

## DIRITTO DEL LAVORO

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

**0318. 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 in generale senza il rispetto delle formalità di cui all'art. 2 della legge n. 604/1966.
- B) L'annullamento del licenziamento qualora esso sia stato intimato senza forma scritta.
- C) L'inefficacia del licenziamento, indipendentemente dalla motivazione addotta, qualora sia stato discriminatorio.
- D) La nullità del licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo.

**0319. Dispone la legge n. 604/1966 che il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni. Da quando decorre detto termine?**

- A) Decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.
- B) Decorre sempre dalla comunicazione del licenziamento.
- C) Decorre dall'ultimo giorno di effettivo servizio.
- D) Decorre dalla comunicazione anche verbale del licenziamento.

**0320. 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 è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti?**

- A) Sì.
- B) Sì, ma solo qualora il numero dei dirigenti sia superiore a quindici.
- C) No, vista la diversa natura propria dell'obbligazione di lavoro dei dirigenti.
- D) Sì, se previsto nel contratto di lavoro.

**0321. La tutela che la legge fa conseguire al lavoratore illegittimamente licenziato consiste nella conservazione del posto di lavoro e/o nel risarcimento del danno a seconda delle dimensioni dell'impresa e della natura dell'invalidità. Nel caso di licenziamento discriminatorio o intimato per altro motivo illecito, la conseguenza della dichiarazione di nullità....**

- A) Indipendentemente dal numero dei dipendenti dell'impresa cui appartiene il lavoratore licenziato, è sempre la reintegrazione nel posto di lavoro e il diritto al risarcimento del danno.
- B) Nell'area della stabilità obbligatoria, è la ricostituzione giuridica del rapporto, mentre nell'area della stabilità reale è la reintegrazione del lavoratore; in entrambi i casi il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno nella misura stabilita dal giudice.
- C) È la reintegrazione (e il diritto al risarcimento del danno) ma solo nelle imprese con più di 15 dipendenti, mentre nelle imprese al di sotto di tale soglia la conseguenza è la riassunzione (o il pagamento di una indennità sostitutiva).
- D) Indipendentemente dal numero dei dipendenti dell'impresa cui appartiene il lavoratore licenziato, è solo il diritto al risarcimento del danno.

**0322. 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) Il programma contenuto nella richiesta deve essere formulato in conformità ad un modello stabilito, sentito il CIPI.
- B) La durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale prevista in due anni, è tassativa e non può essere in nessun caso prorogata.
- C) 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.
- D) 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.

**0323. La disciplina della materia dei licenziamenti collettivi può essere attuata purché ricorrano i presupposti di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991. Quale tra i seguenti è un corretto presupposto?**

- A) Deve trattarsi di impresa che occupi più di 15 dipendenti.
- B) Si intendano effettuare almeno 10 licenziamenti nell'arco di 60 giorni.
- C) Che si tratti di azienda che persegua fini di lucro.
- D) Che non si tratti di licenziamenti individuali, anche se comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione (licenziamento di 5 dipendenti contemporaneamente).

**0324. La disciplina della materia dei licenziamenti collettivi può essere attuata purché ricorrano i presupposti di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991. Quale tra i seguenti è un corretto presupposto?**

- A) Che i licenziamenti avvengano nell'ambito della medesima unità produttiva o nell'ambito di più unità produttive della stessa provincia.
- B) Si intendano effettuare almeno 10 licenziamenti nell'arco di 60 giorni.
- C) Che si tratti di azienda che persegua fini di lucro.
- D) Che non si tratti di licenziamenti individuali, anche se comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione (licenziamento di 5 dipendenti contemporaneamente).

---

**0325. Indicare quale tra le seguenti affermazioni, sulla giusta causa e sul giustificato motivo, del licenziamento del prestatore di lavoro è errata.**

- A) Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è sindacabile nel merito, stante la riconducibilità di tale scelta al principio costituzionale di iniziativa economica privata (art. 41 Cost.).
- B) Nel caso di giusta causa la gravità delle ragioni che legittimano il licenziamento è tale da ammettere l'interruzione immediata del rapporto di lavoro, con esclusione del preavviso.
- C) Può costituire giusta causa di licenziamento durante il periodo di comporto la situazione del lavoratore che ammalato, svolge attività lavorativa autonomamente o presso terzi, in modo da ritardare la guarigione e di conseguenza la ripresa dell'attività lavorativa.
- D) Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo il giudice anche se non ha il potere di sindacare nel merito delle scelte, può valutare la sussistenza del nesso di causalità tra le scelte riorganizzative imprenditoriali ed i licenziamenti conseguenti.

---

**0326. Il divieto di licenziamento nel periodo di comporto....**

- A) Non opera nel caso di licenziamento intimato per "giusta causa".
- B) Opera solo per i licenziamenti collettivi.
- C) Non opera per i licenziamenti per giustificato motivo.
- D) Opera nel caso di licenziamento intimato per giusta causa.

---

**0327. 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 richiesta deve contenere il programma che l'impresa intende attuare con riferimento anche alle eventuali misure previste per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale.
- B) La durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale non può essere superiore, salvi i casi espressamente previsti, a dodici mesi.
- C) 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.
- D) Le modifiche e le proroghe ai programmi devono, indipendentemente dal numero dei lavoratori interessati, essere approvate dal Ministro.

---

**0328. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici 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.

---

**0329. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sulle conseguenze del licenziamento illegittimo è conforme a quanto dispone la legge n. 223/1991.**

- A) In caso di licenziamento dichiarato inefficace o annullato si applica l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, che stabilisce l'obbligo di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e il risarcimento del danno.
- B) La violazione della procedura e dei criteri di scelta comporta sempre inefficacia del licenziamento.
- C) 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.
- 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.

---

**0330. Dispone tra l'altro la legge n. 108/1990 in merito al tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali che....**

- A) La domanda in giudizio per la riassunzione o il risarcimento del danno non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del c.p.c.
- B) L'improcedibilità della domanda in giudizio per la riassunzione o il risarcimento del danno non è rilevabile d'ufficio nella prima udienza di discussione.
- C) 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.
- D) La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione per il licenziamento, a pena di decadenza, deve essere effettuata nel termine di cinque giorni.

---

**0331. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sulle conseguenze del licenziamento illegittimo è conforme a quanto dispone la legge n. 223/1991.**

- A) I licenziamenti inefficaci o annullabili devono essere impugnati, salvo il caso di licenziamento intimato senza forma scritta, entro 60 giorni dalla comunicazione con qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà di impugnare i licenziamenti.
- B) La violazione della procedura e dei criteri di scelta comporta sempre annullabilità del licenziamento.
- C) L'inefficacia dei licenziamenti si ha nel caso in cui non siano stati rispettati i criteri di scelta.

- D) Quando si applica la suddetta legge, il licenziamento anche se dichiarato inefficace o annullato non trova le tutele previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, che stabilisce l'obbligo di reintegro del lavoratore nel posto di lavoro e il risarcimento del danno.

---

**0332. 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 giusta causa la gravità delle ragioni che legittimano il licenziamento non è comunque tale da ammettere l'interruzione immediata del rapporto di lavoro, con esclusione del preavviso.  
B) L'inadempimento costituente giustificato motivo di licenziamento deve essere dovuto a colpa del prestatore di lavoro.  
C) I casi che consentono il licenziamento per giustificato motivo soggettivo sono contenuti nei contratti collettivi, ma le previsioni possono essere disattese dal giudice.  
D) 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.

---

**0333. Quale è lo scopo primario della legge n. 223/1991?**

- A) Quello di assicurare la cosiddetta mobilità dei lavoratori licenziati attraverso la loro iscrizione in liste di disoccupazione privilegiate che consentono lo spostamento di lavoratori con notevole bagaglio di professionalità acquisito dalle imprese recedenti ad imprese bisognose di personale qualificato favorendo la ricollocazione dei lavoratori licenziati.  
B) Quello di assicurare un minimo salario anche ai dipendenti delle aziende che occupano meno di 15 dipendenti.  
C) Quello di modificare la collocazione temporale dell'orario di lavoro per permettere nuove assunzioni a fronte di una riduzione dell'orario di lavoro.  
D) L'obbligo per i datori di lavoro di ricondurre i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ad un contratto di lavoro a progetto.

---

**0334. 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) L'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi, l'intervento ordinario.  
B) La durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale prevista in due anni, è tassativa e non può essere in nessun caso prorogata.  
C) 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.  
D) Le modifiche e le proroghe ai programmi devono, indipendentemente dal numero dei lavoratori interessati, essere approvate dal Ministro.

---

**0335. Dispone la legge n. 223/1991 che la durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale...**

- A) Non può essere superiore a due anni.  
B) Non può essere superiore a tre anni.  
C) Non può essere superiore a diciotto mesi.  
D) Non può essere superiore a trenta mesi.

---

**0336. Nel caso di malattia, è ammissibile il licenziamento prima della scadenza del periodo di comporto?**

- A) Sì, se la patologia è grave e di durata ed esito incerto, da rendere verosimilmente il lavoratore inidoneo a svolgere le sue mansioni.  
B) No, il licenziamento prima della scadenza del periodo di comporto è sempre illegittimo e né la legge né la giurisprudenza ammettono eccezioni.  
C) Sì, ma solo nel caso di persone prossime all'età del pensionamento.  
D) Sì, ma solo nel caso di lavori a domicilio o di lavori usuranti.

---

**0337. Dispone la legge n. 604/1966 che il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro ed esso può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso. In tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto. Il licenziamento intimato senza l'osservanza di dette disposizioni...**

- A) È inefficace.  
B) È annullabile.  
C) È invalido.  
D) È nullo.

---

**0338. 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) La motivazione deve essere necessariamente enunciata nell'atto di intimazione, pena l'inefficacia del licenziamento.  
B) Qualora la motivazione non sia stata enunciata nell'atto di intimazione, il lavoratore può entro quindici giorni dalla comunicazione, chiederne i motivi che hanno determinato il recesso.  
C) 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.  
D) I motivi contenuti nell'atto di intimazione o richiesti dal lavoratore una volta enunciati, in modo preciso ed analitico, sono immutabili.

---

**0339. 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 corrispondente alle previsioni di legge.**

- A) Qualora la motivazione non sia stata enunciata nell'atto di intimazione, il lavoratore può entro quindici giorni dalla comunicazione, chiederne i motivi che hanno determinato il recesso.
- B) L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo è a carico del datore di lavoro e la loro sussistenza non può essere rilevata d'ufficio dal giudice.
- C) La motivazione deve essere necessariamente enunciata nell'atto di intimazione, pena l'inefficacia del licenziamento.
- D) Il lavoratore ha l'onere di impugnare entro 30 giorni, decorrenti dalla data di comunicazione del recesso o dalla comunicazione dei motivi, il licenziamento con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziario.

---

**0340. Indicare quale delle seguenti affermazioni in materia di licenziamento per giusta causa previsto dall'art. 2119 codice civile è corretto.**

- A) In caso di licenziamento per giusta causa previsto dall'art. 2119 codice civile viene meno l'obbligo di preavviso.
- B) In caso di licenziamento per giusta causa previsto dall'art. 2119 codice civile il contraente che intende esercitare il recesso deve dare alla controparte regolare preavviso.
- C) Il licenziamento per giusta causa previsto dall'art. 2119 codice civile può essere esercitato nelle fattispecie espressamente elencate dalla legge.
- D) Il licenziamento per giusta causa previsto dall'art. 2119 codice civile può essere esercitato nel termine di un mese dal verificarsi della causa che non consente la prosecuzione del rapporto.

---

**0341. 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) L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo è a carico del datore di lavoro e la loro sussistenza non può essere rilevata d'ufficio dal giudice.
- B) Il lavoratore ha l'onere di impugnare entro sessanta giorni, decorrenti dalla data di comunicazione del recesso o dalla comunicazione dei motivi, il licenziamento con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziario.
- C) Il licenziamento deve essere intimato in forma scritta; la forma orale è ammessa solo per i licenziamenti dei lavoratori domestici e dei lavoratori in prova.
- D) La motivazione non deve essere necessariamente enunciata nell'atto di intimazione.

---

**0342. Che effetto produce, in una impresa che occupi fino a quindici lavoratori, il licenziamento di un lavoratore intimato verbalmente?**

- A) Il licenziamento è inefficace.
- B) Il licenziamento è efficace, ma il lavoratore ha diritto ad un risarcimento del danno di entità compresa tra 1,5 e 4 mensilità.
- C) Il licenziamento è efficace perché in tal caso non trova applicazione l'art. 18 dello "Statuto dei lavoratori".
- D) Il licenziamento è efficace, ma il lavoratore ha diritto ad essere informato, nei quindici giorni successivi, sui motivi che lo hanno determinato.

---

**0343. Dispone la legge n. 604/1966 che il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro ed esso può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso. In tal caso il datore di lavoro....**

- A) Deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
- B) Deve, nei dieci giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
- C) Deve, per il tramite della rappresentanza sindacale, comunicargli entro dieci giorni i motivi.
- D) Deve sentire la rappresentanza sindacale prima di procedere alla comunicazione.

---

**0344. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale di cui alla legge n. 223/1991 trova applicazione limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta di intervento. Ai fini della sua applicazione....**

- A) Vengono computati anche gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.
- B) Vengono computati anche gli apprendisti ma non i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.
- C) Non vengono computati né gli apprendisti né i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.
- D) Vengono computati anche i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ma non gli apprendisti.

---

**0345. 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 corrispondente alle previsioni di legge.**

- A) La motivazione del recesso non deve essere necessariamente enunciata nell'atto di intimazione.
- B) Qualora la motivazione, non enunciata nell'atto di intimazione, sia richiesta dal lavoratore, il datore di lavoro deve nei trenta giorni dalla richiesta, comunicare per iscritto i motivi.
- C) I motivi del recesso contenuti dell'atto di intimazione o richiesti dal lavoratore possono essere anche espressi in modo generico purché veritieri.
- D) Il lavoratore ha l'onere di impugnare entro 30 giorni, decorrenti dalla data di comunicazione del recesso o dalla comunicazione dei motivi, il licenziamento con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziario.

---

**0346. Dispone tra l'altro la legge n. 108/1990 in merito al tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali che....**

- A) Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti 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.
- 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) La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione per il licenziamento, a pena di decadenza, deve essere effettuata nel termine di cinque giorni.

---

**0347. Indicare quale tra le seguenti affermazioni, sulla giusta causa e sul giustificato motivo, del licenziamento del prestatore di lavoro è errata.**

- A) La giusta causa è ravvisabile solo in fatti e comportamenti estranei alla sfera del contratto e diversi dall'inadempimento.
- B) I casi che consentono il licenziamento per giusta causa sono contenuti nei contratti collettivi, ma le previsioni non sono vincolanti per il giudice.
- C) Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo non è sindacabile nel merito, stante la riconducibilità di tale scelta al principio costituzionale di iniziativa economica privata (art. 41 Cost.).
- D) I casi di giustificato motivo soggettivo trovano frequente tipizzazione nei contratti collettivi ma, come la giusta causa, la previsione non è vincolante per il giudice.

---

**0348. 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 corrispondente alle previsioni di legge.**

- A) Il licenziamento deve essere intimato in forma scritta; la forma orale è ammessa solo per i licenziamenti dei lavoratori domestici e dei lavoratori in prova.
- B) Il licenziamento deve essere intimato in forma scritta e non sono ammesse deroghe e/o eccezioni.
- C) Qualora la motivazione non sia stata enunciata nell'atto di intimazione, il lavoratore può entro trenta giorni dalla comunicazione, chiedere i motivi che hanno determinato il recesso.
- D) Il lavoratore se lo ritiene opportuno può adire direttamente all'autorità giudiziaria senza attivare la procedura obbligatoria di conciliazione.

---

**0349. Cosa dispone l'art. 5 della legge n. 223/1991 in merito ai criteri di individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità?**

- A) Che l'individuazione deve avvenire innanzitutto in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti dai CCNL.
- B) Che si dovrà dare prevalenza innanzitutto ai carichi di famiglia.
- C) Che si dovrà dare prevalenza innanzitutto all'anzianità di servizio.
- D) Che i sindacati individuano i nominativi delle persone da collocare in mobilità.

---

**0350. La disciplina di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori trova applicazione anche nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto?**

- A) No, a norma del disposto di cui alla legge n. 108/1990.
- B) Sì, l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori trova applicazione per tutti i datori di lavoro.
- C) Sì, salvo che i lavoratori siano inferiori a cinque.
- D) Sì, salvo che per i datori di lavoro non imprenditori che svolgono attività religiosa o di culto.

---

**0351. Come considera la legge n. 604/1966 il licenziamento del prestatore di lavoro determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa?**

- A) Nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.
- B) Inefficace.
- C) Annullabile, se non sufficientemente motivato.
- D) Nullo, se privo di motivazione.

---

**0352. Quali ipotesi prevede la legge n. 604/1966 per il licenziamento per giustificato motivo?**

- A) Notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- B) Inosservanza delle disposizioni contrattuali e inadempimento degli obblighi del prestatore di lavoro.
- C) Solo ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- D) Liquidazione e fallimento del datore di lavoro.

---

**0353. 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 soggettivo la legge riconosce una prevalenza delle esigenze dell'impresa rispetto a quelle del lavoratore alla conservazione del posto.
- B) La nozione di giusta causa si rinviene nell'art. 2119 del c.c.
- C) La giusta causa ricorre qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto.

D) Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo la legge riconosce una prevalenza delle esigenze dell'impresa rispetto a quelle del lavoratore alla conservazione del posto.

---

**0354. La legge n. 223/1991 contempla due fattispecie di licenziamento collettivo....**

- A) Per riduzione di personale e per messa in mobilità.
- B) Per riduzione del personale e per giustificato motivo oggettivo.
- C) Per messa in mobilità e per giusta causa.
- D) Per messa in mobilità e per giustificato motivo soggettivo.

---

**0355. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sulle conseguenze del licenziamento illegittimo è conforme a quanto dispone la legge n. 223/1991.**

- A) La annullabilità dei licenziamenti si ha nel caso in cui non siano stati rispettati i criteri di scelta.
- B) La violazione della procedura e dei criteri di scelta comporta sempre annullabilità del licenziamento.
- C) 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.
- D) Quando si applica la suddetta legge, il licenziamento anche se dichiarato inefficace o annullato non trova le tutele previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, che stabilisce l'obbligo di reintegro del lavoratore nel posto di lavoro e il risarcimento del danno.

