge n. 604/1966.
  - C) L'annullamento del licenziamento, indipendentemente dalla motivazione adottata, qualora sia stato determinato da ragioni di credo politico, fede religiosa, ecc.
  - D) La nullità del licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo.

---

**0310. A seguito di impugnazione del licenziamento, nel caso in cui venga accertata l'illegittimità del recesso, il giudice può dichiarare...**

- A) La nullità del licenziamento, indipendentemente dalla motivazione addotta, qualora sia stato discriminatorio.
- B) La nullità del licenziamento qualora esso sia stato intimato senza forma scritta.
- C) L'annullamento del licenziamento, indipendentemente dalla motivazione addotta, qualora sia stato determinato da ragioni di credo politico, fede religiosa, ecc.
- D) L'inefficacia del licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo.

---

**0311. Dispone la legge n. 604/1966 che il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza...**

- A) Entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
- B) Entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con atto scritto giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore.
- C) Entro trenta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
- D) Entro novanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

---

**0312. La procedura per l'intimazione del licenziamento trova la sua disciplina nell'art. 2 della legge n. 604/1966 e ss.mm. Indicare quale affermazione in merito risulta essere non corrispondente alle previsioni di legge.**

- A) Il lavoratore se lo ritiene opportuno può adire direttamente all'autorità giudiziaria senza attivare la procedura obbligatoria di conciliazione.
- B) Qualora la motivazione, non enunciata nell'atto di intimazione, sia richiesta dal lavoratore, il datore di lavoro deve nei sette giorni dalla richiesta, comunicare per iscritto i motivi.
- C) I motivi contenuti dell'atto di intimazione o richiesti dal lavoratore una volta enunciati, in modo preciso ed analitico, sono immutabili.
- D) L'intimazione del licenziamento deve avvenire con immediatezza rispetto al verificarsi della causa che lo giustifica.

---

**0313. Il divieto di licenziamento nel periodo di comportamento...**

- A) Non opera quando il rapporto non può proseguire neanche provvisoriamente.
- B) Opera solo per i licenziamenti collettivi.
- C) Opera solo nel caso di licenziamento "ad nutum".
- D) Opera nel caso di licenziamento intimato per giusta causa.

---

**0314. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sulle conseguenze del licenziamento illegittimo è conforme a quanto dispone la legge n. 223/1991.**

- A) La violazione della procedura e dei criteri di scelta può comportare sia inefficacia che annullabilità dei licenziamenti.
- B) La annullabilità del licenziamento si ha quando il licenziamento sia intimato in forma orale, oppure nel caso in cui le comunicazioni sindacali siano avvenute senza forma scritta ovvero nell'inosservanza delle procedure.
- C) L'inefficacia dei licenziamenti si ha nel caso in cui non siano stati rispettati i criteri di scelta.
- D) I licenziamenti inefficaci o annullabili devono essere impugnati, salvo il caso di licenziamento intimato senza forma scritta, entro 30 giorni dalla comunicazione con qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà di impugnare i licenziamenti.

---

**0315. A norma della legislazione vigente, in pendenza di quale situazione vige il divieto di licenziamento?**

- A) Matrimonio della lavoratrice, dal giorno della richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio.
- B) Malattia professionale, fino ad un massimo di sedici mesi.
- C) Stato di gravidanza e di puerperio, dall'inizio della gravidanza fino al periodo di interdizione previsto dalla legge, nonché fino al compimento di diciotto mesi di età del bambino.
- D) Dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali e membri di commissione interna, per sei mesi dalla cessazione dell'incarico.

---

**0316. Decorso quale termine il lavoratore decade dal diritto di impugnazione del licenziamento?**

- A) Decorsi sessanta giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.
- B) Decorsi sessanta giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento ovvero entra novanta giorni dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.
- C) Decorsi trenta giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.
- D) Decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento ovvero entra sessanta giorni dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

---

**0317. Indicare quale tra le seguenti affermazioni, sulla giusta causa e sul giustificato motivo, del licenziamento del prestatore di lavoro è errata.**

- A) Il verificarsi della giusta causa nel contratto a tempo determinato, alla stregua di quello a tempo indeterminato, non consente la risoluzione del contratto prima della scadenza.
- B) Non consente il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, la condanna con sentenza di "patteggiamento" per fatti estranei al rapporto di lavoro.
- C) L'inadempimento, costituente giustificato motivo di licenziamento, è caratterizzato da una minore gravità quantitativa rispetto all'inadempimento integrante la giusta causa.
- D) Il verificarsi della giusta causa nel contratto a tempo determinato consente la risoluzione del contratto prima della scadenza.