---

**0356. Il divieto di licenziamento nel periodo di comparto....**

- A) Opera per i licenziamenti collettivi.
- B) Non opera per i licenziamenti per giustificato motivo.
- C) Opera nel caso di licenziamento intimato per giusta causa.
- D) Non opera per i licenziamenti collettivi.

---

**0357. Indicare quale tra le seguenti affermazioni, sulla giusta causa e sul giustificato motivo, del licenziamento del prestatore di lavoro è errata.**

- A) I casi di giustificato motivo soggettivo trovano frequente tipizzazione nei contratti collettivi ma, a differenza della giusta causa, la previsione non è vincolante per il giudice.
- B) La giusta causa è ravvisabile anche in fatti e comportamenti estranei alla sfera del contratto e diversi dall'inadempimento, quando producono effetti riflessi nell'ambiente di lavoro e tali da far venir meno la fiducia che impronta di sé il rapporto.
- C) È stato riconosciuto come giusta causa di licenziamento, il comportamento del lavoratore che integra gli estremi di un disvalore ambientale.
- D) Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è inerente alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

---

**0358. 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 del programma per crisi aziendale non può essere superiore a dodici mesi; una nuova erogazione per la medesima causale non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione.
- B) La durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale non può essere superiore, salvi i casi espressamente previsti, a dodici mesi.
- 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.

---

**0359. La tutela che la legge fa conseguire al lavoratore illegittimamente licenziato consiste nella conservazione del posto di lavoro e/o nel risarcimento del danno a seconda delle dimensioni dell'impresa e della natura dell'invalidità. Nel caso di licenziamento intimato in violazione dei requisiti procedurali, la conseguenza della dichiarazione di inefficacia,....**

- A) Nell'area della stabilità obbligatoria, è la ricostituzione giuridica del rapporto, mentre nell'area della stabilità reale è la reintegrazione del lavoratore; in entrambi i casi il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno nella misura stabilita dal giudice.
- B) Indipendentemente dal numero dei dipendenti dell'impresa cui appartiene il lavoratore licenziato, è sempre la reintegrazione nel posto di lavoro e il diritto al risarcimento del danno.
- C) È la reintegrazione (e il diritto al risarcimento del danno) ma solo nelle imprese con più di 15 dipendenti, mentre nelle imprese al di sotto di tale soglia la conseguenza è la riassunzione (o il pagamento di una indennità sostitutiva).
- D) Indipendentemente dal numero dei dipendenti dell'impresa cui appartiene il lavoratore licenziato, è solo il diritto al risarcimento del danno.

---

**0360. Dispone tra l'altro la legge n. 108/1990 in merito al tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali che....**

- A) 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 sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.
- 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 di 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.

---

**0361. 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 determinato da ragioni di credo politico, fede religiosa, ecc.  
B) La nullità del licenziamento qualora esso sia stato intimato senza indicazione dei motivi.  
C) L'inefficacia del licenziamento, indipendentemente dalla motivazione addotta, qualora sia stato discriminatorio.  
D) L'inefficacia del licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo.

---

**0362. A seguito di impugnazione del licenziamento, nel caso in cui venga accertata l'illegittimità del recesso, il giudice può dichiarare....**

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

---

**0363. La tutela che la legge fa conseguire al lavoratore illegittimamente licenziato consiste nella conservazione del posto di lavoro e/o nel risarcimento del danno a seconda delle dimensioni dell'impresa e della natura dell'invalidità. Nel caso di licenziamento ingiustificato, la conseguenza dell'annullamento....**

- A) È la reintegrazione (e il diritto al risarcimento del danno) ma solo nelle imprese con più di 15 dipendenti, mentre nelle imprese al di sotto di tale soglia la conseguenza è la riassunzione (o il pagamento di una indennità sostitutiva).  
B) Nell'area della stabilità obbligatoria, è la ricostituzione giuridica del rapporto, mentre nell'area della stabilità reale è la reintegrazione del lavoratore; in entrambi i casi il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno nella misura stabilita dal giudice.  
C) Indipendentemente dal numero dei dipendenti dell'impresa cui appartiene il lavoratore licenziato, è sempre la reintegrazione nel posto di lavoro e il diritto al risarcimento del danno.  
D) Indipendentemente dal numero dei dipendenti dell'impresa cui appartiene il lavoratore licenziato, è solo il diritto al risarcimento del danno.

---

**0364. Prevede 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 è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro ovvero 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. La misura massima della predetta indennità....**

- A) Può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.  
B) Può essere diminuita del 20% qualora si tratti di dipendente di datore di lavoro che occupa meno di quindici prestatori di lavoro.  
C) Può essere maggiorata fino a 8 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 9 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.  
D) Può essere aumentata fino al 100% qualora si tratti di dipendente di datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

---

**0365. A norma della legislazione vigente, in pendenza di quale situazione vige il divieto di licenziamento?**

- A) Fruizione di congedi previsti dalla legge.  
B) Matrimonio della lavoratrice, dal giorno della richiesta delle pubblicazioni fino a tre mesi dopo la celebrazione del matrimonio.  
C) Malattia generica, fino ad un massimo di trentasei mesi.  
D) Dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali e membri di commissione interna, per sei mesi dalla cessazione dell'incarico.

---

**0366. Dispone l'art. 2 della legge n. 604/1966 e ss.mm. che il licenziamento deve essere intimato in forma scritta. L'onere della prova scritta è assolto qualora la volontà del licenziamento è manifestata in modo implicito come ad esempio con l'atto di liquidazione del trattamento di fine rapporto?**

- A) Sì, l'onere della prova scritta è assolto qualora la volontà è manifestata in modo implicito (Cass., sez. lav., 17/06/1996, n. 6900).  
B) No, il licenziamento deve essere intimato sempre in forma scritta pena l'inefficacia.  
C) Sì, ma solo qualora si verifichi una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro.  
D) Sì, ma solo in caso di notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.

---

**0367. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sull'impugnazione del licenziamento e sul tentativo di conciliazione è errata.**

- A) Se il ricorso è proposto in difetto del tentativo, è in facoltà del giudice decidere o meno di sospendere il processo.  
B) 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.  
C) Il tentativo di conciliazione può essere di tipo sindacale oppure di tipo amministrativo.  
D) Quando il tentativo di conciliazione è di tipo amministrativo esso deve avvenire presso la Commissione di conciliazione istituita presso la DPL.

---

**0368. Come considera la legge n. 604/1966 il licenziamento del prestatore di lavoro determinato dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili?**

- A) Nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.
- B) Inefficace.
- C) Annullabile, se non sufficientemente motivato.
- D) Nullo, se privo di motivazione.

---

**0369. La procedura per l'intimazione del licenziamento trova la sua disciplina nell'art. 2 della legge n. 604/1966 e ss.mm. La motivazione del recesso deve essere necessariamente enunciata nell'atto di intimazione?**

- A) No, il prestatore di lavoro può richiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso.
- B) No, è sempre il datore di lavoro che decide se e quando comunicare al prestatore di lavoro i motivi che hanno determinato il recesso.
- C) Sì, è previsto un obbligo generale che non può essere disatteso.
- D) No, il datore di lavoro deve comunicare i motivi che hanno determinato il recesso, con atto separato.

---

**0370. Indicare quale tra le seguenti affermazioni, sulla giusta causa e sul giustificato motivo, del licenziamento del prestatore di lavoro è errata.**

- A) Il giustificato motivo soggettivo che ammette il licenziamento 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.
- B) Il giustificato motivo ricorre quando sussiste un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.
- C) I fatti che possono portare al licenziamento per giustificato motivo soggettivo sono costituiti da comportamenti attinenti il rapporto di lavoro.
- D) La giusta causa ricorre qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto.

---

**0371. La disciplina della materia dei licenziamenti collettivi può essere attuata purché ricorrano i presupposti di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991. Quale tra i seguenti è un corretto presupposto?**

- A) I licenziamenti siano conseguenza della riduzione o trasformazione di attività o lavoro ovvero della cessazione dell'attività.
- B) Deve trattarsi di impresa che occupi più di 5 dipendenti.
- C) Che si tratti di azienda che persegue fini di lucro.
- D) Che non si tratti di licenziamenti individuali, anche se comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione (licenziamento di 5 dipendenti contemporaneamente).

---

**0372. Dispone la legge n. 108/1990 che ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti 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. Il collegio si pronuncia....**

- A) Entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del c.p.c.
- B) Entro sessanta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del c.p.c.
- C) Entro trenta giorni ma la sua decisione non acquista mai efficacia di titolo esecutivo.
- D) Entro quaranta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del c.p.c.

---

**0373. La disciplina della materia dei licenziamenti collettivi può essere attuata purché ricorrano i presupposti di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991. Quale tra i seguenti è un corretto presupposto?**

- A) Si intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni.
- B) Deve trattarsi di impresa che occupi più di 5 dipendenti.
- C) Che si tratti di azienda che persegue fini di lucro.
- D) Che non si tratti di licenziamenti individuali, anche se comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione (licenziamento di 5 dipendenti contemporaneamente).

---

**0374. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale di cui alla legge n. 223/1991 trova applicazione....**

- A) Limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta di intervento.
- B) Limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di trenta lavoratori nel trimestre precedente la data di presentazione della richiesta di intervento.
- C) Limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di dieci lavoratori nel trimestre precedente la data di presentazione della richiesta di intervento.
- D) Limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di venti lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta di intervento.

---

**0375. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sulle conseguenze del licenziamento illegittimo è conforme a quanto dispone la legge n. 223/1991.**

- A) L'inefficacia 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.
- B) La violazione della procedura e dei criteri di scelta comporta sempre l'inefficacia del licenziamento.
- C) 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.
- D) Quando si applica la suddetta legge, il licenziamento anche se dichiarato inefficace o annullato non trova le tutele previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, che stabilisce l'obbligo di reintegro del lavoratore nel posto di lavoro e il risarcimento del danno.

---

**0376. Qualora il lavoratore dimostri che allo scioglimento unilaterale del vincolo negoziale abbia concorso un motivo non attinente all'esperimento della prova, quindi un motivo illecito....**



- A) Il giudice può dichiarare l'invalidità del recesso ex art. 1345 codice civile.
- B) Ha diritto ad un congruo risarcimento.
- C) Ha diritto ad un congruo risarcimento se il giudice dichiara l'invalidità del recesso.
- D) Ha diritto ad essere assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

---

**0377. In merito all'impugnativa del licenziamento da parte del lavoratore la Cassazione con sentenza del 2007...**

- A) Ha affermato che la decadenza dell'impugnativa del licenziamento preclude ogni accertamento da parte del giudice relativo all'eventuale illegittimità del licenziamento ed anche la tutela risarcitoria.
- B) Ha affermato che la decadenza dell'impugnativa del licenziamento non preclude gli accertamenti da parte del giudice relativi all'eventuale illegittimità del licenziamento.
- C) Ha affermato che la decadenza dell'impugnativa del licenziamento preclude ogni accertamento da parte del giudice relativo all'eventuale illegittimità del licenziamento ma non anche la tutela risarcitoria.
- D) Ha affermato che la decadenza dell'impugnativa decorre, in ogni caso, dal giorno che il lavoratore ha abbandonato la sede di lavoro.

---

**0378. I datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti 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, qualora non sia applicabile il disposto dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.
- B) No, non sono mai 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.

---

**0379. I soggetti promotori di tirocini formativi e di orientamento sono tenuti ad assicurare i tirocinanti presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi?**

- A) Sì, sono obbligati ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL nonché, presso idonea compagnia assicuratrice, per la responsabilità civile verso terzi.
- B) No, sono obbligati ad assicurare i tirocinanti solo contro gli infortuni sul lavoro.
- C) Sì, sono obbligati ad assicurare i tirocinanti solo per la responsabilità civile verso terzi.
- D) Solo se i soggetti promotori non sono accreditati dalla Regione.

---

**0380. L'art. 3 del D.Lgs. n. 368/2001 stabilisce le circostanze in cui non è ammessa l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato. In merito a quanto stabilito dal citato articolo...**

- A) Non è ammessa, fatte salve le eccezioni di legge e salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato.
- B) Non è ammessa per la sostituzione di lavoratori assenti per malattia.
- C) Non è ammessa per la sostituzione di lavoratrici assenti per gravidanza e puerperio.
- D) Non è ammessa per la sostituzione di lavoratori assenti per la fruizione del congedo parentale.

---

**0381. Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione...**

- A) È richiesta la forma scritta del contratto contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale.
- B) È richiesta la forma scritta del contratto contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, del tutore esterno all'organizzazione aziendale adibito alla formazione, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale.
- C) Non è richiesta la forma scritta; è sufficiente effettuare la registrazione della formazione nel libretto formativo tenuto presso gli uffici dell'Ispettorato del lavoro.
- D) È richiesto il compimento del diciottesimo anno di età e il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario.

---

**0382. Indicare quale delle seguenti affermazioni in merito al contratto di inserimento è corretta.**

- A) Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.
- B) È una speciale forma di inserimento nel mercato del lavoro per le persone che non hanno mai lavorato.
- C) È un contratto simile al contratto in prova in quanto in entrambi il datore di lavoro assume l'obbligo specifico della formazione.
- D) È destinato ai giovani di età compresa tra i diciotto e i trentuno anni.

---

**0383. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è disciplinato sulla base dei principi di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003. In base a detti principi...**

- A) Il contratto necessita di forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione lavorativa, il piano formativo individuale, e la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale.
- B) Se alla scadenza del contratto il lavoratore non ha ancora raggiunto la qualificazione prevista, l'estinzione del rapporto è illecita.
- C) Il compenso dell'apprendista può essere stabilito anche secondo le tariffe di cottimo.
- D) Il datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato, non può recedere dal contratto di lavoro, se non per giustificato motivo oggettivo.

---

**0384. Cosa si intende con il termine "job-sharing"?**

- A) Il contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori, assumono in solido, nei confronti del datore di lavoro, l'adempimento di un'unica e identica prestazione lavorativa.

- B) La prestazione di lavoro occasionale e accessorio, attraverso la tecnica di buoni corrispondenti a un certo ammontare di attività lavorativa.
- C) La prestazione di lavoro, discontinuo o intermittente, nella quale il lavoratore deve restare a disposizione per l'eventualità che il datore di lavoro necessiti della sua prestazione. Gli verrà pagato solo il lavoro effettivamente prestato, mentre potrà percepire un'indennità di disponibilità per il tempo in cui rimane in attesa di essere chiamato.
- D) Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di attività connesse a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso.

---

**0385. In assenza di una specifica disciplina a livello regionale, i tirocini formativi e di orientamento i cui i soggetti beneficiari siano soggetti portatori di handicap, hanno durata massima....**

- A) Non superiore a ventiquattro mesi.
- B) Non superiore a quattro mesi.
- C) Non superiore a dodici mesi.
- D) Non superiore a trentasei mesi.

---

**0386. Dispone il D.Lgs. n. 61/2000 che l'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variazione temporale della prestazione deve avvenire....**

- A) Con preavviso di almeno cinque giorni.
- B) Con preavviso di almeno tre giorni.
- C) Con preavviso settimanale.
- D) Con preavviso di almeno dieci giorni.

---

**0387. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato?**

- A) Sì, con il consenso del lavoratore e solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. La durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
- B) Sì, previa autorizzazione del competente ufficio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e per un periodo complessivo non superiore a quattro anni.
- C) No. La proroga del contratto a tempo determinato determina l'automatica sua trasformazione in contratto a tempo indeterminato fin dall'insorgere del rapporto.
- D) Sì, con il consenso del lavoratore, per un sola volta e per una durata non superiore a quella del primo contratto.

---

**0388. La disciplina dell'apprendistato è stata integralmente rivisitata dal D.Lgs. n. 276/2003. L'apprendistato....**

- A) Va distinto dal contratto in prova in quanto in quest'ultimo il lavoratore deve soltanto mostrarsi idoneo a svolgere il lavoro assegnato, senza che il datore di lavoro abbia l'obbligo specifico della formazione.
- B) È una tipologia di tirocinio, in quanto trattasi di una esperienza formativa compiuta da un giovane nel contesto aziendale.
- C) È un contratto simile al praticantato in quanto entrambi sono contratti gratuiti, salvo il rimborso delle spese.
- D) È un contratto simile al contratto in prova in quanto l'attività lavorativa non è finalizzata a percepire una retribuzione bensì allo scopo di imparare la professione.

---

**0389. Dispone la legge n. 368/2001 che copia dell'atto scritto del contratto a tempo determinato deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore....**

- A) Entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
- B) Il primo giorno di inizio della prestazione.
- C) Entro la data di inizio della prestazione.
- D) Entro venti giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

---

**0390. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di persone. Detti contratti possono essere stipulati da....**

- A) Enti pubblici economici, imprese e loro consorzi; gruppi di imprese; associazioni professionali, socio-culturali, sportive; fondazioni; enti di ricerca, pubblici e privati; organizzazioni e associazioni di categoria.
- B) Regioni, comuni e province; enti pubblici economici, imprese e loro consorzi; gruppi di imprese; fondazioni; enti di ricerca, pubblici e privati; organizzazioni e associazioni di categoria.
- C) Enti pubblici ad esclusione dei Ministeri; imprese e loro consorzi; gruppi di imprese; associazioni professionali, socio-culturali, sportive; fondazioni; enti di ricerca.
- D) Imprese e loro consorzi; gruppi di imprese; associazioni professionali, socio-culturali, sportive.

---

**0391. La legislazione vigente definisce prestazione a tempo parziale orizzontale quella...**

- A) In cui l'orario di lavoro è ridotto in tutti i giorni lavorativi.
- B) Articolata su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno.
- C) A tempo determinato.
- D) La cui durata sia compresa tra il 30% ed il 50% di quella a tempo pieno.

---

**0392. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è disciplinato sulla base dei principi di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003. In base a detti principi....**

- A) Prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro non può recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
- B) Il contratto non necessita di forma scritta, purché siano effettuate le registrazioni della formazione sul libretto formativo.
- C) Se alla scadenza del contratto il lavoratore non ha ancora raggiunto la qualificazione prevista, l'estinzione del rapporto è illecita.
- D) Il compenso dell'apprendista può essere stabilito anche secondo le tariffe di cottimo.

---

**0393. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante....**

- A) I soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.

- B) I soggetti di età compresa tra i sedici e i ventinove anni.
- C) I soggetti che hanno terminato la scuola dell'obbligo.
- D) I soggetti in possesso di lauree ancorché brevi.

---

**0394. Nel contratto di lavoro ripartito...**

- A) La regolamentazione è demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel D.Lgs. n. 276/2003.
- B) La regolamentazione è demandata alla libera contrattazione tra datore di lavoro e lavoratore.
- C) Il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per la realizzazione di uno o più progetti specifici o programmi di lavoro.
- D) Per il requisito della forma scritta è sufficiente una semplice comunicazione scritta degli elementi essenziali del lavoro da svolgere.

---

**0395. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di persone. Per quale categoria di persone è, tra l'altro, previsto?**

- A) Donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile.
- B) Soggetti di età compresa tra i diciannove e i trenta anni.
- C) Disoccupati di lunga durata da trentuno fino a cinquanta anni.
- D) Lavoratori con più di quaranta anni di età che siano privi di un posto di lavoro.

---

**0396. Nel settore privato è consentito instaurare un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale?**

- A) Sì, lo prevede espressamente la legislazione vigente.
- B) No, il rapporto a tempo parziale verticale non è mai stato previsto nel settore privato.
- C) Sì, ma solo per le donne con a carico persone portatrici di handicap.
- D) No, a seguito dell'ultima modificazione apportata al D.Lgs. n. 61/2000 dalla L. n. 296/2006, è possibile instaurare solo rapporti di lavoro a tempo parziale orizzontale.

---

**0397. Nel contratto di lavoro a tempo parziale, di cui al D.Lgs. n. 61/2000,....**

- A) È prevista la forma scritta al fine di provare la sussistenza del rapporto a tempo parziale.
- B) La mancanza della forma scritta determina la nullità del contratto.
- C) Non è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.
- D) Non trovano applicazione le clausole di flessibilità e di elasticità della prestazione lavorativa.

---

**0398. Nel lavoro ripartito, l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le parti, avviene....**

- A) Nel caso di dimissioni o licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati.
- B) Solo nel caso di dimissioni o licenziamento contestuale di entrambi i coobbligati.
- C) Solo a seguito di estinzione obbligazionaria.
- D) Solo nel caso di licenziamento, senza preavviso, di entrambi i lavoratori coobbligati.

---

**0399. Dispone il D.Lgs. n. 61/2000 che nel contratto a tempo parziale, l'eventuale mancanza o indeterminatezza della puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario di lavoro....**

- A) Non comporta la nullità del contratto.
- B) Comporta la nullità del contratto.
- C) Non produce alcun effetto.
- D) Comporta la sospensione automatica del rapporto di lavoro, fino a conclusione del giudicato.

---

**0400. Quali condizioni tassative pone il D.Lgs. n. 368/2001 affinché sia ammissibile per una sola volta la proroga del termine di un contratto a tempo determinato?**

- A) Il rispetto della durata massima di tre anni, il consenso del lavoratore, ragioni oggettive da parte del datore di lavoro, e stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a termine.
- B) Il rispetto della durata massima di due anni, il consenso del lavoratore, ragioni oggettive da parte del datore di lavoro.
- C) Il rispetto della durata massima di cinque anni, ragioni oggettive da parte del datore di lavoro, e stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a termine.
- D) Il rispetto della durata massima di tre anni e il consenso del lavoratore.

---

**0401. La disciplina dell'apprendistato è stata integralmente rivisitata dal D.Lgs. n. 276/2003. Detto D.Lgs. prevede....**

- A) Tre forme di apprendistato, fortemente differenziate, che con diverse gradualità perseguono l'obiettivo di formare il giovane non soltanto per l'impresa ma soprattutto per il mercato del lavoro.
- B) Tre forme di apprendistato, differenziate per età.
- C) Due forme di apprendistato, differenziate per categorie di persone, la prima per l'età mentre la seconda mirata alle categorie socialmente deboli.
- D) Due forme di apprendistato, fortemente differenziate, che con diverse gradualità perseguono l'obiettivo di formare il giovane di età inferiore agli anni trentuno.

---

**0402. Nel lavoro ripartito, in caso di dimissioni o licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati, in quale ipotesi non si verifica l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale?**

- A) Se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente.
- B) Solo nei casi tassativamente elencati dall'art. 41 del D.Lgs. n. 276/2003, tra i quali sono ricompresi i gravi motivi personali.
- C) Solo se l'altro prestatore di lavoro provvede alla sostituzione del coobbligato da parte di terzi.

D) In nessun caso, in quanto il contratto ripartito prevede almeno due coobbligati.

---

**0403. Il contratto di apprendistato professionalizzante....**

- A) Mira al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.
- B) È destinato ai giovani di età compresa tra i ventuno ed i ventinove anni.
- C) Può essere stipulato solo nel settore del commercio ed ha una durata che non può essere inferiore a due anni e superiore a sei.
- D) A differenza di quello per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione necessita di forma scritta.

---

**0404. Dispone il D.Lgs. n. 368/2001 che è consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato a fronte di specifiche ragioni. Quali sono le ragioni giustificatrici?**

- A) Ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
- B) Ragioni di carattere organizzativo o sostitutivo.
- C) Ragioni di carattere tecnico, produttivo, ovvero sostitutivo di malattie e maternità.
- D) Ragioni di carattere tecnico o produttivo.

---

**0405. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno?**

- A) Sì, se l'assunzione prevede l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
- B) Sì, in ogni caso.
- C) No, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale non ha in nessun caso diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno.
- D) Solo se rinuncia all'anzianità di servizio acquisita nel rapporto di lavoro a tempo parziale.

---

**0406. Il contratto di inserimento....**

- A) È un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di persone.
- B) È una speciale forma di inserimento nel mercato del lavoro per i lavoratori collocati in mobilità da parte di imprese rientranti nell'ambito applicativo della CIGS.
- C) Ha una durata non inferiore a sei mesi e non può essere superiore ai dodici mesi, salvo i casi espressamente indicati.
- D) È finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale.

---

**0407. L'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato....**

- A) Deve risultare da atto scritto con indicazione delle ragioni giustificatrici.
- B) Deve risultare da atto scritto con indicazione del termine stabilito che non può eccedere i cinque anni.
- C) Richiede il consenso del lavoratore.
- D) È consentita solo per far fronte a ragioni di carattere tecnico.

---

**0408. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione....**

- A) Ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.
- B) Ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato ad una successiva assunzione.
- C) Ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al recupero di anni scolastici.
- D) Ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di alta formazione.

---

**0409. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione....**

- A) Può essere utilizzato in tutti i settori di attività.
- B) Può essere utilizzato solo per i settori di attività indicati espressamente nel D.Lgs. n. 276/2003.
- C) Può essere utilizzato in tutti i settori di attività, fatta eccezione per gli artigiani.
- D) Può essere utilizzato in tutti i settori di attività, fatta eccezione le attività turistiche e alberghiere.

---

**0410. Il contratto di inserimento....**

- A) È disciplinato dal D.Lgs. 276/2003 ed ha preso il posto del disapplicato contratto di formazione e lavoro nel settore privato.
- B) È una speciale forma di inserimento nel mercato del lavoro per le persone che non hanno mai lavorato.
- C) Si caratterizza per la marcata finalità formativa più che occupazionale.
- D) È finalizzato al conseguimento di un diploma.

---

**0411. La legge n. 247 del 24/12/2007 ha premesso al primo comma dell'art. 1 (Apposizione del termine) del D.Lgs. n. 368/2001 un ulteriore comma. Cosa sancisce il comma aggiunto?**

- A) Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.
- B) È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
- C) L'apposizione del termine al contratto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni.
- D) Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

- 
- 0412. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno anche per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali?**
- A) Sì, in base al principio di non discriminazione.
  - B) No, beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno solo per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria, la durata del periodo di prova e delle ferie annuali.
  - C) Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno salvo l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro.
  - D) Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno salvo l'accesso ai servizi sociali aziendali.
- 
- 0413. La stipulazione del contratto di lavoro ripartito....**
- A) Richiede la forma scritta ad probationem.
  - B) Richiede la forma scritta ad substantiam.
  - C) Ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003 non richiede alcuna forma particolare.
  - D) Richiede la forma scritta solo ai fini della prova del trattamento economico e normativo spettante a ciascun coobbligato.
- 
- 0414. Dispone il D.Lgs. n. 61/2000 in merito al contenuto del contratto di lavoro a tempo parziale che qualora nel contratto scritto sia omessa l'indicazione circa la collocazione temporale dell'orario....**
- A) Il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi o in mancanza con valutazione equitativa.
  - B) Il lavoratore può chiedere entro trenta giorni l'annullamento del contratto e il risarcimento del danno; trascorso il termine il vizio si ritiene sanato.
  - C) Su richiesta del lavoratore, può essere dichiarata la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, a partire dal relativo accertamento giudiziale.
  - D) Spetta al datore di lavoro determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa tenendo conto delle esigenze del lavoratore.
- 
- 0415. In assenza di una specifica disciplina a livello regionale, i datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei limiti posti dall'art. 1 del D.M. n. 142/1998. Le aziende con più di venti dipendenti a tempo indeterminato....**
- A) Possono ospitare tirocinanti in misura non superiore al 10% dei suddetti dipendenti, contemporaneamente.
  - B) Possono ospitare tirocinanti in misura non superiore al 20% dei suddetti dipendenti, contemporaneamente.
  - C) Possono ospitare non più di due tirocinanti contemporaneamente.
  - D) Possono ospitare non più di tre tirocinanti contemporaneamente.
- 
- 0416. Il lavoro a tempo parziale è definito dal D.Lgs. n. 61/2000 come....**
- A) Il rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato, in cui l'orario di lavoro sia inferiore all'orario normale di lavoro stabilito dall'art. 3 del D.Lgs. 66/2003.
  - B) Il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in cui l'orario di lavoro sia inferiore all'orario normale di lavoro stabilito dall'art. 3 del D.Lgs. 66/2003.
  - C) Il rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato in cui l'orario di lavoro sia inferiore all'orario normale di lavoro stabilito dall'art. 3 del D.Lgs. 66/2003.
  - D) Il rapporto di lavoro parasubordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, in cui l'orario di lavoro sia inferiore all'orario normale di lavoro stabilito dall'art. 3 del D.Lgs. 66/2003.
- 
- 0417. Secondo quanto specificato dal D.Lgs. n. 61/2000, la prestazione di lavoro ridotta, in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro, su tutti i giorni lavorativi è denominata....**
- A) Tempo parziale orizzontale.
  - B) Tempo indeterminato.
  - C) Tempo parziale misto.
  - D) Tempo parziale verticale.
- 
- 0418. Dispone il D.Lgs. n. 61/2000 in merito al contenuto del contratto di lavoro a tempo parziale che qualora nel contratto scritto sia omessa l'indicazione circa la durata della prestazione lavorativa....**
- A) Su richiesta del lavoratore, può essere dichiarata la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale.
  - B) Il datore di lavoro può dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno.
  - C) Il lavoratore può chiedere l'annullamento del contratto entro il termine stabilito, trascorso il quale il vizio si ritiene sanato.
  - D) Spetta in ogni caso al giudice determinare la durata secondo equità.
- 
- 0419. Nel contratto di apprendistato professionalizzante il datore di lavoro può recedere dal rapporto prima della scadenza del termine?**
- A) È legittimato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
  - B) Sì, stante la specifica tipologia del contratto, il datore di lavoro può recedere in qualsiasi momento dal rapporto.
  - C) È legittimato solo in presenza di una giusta causa e non anche in presenza di un giustificato motivo.
  - D) Sì, ma solo se è previsto espressamente nel contratto stipulato tra le parti.
- 
- 0420. La prestazione di lavoro articolata su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, è denominata....**
- A) A tempo parziale verticale.
  - B) A tempo parziale orizzontale.

- C) A tempo indeterminato.
- D) A tempo parziale misto.

---

**0421. Cosa contraddistingue il c.d. job-sharing dal c.d. job splitting?**

- A) Nel primo ponendo l'obbligazione lavorativa essere adempiuta alternativamente dall'uno o dall'altro lavoratore coobbligato, secondo orari e turni da essi concordati, si presume necessariamente un coordinamento tra i due lavoratori, nel secondo i due rapporti part-time generati dalla suddivisione di un unico rapporto a tempo pieno si muovono indipendentemente l'uno dall'altro.
- B) Nel primo vi è una suddivisione di un unico posto di lavoro a tempo pieno in due posti di lavoro a tempo parziale, nel secondo vi è una assunzione in solido da parte di due soggetti di un'unica obbligazione di lavoro.
- C) Nulla, sia nel primo che nel secondo vi è una assunzione in solido da parte di due soggetti di un'unica obbligazione di lavoro.
- D) Nulla, sia nel primo che nel secondo potendo l'obbligazione lavorativa essere adempiuta alternativamente dall'uno o dall'altro lavoratore coobbligato, secondo orari e turni da essi concordati, si presume necessariamente un coordinamento tra i due lavoratori.

---

**0422. Il diritto di precedenza riconosciuto dai novellati commi 4-quater e 4-quinquies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro, può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro. Quale durata temporale ha il diritto di precedenza? Dopo quanto tempo si estingue il diritto di precedenza?**

- A) Si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- B) Si estingue entro due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- C) Il diritto di precedenza è un diritto imprescrittibile.
- D) Si estingue entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

---

**0423. Nel contratto di lavoro a tempo parziale, di cui al D.Lgs. n. 61/2000,....**

- A) La mancanza della forma scritta non determina la nullità del contratto, ma solo una limitazione dei mezzi probatori.
- B) La mancanza della forma scritta determina l'annullabilità del contratto su richiesta di una delle parti.
- C) Non è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.
- D) Non trovano applicazione le clausole di flessibilità e di elasticità della prestazione lavorativa.

---

**0424. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di persone. Per quale categoria di persone è, tra l'altro, previsto?**

- A) Disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni.
- 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) Donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, sia inferiore almeno del 30% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 20% quello maschile.

---

**0425. Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato sulla base dei principi di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003. In base a detti principi....**

- A) Il compenso dell'apprendista non può essere stabilito secondo tariffe di cottimo.
- B) Il contratto non necessita di forma scritta, purché siano effettuate le registrazioni della formazione sul libretto formativo.
- C) Se alla scadenza del contratto il lavoratore non ha ancora raggiunto la qualificazione prevista, l'estinzione del rapporto è illecita.
- D) Il datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato, non può recedere dal contratto di lavoro, se non per giustificato motivo oggettivo.

---

**0426. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di persone. Per quale categoria di persone è, tra l'altro, previsto?**

- A) Lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro.
- B) Disoccupati di lunga durata da trentuno fino a cinquanta anni.
- C) Lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno cinque anni.
- D) Donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, sia inferiore almeno del 30% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 20% quello maschile.

---

**0427. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno anche per quanto riguarda l'accesso ai servizi sociali aziendali?**

- A) Sì, in base al principio di non discriminazione.
- B) No, beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno solo per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria, la durata del periodo di prova e delle ferie annuali.
- C) No, beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno solo per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria, gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
- D) No, beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno solo per quanto riguarda la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità e di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia.

---

**0428. Indicare quale delle seguenti affermazioni in merito al contratto di lavoro ripartito è corretta.**

- A) È uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.
- B) In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente le rappresentanze sindacali.

- C) Può essere concluso solo con riferimento a prestazioni rese da soggetti quali casalinghe studenti e pensionati.
- D) Deve essere stipulato a tempo indeterminato.

---

**0429. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie?**

- A) Sì, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.
- B) Sì, purché il contratto di lavoro sia a tempo indeterminato.
- C) No, lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie è ammesso solo nel tempo parziale di tipo misto.
- D) No, lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie è consentito solo nel tempo parziale di tipo orizzontale.

---

**0430. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di persone. Per quale categoria di persone è, tra l'altro, previsto?**

- A) Soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.
- B) Disoccupati di lunga durata da trentuno fino a cinquanta anni.
- C) Lavoratori con più di quaranta anni di età che siano privi di un posto di lavoro.
- D) Lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno cinque anni.

---

**0431. La disciplina dell'apprendistato è stata integralmente rivisitata dal D.Lgs. n. 276/2003. L'apprendistato....**

- A) È un contratto a titolo oneroso.
- B) È una tipologia di tirocinio, in quanto trattasi di una esperienza formativa compiuta da un giovane nel contesto aziendale.
- C) È un contratto simile al praticantato in quanto entrambi sono contratti gratuiti, salvo il rimborso delle spese.
- D) È un contratto simile al contratto in prova in quanto in entrambi il datore di lavoro assume l'obbligo specifico della formazione.

---

**0432. Nel contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione....**

- A) Trova applicazione la disciplina del licenziamento vigente in materia di lavoro subordinato.
- B) Non trova applicazione la disciplina del licenziamento vigente in materia di lavoro subordinato, ma al datore di lavoro è data la possibilità di recedere dal rapporto di lavoro trascorsa la metà del periodo previsto nel contratto.
- C) Non trova applicazione la disciplina del licenziamento vigente in materia di lavoro subordinato.
- D) Trova applicazione la disciplina del licenziamento vigente in materia di lavoro subordinato, solo se il termine previsto dal contratto è pari a tre anni.

---

**0433. Quali tipi di contratti di apprendistato sono previsti dal D.Lgs. n. 276/2003?**

- A) Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; apprendistato professionalizzante; apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.
- B) Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; apprendistato professionalizzante.
- C) Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; apprendistato per l'acquisizione di un diploma; apprendistato per percorsi di alta formazione.
- D) Apprendistato professionalizzante; apprendistato per l'acquisizione di un diploma; apprendistato per percorsi di alta formazione.

---

**0434. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 che per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti devono avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine....**

- A) Non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti.
- B) Non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- C) Si computano anche i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
- D) Non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti, nonché i contratti stipulati alle donne con età superiore a quaranta anni e quelli di persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

---

**0435. L'art. 3 del D.Lgs. n. 368/2001 stabilisce le circostanze in cui non è ammessa l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato. In merito a quanto stabilito dal citato articolo....**

- A) Non è ammessa da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994.
- B) Non è ammessa per la sostituzione di lavoratori assenti per malattia.
- C) Non è ammessa per la sostituzione di lavoratrici assenti per gravidanza e puerperio.
- D) Non è ammessa per la sostituzione di lavoratori assenti per la fruizione del congedo parentale.

---

**0436. Oltre al rispetto della durata massima di tre anni, quali condizioni pone il D.Lgs. n. 368/2001 affinché sia ammissibile per una sola volta la proroga del termine di un contratto a tempo determinato?**

- A) Il consenso del lavoratore, ragioni oggettive da parte del datore di lavoro, e stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a termine.
- B) Il consenso del lavoratore e stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a termine.
- C) Il consenso del lavoratore.

D) Nessuna; il suddetto D.Lgs. si limita a stabilire la durata massima di tre anni.

---

**0437. Il contratto di apprendistato professionalizzante....**

- A) È destinato ai giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.
- B) Può essere stipulato in tutti i settori di attività per il limite massimo di quattro anni.
- C) Mira al conseguimento di una qualifica professionale per giovani adolescenti.
- D) A differenza di quello per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione necessita di forma scritta.

---

**0438. Quando è escluso l'onere della forma scritta nei rapporti di lavoro a tempo determinato?**

- A) Quando la durata non sia superiore a 12 giorni.
- B) Quando la durata non sia superiore a 30 giorni.
- C) Quando la durata non sia superiore a 20 giorni.
- D) Quando la durata non sia superiore a 40 giorni.

---

**0439. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 che ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati....**

- A) Ai lavoratori a tempo parziale; il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.
- B) Ai lavoratori a tempo pieno.
- C) Ai lavoratori a tempo parziale; il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà effettuato preventivamente.
- D) Ai lavoratori a tempo parziale; il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma semestralmente, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

---

**0440. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi,....**

- A) Il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
- B) Il datore di lavoro, oltre alla retribuzione prevista dal contratto, è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 15%.
- C) Il contratto si considera a tempo indeterminato a far data dall'inizio del primo contratto.
- D) Il datore di lavoro oltre al pagamento della sanzione amministrativa è punito con la reclusione fino a trenta giorni. Il datore di lavoro oltre al pagamento della sanzione amministrativa è punito con la chiusura dell'azienda fino a trenta giorni.

---

**0441. I tirocini formativi e di orientamento di cui al D.M. n. 142/1998....**

- A) Non costituiscono rapporti di lavoro.
- B) Sono una speciale forma di inserimento nel mercato del lavoro per i lavoratori inoccupati con più di 40 anni.
- C) Non possono avere valore di credito formativo.
- D) Non possono avere durata superiore ai quattro mesi.

---

**0442. Ai rapporti di apprendistato si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 368/2001 in materia di lavoro a tempo determinato?**

- A) No, i rapporti di apprendistato sono esclusi dal campo di applicazione del suddetto D.Lgs.
- B) Sì, ai rapporti di apprendistato sono applicabili in quanto compatibili le disposizioni di cui al suddetto D.Lgs.
- C) Sì, a far data dall'entrata in vigore della L. n. 247/2007 le disposizioni del suddetto D.Lgs. trovano applicazione per tutti i tipi di contratti, compresi quelli di formazione e lavoro e i rapporti di apprendistato.
- D) Sì, a far data dall'entrata in vigore della L. n. 247/2007 le disposizioni del suddetto D.Lgs. trovano applicazione per tutti i tipi di contratti e/o rapporti di lavoro, fatta eccezione per i contratti e/o rapporti dei lavoratori di età superiore a 55 anni.

---

**0443. Nel contratto di lavoro a tempo parziale, qualora l'omissione nel contratto scritto riguardi la durata della prestazione lavorativa....**

- A) Su richiesta del lavoratore, può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale.
- B) Il rapporto di lavoro a tempo parziale si considera pari al 30% dell'orario normale giornaliero.
- C) Il rapporto di lavoro a tempo parziale si considera pari al 70% dell'orario normale giornaliero.
- D) Il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei CCNL, o, in mancanza, con valutazione equitativa.

---

**0444. Il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione....**

- A) È finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, al conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché alla specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge n. 144/1999 per i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.
- B) È finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali e non può essere comunque inferiore a due anni e superiore a sei.
- C) È finalizzato esclusivamente al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario o al conseguimento di titoli di studio universitari e non può essere comunque inferiore a tre anni e superiore a sei.
- D) È finalizzato alla specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge n. 144/1999 e non può essere comunque inferiore a due anni e superiore a sei.

---

**0445. A norma di quanto dispone il D.Lgs. n. 61/2000 in quale delle seguenti ipotesi è riconosciuta la priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale?**

- A) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici.



- B) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con più di due figli.
- C) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, che risiede a oltre 100 chilometri dal posto di lavoro.
- D) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, che risiede ad oltre 150 chilometri dal posto di lavoro, privo di mezzi propri per raggiungere la sede.

**0446. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi....**

- A) Il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
- B) Il datore di lavoro, oltre alla retribuzione prevista dal contratto, è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 15%.
- C) Il contratto si considera a tempo indeterminato a far data dall'inizio del primo contratto.
- D) Il datore di lavoro oltre al pagamento della sanzione amministrativa è punito con la reclusione fino a trenta giorni. Il datore di lavoro oltre al pagamento della sanzione amministrativa è punito con la chiusura dell'azienda fino a trenta giorni.

**0447. Nel contratto scritto di lavoro a tempo parziale, qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario....**

- A) Il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei CCNL, o, in mancanza, con valutazione equitativa.
- B) Su richiesta del lavoratore, può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale.
- C) Il rapporto di lavoro a tempo parziale si considera sempre di tipo misto.
- D) Il rapporto di lavoro a tempo parziale si considera sempre di tipo verticale.

**0448. Il contratto di inserimento....**

- A) Deve essere stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.
- B) Non può essere applicato alle persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.
- C) Se stipulato con persone riconosciute affette da handicap fisico, mentale o psichico può avere durata fino a cinque anni.
- D) Non necessita di forma scritta, purché siano effettuate le registrazioni della formazione sul libretto formativo.

**0449. Il contratto di inserimento....**

- A) Se stipulato con persone riconosciute affette da handicap fisico, mentale o psichico può avere durata fino a trentasei mesi.
- B) È una speciale forma di reinserimento nel mercato del lavoro per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità conseguenti a licenziamento collettivo.
- C) È un contratto simile al praticantato in quanto entrambi sono contratti gratuiti, salvo il rimborso delle spese.
- D) Può essere rinnovato tra le stesse parti, entro un limite massimo di cinque anni.

**0450. L'art. 3 del D.Lgs. n. 368/2001 stabilisce le circostanze in cui non è ammessa l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato. In merito a quanto stabilito dal citato articolo....**

- A) Non è ammessa per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
- B) Non è ammessa per la sostituzione di lavoratori assenti per infortunio o malattia professionale.
- C) Non è ammessa per la sostituzione di lavoratrici assenti per gravidanza e puerperio.
- D) Non è ammessa per la sostituzione di lavoratori assenti per la fruizione del congedo parentale.

**0451. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa?**

- A) Sì, alle condizioni stabilite dalla legislazione vigente.
- B) No, è consentito solo lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.
- C) Sì, purché il contratto di lavoro sia a tempo determinato.
- D) No, lo esclude espressamente la legislazione vigente.

**0452. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 che il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. Nel computo del limite massimo di durata....**

- A) Non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.
- B) Non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare, ai periodi di assenza per malattia, nonché dei periodi di astensione per maternità.
- C) Non si tiene conto dei periodi di assenza per malattia, infortunio, motivi familiari, nonché dei periodi di astensione per maternità.
- D) Non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare, ai periodi di assenza per malattia, per motivi di studio, per aggiornamento professionale, nonché dei periodi di astensione per maternità.

**0453. Nel settore privato è consentito instaurare un rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale?**

- A) Sì, il tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale o misto.
- B) No, il rapporto a tempo parziale orizzontale non è mai stato previsto nel settore privato.
- C) Sì, ma solo per le donne con a carico più di due figli.
- D) No, a seguito dell'ultima modificazione apportata al D.Lgs. n. 61/2000 dalla L. n. 296/2006, è possibile instaurare solo rapporti di lavoro a tempo parziale verticale.

**0454. Nei contratti a tempo determinato in quale dei seguenti casi il secondo contratto si considera a tempo indeterminato?**

- A) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi.
- B) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi.
- C) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di quaranta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi.

D) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a diciotto mesi.

**0455. I soggetti promotori di tirocini formativi e di orientamento sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi. Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e rientranti nel progetto formativo e di orientamento?**

- A) Sì, devono riguardare anche le attività svolte al di fuori dell'azienda.
- B) La copertura assicurativa riguardante le attività svolte al di fuori dall'azienda costituisce sempre una facoltà.
- C) Solo se nell'azienda sono contemporaneamente presenti più di cinque tirocinanti.
- D) Solo se nell'azienda sono contemporaneamente presenti più di tre tirocinanti.

**0456. Indicare quale delle seguenti affermazioni in merito al contratto di lavoro ripartito è corretta.**

- A) È stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere alcuni elementi, ovvero: la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro; il luogo di lavoro e il trattamento economico e normativo; le eventuali misure di sicurezza specifiche.
- B) In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento.
- C) Può essere concluso solo con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati.
- D) È il contratto mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per la realizzazione di uno o più progetti specifici o programmi di lavoro.

**0457. Nel contratto di lavoro ripartito...**

- A) In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito dalla normativa specifica, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile.
- B) In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito dalla normativa specifica, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro autonomo.
- C) Il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti previsti dalla legge.
- D) È richiesta la forma scritta ad substantiam.

**0458. A norma del disposto di cui al D.Lgs. n. 368/2001 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine?**

- A) Sì, per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
- B) Soltanto per casi di specialità predeterminati tassativamente dalla legge.
- C) Soltanto per casi di specialità predeterminati tassativamente dal contratto collettivo.
- D) No, in nessun caso.

**0459. Nel contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione il datore di lavoro può esercitare il recesso?**

- A) Sì, al termine del contratto, ai sensi dell'art. 2118 codice civile, ovvero in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
- B) Sì, il diritto di recesso può sempre essere esercitato in qualunque momento.
- C) Sì, al termine del contratto, ai sensi dell'art. 2118 codice civile, ovvero qualora esso sia stato stipulato per più di tre anni in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
- D) Sì, al termine del contratto qualora in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

**0460. A norma di quanto dispone il D.Lgs. n. 61/2000 in quale delle seguenti ipotesi è riconosciuta la priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale?**

- A) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente portatore di handicap.
- B) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni quattordici.
- C) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con più di due figli.
- D) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, che risiede a oltre 100 chilometri dal posto di lavoro.

**0461. Nel contratto di lavoro ripartito...**

- A) Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di quanto stabilito dalla legge.
- B) Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore non è personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa.
- C) Il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per la realizzazione di uno o più progetti specifici o programmi di lavoro.
- D) È richiesta la forma scritta ad substantiam.

**0462. Dispone il D.Lgs. n. 386/2001 che il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia....**

- A) Inferiore a tre anni.
- B) Inferiore a quattro anni.
- C) Inferiore a trentotto mesi.
- D) Inferiore a nove mesi.

---

**0463. A quali soggetti, i promotori di tirocini, sono tenuti a trasmettere copia della convenzione e di ciascun progetto formativo e di orientamento?**

- A) Alla Regione, alla DRL e DPL, nonché alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
- B) Alla Regione, alla Provincia e al Comune.
- C) Al Comune e alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
- D) Alla DRL e DPL.

---

**0464. I tirocini formativi e di orientamento di cui al D.M. n. 142/1998....**

- A) Possono essere promossi anche da comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali.
- B) Sono contratti simili al contratto di apprendistato in quanto entrambi sono contratti gratuiti, salvo il rimborso delle spese.
- C) Costituiscono veri e propri rapporti di lavoro subordinato.
- D) Non possono essere attivati per studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario e dottorati di ricerca.

---

**0465. Dispone il D.Lgs. n. 386/2001 che il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga....**

- A) È ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e fino al raggiungimento dei tre anni.
- B) È ammessa una sola volta e per una durata massima di sei mesi.
- C) È ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive anche se non si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e fino al raggiungimento dei tre anni.
- D) È ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e non si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e fino al raggiungimento dei due anni.

---

**0466. In merito al contratto di inserimento è corretto affermare che....**

- A) In mancanza della forma scritta è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato sin dall'origine.
- B) È una speciale forma di inserimento nel mercato del lavoro per le persone che non hanno mai lavorato.
- C) Nel computo del limite massimo di durata si tiene conto anche degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.
- D) Mira al conseguimento di una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

---

**0467. Si considera "tempo parziale verticale"....**

- A) La prestazione di lavoro articolata su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno.
- B) La prestazione di lavoro ridotta in tutti i giorni lavorativi.
- C) La prestazione di lavoro a tempo determinato.
- D) La prestazione di lavoro la cui durata sia compresa tra il 50% ed il 70% di quella a tempo pieno.

---

**0468. I soggetti promotori di tirocini formativi e di orientamento sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL?**

- A) Sì, sono obbligati ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL nonché, presso idonea compagnia assicuratrice, per la responsabilità civile verso terzi.
- B) Sì, sono obbligati ad assicurare i tirocinanti solo contro gli infortuni sul lavoro.
- C) No, sono obbligati ad assicurare i tirocinanti solo per la responsabilità civile verso terzi.
- D) Solo se i soggetti promotori non sono iscritti nell'apposito registro tenuto dalla Regione.

---

**0469. I tirocini formativi e di orientamento di cui al D.M. n. 142/1998....**

- A) Sono promossi al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.
- B) Sono destinati ai giovani di età compresa tra i quattordici e i ventuno anni.
- C) Non possono avere valore di credito formativo.
- D) Non possono essere promossi da istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro.

---

**0470. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di persone. Per quale categoria di persone è, tra l'altro, previsto?**

- A) Lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni.
- 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) Donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, sia inferiore almeno del 30% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 20% quello maschile.

- 
- 0471. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Qualora il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati....**
- A) Può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
  - B) Non può usufruire del contratto di apprendistato.
  - C) Può assumere apprendisti in numero non superiore a uno.
  - D) Può assumere apprendisti solo se il numero di dipendenti dell'azienda anche se non qualificati o specializzati sia in numero non inferiore a cinque.
- 
- 0472. Il contratto di inserimento....**
- A) Prevede che la formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.
  - B) Non può essere applicato ai disoccupati di lunga durata.
  - C) Può essere stipulato in tutti i settori di attività ed ha una durata che non può essere inferiore a due anni e superiore a sei.
  - D) È finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della L. n. 144/1999.
- 
- 0473. L'art. 3 del D.Lgs. n. 368/2001 stabilisce le circostanze in cui non è ammessa l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato. In merito a quanto stabilito dal citato articolo....**
- A) Non è ammessa 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 mansioni cui si riferisce il contratto a termine.
  - B) Non è ammessa per la sostituzione di lavoratori assenti per malattia.
  - C) Non è ammessa per la sostituzione di lavoratori assenti per infortunio o malattia professionale.
  - D) Non è ammessa per la sostituzione di lavoratrici assenti per gravidanza e puerperio.
- 
- 0474. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno anche per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria, la durata del periodo di prova e delle ferie annuali?**
- A) Sì, in base al principio di non discriminazione.
  - B) Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno solo per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria, la durata del periodo di prova e delle ferie annuali.
  - C) Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno salvo la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia.
  - D) Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno salvo l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro.
- 
- 0475. Quale innovazione è stata prevista dalla legge n. 296/2006 a far data dall'1/1/2007 in merito al contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione?**
- A) Il criterio della contribuzione in percentuale.
  - B) Il criterio della contribuzione in misura fissa settimanale.
  - C) La possibilità di accedervi anche per i soggetti di età inferiore a 16 anni purché abbiano assolto gli obblighi scolastici.
  - D) La possibilità di accedervi anche per i soggetti di età superiore a 18 anni e fino a 21 anni.
- 
- 0476. Prevede il D.Lgs. n. 368/2001 che in deroga a quanto disposto per la durata massima dei contratti a tempo determinato, può essere concesso per una sola volta un ulteriore contratto a termine fra gli stessi soggetti a condizione....**
- A) Che la stipula avvenga presso la DPL competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali.
  - B) Che il lavoratore abbia superato i cinquanta anni di età.
  - C) Che il lavoratore abbia più di tre figli a carico.
  - D) Che il lavoratore dichiari espressamente di voler rinunciare ad un contratto a tempo indeterminato.
- 
- 0477. Per consentire una maggiore flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, il D.Lgs. n. 61/2000 ha previsto clausole di flessibilità od elasticità. Le clausole flessibili....**
- A) Operano in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa.
  - B) Possono essere introdotte solo direttamente mediante accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.
  - C) Sono specificamente disciplinate dal suddetto D.Lgs.
  - D) Sono ammesse solo se il regime part-time è verticale o misto.
- 
- 0478. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore....**
- A) Non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.
  - B) Non potrà essere inferiore, per più di un livello, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.
  - C) Dovrà essere uguale al livello spettante alla categoria, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.
  - D) Potrà essere scelto a discrezione del datore di lavoro.
- 
- 0479. La disciplina dell'apprendistato è stata integralmente rivisitata dal D.Lgs. n. 276/2003. L'apprendistato....**
- A) Va distinto dalle varie forme di tirocini in quanto quest'ultimi non hanno la natura di rapporto di lavoro subordinato.
  - B) È un contratto simile al praticantato in quanto entrambi sono contratti gratuiti, salvo il rimborso delle spese.
  - C) È un contratto simile al contratto in prova in quanto l'attività lavorativa non è finalizzata a percepire una retribuzione bensì allo scopo di imparare la professione.

- D) È un contratto simile al contratto in prova in quanto in entrambi il datore di lavoro assume l'obbligo specifico della formazione.
- 
- 0480. Oltre al consenso del lavoratore, quali condizioni pone il D.Lgs. n. 368/2001, affinché sia ammissibile per una sola volta la proroga del termine di un contratto a tempo determinato?**
- A) Il rispetto della durata massima di tre anni, ragioni oggettive da parte del datore di lavoro, e stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a termine.  
B) Il rispetto della durata massima di due anni, e stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a termine.  
C) Il rispetto della durata massima di cinque anni.  
D) Il rispetto della durata massima di tre anni, ragioni oggettive da parte del datore di lavoro.
- 
- 0481. Se per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro,....**
- A) Il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.  
B) Il datore di lavoro, oltre alla retribuzione prevista dal contratto, è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 30%.  
C) Il datore di lavoro oltre al pagamento della sanzione amministrativa è punito con la reclusione fino a trenta giorni.  
D) Il datore di lavoro oltre al pagamento della sanzione amministrativa è punito con la chiusura dell'azienda fino a trenta giorni.
- 
- 0482. Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato sulla base dei principi di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003. In base a detti principi....**
- A) Il datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato, può recedere dal contratto di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c.  
B) Il contratto non necessita di forma scritta, purché siano effettuate le registrazioni della formazione sul libretto formativo.  
C) Se alla scadenza del contratto il lavoratore non ha ancora raggiunto la qualificazione prevista, l'estinzione del rapporto è illecita.  
D) Il compenso dell'apprendista può essere stabilito anche secondo le tariffe di cottimo.
- 
- 0483. Il diritto di precedenza riconosciuto dai novellati commi 4-quater e 4-quinquies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro, può essere esercitato....**
- A) A condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro.  
B) A condizione che il lavoratore non abbia nel frattempo svolto altra attività lavorativa dello stesso genere.  
C) Solo da coloro che hanno compiuto i cinquantacinque anni di età.  
D) Solo a coloro che hanno più di tre figli a carico.
- 
- 0484. In assenza di una specifica disciplina a livello regionale, i tirocini formativi e di orientamento i cui i soggetti beneficiari siano allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale e studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione, hanno durata massima....**
- A) Non superiore a sei mesi.  
B) Non superiore a dodici mesi.  
C) Non superiore a diciotto mesi.  
D) Non superiore a trentasei mesi.
- 
- 0485. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno anche per quanto riguarda l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro?**
- A) Sì, in base al principio di non discriminazione.  
B) No, beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno solo per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria, la durata del periodo di prova e delle ferie annuali.  
C) Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno salvo la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità.  
D) Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno salvo i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro.
- 
- 0486. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è....**
- A) La definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.  
B) L'essere, (datore di lavoro), enti pubblici economici, imprese o loro consorzi.  
C) Non aver licenziato per alcun motivo personale negli ultimi tre anni.  
D) Non avere (datore di lavoro) più di cinquanta dipendenti.
- 
- 0487. Il contratto di inserimento....**
- A) Non è rinnovabile tra le stesse parti, salvo eventuali proroghe entro il limite massimo di durata previsto dalla legge.  
B) È una speciale forma di inserimento nel mercato del lavoro per i lavoratori collocati in mobilità da parte di imprese rientranti nell'ambito applicativo della CIGS.  
C) È disciplinato dal D.Lgs. 276/2003 ed ha preso il posto del disapplicato contratto di lavoro intermittente.  
D) Non necessita di forma scritta, purché siano effettuate le registrazioni della formazione sul libretto formativo.
- 
- 0488. Nel lavoro ripartito, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati....**
- A) Sono vietate eventuali sostituzioni da parte di terzi che possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.  
B) Il contratto si rescinde, in quanto il D.Lgs. n. 276/2003 non ammette sostituzioni da parte di terzi.  
C) I coobbligati devono provvedere alla sostituzione da parte di terzi.  
D) L'obbligato principale deve provvedere in ogni caso alla sostituzione da parte di terzi al fine di soddisfare l'obbligazione assunta.

---

**0489. Il contratto di inserimento....**

- A) Ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi, salvo i casi espressamente indicati.
- B) È una speciale forma di reinserimento nel mercato del lavoro per le persone con più di quarant'anni privi di un posto di lavoro a tempo indeterminato.
- C) È una tipologia di tirocinio, in quanto trattasi di una esperienza formativa compiuta da un giovane nel contesto aziendale.
- D) Fa conferire una qualificazione da intendersi come acquisizione di un bagaglio formativo di nozioni di carattere tecnico-pratico il più complesso possibile, legato non solo alla mansione assegnata ma alla conoscenza del contesto lavorativo e delle attività svolte.

---

**0490. La regolamentazione del lavoro ripartito....**

- A) È demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel D.Lgs. n. 276/2003.
- B) È demandata agli enti locali nel rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 276/2003.
- C) Avviene sulla base della normativa generale del lavoro subordinato contenuta nel c.c. e rimessa alle parti.
- D) È demandata al competente ufficio dell'Ispettorato del Lavoro.

---

**0491. I tirocini formativi e di orientamento di cui al D.M. n. 142/1998....**

- A) Possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificato dalle strutture promotrici, possono essere riportati nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione da parte delle strutture pubbliche dei servizi per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.
- B) Sono contratti simili ai contratti in prova in quanto in entrambi il datore di lavoro assume l'obbligo specifico della formazione.
- C) Costituiscono veri e propri rapporti di lavoro subordinato.
- D) Possono essere attivati solo per allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale e per studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea.

---

**0492. Il contratto di apprendistato professionalizzante....**

- A) Può essere stipulato in tutti i settori di attività ed ha una durata che non può essere inferiore a due anni e superiore a sei.
- B) È finalizzato al conseguimento di studi di livello secondario e universitario.
- C) A differenza di quello per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione non necessita di forma scritta.
- D) È destinato ai giovani di età compresa tra i ventuno ed i ventinove anni.

---

**0493. Il contratto di apprendistato professionalizzante....**

- A) È finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali e non può essere comunque inferiore a due anni e superiore a sei.
- B) È finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario o al conseguimento di titoli di studio universitari e non può essere comunque inferiore a tre anni e superiore a sei.
- C) È finalizzato alla specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge n. 144/1999 e non può essere comunque inferiore a due anni e superiore a sei.
- D) È finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale e non può avere durata inferiore a tre anni.

---

**0494. Ai sensi del D.Lgs. 276/2003, il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione...**

- A) È finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.
- B) È finalizzato al conseguimento di un diploma.
- C) È finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale specializzato.
- D) È finalizzato a percorsi di alta formazione.

---

**0495. Nel contratto di lavoro a tempo parziale, la mancanza della forma scritta comporta la nullità del contratto?**

- A) No, la forma scritta è richiesta ai fini di prova.
- B) Sì, comporta sempre la nullità del contratto.
- C) No, comporta l'annullabilità su richiesta di una delle parti.
- D) No, ma il rapporto di lavoro si considera automaticamente a tempo pieno.

---

**0496. In assenza di una specifica disciplina a livello regionale, i tirocini formativi e di orientamento i cui i soggetti beneficiari siano studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione nonché di scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi, hanno durata massima....**

- A) Non superiore a dodici mesi.
- B) Non superiore a quattro mesi.
- C) Non superiore a sei mesi.
- D) Non superiore a ventiquattro mesi.

---

**0497. Se il rapporto di lavoro a tempo determinato continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto. A quanto corrisponde la maggiorazione fino al decimo giorno successivo?**

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

---

**0498. I lavoratori del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salva vita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente,....**

- A) Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale, ed a richiesta, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
- B) Hanno una precedenza nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sulle richieste degli altri lavoratori.
- C) Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale, ma, anche se è richiesto dal lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale non deve essere obbligatoriamente trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
- D) Hanno diritto di chiedere solo permessi retribuiti.

---

**0499. Dispone l'art. 47 del D.Lgs. 276/2003 che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare....**

- A) Il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.
- B) Il 50% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.
- C) Il 30% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.
- D) Il 40% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso, salvo che si tratti di impresa artigiana.

---

**0500. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita....**

- A) Al lavoratore è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, salvo gli altri istituti riconosciuti dalla legislazione vigente.
- B) Il lavoratore ha diritto, entro tre mesi dalla richiesta, alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- C) Al lavoratore è riconosciuta solo la possibilità di richiedere permessi retribuiti.
- D) Al lavoratore è riconosciuto solo il diritto all'aspettativa non retribuita.

---

**0501. La disciplina dell'apprendistato è stata integralmente rivisitata dal D.Lgs. n. 276/2003. L'apprendistato....**

- A) Va distinto dal praticantato in quanto quest'ultimo è un contratto gratuito.
- B) È una tipologia di tirocinio, in quanto trattasi di una esperienza formativa compiuta da un giovane nel contesto aziendale.
- C) È un contratto simile al contratto in prova in quanto l'attività lavorativa non è finalizzata a percepire una retribuzione bensì allo scopo di imparare la professione.
- D) È un contratto simile al contratto in prova in quanto in entrambi il datore di lavoro assume l'obbligo specifico della formazione.

---

**0502. Il lavoro supplementare, pari alla differenza tra orario part-time, concordato tra le parti, e orario normale giornaliero,....**

- A) È legittimo nel part-time orizzontale, verticale e misto, quando l'orario part-time è comunque inferiore all'orario normale settimanale.
- B) È legittimo solo nel part-time orizzontale.
- C) È legittimo solo nel part-time verticale e misto, quando l'orario part-time è comunque inferiore all'orario normale settimanale.
- D) È illegittimo in quanto la legislazione vigente non ammette il lavoro supplementare per i contratti di lavoro part-time.

---

**0503. Nei contratti a tempo determinato in quale dei seguenti casi il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del termine?**

- A) Quando il rapporto di lavoro a tempo determinato continua oltre il ventesimo giorno.
- B) Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità.
- C) Quando il rapporto di lavoro a tempo determinato continua oltre il decimo giorno.
- D) Solo quando per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

---

**0504. Il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.....**

- A) Costituisce la tipologia di apprendistato più innovativa introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003.
- B) È destinato ai giovani di età compresa tra i diciotto e i trentuno anni.
- C) Mira al conseguimento di una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.
- D) Può essere stipulato in tutti i settori di attività ed ha una durata che non può essere inferiore a due anni e superiore a sei.

---

**0505. Nel contratto di lavoro ripartito....**

- A) Trova applicazione il principio di non discriminazione.
- B) In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito dalla normativa specifica, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro autonomo.
- C) Il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di prestazioni di carattere occasionale.
- D) Per il requisito della forma scritta è sufficiente una semplice comunicazione scritta degli elementi essenziali del lavoro da svolgere.

---

**0506. Il contratto di lavoro ripartito....**

- A) È il contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.
- B) È il contratto di lavoro mediante il quale due o più lavoratori assumono l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa, ciascuno per una parte predeterminata.
- C) È il contratto di lavoro mediante il quale più lavoratori assumono alternativamente l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.
- D) È il contratto mediante il quale due o più lavoratori si pongono in solido a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

---

**0507. Nei contratti a tempo determinato, in quale dei seguenti casi il secondo contratto si considera a tempo indeterminato?**

- A) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi.
- B) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi.
- C) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di quaranta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi.
- D) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a diciotto mesi.

---

**0508. In assenza di una specifica disciplina a livello regionale, i datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei limiti posti dall'art. 1 del D.M. n. 142/1998. Le aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato....**

- A) Possono ospitare un tirocinante.
- B) Possono ospitare tre tirocinanti anche contemporaneamente.
- C) Possono ospitare non più di due tirocinanti contemporaneamente.
- D) Non possono ospitare tirocinanti.

---

**0509. Per consentire una maggiore flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, il D.Lgs. n. 61/2000 ha previsto clausole di flessibilità od elasticità. Le clausole flessibili....**

- A) Sono di norma regolate dalla contrattazione collettiva.
- B) Sono specificamente disciplinate dal suddetto D.Lgs.
- C) Consentono al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione, senza che le ore in più siano considerate come straordinario.
- D) Sono ammesse solo se il regime part-time è di tipo verticale o misto.

---

**0510. Per consentire una maggiore flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, il D.Lgs. n. 61/2000 ha previsto clausole di flessibilità od elasticità. Le clausole di elasticità....**

- A) Sono di norma regolate dalla contrattazione collettiva.
- B) Non sono ammesse nel regime part-time di tipo verticale.
- C) Operano in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa.
- D) Non sono ammesse nel regime part-time di tipo orizzontale o misto.

---

**0511. Per consentire una maggiore flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, il D.Lgs. n. 61/2000 ha previsto clausole di flessibilità od elasticità. Le clausole di elasticità....**

- A) Consentono al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione, senza che le ore in più siano considerate come straordinario.
- B) Sono introdotte sempre mediante accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.
- C) Sono ammesse solo se il regime part-time è di tipo orizzontale o misto.
- D) Operano in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa.

---

**0512. Per consentire una maggiore flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, il D.Lgs. n. 61/2000 ha previsto clausole di flessibilità od elasticità. Le clausole flessibili....**

- A) Possono essere apposte a tutte le tipologie di contratto part-time.
- B) Sono ammesse solo se il regime part-time è verticale o misto.
- C) Sono introdotte sempre mediante accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.
- D) Consentono al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione, senza che le ore in più siano considerate come straordinario.

---

**0513. I tirocini formativi e di orientamento di cui al D.M. n. 142/1998....**

- A) Sono realizzati al fine di promuovere un processo di avvicinamento fra il mondo dell'istruzione e della formazione e il mondo del lavoro.
- B) Sono una speciale forma di inserimento nel mercato del lavoro per le persone che non hanno mai lavorato ed abbiano più di 30 anni.
- C) Costituiscono veri e propri rapporti di lavoro subordinato.
- D) Non possono essere promossi da comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali.

---

**0514. In assenza di una specifica disciplina a livello regionale, i tirocini formativi e di orientamento i cui i soggetti beneficiari siano lavoratori inoccupati o disoccupati ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità, hanno durata massima....**

- A) Non superiore a sei mesi.
- B) Non superiore a dodici mesi.
- C) Non superiore a diciotto mesi.
- D) Non superiore a ventiquattro mesi.



- 0515. Nei contratti a tempo determinato, quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità....**
- A) Il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
  - B) Il datore di lavoro, oltre alla retribuzione prevista dal contratto, è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 15%.
  - C) Il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
  - D) Il datore di lavoro oltre al pagamento della sanzione amministrativa è punito con la reclusione fino a trenta giorni. Il datore di lavoro oltre al pagamento della sanzione amministrativa è punito con la chiusura dell'azienda fino a trenta giorni.
- 
- 0516. Nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita,....**
- A) Al lavoratore è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, salvo gli altri istituti riconosciuti dalla legislazione vigente.
  - B) Il lavoratore ha diritto, entro tre mesi dalla richiesta, alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
  - C) Al lavoratore è riconosciuta solo la possibilità di richiedere permessi retribuiti.
  - D) Al lavoratore è riconosciuto solo il diritto all'aspettativa non retribuita.
- 
- 0517. Il contratto di inserimento....**
- A) Ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi; in caso di assunzione di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.
  - B) Ha una durata non inferiore a dodici mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi.
  - C) Ha una durata non inferiore ad otto mesi e non può essere superiore ai dodici mesi; in caso di assunzione di lavoratori con più di cinquant'anni, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.
  - D) Ha una durata non inferiore a sei mesi e non può essere superiore ai sedici mesi prorogabile una sola volta e per un periodo massimo di tre anni.
- 
- 0518. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono inclusi nel computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti?**
- A) No, sono esclusi dal computo, salvo specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo.
  - B) Sì, sono compresi nel computo.
  - C) Sono compresi nel computo solo i lavoratori di età superiore ai venticinque anni.
  - D) Sono compresi nel computo solo i lavoratori con contratto superiore a dodici mesi.
- 
- 0519. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, nel lavoro ripartito....**
- A) I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta a carico dell'altro obbligato.
  - B) I lavoratori hanno la facoltà di effettuare eventuali sostituzioni da parte di terzi, nonché modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta a carico del terzo.
  - C) Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comporta in ogni caso l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.
  - D) Nel caso di dimissioni o licenziamento di uno dei lavoratori, l'obbligazione assunta deve essere adempiuta obbligatoriamente dall'altro prestatore di lavoro.
- 
- 0520. Dispone la legge n. 368/2001 che copia dell'atto scritto del contratto a tempo determinato deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. In quale dei seguenti casi non è tuttavia necessaria la scrittura?**
- A) Quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.
  - B) Quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a venti giorni.
  - C) Quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a trenta giorni.
  - D) Quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a cinque giorni.
- 
- 0521. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno anche per quanto riguarda l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro?**
- A) Sì, in base al principio di non discriminazione.
  - B) Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno solo per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria, la durata del periodo di prova e delle ferie annuali.
  - C) Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno salvo i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro.
  - D) Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno salvo l'accesso ai servizi sociali aziendali.
- 
- 0522. Nei contratti part-time il datore di lavoro non può normalmente variare la collocazione delle ore, né aumentare la durata della prestazione. Tuttavia per consentire una maggiore flessibilità nell'ambito del rapporto, il legislatore ha disciplinato apposite clausole. Ovvero....**
- A) La flessibilità e l'elasticità.
  - B) Lo straordinario e la flessibilità.
  - C) Lo straordinario e l'elasticità.
  - D) La flessibilità e il diritto di presenza.

---

**0523. Il contratto di apprendistato professionalizzante....**

- A) Fa conferire una qualificazione da intendersi come acquisizione di un bagaglio formativo di nozioni di carattere tecnico-pratico il più complesso possibile, legato non solo alla mansione assegnata ma alla conoscenza del contesto lavorativo e delle attività svolte.
- B) È destinato ai giovani di età compresa tra i diciotto e i venticinque anni.
- C) Può essere stipulato in tutti i settori di attività e non prevede una durata minima e massima.
- D) A differenza di quello per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione non necessita di forma scritta.

---

**0524. Nei contratti a tempo determinato in quale dei seguenti casi il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto?**

- A) Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità.
- B) Quando il rapporto di lavoro a tempo determinato continua oltre il ventesimo giorno.
- C) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi.
- D) Nessuna delle risposte proposte è corretta; nei rapporti di lavoro a tempo determinato il computo del tempo indeterminato si ha sempre come data iniziale del secondo contratto.

---

**0525. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale misto, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie?**

- A) Sì, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.
- B) Sì, purché il contratto di lavoro sia a tempo indeterminato.
- C) No, lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie è ammesso solo nel tempo parziale di tipo verticale.
- D) No, lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie è consentito solo nel tempo parziale di tipo orizzontale.

---

**0526. Il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione....**

- A) È finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della L. n. 144/1999.
- B) È destinato ai giovani di età compresa tra i diciotto e i trentuno anni.
- C) Mira al conseguimento di una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.
- D) Può essere stipulato in tutti i settori di attività ed ha una durata che non può essere inferiore a due anni e superiore a sei.

---

**0527. Cosa contraddistingue il c.d. job-sharing dal c.d. job splitting?**

- A) Nel primo vi è una assunzione in solido da parte di due soggetti di un'unica obbligazione di lavoro, nel secondo vi è una suddivisione di un unico posto di lavoro a tempo pieno in due posti di lavoro a tempo parziale.
- B) Nel primo i due rapporti part-time generati dalla suddivisione di un unico rapporto a tempo pieno si muovono indipendentemente l'uno dall'altro, nel secondo, potendo l'obbligazione lavorativa essere adempiuta alternativamente dall'uno o dall'altro lavoratore coobbligato, secondo orari e turni da essi concordati, si presume necessariamente un coordinamento tra i due lavoratori.
- C) Nulla, sia nel primo che nel secondo vi è una assunzione in solido da parte di due soggetti di un'unica obbligazione di lavoro.
- D) Nulla, sia nel primo che nel secondo vi è una suddivisione di un unico posto di lavoro a tempo pieno in due posti di lavoro a tempo parziale.

---

**0528. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 che in caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione della finalità propria del progetto, il datore di lavoro....**

- A) È tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento, maggiorata del 100%; tale maggiorazione esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.
- B) È tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento, maggiorata del 50%; tale maggiorazione non esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.
- C) È tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento.
- D) Non può più stipulare contratti di inserimento, ferme restando le altre responsabilità previste a livello penale.

---

**0529. Indicare quale delle seguenti affermazioni in merito al contratto di lavoro ripartito è corretta.**

- A) È stipulato in forma scritta ai fini della prova di alcuni elementi.
- B) In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, è prevista la risoluzione del contratto.
- C) Può essere stipulato anche per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
- D) È il contratto mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti previsti dalla legge.

---

**0530. Se il rapporto di lavoro a tempo determinato continua oltre il ventesimo giorno dalla scadenza del termine in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi....**

- A) Il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine.
- B) Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 50%.
- C) Il contratto si considera a tempo indeterminato a far data dall'inizio del primo contratto.
- D) Il datore di lavoro oltre al pagamento della sanzione amministrativa è punito con la reclusione fino a trenta giorni.

- 0531. In un regime a tempo parziale orizzontale, se l'orario parziale concordato con il lavoratore è pari a 5 ore giornaliere per 5 giorni alla settimana (25 ore settimanali in totale) e l'orario pieno stabilito dal CCNL è pari a 40 ore settimanali per 8 ore al dì,....**
- A) Saranno considerate supplementari, le ore prestate tra le 25 ore settimanali e fino alla quarantesima ora.
  - B) Saranno considerate straordinario, le ore prestate tra le 25 ore settimanali e fino alla quarantesima ora.
  - C) Saranno considerate supplementari, le ore prestate tra 25 e 30, le ulteriori straordinario.
  - D) Saranno considerate supplementari, le ore prestate tra 25 e 36, le ulteriori straordinario.
- 
- 0532. Per i contratti di lavoro part-time, la regolamentazione del lavoro supplementare è rimessa alla contrattazione collettiva, con alcune peculiarità. Indicare quale affermazione in merito è corretta.**
- A) Se il contratto collettivo prevede e disciplina la facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni supplementari, non è richiesto il consenso del lavoratore, in quanto si presume.
  - B) Se il contratto collettivo non prevede la facoltà del datore di lavoro di chiedere le prestazioni aggiuntive, esse non possono essere effettuate.
  - C) Se il contratto collettivo non prevede la facoltà del datore di lavoro di chiedere le prestazioni aggiuntive, è necessario il consenso scritto del lavoratore in quanto non può essere desunto "per fatti concludenti".
  - D) Se il contratto collettivo prevede e disciplina la facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni supplementari, il lavoratore non può rifiutare, pena il licenziamento.
- 
- 0533. Ai contratti di formazione e lavoro si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 368/2001 in materia di lavoro a tempo determinato?**
- A) No, i contratti di formazione e lavoro sono esclusi dal campo di applicazione del suddetto D.Lgs.
  - B) Sì, ai contratti di formazione e lavoro sono applicabili in quanto compatibili le disposizioni di cui al suddetto D.Lgs.
  - C) Sì, a far data dall'entrata in vigore della L. n. 247/2007 le disposizioni del suddetto D.Lgs. trovano applicazione per tutti i tipi di contratti, compresi quelli di formazione e lavoro e i rapporti di apprendistato.
  - D) Sì, a far data dall'entrata in vigore della L. n. 247/2007 le disposizioni del suddetto D.Lgs. trovano applicazione per tutti i tipi di contratti e/o rapporti di lavoro, fatta eccezione per i contratti e/o rapporti dei lavoratori di età superiore a 55 anni.
- 
- 0534. Di norma, possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione....**
- A) I soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.
  - B) I soggetti di età compresa tra i venti e i ventinove anni.
  - C) I soggetti che hanno terminato la scuola dell'obbligo.
  - D) I giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto i sedici anni.
- 
- 0535. Ai fini e per gli effetti del D.Lgs. 61/2000 per "lavoro supplementare" si intende....**
- A) Quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti, ed entro il limite del tempo pieno.
  - B) Quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti, ed oltre il limite del tempo pieno.
  - C) Quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti, ed entro il limite delle due ore.
  - D) Quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti, ed entro il limite di due ore oltre al tempo pieno.
- 
- 0536. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta ai fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante,....**
- A) È ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del c.c.
  - B) Il contratto si considera sempre a tempo pieno.
  - C) Il tempo parziale si considera sempre misto.
  - D) Non è ammessa alcuna prova, ma il giudice può prevedere un emolumento a titolo di risarcimento del danno.
- 
- 0537. Il contratto di lavoro a tempo parziale....**
- A) Richiede la forma scritta ad probationem e deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario.
  - B) Richiede la forma scritta ad substantiam e deve contenere la puntuale indicazione della collocazione temporale dell'orario.
  - C) Può essere stipulato in qualunque forma.
  - D) Richiede la semplice comunicazione per iscritto degli elementi essenziali al lavoratore.
- 
- 0538. Il lavoro a tempo parziale è detto orizzontale....**
- A) Se la riduzione interessa l'orario normale giornaliero.
  - B) Se la prestazione è resa a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
  - C) Se la riduzione è pari o superiore al 60% di quella a tempo pieno.
  - D) Se la prestazione è resa in un determinato periodo del mese.
- 
- 0539. Quale diritto riconosce l'art. 4 comma-quinquies del D.Lgs. n. 368/2001 al lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali?**
- A) Ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
  - B) Quello di poter essere iscritto ad un particolare albo tenuto dalla Regione.
  - C) Ha diritto di precedenza sui corsi di formazione tenuti dalle Regioni o dagli enti riconosciuti dalla stessa.
  - D) Ha diritto di essere riassunto, qualora lo stesso datore di lavoro, per le medesime attività stagionali, intenda avvalersi di contratti a tempo determinato.

- 
- 0540. Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale spettano un numero di giorni di ferie....**
- A) Uguale a quello dei lavoratori a tempo pieno.
  - B) Pari al 60% di quello dei lavoratori a tempo pieno.
  - C) Pari al 50% di quello dei lavoratori a tempo pieno.
  - D) Pari ai 2/3 di quello dei lavoratori a tempo pieno.
- 
- 0541. Quale diritto riconosce l'art. 5 comma-quaer del D.Lgs. n. 368/2001 al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi?**
- A) Il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
  - B) Il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi ventiquattro mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
  - C) Il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi indipendentemente dalle mansioni espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
  - D) Il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi sei mesi indipendentemente dalle mansioni espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
- 
- 0542. Cosa dispone il D.Lgs. n. 276/2003 in merito alla forma del contratto di inserimento?**
- A) Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
  - B) Il contratto di inserimento non necessita di forma scritta, ma sussiste l'obbligo da parte dell'utilizzatore di inviare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'elenco delle persone inserite nell'azienda ovvero unità produttiva.
  - C) Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento; in mancanza di forma scritta il contratto è annullabile e il lavoratore recede automaticamente dal contratto.
  - D) Il contratto di inserimento deve essere stipulato in forma scritta, e trasmesso all'I.S.T.A.T., solo qualora interessi donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, stabilito annualmente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile.
- 
- 0543. In assenza di una specifica disciplina a livello regionale, i datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei limiti posti dall'art. 1 del D.M. n. 142/1998. Le aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove,....**
- A) Possono ospitare non più di due tirocinanti contemporaneamente.
  - B) Possono ospitare un tirocinante.
  - C) Possono ospitare non più di tre tirocinanti contemporaneamente.
  - D) Possono ospitare tirocinanti in misura non superiore al 10% dei suddetti dipendenti, contemporaneamente.
- 
- 0544. In un regime a tempo parziale verticale, se l'orario parziale concordato con il lavoratore è pari a 8 ore giornaliere per 4 giorni alla settimana (32 ore settimanali in totale) e l'orario pieno stabilito dal CCNL è pari a 40 ore settimanali per 8 ore al dì,....**
- A) Saranno considerate straordinario le ore prestate dopo le 40 ore settimanali.
  - B) Saranno considerate supplementari, le ore prestate tra 32 e 36, le ulteriori straordinario.
  - C) Saranno considerate straordinario le ore prestate dopo le 32 ore settimanali.
  - D) Saranno considerate supplementari, le ore prestate tra 32 e 38, le ulteriori straordinario.
- 
- 0545. Se il rapporto di lavoro a tempo determinato continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto. A quanto corrisponde la maggiorazione oltre il decimo giorno successivo?**
- A) Al quaranta per cento.
  - B) Al venti per cento.
  - C) Al dieci per cento.
  - D) Al sessanta per cento.
- 
- 0546. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno anche per quanto riguarda la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità e di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia?**
- A) Sì, in base al principio di non discriminazione.
  - B) No, beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno solo per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria, gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
  - C) Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno salvo i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro.
  - D) Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno salvo l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro.

- 
- 0547. Per i contratti di lavoro part-time, la regolamentazione del lavoro supplementare è rimessa alla contrattazione collettiva, con alcune peculiarità. Indicare quale affermazione in merito è corretta.**
- A) Se il contratto collettivo non prevede la facoltà del datore di lavoro di chiedere le prestazioni aggiuntive, è necessario il consenso del lavoratore, che può essere esplicito oppure desunto "per fatti concludenti".
  - B) Se il contratto collettivo non prevede la facoltà del datore di lavoro di chiedere le prestazioni aggiuntive, esse non possono essere effettuate.
  - C) Se il contratto collettivo non prevede la facoltà del datore di lavoro di chiedere le prestazioni aggiuntive, è necessario il consenso scritto del lavoratore in quanto non può essere desunto "per fatti concludenti".
  - D) Se il contratto collettivo prevede e disciplina la facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni supplementari, il lavoratore non si può rifiutare, pena il licenziamento.
- 
- 0548. In assenza di una specifica disciplina a livello regionale, i tirocini formativi e di orientamento i cui i soggetti beneficiari siano studenti che frequentano la scuola secondaria, hanno durata massima....**
- A) Non superiore a quattro mesi.
  - B) Non superiore a dodici mesi.
  - C) Non superiore a diciotto mesi.
  - D) Non superiore a ventiquattro mesi.
- 
- 0549. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di persone. Per quale categoria di persone è, tra l'altro, previsto?**
- A) Persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.
  - B) Soggetti di età compresa tra i diciannove e i trenta anni.
  - C) Disoccupati di lunga durata da trentuno fino a cinquanta anni.
  - D) Donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, sia inferiore almeno del 30% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 20% quello maschile.
- 
- 0550. Il contratto di inserimento....**
- A) Si caratterizza per la marcata finalità occupazionale più che formativa.
  - B) È una speciale forma di reinserimento nel mercato del lavoro per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità conseguenti a licenziamento collettivo.
  - C) È disciplinato dal D.Lgs. 276/2003 ed ha preso il posto del disapplicato contratto di lavoro intermittente.
  - D) È finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.
- 
- 0551. Ai fini di cui all'art. 35 della L. 300/1970 (numero di dipendenti in azienda), i lavoratori con contratto a tempo determinato....**
- A) Sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.
  - B) Sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a diciotto mesi.
  - C) Sono sempre computati indipendentemente dalla durata del contratto.
  - D) Sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a tre mesi.
- 
- 0552. Per consentire una maggiore flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, il D.Lgs. n. 61/2000 ha previsto clausole di flessibilità od elasticità. Le clausole di elasticità....**
- A) Sono ammesse solo se il regime part-time è di tipo verticale o misto.
  - B) Operano in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa.
  - C) Possono essere introdotte solo direttamente mediante accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.
  - D) Sono specificamente disciplinate dal suddetto D.Lgs.
- 
- 0553. Nei contratti di lavoro part-time, lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili dà diritto al lavoratore a specifiche compensazioni?**
- A) Sì, dà diritto al riposo compensativo o a maggiorazione della retribuzione.
  - B) No, in quanto le ore effettivamente lavorate sono le stesse.
  - C) Sì, dà diritto al riposo compensativo.
  - D) Sì, dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione.
- 
- 0554. Nell'ambito delle categorie o qualifiche legali, la contrattazione collettiva identifica diversi livelli di professionalità con criteri che variano da contratto a contratto. In assenza di rapporto di lavoro regolato da contratto collettivo sono considerati operai qualificati quelli....**
- A) Che svolgono un lavoro normale per cui occorre una specifica cognizione e un normale tirocinio.
  - B) Che eseguono lavori semplici, dopo un breve periodo di pratica.
  - C) Che eseguono attività generiche c.d. di manovalanza.
  - D) Che svolgono un periodo di tirocinio al fine di conseguire la capacità tecnica necessaria per diventare operai di una categoria superiore.
- 
- 0555. Quale differenza intercorre fra trasferimento e trasferta?**
- A) La trasferta si distingue dal trasferimento per il suo carattere di provvisorietà.
  - B) La trasferta si distingue dal trasferimento per il suo carattere definitivo.
  - C) Non vi è alcuna differenza.
  - D) La trasferta si distingue dal trasferimento in quanto viene concessa solo in casi tassativamente previsti da leggi speciali.

---

**0556. Agli effetti delle disposizioni previste per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, cosa si intende per servizio di prevenzione e protezione dai rischi?**

- A) L'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda ovvero unità produttiva.
  - B) L'insieme delle sole persone, incaricate all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda.
  - C) L'insieme dei soli sistemi e mezzi esterni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda.
  - D) L'insieme dei soli sistemi e mezzi interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda.
- 

**0557. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso....**

- A) Soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.
  - B) Per un massimo di 2 ore al giorno e 12 ore settimanali.
  - C) Soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 350 ore annuali.
  - D) Solo nel caso di eventi imprevisi o imprevedibili per un massimo di 3 ore al giorno e 18 ore settimanali.
- 

**0558. Per infortunio sul lavoro s'intende:**

- A) La conseguenza di un evento violento in occasione del lavoro.
  - B) Una malattia temporanea contratta a causa dell'esercizio della professione.
  - C) Ogni alterazione dello stato di salute che richieda astensione obbligatoria dal lavoro.
  - D) Una malattia cronicizzata derivante dall'esercizio della professione.
- 

**0559. Gli elementi che concorrono a determinare la prestazione di lavoro sono diversi ovvero tipo di attività, durata dell'attività, luogo della prestazione. Indicare quale affermazione in merito è errata.**

- A) Il luogo di lavoro non può mai essere un'area di un determinato comune, o di una provincia.
  - B) Il tipo di attività dedotto nel rapporto di lavoro viene di volta in volta individuato dalle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere in concreto.
  - C) Il luogo di lavoro può anche essere un'area di un determinato comune, o di una provincia se non addirittura l'intero territorio nazionale.
  - D) La disciplina della durata dell'attività della prestazione di lavoro ha la duplice funzione di determinare da una parte la quantità effettiva della prestazione normalmente dovuta dal prestatore di lavoro e quella di fornire un criterio oggettivo per la determinazione della retribuzione del lavoratore.
- 

**0560. I parametri posti dal legislatore per la valutazione della diligenza richiesta al lavoratore sono la natura della prestazione, l'interesse superiore della produzione nazionale e l'interesse dell'impresa. Indicare quale delle seguenti affermazioni risulta essere corretta.**

- A) Il riferimento all'interesse superiore della produzione nazionale deve ritenersi abrogato con la caduta del regime corporativo.
  - B) Il riferimento all'interesse superiore della produzione nazionale è stato sostituito dal criterio dell'utilità sociale di cui all'art. 41 della Costituzione.
  - C) La diligenza e la obbedienza costituiscono posizioni giuridiche autonome anche se costituiscono specificazioni della stessa obbligazione lavorativa.
  - D) La natura della prestazione dovuta è criterio unico per la valutazione della diligenza richiesta al lavoratore.
- 

**0561. Indicare quale tra le seguenti affermazioni sulla qualifica non è corretta.**

- A) La qualifica individua l'oggetto specifico dell'obbligo, nonché i concreti compiti che il lavoratore esegue in base alle direttive.
  - B) La qualifica esprime il tipo ed il livello di una figura professionale e concorre con le mansioni a determinare la posizione del lavoratore nella struttura e il suo trattamento normativo ed economico.
  - C) La determinazione delle qualifiche del personale dipendente spetta al datore di lavoro entro limiti ben precisi.
  - D) Le qualifiche vanno identificate secondo i criteri legali e contrattuali di classificazione delle mansioni.
- 

**0562. L'art. 7 dello Statuto dei lavoratori sui "requisiti procedurali" per l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, chiede anzitutto....**

- A) La preesistenza del codice disciplinare aziendale, che oltre alle procedure di contestazione individui le infrazioni e le relative sanzioni.
  - B) La predeterminazione delle sanzioni che potrebbero essere applicate.
  - C) La predeterminazione delle infrazioni.
  - D) La predeterminazione delle procedure di contestazione.
- 

**0563. Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 19/9/1994, n. 626, il datore di lavoro è obbligato ad elaborare una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro. Tale relazione....**

- A) Deve specificare i criteri adottati per la valutazione stessa.
- B) Deve essere verificata nei contenuti almeno una volta al mese.
- C) Deve essere approvata dai lavoratori dipendenti riuniti in assemblea alla presenza del responsabile per la sicurezza.
- D) Deve essere verificata nei contenuti dal medico competente.

- 0564. A norma del D.Lgs. 626/1994, il datore di lavoro ha facoltà di organizzare il servizio di prevenzione e protezione avvalendosi di persone o imprese esterne all'azienda. Tale scelta lo libera dalle responsabilità cui andrebbe incontro qualora decidesse di organizzare il servizio con strutture aziendali?**
- A) No, tale scelta non esonera in alcun modo il datore di lavoro dalle sue responsabilità.
  - B) Sì, tale scelta esonera il datore di lavoro dalle sue responsabilità.
  - C) Tale scelta esonera il datore di lavoro dalle sue responsabilità solo se l'impresa che esegue il servizio risulta autorizzata dall'Ispettorato del lavoro all'esercizio di tale attività.
  - D) Tale scelta esonera il datore di lavoro dalle sue responsabilità solo se comunica all'Ispettorato del lavoro e all'A.S.L. il nominativo della persona designata come responsabile, dichiarando i compiti svolti in materia di prevenzione e protezione, il periodo nel quale tali compiti sono stati svolti e il curriculum.
- 
- 0565. In virtù dell'art. 2103 del codice civile, come modificato dall'art. 13 Statuto dei lavoratori....**
- A) È esclusa la mobilità verso il basso, salvo che in ipotesi tassativamente previste.
  - B) È tassativamente esclusa la mobilità verso il basso, senza alcuna eccezione.
  - C) È consentita la mobilità verso il basso.
  - D) È consentita la mobilità verso il basso per soddisfare esigenze dell'impresa.
- 
- 0566. In merito alla categoria dei dirigenti prevista dall'art. 2095 del cod.civ.....**
- A) Non trova applicazione la disciplina riguardante i limiti della durata della giornata lavorativa, le norme in materia di pause, di lavoro notturno, la durata massima settimanale del lavoro di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003.
  - B) Trova applicazione la disciplina limitativa del licenziamento di cui all'art. 10 della legge n. 604/1966.
  - C) Trovano applicazione tutte le garanzie poste dal legislatore a favore del lavoratore.
  - D) Trovano applicazione i limiti relativi al lavoro a tempo determinato di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001.
- 
- 0567. Chi designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda?**
- A) Il datore di lavoro.
  - B) Il Ministero della salute.
  - C) Il datore di lavoro di concerto con le rappresentanze sindacali aziendali.
  - D) L'A.S.L. territorialmente competente.
- 
- 0568. Il rapporto di lavoro....**
- A) È un rapporto complesso risultante da due contrapposte obbligazioni fondamentali, di lavoro e di retribuzione, e da una serie di altri obblighi e doveri reciproci.
  - B) È un rapporto risultante da due uniche obbligazioni fondamentali: di lavoro e di retribuzione.
  - C) È un rapporto risultante da una serie di obblighi del lavoratore.
  - D) È un rapporto risultante da una serie di obblighi e doveri del lavoratore nei confronti del datore di lavoro.
- 
- 0569. L'art. 2095 c.c. individua in relazione alla natura del lavoro prestato....**
- A) Quattro categorie di lavoratori subordinati: dirigenti, quadri, impiegati e operai.
  - B) Anche l'esatta determinazione dei requisiti di appartenenza alle quattro categorie di lavoratori.
  - C) Tre categorie di lavoratori subordinati: quadri, impiegati e operai.
  - D) I compiti e le concrete operazioni che il lavoratore è chiamato ad eseguire.
- 
- 0570. Agli effetti delle disposizioni previste per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, cosa si intende per lavoratore?**
- A) Persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale.
  - B) Persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, inclusi i soci di cooperative che non prestano la loro attività lavorativa per conto della cooperativa.
  - C) Persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, inclusi i soci di società, anche se non prestano la loro attività lavorativa per conto della società stessa.
  - D) Persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, inclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale.
- 
- 0571. Ai sensi del D. Lgs. 626/94, l'informazione dei lavoratori rientra tra i compiti svolti dal Servizio di Prevenzione e Protezione?**
- A) Sì, relativamente agli aspetti della sicurezza.
  - B) No, è compito esclusivamente del datore di lavoro.
  - C) No, spetta al medico competente per gli accertamenti sanitari.
  - D) Sì, ma esclusivamente in caso di esposizione dei lavoratori ad agenti cancerogeni.
- 
- 0572. Sia la qualifica che la mansione concorrono entrambe a determinare l'oggetto della prestazione dovuta dal lavoratore e la sua posizione giuridica. Inoltre....**
- A) Esse si distinguono in quanto la qualifica indica l'oggetto generico dell'obbligazione lavorativa inerente allo status professionale ricoperto dal lavoratore, mentre le mansioni individuano l'oggetto specifico dell'obbligo, i concreti compiti che il lavoratore esegue in base alle direttive.
  - B) Entrambe indicano le concrete operazioni che il lavoratore è chiamato ad eseguire e che possono essere pretese dal datore di lavoro.
  - C) Entrambe sono disciplinate espressamente dall'art. 2820 del c.c.
  - D) Esse si distinguono in quanto la mansione indica l'oggetto generico dell'obbligazione lavorativa inerente allo status professionale ricoperto dal lavoratore, mentre le qualifiche individuano, l'oggetto specifico dell'obbligo, i concreti compiti che il lavoratore esegue in base alle direttive.

---

**0573. Rientra tra gli obblighi del datore di lavoro quello di permettere ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute?**

- A) Sì, sempre.
- B) No, poiché la verifica è di competenza solo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.
- C) Sì, ma solo in mancanza del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.
- D) No, mai.

---

**0574. È denominato inquadramento unico...**

- A) Il sistema di classificazione professionale sindacale, introdotto dalla contrattazione collettiva intorno agli anni '70, fondato su una pluralità di livelli professionali ordinati gerarchicamente.
- B) Il sistema di classificazione previsto dall'art. 2095 del cod. civ.
- C) Il sistema di classificazione unico che ha ordinato in soli due livelli professionali gli impiegati e gli operai.
- D) Il sistema di classificazione professionale sindacale, introdotto dalla contrattazione collettiva intorno agli anni '90, fondato su una tendenziale unificazione del trattamento economico e normativo.

---

**0575. La c.d. mobilità orizzontale...**

- A) Prevede la facoltà per il datore di lavoro di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti alle ultime svolte, a parità di retribuzione.
- B) È disciplinata dall'art. 2103 del cod. civ. e prevede il trasferimento del lavoratore ad altre unità produttive.
- C) Comporta sempre l'assegnazione di mansioni inferiori al lavoratore.
- D) Si ha quando il datore di lavoro assegna il lavoratore a mansioni superiori con diritto alla relativa retribuzione.

---

**0576. Gli elementi che concorrono a determinare la prestazione di lavoro sono diversi ovvero tipo di attività, durata dell'attività, luogo della prestazione. Indicare quale affermazione in merito è errata.**

- A) La disciplina della durata dell'attività della prestazione di lavoro ha come unica funzione quella di determinare la quantità effettiva della prestazione normalmente dovuta dal prestatore di lavoro e non anche quella di fornire un criterio oggettivo per la determinazione della retribuzione del lavoratore.
- B) Il tipo di attività deve essere lecita, possibile e determinabile.
- C) Il luogo di lavoro è di norma la sede dell'impresa o di una delle sue sedi periferiche.
- D) La disciplina della durata dell'attività della prestazione di lavoro ha la duplice funzione di determinare da una parte la quantità effettiva della prestazione normalmente dovuta dal prestatore di lavoro e dall'altra quella di fornire un criterio oggettivo per la determinazione della retribuzione del lavoratore.

---

**0577. La c.d. mobilità verticale...**

- A) Si ha quando il datore di lavoro assegna il lavoratore a mansioni superiori con diritto alla relativa retribuzione.
- B) È disciplinata dall'art. 2103 del cod. civ. e prevede il trasferimento del lavoratore ad altre unità produttive.
- C) Comporta sempre l'assegnazione di mansioni inferiori al lavoratore.
- D) Prevede la facoltà per il datore di lavoro di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti alle ultime svolte, con pari retribuzione.

---

**0578. Il D.Lgs. n. 626/1994 prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro....**

- A) In tutti i settori di attività privati o pubblici.
- B) Nel solo settore dei trasporti.
- C) Nei soli settori di attività privata con più di 1.000 lavoratori.
- D) In tutti i settori della P.A.

---

**0579. Esistono situazioni oggettive in cui può rendersi necessario riprendere l'attività lavorativa pur in presenza di una situazione in cui persiste un pericolo che il D.Lgs. 626/1994 definisce "grave ed immediato". A quale soggetto è demandata la relativa decisione?**

- A) Datore di lavoro.
- B) Rappresentante per la sicurezza.
- C) Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.
- D) Medico addetto alla sorveglianza sanitaria.

---

**0580. Le modifiche in orizzontale sono ammesse solo per "mansioni equivalenti" a quelle di assunzione o a quelle successivamente svolte con carattere di stabilità senza alcuna diminuzione della retribuzione. Cosa si intende per "equivalenza"?**

- A) Equivalenza professionale per garantire il lavoratore da ogni depauperamento del suo patrimonio professionale.
- B) Equivalenza retributiva.
- C) Equivalenza di mansioni effettivamente svolte dal lavoratore.
- D) Equivalenza in relazione alle possibilità di carriera professionale.

---

**0581. Ai sensi dell'art. 3 della Legge 123/07, che ha modificato l'art. 19 del Dlgs. 626/1994:**

- A) Il datore è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento sulla valutazione del rischio e sull'individuazione delle misure di prevenzione e protezione.
- B) Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento sulla valutazione del rischio e sull'individuazione delle misure di prevenzione e protezione.
- C) Il datore può consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento sulla valutazione del rischio e sull'individuazione delle misure di prevenzione e protezione.
- D) Il rappresentante per la sicurezza non ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento sulla valutazione del rischio e sull'individuazione delle misure di prevenzione e protezione.



---

**0582. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro:**

- A) Non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.
- B) Comportano un onere da suddividere al 50% tra lavoratore e datore di lavoro.
- C) Comportano oneri finanziari solo per i lavoratori con mansioni cd. a rischio.
- D) Possono comportare oneri finanziari per i lavoratori, in aziende con meno di 15 dipendenti.

---

**0583. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 che l'ipotesi di distacco si configura....**

- A) Quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
- B) Quando un datore di lavoro, per soddisfare un interesse personale del lavoratore, lo pone temporaneamente a disposizione di un altro soggetto per l'esercizio di una determinata attività lavorativa.
- C) Quando un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa.
- D) Quando un lavoratore, ai fini di ottenere altra sede di lavoro si pone disponibile per un trasferimento.

---

**0584. L'art. 1 del D.Lgs. 66/2003 definisce "periodo notturno" come....**

- A) Il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.
- B) Il periodo di almeno cinque ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.
- C) Il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le sette del mattino.
- D) Il periodo di almeno sei ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

---

**0585. Dispone il D.Lgs. n. 276/2003 in merito al distacco che....**

- A) Qualora comporti un mutamento di mansioni esso deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.
- B) È vietato qualora comporti un mutamento di mansioni.
- C) È vietato qualora comporti un trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 250 km da quella in cui il lavoratore è adibito.
- D) Qualora comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 100 km da quella in cui il lavoratore è adibito esso deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

---

**0586. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta. L'assegnazione stessa può diventare definitiva?**

- A) Sì. Può diventare definitiva, ove non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi.
- B) L'assegnazione a mansioni superiori ha sempre carattere di temporaneità e in nessun caso può determinare l'automatica attribuzione della corrispondente qualifica.
- C) Sì. Può diventare definitiva, ove non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a quattro mesi.
- D) Sì. L'assegnazione diventa definitiva, anche se abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo continuativo di tre mesi.

---

**0587. Nell'ambito delle categorie o qualifiche legali, la contrattazione collettiva identifica diversi livelli di professionalità con criteri che variano da contratto a contratto. In assenza di rapporto di lavoro regolato da contratto collettivo sono considerati operai specializzati quelli....**

- A) Che eseguono un lavoro complesso per il quale è necessaria una specifica capacità tecnica acquisita con idoneo tirocinio.
- B) Che eseguono lavori semplici, dopo un breve periodo di pratica.
- C) Che eseguono attività generiche c.d. di manovalanza.
- D) Che svolgono un periodo di tirocinio al fine di conseguire la capacità tecnica necessaria per diventare operai di una categoria superiore.

---

**0588. La c.d. mobilità introaziendale....**

- A) È disciplinata dall'art. 2103 del cod. civ. e prevede il trasferimento del lavoratore ad altre unità produttive.
- B) Comporta sempre anche la modificazione delle mansioni esercitate dal lavoratore.
- C) Si ha quando il datore di lavoro assegna il lavoratore a mansioni superiori con diritto alla relativa retribuzione.
- D) Prevede la facoltà per il datore di lavoro di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti alle ultime svolte, con pari retribuzione.

---

**0589. Agli effetti delle disposizioni per la tutela della salute dei lavoratori, cosa s'intende per datore di lavoro?**

- A) Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e responsabile dell'impresa stessa ovvero nelle pubbliche amministrazioni il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.
- B) Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e responsabile dell'impresa stessa ovvero il soggetto che ha come unico compito la sicurezza e la prevenzione dei rischi nell'azienda.
- C) Il soggetto titolare dell'azienda ovvero nelle pubbliche amministrazioni il funzionario al quale spettano i poteri di gestione.
- D) Il soggetto titolare del rapporto di lavoro designato dall'azienda per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

---

**0590. La prestazione di lavoro di cui all'art. 2094 del Codice Civile deve essere....**

- A) Lecita, possibile, determinata o determinabile, personale, patrimoniale.
- B) Lecita, possibile, determinata, personale, patrimoniale.
- C) Possibile, determinata o determinabile, personale, patrimoniale.
- D) Lecita, possibile, determinata o determinabile, personale, patrimoniale o non patrimoniale.

- 
- 0591. Le categorie contrattuali sono state introdotte dalla contrattazione collettiva aggiuntiva a quelle legali. Quali sono le figure professionali che si individuano in tale ambito?**
- A) Sono quelle dei funzionari e degli intermedi.
  - B) Sono quelle degli intermedi e degli operai.
  - C) Sono quelle dei quadri e degli impiegati.
  - D) Sono quelle degli intermedi e degli operai.
- 
- 0592. Il D.Lgs. n. 276/2003 ammette il distacco qualora comporti per il lavoratore un mutamento di mansioni?**
- A) Sì, previo consenso del lavoratore.
  - B) Sì, ma solo nel caso in cui il distacco sia disposto per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto.
  - C) Sì, ma solo previo accordo sindacale.
  - D) No, lo vieta espressamente.
- 
- 0593. L'obbligazione nascente da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato....**
- A) Costituisce la prestazione specifica e conformatrice del rapporto di lavoro.
  - B) Non è un'obbligazione di mezzi.
  - C) È una obbligazione di specie.
  - D) Impegna il prestatore a tenere un determinato comportamento, ma non anche a raggiungere mediante la propria attività un certo risultato.
- 
- 0594. Il contenuto sostanziale della prestazione, ovvero dell'attività dedotta nel rapporto è desunta da una serie di elementi, e precisamente dalle mansioni, qualifiche e categorie. Quale o quali di esse in particolare indicano l'insieme dei compiti e delle concrete operazioni che il lavoratore è chiamato ad eseguire e che possono essere pretesi dal datore di lavoro?**
- A) La mansione.
  - B) La qualifica.
  - C) La categoria.
  - D) La qualifica e la categoria.
- 
- 0595. Gli elementi che concorrono a determinare la prestazione di lavoro sono diversi ovvero tipo di attività, durata dell'attività, luogo della prestazione. Indicare quale affermazione in merito è errata.**
- A) Il luogo di lavoro può anche essere un'area di un determinato comune, o di una provincia, ma mai l'intero territorio nazionale.
  - B) Il tipo di attività indica le prestazioni che il lavoratore è chiamato a svolgere e cioè gli effettivi compiti per lo svolgimento dei quali il lavoratore è stato assunto e per la cui determinazione è decisa la qualifica.
  - C) Il luogo di lavoro può anche essere un'area di un determinato comune, o di una provincia se non addirittura l'intero territorio nazionale.
  - D) La disciplina della durata dell'attività della prestazione di lavoro ha la duplice funzione di determinare da una parte la quantità effettiva della prestazione normalmente dovuta dal prestatore di lavoro e dall'altra quella di fornire un criterio oggettivo per la determinazione della retribuzione del lavoratore.
- 
- 0596. Il D.Lgs. n. 626/1994 attribuisce al datore di lavoro determinati compiti, specificando che non sono delegabili le funzioni relative....**
- A) All'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione dei rischi.
  - B) All'adozione delle misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato.
  - C) Alla tenuta del registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno.
  - D) All'affidamento dei compiti ai lavoratori, tenuto conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.
- 
- 0597. L'art. 2103 del cod.civ. dà la facoltà al datore di lavoro di assegnare il lavoratore a mansioni superiori con diritto alla relativa retribuzione. In questa ipotesi....**
- A) L'assegnazione, di norma, diviene definitiva decorsi tre mesi al massimo, o termine inferiore fissato dai CCNL, a meno di sostituzione temporanea di lavoratori con diritto alla conservazione del posto.
  - B) In caso di mansioni dirigenziali, l'assegnazione diviene definitiva, decorsi trenta giorni.
  - C) Il lavoratore non può opporre il proprio rifiuto allo svolgimento delle mansioni.
  - D) L'assegnazione, di norma, diviene definitiva decorsi nove mesi, e tale periodo può risultare anche dal cumulo di distinte lavorazioni di più breve durata.
- 
- 0598. Chi, a norma dell'art. 4 del D.Lgs. 626/1994, deve prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico?**
- A) Il datore di lavoro.
  - B) Sempre il responsabile del servizio di prevenzione e protezione.
  - C) L'Ispettorato del lavoro territorialmente competente.
  - D) L'A.S.L. territorialmente competente.

- 
- 0599. Nell'ambito delle categorie o qualifiche legali, la contrattazione collettiva identifica diversi livelli di professionalità con criteri che variano da contratto a contratto. In assenza di rapporto di lavoro regolato da contratto collettivo sono impiegati di seconda categoria quelli....**
- A) Con minore latitudine di iniziativa, autonomia o responsabilità, rispetto all'impiegato di prima categoria.
  - B) Con mansioni direttive i quali oltre ai requisiti propri dell'impiegato di concetto, siano preposti ad un ramo o settore dell'impresa.
  - C) Che ricoprono nell'azienda una posizione professionale che implica un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ad esplicare le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.
  - D) Che eseguono un lavoro complesso per il quale è necessaria una specifica capacità tecnica acquisita con idoneo tirocinio.
- 
- 0600. Chi designa gli addetti al servizio di prevenzione e di protezione interno o esterno all'azienda?**
- A) Il datore di lavoro.
  - B) Il rappresentante per la sicurezza.
  - C) Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione.
  - D) L'A.S.L. territorialmente competente.
- 
- 0601. I lavoratori incaricati di attuare le misure di prevenzione incendi, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 19/9/1994, n. 626,....**
- A) Sono designati dal datore di lavoro e non possono rifiutare la nomina senza giustificato motivo.
  - B) Sono designati dal datore di lavoro, ma possono rifiutare la nomina senza essere tenuti a giustificarne il motivo.
  - C) Sono designati dall'A.S.L. sentito il Corpo dei VV.FF. e non possono in alcun caso rifiutare la designazione.
  - D) Sono designati dal medico addetto alla sorveglianza sanitaria e non possono rifiutare la designazione senza essere tenuti a giustificarne il motivo.
- 
- 0602. L'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione è obbligatoria nelle aziende industriali?**
- A) Sì, se hanno oltre 200 lavoratori dipendenti.
  - B) Sì, comunque.
  - C) No, se il datore di lavoro non è economicamente in grado di far ricorso a persone o servizi esterni all'azienda.
  - D) Sì, se hanno oltre 100 lavoratori dipendenti.
- 
- 0603. Il rappresentante per la sicurezza è un organo cui la legge attribuisce importanti funzioni di gestione e di controllo in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro. È prevista la sua istituzione in tutte le aziende?**
- A) Il rappresentante per la sicurezza è obbligatoriamente eletto o designato in tutte le aziende.
  - B) Il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato solo nelle aziende aventi le caratteristiche previste dal D.Lgs. n. 626/1994.
  - C) Il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori, nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda, solo nelle aziende con più di 50 dipendenti.
  - D) Il rappresentante per la sicurezza non è obbligatoriamente eletto o designato in tutte le aziende. È facoltà dei lavoratori eleggere o meno tale organo, nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.
- 
- 0604. Può il datore di lavoro modificare unilateralmente l'orario di lavoro, nell'inosservanza dei limiti massimi di cui alla disciplina legale e di quelli, sostanziali e procedurali, eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva?**
- A) Per la modifica dell'estensione dell'orario di lavoro (e della retribuzione), l'opinione dominante nega l'esistenza di un potere unilaterale del datore di lavoro, richiedendo la genuinità dell'assenso del lavoratore.
  - B) Sì, giurisprudenza e opinione dominante ritengono che lo jus varianti in tale materia costituisca tipica manifestazione del potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro.
  - C) Sì, purchè l'orario di lavoro sia mantenuto entro le 40 ore settimanali calcolato settimana per settimana.
  - D) Sì, l'unica eccezione prevista dal legislatore è riferita ai lavoratori disabili per i quali deve essere richiesto il consenso.
- 
- 0605. Nell'ambito dell'ambiente di lavoro, chi ha il compito di valutare, in relazione all'attività dell'azienda, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e di individuare le conseguenti misure di prevenzione e protezione?**
- A) Il datore di lavoro.
  - B) Il medico addetto alla sorveglianza sanitaria.
  - C) L'Ispettorato del lavoro.
  - D) Il rappresentante sindacale.
- 
- 0606. Ai sensi dell'art. 3 del Dlgs. 626/94, non rientra nelle misure generali di tutela della sicurezza dei lavoratori:**
- A) L'indennità d'infortunio.
  - B) La valutazione, riduzione ed eliminazione dei rischi.
  - C) L'attività di prevenzione e manutenzione di luoghi e attrezzature.
  - D) L'allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio.
- 
- 0607. La prestazione di lavoro di cui all'art. 2094 del cod.civ., oltre che lecita, deve essere....**
- A) Possibile, determinata o determinabile, personale, patrimoniale.
  - B) Determinata, personale, patrimoniale.
  - C) Possibile, determinabile, personale.
  - D) Possibile, determinata o determinabile, personale, patrimoniale o non patrimoniale.
- 
- 0608. L'obbligazione di lavoro è....**
- A) Un'obbligazione di comportamento.
  - B) Un'obbligazione di risultato.
  - C) Un'obbligazione generica.
  - D) Un'obbligazione specifica.

---

**0609. Per malattia professionale s'intende:**

- A) Quella contratta nell'esercizio e a causa di lavorazioni specifiche.
- B) Una malattia temporanea contratta a causa dell'esercizio della professione.
- C) Un'inabilità permanente al lavoro.
- D) Un'inabilità parziale o temporanea al lavoro.

---

**0610. Il lavoratore, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile può allontanarsi dal posto di lavoro?**

- A) Sì, senza subire alcun pregiudizio e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.
- B) Sì, ma solo dopo aver messo al sicuro i macchinari di lavoro.
- C) No, non può mai allontanarsi dal luogo di lavoro senza aver avvisato il superiore gerarchico, pena il licenziamento.
- D) Sì, previa autorizzazione del datore di lavoro.

---

**0611. Nell'ambito delle categorie o qualifiche legali, la contrattazione collettiva identifica diversi livelli di professionalità con criteri che variano da contratto a contratto. In assenza di rapporto di lavoro regolato da contratto collettivo sono impiegati di prima categoria quelli...**

- A) Con mansioni direttive i quali oltre ai requisiti propri dell'impiegato di concetto, siano preposti ad un ramo o settore dell'impresa.
- B) Con minore latitudine di iniziativa, autonomia e responsabilità, rispetto all'impiegato di seconda categoria.
- C) Che ricoprono nell'azienda una posizione professionale che implica un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ad esplicare le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.
- D) Che eseguono un lavoro complesso per il quale è necessaria una specifica capacità tecnica acquisita con idoneo tirocinio.

---

**0612. Recita l'art. 5 del D.Lgs. 626/1994, in materia di obblighi dei lavoratori che "il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro". Tale obbligo....**

- A) Si riferisce a tutti i lavoratori.
- B) Si riferisce solo ai rappresentanti per la sicurezza.
- C) Si riferisce a quei lavoratori comunque investiti di compiti di coordinamento dell'attività di altri lavoratori.
- D) Si riferisce solo al lavoratore responsabile di curare l'osservanza delle disposizioni.

---

**0613. Secondo quanto dispone l'art. 17 del D.Lgs. 626/1994, il medico competente, fatti salvi i controlli sanitari previsti dall'art. 16, è obbligato ad effettuare le visite mediche richieste dal lavoratore?**

- A) Sì, qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali.
- B) Sì, anche se la richiesta non sia correlata ai rischi professionali.
- C) No, se non preventivamente autorizzate dal datore di lavoro.
- D) Sì, se preventivamente autorizzate dall'A.S.L.

---

**0614. La seconda parte dell'art. 2103 Codice civile stabilisce che lo svolgimento di mansioni superiori protratto per più di tre mesi o per il minore periodo previsto dai contratti collettivi rende irreversibile lo spostamento. Tale mobilità verso l'alto è esclusa....**

- A) Nel caso in cui l'adibizione alle mansioni superiori venga disposta per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
- B) Solo nel caso in cui l'adibizione alle mansioni superiori venga disposta per sostituire una lavoratrice-madre.
- C) Solo nel caso in cui l'adibizione alle mansioni superiori venga disposta per sostituire un lavoratore disabile.
- D) Solo se il lavoratore non intende accettare la promozione.

---

**0615. Il contenuto sostanziale della prestazione, ovvero dell'attività dedotta nel rapporto è desunta da una serie di elementi, e precisamente dalle mansioni, qualifiche e categorie. Quale o quali di esse in particolare individuano l'oggetto specifico dell'obbligazione lavorativa, le attività concretamente espletate, e valgono a fornire il criterio di determinazione qualitativa della prestazione dovuta?**

- A) La mansione.
- B) La qualifica.
- C) La categoria.
- D) La qualifica e la categoria.

---

**0616. A norma delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 66/2003 è lavoratore notturno....**

- A) Qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale.
- B) Qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di trenta giorni lavorativi all'anno.
- C) Qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno anche una sola ora di lavoro giornaliero.
- D) Qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno sei ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale.

---

**0617. Ai sensi del Dlgs. 626/94, all'interno di un'azienda o di un'unità produttiva, è definito con la sigla R.S.P.P.:**

- A) Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.
- B) Il Raccordo Sanitario di Prevenzione e Protezione.
- C) Il Responsabile della Sicurezza, della Prevenzione e della Protezione.
- D) Il Rischio relativo al mancato rispetto degli Standard di Prevenzione e Protezione.

- 
- 0618. Quali dei seguenti compiti, che il D.Lgs. n. 626/1994 attribuisce al datore di lavoro, non possono essere da questi delegati ad altri soggetti?**
- A) L'elaborazione della relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa.
  - B) L'adozione delle misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico.
  - C) La fornitura ai lavoratori dei necessari e idonei dispositivi di protezione individuale.
  - D) La vigilanza sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione.
- 
- 0619. Il D.Lgs. n. 151/2001 prevede che i lavoratori, genitori di minore con handicap in situazione di gravità accertata, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro. Chi può usufruire di tale diritto?**
- A) La madre o, in alternativa, il padre.
  - B) La madre o, in assenza, il padre.
  - C) Entrambi i genitori, anche congiuntamente.
  - D) Esclusivamente la madre.
- 
- 0620. A norma di quanto dispone la legge n. 68/1999 agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere sono computabili i dirigenti?**
- A) No, non sono computabili.
  - B) Sì, non sono computabili solo i dipendenti occupati ai sensi della suddetta legge (disabili).
  - C) Sì, non sono computabili solo i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi.
  - D) Sì, non sono computabili solo i soci di cooperative di produzione e lavoro.
- 
- 0621. La legge 3 dicembre 1999, n. 493 introduce l'assicurazione contro gli infortuni derivanti da attività domestica. L'obbligo d'iscrizione è riservato alle persone...**
- A) Di età compresa tra i 18 e i 65 anni.
  - B) Che svolgano un'attività domestica anche a titolo oneroso.
  - C) Che non abbiano più di 60 anni di età.
  - D) Che svolgano un'attività domestica con vincolo di subordinazione.
- 
- 0622. Il lavoratore assunto a tempo indeterminato, durante il periodo di prova, ha diritto ad assentarsi dal lavoro in caso di malattia?**
- A) Sì, ma gli verranno computati in aggiunta ai giorni previsti dal periodo di prova.
  - B) No, pena la risoluzione del contratto e il risarcimento del danno.
  - C) No, pena il licenziamento.
  - D) No, pena il raddoppiamento del periodo di prova.
- 
- 0623. Ai sensi della legge n. 68/1999 per "collocamento mirato" si intende....**
- A) Quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.
  - B) Quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente i minorenni nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.
  - C) Quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone socialmente svantaggiate nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.
  - D) Quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone che si trovano in stato di disoccupazione da più di due anni nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.
- 
- 0624. Nel codice civile è sancito il diritto del lavoratore al riposo settimanale e annuale?**
- A) Sì, dall'art. 2109.
  - B) Sì, dall'art. 2107.
  - C) No.
  - D) Sì, ma solo relativamente ai lavoratori dipendenti.
- 
- 0625. La legge 12/3/1999, n. 68 ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica, tra l'altro,....**
- A) Ai portatori di handicap intellettivo, che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento.
  - B) Ai massofisioterapisti non vedenti.
  - C) Ai terapisti della riabilitazione non vedenti.
  - D) Alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, che comportino una riduzione della capacità lavorativa qualora sia superiore al 60%.

---

**0626. Contro le deliberazioni in materia di sanzioni della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, è ammesso....**

- A) Ricorso al giudice del lavoro.
- B) Ricorso al tribunale amministrativo regionale competente.
- C) Ricorso in opposizione alla stessa Commissione di garanzia.
- D) Ricorso davanti al TAR del Lazio.

---

**0627. I lavoratori chiamati ad esercitare funzioni pubbliche elettive o di governo degli enti locali....**

- A) Hanno diritto ad un'aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato.
- B) Hanno diritto ad un'aspettativa per un periodo non superiore ai 12 mesi.
- C) Hanno diritto ad una maggiore retribuzione.
- D) Hanno diritto ad un'aspettativa retribuita per tutta la durata del mandato.

---

**0628. I lavoratori italiani all'estero sono tutelati, innanzi tutto:**

- A) Dall'art. 35 della Costituzione.
- B) Dall'art. 2109 c.c.
- C) Dall'art. 9 della Legge 300/70.
- D) Dall'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori.

---

**0629. Ai sensi dell'art. 2114 c.c., i casi e le forme di previdenza e di assistenza obbligatorie e le contribuzioni e prestazioni relative sono determinati:**

- A) Dalle leggi speciali.
- B) Dagli enti previdenziali.
- C) Da norme comunitarie, a partire dal 7 febbraio 1992 (Trattato di Maastricht).
- D) Da accordi, variabili, fra le varie categorie di datori e prestatori di lavoro.

---

**0630. In che misura i datori di lavoro sono tenuti ad assumere lavoratori appartenenti alle categorie protette?**

- A) 7% dei lavoratori occupati se occupano più di 50 dipendenti, due lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti, un lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti.
- B) 5% dei lavoratori occupati se occupano più di 50 dipendenti, tre lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti, un lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti.
- C) 7% dei lavoratori occupati se occupano più di 100 dipendenti, tre lavoratori se occupano da 34 a 50 dipendenti, due lavoratori se occupano da 18 a 34 dipendenti.
- D) 3% dei lavoratori occupati.

---

**0631. Si ha condotta antisindacale:**

- A) Quando vengono violati non solo i diritti sindacali formalmente riconosciuti dallo Statuto, ma anche quando si colpiscono uno o più lavoratori singoli per l'esercizio dei diritti di libertà sindacale e di sciopero di cui sono titolari.
- B) Solo quando vengono violati i diritti sindacali formalmente riconosciuti dallo Statuto.
- C) Quando vengono violati i diritti sindacali formalmente riconosciuti dallo Statuto, salvo che il datore di lavoro non agisca per soddisfare un qualunque interesse dell'impresa.
- D) Quando vengono violati non solo i diritti sindacali formalmente riconosciuti dallo Statuto, ma anche nel solo altro caso di comportamento ostruzionistico del datore nelle trattative contrattuali.

---

**0632. Ai sensi della Legge 300/70, i lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa:**

- A) Sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.
- B) Sono, d'ufficio, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo da loro ritenuto opportuno, senza alcuna decurtazione della retribuzione.
- C) Sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, con una parziale decurtazione della retribuzione.
- D) Non sono autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo necessario all'espletamento del mandato.

---

**0633. La prescrizione che determina il venir meno del diritto del lavoratore per effetto della sua inerzia si definisce:**

- A) Estintiva.
- B) Presuntiva.
- C) Retributiva.
- D) Ereditizia.

---

**0634. Sono previste particolari agevolazioni a favore della persona handicappata che partecipa ai concorsi pubblici?**

- A) Sì. La persona handicappata sostiene le prove d'esame con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap.
- B) Sì. La persona handicappata sostiene le prove d'esame differenziate, espressamente progettate in relazione allo specifico handicap.
- C) No. I portatori di handicap non hanno alcuna agevolazione.
- D) No, tra le varie tutele previste dalla legge per le persone handicappate non sono previste particolari agevolazioni ai fini dello svolgimento di prove di concorsi pubblici.

- 
- 0635. Al portatore di handicap, ai fini dell'assunzione al lavoro pubblico è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica?**
- A) No.
  - B) Sì, ed è anche richiesta una certificazione di idoneità alle prestazioni del profilo professionale per il quale è assunto.
  - C) Sì, salvo per le minorazioni psichiche.
  - D) Sì, lo prevede comunque la legge n. 104/1992.
- 
- 0636. Il congedo di maternità come regolato dal D.Lgs. n. 151/2001 spetta anche alla lavoratrice che abbia adottato un minore?**
- A) Sì.
  - B) No.
  - C) Solo se il bambino ha meno di un anno.
  - D) Solo se il bambino è extracomunitario.
- 
- 0637. La malattia insorta durante le ferie può sospendere il decorso?**
- A) Sì. L'art. 36 della Costituzione pone il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, che comporta la conseguente necessità di fruire effettivamente delle ferie stesse. A tal fine è peraltro indispensabile che il lavoratore, ammalatosi durante il periodo di ferie, documenti immediatamente tale suo stato al datore di lavoro e alla competente ASL.
  - B) Sì. L'art. 36 della Costituzione pone il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, che comporta la conseguente necessità di fruire effettivamente delle ferie stesse. A tal fine è però necessario che al periodo di malattia corrisponda un ricovero ospedaliero o un trattamento assistenziale corrispondente.
  - C) Sì. L'art. 36 della Costituzione pone il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, che comporta la conseguente necessità di fruire effettivamente delle ferie stesse. A tal fine è però necessario che il lavoratore, ammalatosi durante il periodo di ferie, faccia immediatamente rientro nella propria abitazione o, in alternativa, sia ricoverato in una struttura ospedaliera.
  - D) No. L'art. 2109 del c.c. prevede che la malattia insorta durante il periodo di ferie non ne sospende il decorso.
- 
- 0638. Il congedo post-parto di paternità si differenzia da quello di maternità?**
- A) Sì, in quanto è facoltativo, può essere esercitato solo in alternativa alla madre ed è rigido.
  - B) Sì, in quanto è riconosciuto per un periodo minore.
  - C) No, non c'è alcuna differenza.
  - D) Sì, in quanto è riconosciuto solo al padre naturale.
- 
- 0639. È lecito assegnare alla persona handicappata tempi aggiuntivi ai fini dello svolgimento della prova d'esame per l'abilitazione alle professioni?**
- A) Sì, se essi sono necessari in relazione allo specifico handicap.
  - B) Sì, essi sono sempre assegnati, prescindendo anche dallo specifico handicap.
  - C) No. Il principio della "par condicio" esclude tale ipotesi.
  - D) No, sono previsti tempi aggiuntivi solo ai fini dello svolgimento di prove concorsuali.
- 
- 0640. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame:**
- A) Hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.
  - B) Sono comunque obbligati a prestazioni di lavoro straordinario anche durante i riposi settimanali.
  - C) Non hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.
  - D) Hanno diritto a fruire di permessi giornalieri, ma non retribuiti.
- 
- 0641. Ai sensi del D.Lgs. n. 38/2000, il cosiddetto "danno biologico" è sempre indennizzabile?**
- A) Sì, indipendentemente dalle conseguenze economiche prodotte.
  - B) No se non incide significativamente sulla capacità di produzione del reddito.
  - C) Sì, purché si configuri come lesivo della dignità del lavoratore.
  - D) No, a meno che non si dimostri la responsabilità oggettiva del datore di lavoro.
- 
- 0642. La legge n. 68/1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) si applica - tra l'altro - alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al...**
- A) 33 per cento.
  - B) 45 per cento.
  - C) 51 per cento.
  - D) 55 per cento.
- 
- 0643. La Repubblica italiana, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, garantisce al lavoratore il riposo settimanale e le ferie annuali retribuite:**
- A) Come previsto anche dall'art. 2109 c.c.
  - B) Come previsto anche dall'art. 3 della Legge 300/70.
  - C) Come previsto anche dall'art. 2110 c.c.
  - D) Come previsto anche dall'art. 1 dello Statuto dei Lavoratori.
- 
- 0644. Le azioni positive di cui al D.Lgs. 198/2006 hanno in particolare lo scopo, tra l'altro di....**
- A) Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
  - B) Favorire la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda.
  - C) Promuovere rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale di tipo verticale.
  - D) Favorire un sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari.