

N.	Domanda	A	B	C
2101	La retribuzione si compone di vari elementi o voci dal cui insieme si ricava il complessivo trattamento economico corrisposto al lavoratore. L'E.D.R.:	Ha la finalità di far partecipare il lavoratore ai benefici della produzione aziendale	È stato introdotto dal Protocollo d'intesa nel 2012	Ha lo scopo di compensare il mancato adeguamento dei salari al costo della vita
2102	Dispone l'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, che ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo:	Ogni 24 ore	Ogni 36 ore	Ogni 19 ore
2103	A norma del disposto di cui all'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 c.c., quando vanno godute le ferie?	Salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita ad alcune categorie di lavoratori, vanno godute per almeno quattro settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per la restante settimana, nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione	Salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita ad alcune categorie di lavoratori indicate nell'art. 2, vanno godute per almeno tre settimane obbligatoriamente consecutive, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti, nei 24 mesi successivi dal termine dell'anno di maturazione	Salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita ad alcune categorie di lavoratori, vanno godute per almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione
2104	Quale principio sulla retribuzione è sancito dall'art. 37 della Costituzione?	La retribuzione da corrispondere al minorenni deve essere, a parità di lavoro, parificata alla retribuzione spettante al lavoratore maggiorenne con la possibilità che venga ridotta di un'aliquota non superiore al 15%	La retribuzione da corrispondere alla lavoratrice deve essere, a parità di lavoro, uguale alla retribuzione spettante al lavoratore di sesso maschile	La retribuzione da corrispondere alla lavoratrice deve essere, a parità di lavoro, parificata alla retribuzione spettante al lavoratore di sesso maschile e con la possibilità che venga ridotta di un'aliquota non superiore al 10%
2105	Sulle questioni interpretative o applicative dei contenuti degli accordi o codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero, la Commissione di garanzia dell'attuazione della legge n. 146/1990, su richiesta congiunta delle parti interessate può, ai sensi dell'art. 13 della suddetta legge:	Solo esprimere un parere non vincolante sul merito della controversia	Solo esprimere un parere vincolante sul merito della controversia	Emanare un lodo sul merito della controversia
2106	A norma di quanto dispone l'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2015, nel rapporto di lavoro somministrato nel caso in cui l'utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni superiori o inferiori a quelle dedotte in contratto:	L'utilizzatore deve esclusivamente darne immediata comunicazione scritta al somministratore	L'utilizzatore deve darne immediata comunicazione orale al somministratore a cui far seguire entro trenta giorni comunicazione scritta consegnandone copia al lavoratore medesimo	L'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo
2107	Il limite percentuale di assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato rispetto a lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015:	Non trovano applicazione per i contratti conclusi nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi	Non trovano applicazione solo per i contratti conclusi per lo svolgimento delle attività stagionali	Non trovano applicazione solo per i contratti conclusi da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società
2108	Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003, il parametro di riferimento all'orario di lavoro è:	Il mese	La settimana lavorativa	L'anno
2109	Indicare quale/quale affermazioni sulle molestie e molestie sessuali sono consone al disposto di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 198/2006, come da ultimo modificato dalla l. 27 dicembre 2017, n. 205.	Tutte le affermazioni contenute nelle altre risposte sono corrette	Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti è nullo	Sono considerati discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne
2110	In caso di trasferimenti di azienda effettuati, ai sensi dell'art. 2112 c.c., la comunicazione scritta del cedente e del cessionario alle rispettive rappresentanze sindacali deve contenere, ai sensi dell'art. 47 della L. n. 428/1990, oltre alla data o alla proposta di data:	I motivi del programmato trasferimento d'azienda, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori e le eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori	Esclusivamente i motivi del programmato trasferimento d'azienda	Nessun'altra informazione
2111	Ai sensi dell'art. 2115, co. 1, c.c., chi deve contribuire alle istituzioni di previdenza e di assistenza obbligatorie?	L'imprenditore e il prestatore di lavoro	Esclusivamente il prestatore di lavoro	Esclusivamente l'imprenditore

N.	Domanda	A	B	C
2112	L'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2015 vieta il ricorso al lavoro intermittente:	Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, anche se il contratto di lavoro intermittente preveda mansioni diverse da quelle interessate dalla sospensione o riduzione	Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti anche a mansioni diverse da quelle cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente	Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente
2113	Il rappresentante per la sicurezza (art. 47, D.Lgs. n. 81/2008):	È eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda, nelle aziende con più di 15 lavoratori	Può essere individuato anche per più aziende, relativamente alle aziende che occupano fino a 5 lavoratori	Deve essere obbligatoriamente eletto o individuato nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda
2114	La valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza, per gli effetti delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 è denominata:	Valutazione dei rischi	Servizio di prevenzione e protezione dai rischi	Sistema di promozione della salute e sicurezza
2115	Dispone l'art. 5 della L. n. 339/1958 che il lavoratore domestico, che ha superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta, s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova:	Va computato al 50% agli effetti dell'anzianità	Non va computato a tutti gli effetti dell'anzianità	Va computato a tutti gli effetti dell'anzianità
2116	Salvo previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, quanti giorni di ferie annuali minimi prevede la legislazione vigente (D.Lgs. n. 66/2003) per gli adolescenti con più di 16 anni ammessi al lavoro?	3 settimane	4 settimane	5 settimane
2117	L'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015 disciplina il lavoro supplementare, il lavoro straordinario nonché le clausole di elasticità per i contratti a tempo parziale. Indicare quale tra le seguenti affermazioni in merito è corretta.	Per lavoro supplementare si intende il lavoro svolto oltre l'orario part-time e entro i limiti dell'orario normale di lavoro (50 ore)	Il lavoro supplementare è disciplinato dalla contrattazione collettiva, in mancanza è ammesso in base ad accordo individuale tra le parti nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente	Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare solo nel caso di gravi motivi di salute
2118	Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori - esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. A norma di quanto dispone l'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 in quale/quali dei citati casi il contratto a tempo determinato può avere una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi?	Solo in caso di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria	Solo in caso di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori	In entrambi i casi
2119	Dispone l'art. 78 del D.Lgs. n. 276/2003 che la procedura di certificazione del contratto di lavoro è volontaria e consegue obbligatoriamente...	A una istanza scritta da parte del datore di lavoro	A una istanza scritta da parte del prestatore di lavoro	A una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro
2120	Ai sensi di quanto dispone l'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, il distacco che comporti un mutamento di mansioni ...	Deve avvenire non solo con il consenso del lavoratore interessato, ma anche con il nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza	Deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato	Può essere disposto a prescindere dal consenso del lavoratore interessato

N.	Domanda	A	B	C
2121	Ai sensi dell'art. 38, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006, a chi spetta la legittimazione attiva a ricorrere al giudice del lavoro qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni in materia di accesso al lavoro, promozione e formazione professionale, ecc.?	Al lavoratore o per sua delega alle organizzazioni sindacali o alla consigliera o al consigliere di parità della città metropolitana e dell'ente di area vasta o regionale territorialmente competente	Esclusivamente al lavoratore	Esclusivamente alla consigliera o al consigliere di parità della città metropolitana e dell'ente di area vasta o regionale territorialmente competente
2122	Ai fini del D.Lgs. n. 81/2008, cosa si intende per "addestramento"?	Il processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi	Il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro	Il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro
2123	A norma di quanto dispone l'art. 47 della legge n. 428/1990 per il trasferimento d'azienda, quale diritto è riconosciuto ai lavoratori che comunque non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante?	Hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi	Hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro sei mesi dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi	Hanno solo il diritto di precedenza nelle liste di mobilità
2124	Un contratto di somministrazione richiede la forma scritta?	Solo se richiesto dal prestatore di lavoro	Sì, richiede la forma scritta e deve contenere gli elementi indicati nell'art. 33 del D.Lgs. n. 81/2015	Solo se il contratto di somministrazione è stipulato per un periodo superiore a dodici mesi
2125	Indicare quale affermazione sul procedimento di certificazione di un contratto di lavoro è conforme a quanto dispone in merito l'art. 78 del D.Lgs. 276/2003.	Il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di novanta giorni dal ricevimento della istanza	L'atto di certificazione non necessita di motivazione	L'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione
2126	I lavoratori domestici, con mansioni impiegate ed altri lavoratori aventi analoghe funzioni sono soggetti ad un periodo di prova?	Sì, lo prevede espressamente l'art. 5 della L. n. 339/1958, regolarmente retribuito, che normalmente è 30 giorni	No, per i lavoratori domestici non è previsto un periodo di prova	Sì, lo prevede espressamente, l'art. 5 della L. n. 339/1958, regolarmente retribuito, che normalmente ha durata di 8 giorni lavorativi
2127	Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 276/2003 con riferimento al mercato del lavoro con il termine "autorizzazione" si intende:	Un provvedimento mediante il quale le Regioni abilitano operatori esclusivamente privati, alla "somministrazione di lavoro", "intermediazione", "ricerca e selezione del personale"	Un provvedimento mediante il quale le Regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento	Un provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, alla "somministrazione di lavoro", "intermediazione", "ricerca e selezione del personale" e "supporto alla ricollocazione professionale"
2128	Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici di cui all'art. 8 del D.Lgs. 198/2006:	Collabora con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi	Promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive	Finanzia le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere di parità, nonché le spese relative alle azioni in giudizio
2129	Quale diritto/priorità è riconosciuto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, al lavoratore o alla lavoratrice che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della l. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita?	Esclusivamente la possibilità di richiedere permessi retribuiti	La priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	Il diritto, entro tre mesi dalla richiesta, alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

N.	Domanda	A	B	C
2130	Il contratto di lavoro intermittente, di cui all'art. 13 del D.Lgs. 81/2015:	Deve essere stipulato a tempo indeterminato	Può essere stipulato anche a tempo determinato	Deve essere stipulato a tempo determinato
2131	Il Capo I del D.Lgs. n. 276/2003 - Regime autorizzatorio e accreditamenti - stabilisce i requisiti giuridici e finanziari di cui devono essere in possesso tutte le agenzie per il lavoro per l'iscrizione all'albo e quelli specifici per sezione. Quale tra i seguenti è un requisito richiesto a tutte le agenzie?	Costituzione della agenzia nella forma di società di capitali	Disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali	Sede legale nel territorio dello Stato italiano; non è ammessa la sede legale in altri Stati ancorchè membri dell'Unione europea
2132	Indicare quale affermazione non è consona a quanto dispone l'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, in merito alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.	Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, costituisce giustificato motivo di licenziamento	I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale	I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale
2133	A norma del disposto di cui all'art. 43, D.Lgs. n. 81/2008, i lavoratori incaricati di attuare le misure di prevenzione incendi:	Sono designati dall'A.S.L. sentito il Corpo dei VV.FF. e non possono in alcun caso rifiutare la designazione	Sono designati dal datore di lavoro e non possono rifiutare la nomina senza giustificato motivo	Sono designati dal datore di lavoro, ma possono rifiutare la nomina senza essere tenuti a giustificarne il motivo
2134	A norma di quanto dispone l'art. 4 del D.Lgs. n. 23/2015, nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a:	Due mensilità	Quattro due mensilità	Tre mensilità
2135	Il Capo I del D.Lgs. n. 276/2003 - Regime autorizzatorio e accreditamenti - stabilisce i requisiti giuridici e finanziari di cui devono essere in possesso le agenzie per il lavoro per l'iscrizione all'albo. Oltre a quelli individuati al comma 1 dell'art. 5 previsti per tutte le agenzie, quale requisito è previsto nello specifico per l'esercizio della attività di supporto alla ricollocazione professionale?	L'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 50.000 euro	L'indicazione della attività di supporto alla ricollocazione professionale come oggetto sociale, anche se non esclusivo	La garanzia che l'attività interessi intero territorio nazionale
2136	Ai sensi dell'art. 2100 del c.c. il lavoratore deve essere retribuito a cottimo:	Quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione	Quando ne fa espressamente richiesta	Quando la valutazione della sua prestazione è fatta in relazione al fatto che ha prestato la propria attività per un certo tempo
2137	In caso di trasferimenti di azienda effettuati, ai sensi dell'art. 2112 c.c., la comunicazione scritta del cedente e del cessionario alle rispettive rappresentanze sindacali deve contenere, ai sensi dell'art. 47 della L. n. 428/1990, oltre ai motivi del programmato trasferimento d'azienda:	Nessun'altra informazione	Data o data proposta del trasferimento, conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori, ed eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori	Esclusivamente le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori
2138	Ai sensi di quanto prevede l'art. 5 della legge n. 146/1990, nel caso di sciopero, le amministrazioni o le imprese erogatrici di servizi pubblici essenziali sono tenute a rendere pubblico tempestivamente:	L'elenco nominativo dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero	Il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, la durata dello sciopero e la misura delle trattenute effettuate secondo la disciplina vigente	Solo il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero e la durata dello sciopero
2139	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	Le clausole di elasticità sono regolate dalla contrattazione collettiva	Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è vietato tassativamente lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario	Il lavoro supplementare è disciplinato dalla contrattazione collettiva, in mancanza non è ammesso

N.	Domanda	A	B	C
2140	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è vietato tassativamente lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario	Solo nel caso di lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica	Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale
2141	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?	Si, lo prevede espressamente il comma 6, art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, se l'assunzione prevede l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale	No, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015, 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	Si, lo prevede espressamente il comma 6, art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, che non pone alcuna condizione in merito
2142	Indicare quale/quale affermazioni sulle molestie e molestie sessuali sono consone al disposto di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 198/2006, come da ultimo modificato dalla l. 27 dicembre 2017, n. 205.	Tutte le affermazioni contenute nelle altre risposte sono corrette	Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti è nullo	Sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante di molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti
2143	Ai sensi dell'art. 20, legge n. 977/1967, l'orario di lavoro dei minori non può durare senza interruzioni:	Per più di 6 ore	Per più di 5 ore e mezza	Per più di 4 ore e mezza
2144	Ai sensi di quanto dispone l'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2015, indicare per quale dei seguenti motivi/attività/servizi non è ammessa la somministrazione di lavoro.	Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n. 81/2008	A fronte di ragioni di carattere produttivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore	A fronte di ragioni di carattere tecnico, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore
2145	Chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato costituisce funzione di grande responsabilità. Essa presuppone, peraltro, piena e totale conoscenza non solo delle condizioni in cui si svolge tale emergenza, ma anche delle risorse umane cui viene chiesto tale eccezionale impegno. A norma di quanto dispone l'art. 43, D.Lgs. n. 81/2008, chi può assumere tale decisione?	Solo il datore di lavoro	Solo il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	Solo il responsabile del servizio di prevenzione e protezione
2146	La partecipazione agli utili e al capitale:	Consiste in una percentuale sugli affari conclusi dal prestatore nel caso in cui l'oggetto della prestazione consista nella trattazione di affari in nome e per conto del datore di lavoro	Se non è diversamente stabilito, è commisurata agli utili netti che nel caso di imprenditore obbligato alla pubblicazione del bilancio, sono quelli risultanti dall'ultimo bilancio approvato e pubblicato	Costituisce una ipotesi residuale che trova applicazione in certe forme di lavoro domestico, agricolo e nel settore della pesca
2147	Ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2015, per la stipulazione del contratto di lavoro intermittente:	È richiesta la forma scritta ad probationem	È richiesta la forma scritta solo ai fini della prova dei tempi e delle modalità di pagamento della retribuzione	Non è richiesta la forma scritta, ai fini della prova

N.	Domanda	A	B	C
2148	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	Le clausole elastiche devono prevedere, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variare in aumento la durata nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare solo nel caso di gravi motivi di salute	Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro costituisce giustificato motivo di licenziamento
2149	Ai sensi dell'art. 20-bis della legge n. 146/1990, 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:	Ricorso in opposizione alla stessa Commissione di garanzia	Ricorso al giudice del lavoro	Ricorso al tribunale amministrativo regionale competente
2150	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	In caso di introduzione di clausole elastiche, il datore di lavoro che intenda variare in aumento la prestazione o collocarla diversamente deve dare al lavoratore un preavviso di almeno 2 giorni, salvo diverso termine concordato tra le parti	Al lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a sedici anni è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica	Salvo che non sia disciplinato dalla contrattazione collettiva il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 35% delle ore di lavoro settimanali concordate
2151	L'art. 76 del D.Lgs. n. 81/2008 ribadisce l'obbligo di conformità dei dispositivi di protezione individuale a determinati requisiti di adeguatezza, ergonomia e di adattabilità all'utilizzatore. Tali requisiti:	Sono indicati dal Regolamento (UE) n. 2016/425	Sono specificati con legge regionale, tenuto conto delle realtà e delle consuetudini locali	Sono definiti d'intesa tra il datore di lavoro e il rappresentante per la sicurezza
2152	A norma di quanto dispone l'art. 11, D.Lgs. n. 66/2003, non sono obbligati a prestare lavoro notturno:	La lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile che presenti "particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario" ai sensi dell'art. 11, comma 4, legge n. 68 del 1999	La lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104 del 1992	La lavoratrice o il lavoratore che abbia un parente disabile ai sensi della legge n. 68 del 1999
2153	Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2015, è vietato il ricorso al lavoro intermittente:	Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i diciotto mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, anche se abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni diverse da quelle cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente	Ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori	Per i soggetti con più di cinquantacinque anni di età
2154	In caso di trasferimenti di azienda effettuati, ai sensi dell'art. 2112 c.c., cosa deve contenere, a norma dell'art. 47 della legge n. 428/1990, la comunicazione scritta del cedente e del cessionario alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento?	Data o data proposta del trasferimento e conseguenze giuridiche dei lavoratori	Data o data proposta del trasferimento, motivi del programmato trasferimento d'azienda, conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori, eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori	Data o data proposta del trasferimento e motivi del programmato trasferimento d'azienda
2155	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	Per lavoro supplementare si intende il lavoro svolto oltre l'orario part-time e entro i limiti dell'orario normale di lavoro (40 ore)	Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare solo nel caso di gravi motivi familiari	Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 5% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti

N.	Domanda	A	B	C
2156	Dispone l'art. 8 del D.Lgs. n. 66/2003, che il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa se l'orario di lavoro giornaliero eccede il limite di 6 ore. Come sono stabiliti normalmente le modalità e la durata delle pause?	Sono sempre lasciate alla libera decisione del datore di lavoro	Dal CCNL	Sono stabiliti direttamente dal suddetto D.Lgs. nella misura tassativa di 10 minuti
2157	Indicare quale affermazione sul procedimento di certificazione di un contratto di lavoro è conforme a quanto dispone in merito l'art. 78 del D.Lgs. 276/2003.	La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente ad una istanza comune delle parti	L'atto di certificazione non necessita di motivazione	Il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di dieci giorni dal ricevimento della istanza
2158	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	Nel caso di clausole elastiche le modifiche in aumento dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti	Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare solo nel caso di gravi motivi familiari	Non è mai riconosciuta ai lavoratori la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica
2159	Si ha discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 198/2006:	Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari	Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento procurino vantaggi esclusivamente alle lavoratrici	Quando una qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga
2160	Ai sensi dell'art. 8, comma 7, della legge n. 977/1967, i minori che, a seguito di visita medica, non risultano idonei ad un determinato lavoro:	Possono essere ulteriormente adibiti allo stesso lavoro nel caso in cui l'ITL dia autorizzazione in tal senso	Non possono essere ulteriormente adibiti allo stesso lavoro	Possono essere ulteriormente adibiti allo stesso lavoro nel caso in cui chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore dia assenso scritto
2161	Ai sensi del D.Lgs. 81/2008, cosa si intende per "prevenzione"?	L'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori incaricati della gestione delle emergenze	L'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa	Il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno
2162	Cosa dispone l'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2015 in merito all'indennità di disponibilità qualora prevista nel contratto di lavoro intermittente?	L'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, detratti forfetariamente i primi quindici giorni	In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità	Il lavoratore che in caso di malattia o di altro evento non informi il datore di lavoro, perde il diritto all'indennità per un periodo di quaranta giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale
2163	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	Le clausole flessibili possono essere introdotte solo mediante accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore	Nel caso di clausole elastiche le modifiche in aumento dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 25% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti	Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione

N.	Domanda	A	B	C
2164	L'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015 disciplina il lavoro supplementare, il lavoro straordinario nonché le clausole di elasticità per i contratti a tempo parziale. Indicare quale tra le seguenti affermazioni in merito è corretta.	Al lavoratore o alla lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a sedici anni è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica	Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 15% della normale prestazione annua a tempo parziale	Gli istituti del lavoro supplementare e del lavoro straordinario consentono alle parti del rapporto di lavoro di variare l'orario di lavoro nella sua durata massima
2165	In base all'art. 1, comma 2, lett. e), D.Lgs. n. 66 del 2003, e successive modificazioni, è "lavoratore notturno", oltre a qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno (così come definito dall'art. 1, comma 2, lett. d) dello stesso D.Lgs. n. 66 del 2003) svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale, anche....	Qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro; in difetto di disciplina collettiva, è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno, limite riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale	Qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno i due terzi del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro; in difetto di disciplina collettiva, è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di novanta giorni lavorativi all'anno, limite riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale	Qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di settanta giorni lavorativi all'anno, limite riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale
2166	A norma di quanto dispone l'art. 13, D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni:	Non può superare le otto ore in media nelle trentasei ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite	Non può superare le dieci ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi aziendali di un periodo di riferimento più ristretto sul quale calcolare come media il suddetto limite	Non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite
2167	Ai sensi dell'art. 17, comma 1, legge n. 977/1967, in deroga al divieto di adibizione dei minori al lavoro notturno è possibile impiegarli in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo?	Si, ma in tale caso il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno quattordici ore consecutive	Si, ma in tale caso il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno dodici ore consecutive	Si, ma in tale caso il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno dodici ore anche non consecutive
2168	Ai fini delle disposizione di cui al D.Lgs. n. 66/2003 cosa si intende per "lavoro a turni"?	Qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane	Un metodo di organizzazione del lavoro stabilito in un Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali emanato di concerto con il Ministro della salute	Un metodo di organizzazione del lavoro per il quale più lavoratori svolgono la prestazione lavorativa in luoghi diversi con un ritmo che può essere esclusivamente discontinuo
2169	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica	Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare solo nel caso di gravi motivi familiari	Salvo che non sia disciplinato dalla contrattazione collettiva il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 35% delle ore di lavoro settimanali concordate



N.	Domanda	A	B	C
2170	L'art. 11 del D.Lgs. n. 276/2003 pone il divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore. Detto divieto può trovare disapplicazione?	Si. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che il divieto non trovi applicazione solo per servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati	Si, nel caso di accordo tra le parti (agenzia e lavoratore) per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati	Si. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che il divieto non trovi applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati
2171	A norma del disposto di cui all'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere:	Il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto	Il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto	Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto
2172	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario	Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare solo nel caso di gravi motivi di salute	Non è mai riconosciuta ai lavoratori la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica
2173	Ai sensi l'art. 78 del D.Lgs. n. 276/2003, i contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione...	Per un periodo di almeno un anno a far data dalla loro scadenza	Per un periodo di almeno tre anni a far data dalla loro scadenza	Per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza
2174	Gli artt. dal 13 al 18 del D.Lgs. n. 81/2015 disciplinano il lavoro intermittente. Indicare quale affermazione in merito è corretta.	Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a trecento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari	Il contratto di lavoro intermittente è un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui al citato D.Lgs	Nei confronti dei lavoratori intermittenti non trovano applicazione i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente
2175	In base a quanto dispone l'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro, nell'esercizio del potere direttivo, può trasferire il lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito:	Solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive	Sempre, salvo il rispetto del principio della parità di trattamento	Sempre, a condizione che il lavoratore presti il proprio consenso "certificato" dall'ITL
2176	Il Capo I del D.Lgs. n. 276/2003 - Regime autorizzatorio e accreditamenti - stabilisce i requisiti giuridici e finanziari di cui devono essere in possesso tutte le agenzie per il lavoro per l'iscrizione all'albo e quelli specifici per sezione. Quale tra i seguenti è un requisito richiesto a tutte le agenzie?	Costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea; non è ammessa la forma della società di persone	Acquisizione di un capitale versato non inferiore a 400.000 euro ovvero la disponibilità di 400.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa	Sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea
2177	Indicare quale affermazione sul procedimento di certificazione di un contratto di lavoro è conforme a quanto dispone in merito l'art. 78 del D.Lgs. 276/2003.	L'atto di certificazione non necessita di motivazione	L'inizio del procedimento deve essere comunicato all'Ispettorato territoriale del lavoro	Il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di dieci giorni dal ricevimento della istanza
2178	In base a quanto dispone l'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015, in un regime a tempo parziale con 30 ore settimanali, il lavoro supplementare può essere svolto di norma:	Per le restanti 10 ore settimanali fino al limite di 40 ore settimanali	Per le restanti 5 ore settimanali fino al limite di 35 ore settimanali	Per le restanti 20 ore settimanali fino al limite di 50 ore settimanali
2179	A norma del disposto di cui all'art. 31, D.Lgs. n. 81/2008, il ricorso a persone o servizi esterni per l'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione:	Esonera il datore di lavoro dalle sue responsabilità solo se il ricorso a persone o servizi esterni costituisce l'unica condizione possibile per assicurare la prevenzione e la protezione	Non esonera in alcun modo il datore di lavoro dalle sue responsabilità	Esonera il datore di lavoro dalle sue responsabilità solo se la sua impresa occupa meno di 15 lavoratori

N.	Domanda	A	B	C
2180	Cosa dispone l'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2015 in merito all'indennità di disponibilità qualora prevista nel contratto di lavoro intermittente?	L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo	Il rifiuto ingiustificato del lavoratore di rispondere alla chiamata non può costituire motivo di licenziamento	Il lavoratore che in caso di malattia o di altro evento non informi il datore di lavoro, perde il diritto all'indennità per un periodo di sessanta giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale
2181	Il limite percentuale di assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato rispetto a lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015:	Non trovano applicazione solo per i contratti conclusi da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società	Non trovano applicazione per i contratti conclusi con lavoratori di età superiore a 50 anni	Non trovano applicazione solo per i contratti conclusi nella fase di avvio di nuove attività
2182	Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 cosa si intende per "buone prassi"?	Sono atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano	Sono soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro	Sono soluzioni organizzative o procedurali dettate dagli standard della famiglia ISO 9000
2183	La violazione del divieto di monetizzare i servizi resi ai lavoratori dalle agenzie di lavoro di cui al primo comma dell'art. 11 del D.Lgs. n. 276/2003 (fatte salve le ipotesi di cui al secondo comma del medesimo articolo):	Comporta la temporanea sospensione dall'albo delle agenzie per il lavoro	Comporta esclusivamente l'obbligo dell'agenzia per il lavoro di risarcire il danno al lavoratore	Comporta la cancellazione dall'albo delle agenzie per il lavoro
2184	Ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, per "enti bilaterali" si intendono:	Organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro	Organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro	Organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei prestatori di lavoro aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative su base nazionale, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro
2185	Quali forme retributive sono previste dall'art. 2099 del codice civile?	A tempo, a cottimo, con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione, con prestazione in natura	Diretta, differita, con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione e retribuzione in natura	A tempo, a cottimo, standard e tabellare
2186	A norma di quanto dispone l'art. 11, D.Lgs. n. 66/2003, non sono obbligati a prestare lavoro notturno:	La lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 14 anni	La lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni	La lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 13 anni
2187	Ai sensi dell'art. 8 della legge n. 977/67, per poter adibire i minori ad attività lavorativa la legge prevede che siano dichiarati idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica:	E mediante successive visite periodiche da effettuare ad intervalli non superiori a tre anni a cura e spese del datore di lavoro	E mediante successive visite periodiche da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno a cura e spese del datore di lavoro	E mediante visite periodiche da effettuare ad intervalli non superiori a diciotto mesi a cura e spese del datore di lavoro
2188	Con riferimento al licenziamento discriminatorio, fermo restando il diritto al risarcimento del danno al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata (D.Lgs. n. 23/2015, art. 2):	Entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione	Entro 90 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione	Entro 60 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione

N.	Domanda	A	B	C
2189	Gli artt. dal 13 al 18 del D.Lgs. n. 81/2015, disciplinano il lavoro intermittente. Indicare quale affermazione in merito è corretta.	Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso solo con riferimento a prestazioni rese da soggetti con più di cinquantacinque anni di età	Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'art. 16	Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato solo a tempo indeterminato
2190	A norma di quanto dispone l'art. 11 del D.Lgs. n. 276/2003, i soggetti autorizzati o accreditati possono esigere o comunque percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore?	No, è fatto divieto, ma i contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che tale divieto non trova applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati	No, è fatto divieto, senza la possibilità di deroga alcuna	No, ma i contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che tale divieto non trova applicazione per i lavoratori con qualifica di operaio generico
2191	A norma di quanto dispone l'art. 8, D.Lgs. n. 66/2003, in quale caso il lavoratore ha diritto a beneficiare di un intervallo per pausa?	In nessun caso	Quando l'orario di lavoro giornaliero eccede il limite di 4 ore	Quando l'orario di lavoro giornaliero eccede il limite di 6 ore
2192	Dispone l'art. 1 del D.Lgs. n. 23/2015 che nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore dello stesso D.Lgs, integri il requisito occupazionale di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data:	È disciplinato dalla legge n. 604/1990	È disciplinato dalle disposizioni del citato decreto	È disciplinato esclusivamente dalle disposizioni contenute nel c.c
2193	Il dipendente di una struttura pubblica può svolgere l'attività di medico competente qualora espliciti attività di vigilanza?	Si, il D.Lgs. n. 81/2008 nulla dispone in merito ad una eventuale incompatibilità	No, il D.Lgs. n. 81/2008 pone un divieto	Il D.Lgs. n. 81/2008 lascia ampia scelta alla struttura pubblica in merito alla designazione del medico competente
2194	In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, la delega di funzioni da parte del datore di lavoro è ammessa con i limiti e le condizioni stabiliti dagli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 81/2008. Quale delle seguenti affermazioni in merito non è corretta?	È necessario che la delega sia accettata in qualunque forma dal delegato	È necessario che la delega sia accettata dal delegato per iscritto	È necessario che la delega risulti da atto scritto recante data certa
2195	Dispone l'art. 7, del D.Lgs. n. 66/2003, che ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero:	Salvo le eccezioni espressamente previste, può essere fruito anche in modo non continuativo	Salvo le eccezioni espressamente previste, deve essere fruito in modo consecutivo	Deve essere fruito in modo consecutivo, anche nel caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata
2196	Le attribuzioni patrimoniali accessorie non retributive:	Costituiscono corrispettivo della prestazione di lavoro, se sono di natura continuativa	Non costituiscono corrispettivo della prestazione di lavoro, anche se sono di natura continuativa	Anche se saltuarie ed occasionali, costituiscono un corrispettivo della prestazione di lavoro e qualora assumono carattere continuativo devono essere comprese, a tutti gli effetti, nella retribuzione
2197	I prestatori domestici che prestano opera manuale specializzata o generica ed altri lavoratori aventi simili mansioni sono soggetti ad un periodo di prova?	Si, lo prevede espressamente, l'art. 5 della L. n. 339/1958, regolarmente retribuito, che normalmente ha durata di otto giorni lavorativi	Si, lo prevede espressamente l'art. 5 della L. n. 339/1958, regolarmente retribuito, che normalmente è di un mese	No, per i lavoratori domestici non è previsto un periodo di prova
2198	Nel caso di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2015, allorché si verificano danni a terzi arrecati dal lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni ne risponde:	L'utilizzatore	Sia l'utilizzatore che l'agenzia di somministrazione solidalmente	Il somministratore

N.	Domanda	A	B	C
2199	L'art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce che per lo svolgimento delle funzioni di responsabili dei servizi di prevenzione e protezione è necessario:	Essere esclusivamente in possesso di un attestato di frequenza a specifici corsi di formazione	Essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza a specifici corsi di formazione	Essere esclusivamente in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore
2200	Dispone l'art. 2 della L. n. 146/1990 che il tentativo preventivo di conciliazione si può svolgere, se lo sciopero ha rilievo locale:	Presso la Regione	Presso la Prefettura, o presso il comune nel caso di scioperi nei servizi pubblici di competenza dello stesso e salvo il caso in cui l'amministrazione comunale sia parte	Sempre presso la Prefettura
2201	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	Al lavoratore o alla lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica	In caso di introduzione di clausole elastiche, il datore di lavoro che intenda variare in aumento la prestazione o collocarla diversamente deve dare al lavoratore un preavviso di almeno 5 giorni, salvo diverso termine concordato tra le parti	Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro costituisce giustificato motivo di licenziamento
2202	Ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, il licenziamento per giustificato motivo soggettivo è determinato:	Da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali	Da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa	Anche da un lievissimo inadempimento degli obblighi contrattuali
2203	Indicare quale/quale affermazioni sulle molestie e molestie sessuali sono consoni al disposto di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 198/2006, come da ultimo modificato dalla l. 27 dicembre 2017, n. 205.	Tutte le affermazioni contenute nelle altre risposte sono corrette	Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza	Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di molestie e molestie sessuali sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi
2204	Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 81/2015, come è calcolato il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente?	È riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, ad esclusione dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale	È calcolato nella misura del 50% della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale	È riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale
2205	A norma di quanto dispone l'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015, nei contratti di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento di prestazioni elastiche dà diritto al lavoratore a specifiche compensazioni?	Sì, dà diritto al lavoratore a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi	Sì, dà diritto solo al riposo compensativo	No, in quanto le ore effettivamente lavorate sono le stesse
2206	Dispone l'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2015, che nel contratto di somministrazione di lavoro sono a carico del somministratore:	Gli oneri contributivi e previdenziali mentre quelli assicurativi ed assistenziali sono a carico dell'utilizzatore	Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali	Gli oneri assicurativi, mentre quelli contributivi, previdenziali ed assistenziali sono a carico dell'utilizzatore
2207	Ai fini del D.Lgs. n. 81/2008, cosa si intende per "formazione"?	Il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro	Il processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi	Il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro

N.	Domanda	A	B	C
2208	Dispone l'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 che la durata massima settimanale dell'orario di lavoro:	È determinata dai contratti collettivi, che devono rispettare il limite delle 48 ore per periodo di sette giorni, da calcolarsi settimana per settimana	È determinata dai contratti collettivi, che devono rispettare il limite delle 48 ore per periodo di sette giorni, da calcolarsi non settimana per settimana, bensì come media in un arco temporale non superiore di norma a 4 mesi, limite temporale che può essere elevato dalla contrattazione collettiva fino a 12 mesi	È determinata dai contratti collettivi, che devono rispettare il limite delle 40 ore per periodo di sette giorni, da calcolarsi non settimana per settimana, bensì come media in un arco temporale non superiore di norma a 4 mesi, limite temporale che può essere elevato dalla contrattazione collettiva fino a 12 mesi
2209	L'art. 74 del D.Lgs. n. 81/2008 definisce i dispositivi di protezione individuale, precisando che sono dispositivi, tra gli altri:	Le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio	Gli indumenti di lavoro specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori	Gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi
2210	Cosa dispone l'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2015 in merito all'indennità di disponibilità qualora prevista nel contratto di lavoro intermittente?	Il rifiuto ingiustificato del lavoratore di rispondere alla chiamata non può costituire motivo di licenziamento ma comporta la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto	L'indennità di disponibilità non è soggetta a contribuzione previdenziale	Il lavoratore che in caso di malattia o di altro evento non informi il datore di lavoro, perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale
2211	Cosa dispone l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, fermo restando quanto previsto dal c.c. in merito alle ferie annuali?	Il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a cinque settimane	Il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane	Il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a sei settimane
2212	A norma del disposto di cui all'art. 35, D.Lgs. 81/2008, alla riunione periodica indetta dal datore di lavoro partecipano:	Il datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, il medico competente, ove nominato ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	Il datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi ed il medico competente, ove nominato	Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, il medico competente, ove nominato ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
2213	La disciplina di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015, - licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale - trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore?	Si, ma per tali lavoratori il risarcimento del danno è triplicato	Nessuna delle altre risposte è corretta, il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (CATUC) non può essere applicato ai lavoratori con disabilità fisica o psichica	Si, per espressa previsione di cui citato articolo
2214	Indicare quale affermazione non è consona a quanto dispone l'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, in merito alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.	I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale	Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale	In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, legge n. 104/1992, è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale
2215	Qualora comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003,:	Soltanto previo consenso del lavoratore	Soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive	Soltanto nel caso di sostituzione di altro lavoratore assente con il diritto alla conservazione del posto
2216	Ai sensi dell'art. 80 del D.Lgs. 276/2003, quale rimedio è esperibile nei confronti dell'atto di certificazione di un contratto di lavoro?	Le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'art. 413 c.p.c., soltanto per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione	Le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'art. 413 c.p.c., per erronea qualificazione del contratto oppure per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione	Le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'art. 413 c.p.c., soltanto per erronea qualificazione del contratto
2217	A norma di quanto dispone l'art. 2 della legge n. 604/1966, affinché il licenziamento sia valido a chi ed in che forma va comunicato?	Al lavoratore in forma scritta, con indicazione della motivazione	Al lavoratore anche verbalmente, senza indicazione della motivazione	Al lavoratore in forma scritta, senza indicazione della motivazione

N.	Domanda	A	B	C
2218	A norma di quanto dispone l'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015, ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale:	Si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa	Si computano al 50% delle unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa	Si computano in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno
2219	A norma dell'art. 35, comma 8, D.Lgs. n. 198/2006, qualora sia stata dichiarata la nullità del licenziamento della lavoratrice disposto a causa di matrimonio, la stessa, invitata a riassumere servizio, entro quanto deve dichiarare di recedere dal contratto per aver diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa?	Entro il termine di trenta giorni dal ricevimento dell'invito	Entro il termine di sessanta giorni dal ricevimento dell'invito	Entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito
2220	Ai sensi dell'art. 3, D.Lgs. n. 66/2003, l'orario normale di lavoro è:	Pari a 6/7 ore giornaliere	Pari a 36 ore settimanali	Pari a 40 ore settimanali
2221	Dispone l'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, che il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque:	Per un massimo di tre volte	Per un massimo di quattro volte	Per un massimo di dieci volte
2222	Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso in ogni caso:	Dalle casalinghe, dagli studenti e dai pensionati, indipendentemente dall'età anagrafica	Con riferimento ai lavoratori extracomunitari che soggiornano regolarmente in Italia nei sei mesi successivi alla perdita del posto di lavoro	Con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno di età, ovvero con più di cinquantacinque anni di età
2223	Con riferimento al licenziamento discriminatorio, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, dispone l'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015, che al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari:	A 21 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	A 10 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	A 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
2224	Ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, il distacco si configura quando:	Un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa	Un lavoratore chiede, per soddisfare un proprio interesse, di essere messo a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa	Un datore di lavoro, per soddisfare un interesse di altro imprenditore, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa
2225	A norma di quanto dispone l'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore la copia dell'atto scritto del contratto a tempo determinato?	Si, entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione	No, il lavoratore deve fare richiesta della copia all'ITL	Solo se espressamente richiesto dal lavoratore
2226	Dispone l'art. 7, D.Lgs. n. 66/2003, che ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a:	11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore	12 ore di riposo consecutivo ogni 36 ore	16 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore
2227	Nelle aziende e nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, la riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi:	È indetta dal datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, almeno una volta all'anno	È indetta dal datore di lavoro, tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, almeno due volte all'anno	È indetta dal datore di lavoro, direttamente o tramite l'Asl territorialmente competente, almeno ogni nove mesi
2228	Indicare quale affermazione sul procedimento di certificazione di un contratto è conforme a quanto dispone in merito l'art. 78 del D.Lgs. 276/2003.	L'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione	Il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di novanta giorni dal ricevimento della istanza	L'inizio del procedimento deve essere comunicato alla DRL
2229	In base all'art. 2127 del c.c., è fatto divieto all'imprenditore di affidare ai propri dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da prestatori di lavoro assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi?	No, in quanto l'imprenditore è obbligato soltanto a garantire il pagamento dei contributi previdenziali ed assicurativi	No, eccettuato il caso che i primi siano apprendisti	Si, in caso di violazione di tale divieto, l'imprenditore risponde direttamente, nei confronti dei prestatori di lavoro assunti dal proprio dipendente, degli obblighi derivanti dai contratti di lavoro da essi stipulati

N.	Domanda	A	B	C
2230	Quale tra le seguenti funzioni/competenze non è espressamente demandata dall'art. 2 del D.Lgs. n. 276/2003 agli "enti bilaterali"?	Il controllo del rispetto della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro	La programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda	La promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per l'inclusione dei soggetti più svantaggiati
2231	Dispone l'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 in merito al distacco che:	Il datore di lavoro non è responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato	Qualora comporti un mutamento di mansioni esso deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato	È vietato qualora comporti un mutamento di mansioni
2232	Il D.M. 10 aprile 2018 di modifica dei requisiti delle Agenzie per il lavoro, stabilisce che per le Agenzie di somministrazione di lavoro e per le Agenzie di intermediazione nella sede principale, il personale qualificato deve essere costituito da almeno:	Sei unità	Tre unità	Quattro unità
2233	Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003, per orario di lavoro si intende:	Qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni	Qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia nella sua sede di lavoro	Soltanto il periodo in cui il lavoratore si trovi presso la sede del datore di lavoro e stia svolgendo la propria attività
2234	Ai sensi di quanto dispone l'art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015, nei contratti a tempo determinato in quale dei seguenti casi il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del termine?	Quando il rapporto di lavoro a tempo determinato, di durata superiore a sei mesi, continua oltre il cinquantesimo giorno	Quando il rapporto di lavoro a tempo determinato, di durata inferiore a sei mesi, continua oltre il ventesimo giorno	Solo quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità
2235	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento	Il lavoro supplementare è disciplinato dalla contrattazione collettiva, in mancanza non è ammesso	Lo svolgimento di prestazioni elastiche dà diritto al lavoratore solo a maggiorazione della retribuzione pari al 50% della retribuzione
2236	Ai sensi di quanto dispone l'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2015, indicare per quale dei seguenti motivi/attività/servizi non è ammessa la somministrazione di lavoro.	A fronte di ragioni di carattere tecnico, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore	Per la sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero	A fronte di ragioni di carattere produttivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore
2237	Il limite percentuale di assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato rispetto a lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015:	Non trova applicazione solo per i contratti conclusi per sostituzione di lavoratori assenti	Non trova applicazione per i contratti conclusi per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive	Non trova applicazione solo per i contratti conclusi con lavoratori di età superiore a 50 anni
2238	La disciplina del cottimo:	È contenuta esclusivamente negli artt. 2099 e 2102 c.c	È disciplinata completamente dalla contrattazione collettiva	Ferme restando le disposizioni degli artt. 2100 e 2101 c.c. è quasi del tutto riservata alla contrattazione collettiva
2239	A norma di quanto dispone l'art. 6 della legge n. 604/1966, decorso quale termine il lavoratore decade dal diritto di impugnazione del licenziamento?	Decorsi sessanta giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento	Decorsi venti giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento ovvero entro novanta giorni dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento	Decorsi trenta giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento
2240	Se il rapporto di lavoro a tempo determinato continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto. Ai sensi di quanto prevede l'art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015, a quanto corrisponde la maggiorazione fino al decimo giorno successivo?	Al quaranta per cento	Al dieci per cento	Al venti per cento
2241	Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 l'utilizzo delle attrezzature che richiedono, per il loro impiego, conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, è riservato:	Ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati	Ai lavoratori che hanno più anzianità di servizio	Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

N.	Domanda	A	B	C
2242	A norma di quanto dispone l'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015, è ammissibile la stipula di un contratto a termine presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato?	Si, il suddetto D.Lgs. non pone alcun limite per la stipulazione dei contratti a tempo determinato	No, la stipulazione di contratti a termine è ammessa solo per la sostituzione di lavoratori assenti per malattia	No, fatte salve le eccezioni di legge
2243	È definito "periodo notturno" (art. 1, D.Lgs. n. 66/2003):	Un periodo di almeno otto ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino	Un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino	Un periodo di almeno nove ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino
2244	Dispone l'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003 che il Ministero del lavoro rilascia, entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nell'apposito albo. Decorsi due anni,:	Su richiesta del soggetto autorizzato, entro i sessanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta; decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione si intende accettata	Su richiesta del soggetto autorizzato, entro i novanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta; decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione si intende accettata	Su richiesta del soggetto autorizzato, entro i novanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta; decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione si intende respinta
2245	Dispone l'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003 che sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso...	Il Comitato regionale INPS	Le Agenzie di somministrazione	Gli Ispettorati territoriali del lavoro
2246	Agli effetti del D.Lgs. n. 66/2003 per "lavoratore a turni" si intende:	Il lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante	Il lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni	Il lavoratore impiegato in diverse unità produttive
2247	Ai sensi dell'art. 21, legge n. 977/1967, nei casi in cui il lavoro prestato dal minore presenti carattere di pericolosità o gravosità:	L'ITL può prescrivere che il lavoro non duri senza interruzione più di 3 ore, stabilendo anche la durata del riposo intermedio	L'ITL può prescrivere su richiesta del medico del lavoro competente che il lavoro non duri senza interruzione più di 5 ore, stabilendo anche la durata del riposo successivo	L'ITL può prescrivere che il lavoro non duri senza interruzione più di 2 ore, stabilendo anche la durata del riposo intermedio
2248	Indicare quale affermazione non è consona a quanto dispone l'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, in merito alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.	I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, hanno la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale	Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento
2249	Dispone l'art. 2121 del c.c. che l'indennità di mancato preavviso di cui all'art. 2118 c.c., se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, deve essere determinata:	Sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato	Sulla media degli emolumenti degli ultimi quattro anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato	Sulla media degli emolumenti degli ultimi due anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato
2250	Dispone l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2015 che per tutta la durata del contratto di somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività:	Nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore	Nell'interesse e sotto la direzione e il controllo del somministratore	Nell'interesse dell'utilizzatore, ma sotto la direzione del somministratore
2251	Cosa dispone l'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2015 in merito all'indennità di disponibilità qualora prevista nel contratto di lavoro intermittente?	Il rifiuto ingiustificato del lavoratore di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto	Il lavoratore che in caso di malattia o di altro evento non informi il datore di lavoro, perde il diritto all'indennità per un periodo di sessanta giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale	In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento; nel periodo di temporanea indisponibilità matura comunque il diritto alla indennità di disponibilità



N.	Domanda	A	B	C
2252	In materia di riposi giornalieri, l'art. 7, D.Lgs. n. 66/2003, prevede che, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto:	A 10 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Detto riposo deve essere fruito in modo consecutivo, fatti salvi eventuali casi di forza maggiore, tali da ostacolare momentaneamente il funzionamento dell'azienda; in queste ipotesi, tuttavia, i lavoratori hanno diritto a dei periodi di riposo compensativi	A 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Detto riposo deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità	A 9 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Detto riposo deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le specifiche attività individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero della sanità, sottoposte ad un regime particolare
2253	Il D.Lgs. n. 66/2003 prevede una durata massima giornaliera della prestazione lavorativa?	Sì, l'art. 7 riposo giornaliero, fissa la durata massima giornaliera in 8 ore	No, l'art. 7 riposo giornaliero, si limita a prevedere che il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, fermo restando la durata normale dell'orario settimanale	Sì, l'art. 7 riposo giornaliero, fissa la durata massima giornaliera in 6 ore
2254	Ai fini del D.Lgs. n. 81/2008, cosa si intende per "informazione"?	Il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro	Il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro	Il processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi
2255	Nel contratto di somministrazione l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e contributi previdenziali?	Solo ai fini dei trattamenti retributivi	No, il somministratore non è obbligato in solido con l'utilizzatore	Sì, lo dispone espressamente l'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2015
2256	Dispone l'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 che fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare:	Trentasei mesi	Diciotto mesi	Ventiquattro mesi
2257	In materia di dispositivi di protezione individuale, il D.Lgs. 81/2008 dispone l'obbligatorietà dell'addestramento:	Per ogni dispositivo di protezione individuale che appartenga alla terza o quarta categoria	Per ogni dispositivo di protezione individuale che appartenga alle categorie dalla prima alla terza	Per ogni dispositivo di protezione individuale che appartenga alla terza categoria
2258	Ai sensi dell'art. 4, comma 2, legge n. 977/1967, è possibile impiegare minori di anni sedici al lavoro?	Sì, l'ITL può autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della responsabilità genitoriale, attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché si tratti di attività che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale	Sì, per qualsiasi attività lavorativa, purché si tratti di attività che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale	Sì, con assenso scritto di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo purché il minore abbia compiuto almeno quindici anni di età
2259	L'autorizzazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003 può essere oggetto di transazione commerciale?	Solo previa autorizzazione della Regione o delle Province autonome competenti	Sì, la Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1° Serie speciale), ha dichiarato costituzionalmente illegittimo il D.Lgs. n. 276/2003 nella parte in cui vietava la transazione commerciale di tale autorizzazione	No, non può essere oggetto di transazione commerciale

N.	Domanda	A	B	C
2260	La sorveglianza sanitaria prevista dal D.Lgs. n. 81/2008 è effettuata dal medico competente. Può essere effettuata su richiesta del lavoratore?	Si, se la stessa sia ritenuta correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta	No, in alcun caso	Si, la visita è sempre effettuata su richiesta del lavoratore
2261	Il limite percentuale di assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato rispetto a lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015:	Non trovano applicazione solo per i contratti conclusi per sostituzione di lavoratori assenti	Non trovano applicazione per i contratti conclusi da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società	Non trovano applicazione solo per i contratti conclusi per lo svolgimento delle attività stagionali
2262	Prevede l'art. 4 della legge n. 977/1967 (Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti) che è possibile adibire i bambini ad esercitare alcune specifiche attività quale ad esempio le attività di carattere pubblicitario o dello spettacolo. Cosa occorre per la legittimità di tali rapporti di lavoro?	Nulla	L'assenso scritto dei titolari della responsabilità genitoriale e l'autorizzazione dell'ITL	Solo l'assenso dei titolari della responsabilità genitoriale
2263	L'iscrizione all'albo di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003 alla sezione delle agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'art. 20 comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia:	Alle sezioni Agenzie di intermediazione, Agenzie di ricerca e selezione del personale e Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale	Alla sola sezione Agenzie di intermediazione	Alla sola sezione Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale
2264	Il cottimo collettivo:	Si caratterizza per essere una forma particolare di retribuzione del lavoro subordinato legata al rendimento, non individualmente misurato, ma riferito ad un gruppo di lavoratori organizzato dall'impresa	Si caratterizza per essere una forma particolare di retribuzione che comprende, oltre allo stipendio tabellare, una quota per il lavoro disagiato, pericoloso rispetto allo standard comune	È un particolare trattamento retributivo riservato ai lavoratori non cottimisti che, in ragione delle mansioni espletate, sono considerati al ritmo di lavoro dei cottimisti; per essi è prevista una partecipazione ai benefici del cottimo
2265	A norma del disposto di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, in caso di distacco, il distaccante:	Rimane responsabile del trattamento previdenziale ma non economico a favore del lavoratore	Non è responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore	Rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore
2266	A norma di quanto dispone l'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003, l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di ccnl o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, costituisce trasferimento d'azienda?	Il suddetto D.Lgs. nulla dispone in merito, si ritiene quindi che non costituisca trasferimento d'azienda	Si, a seguito dell'ultima modifica apportata al suddetto dal D.Lgs. n. 81/2015	No, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda
2267	Ai sensi di quanto dispone l'art. 4 della L. n. 146/1990, è legittimo comminare sanzioni disciplinari a carico di lavoratori partecipanti a scioperi illegittimi, ovvero a carico di organizzazioni sindacali che abbiano indetto scioperi illegittimi nel settore dei servizi pubblici essenziali, o che vi abbiano aderito?	No. Nell'ordinamento giuridico italiano lo sciopero è un diritto costituzionalmente garantito e non può pertanto essere soggetto ad alcuna limitazione	Si, sono legittime sanzioni sia a carico dei lavoratori che delle organizzazioni sindacali, entro i limiti stabiliti dalla stessa legge	È legittimo comminare solo sanzioni a carico delle organizzazioni sindacali quando il diritto di sciopero non è esercitato nel rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili e/o senza il preavviso minimo previsti dalla legge
2268	Gli editori, i direttori responsabili e i gestori di siti sui quali siano pubblicati annunci in violazione delle disposizioni di cui all'art. 9 del D.Lgs. n. 276/2003 per il quale "sono vietate comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, relative ad attività di ricerca e selezione del personale, ricollocazione professionale, intermediazione o somministrazione effettuate in forma anonima", incorrono in sanzioni amministrative?	Si, a norma dell'art. 19 sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da 4.000 a 12.000 euro	No, in quanto non si può essere puniti per responsabilità oggettiva	Si, a norma dell'art. 19 sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da 12.000 a 24.000 euro

N.	Domanda	A	B	C
2269	Dispone l'art. 6 della legge n. 604/1966, che l'impugnativa del licenziamento da parte del lavoratore:	Può essere presentata con qualsiasi atto scritto anche stragiudiziale idoneo a rendere nota la sua volontà	Deve essere presentata entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi	Deve essere giudiziale
2270	A norma di quanto dispone l'art. 2 della legge n. 604/1966, la comunicazione scritta del licenziamento deve indicare necessariamente i motivi che hanno determinato il recesso?	No, e al lavoratore è preclusa la possibilità di richiedere i motivi	Sì, sempre pena l'inefficacia del licenziamento	No, ma il lavoratore può richiedere i motivi
2271	Ai sensi di quanto dispone l'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003, sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso...	Tutte le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, esclusivamente nell'ambito di rapporti di lavoro subordinato attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo	Tutte le università pubbliche escluse le università private	Le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate in un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo
2272	A quale dei seguenti soggetti l'art. 33 del D.Lgs. n. 81/2015 assegna il compito di comunicare al prestatore di lavoro la data di inizio e la durata prevedibile della missione del contratto di somministrazione?	All'impresa di somministrazione, per iscritto	All'impresa di somministrazione, anche verbalmente	All'impresa utilizzatrice, anche verbalmente
2273	Ai sensi dell'art. 2121 c.c., ai fini del computo dell'indennità di preavviso, fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore?	No, tali voci sono esplicitamente escluse dal computo	Sì, così recita l'ultimo comma	Va considerato l'equivalente del vitto, ma non dell'alloggio
2274	A norma di quanto dispone l'art. 6 della legge n. 977/1967 (Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti) è possibile adibire gli adolescenti a lavori che comportano l'esposizione ad agenti fisici o biologici?	No, salvo il caso di indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa	Sì, senza alcuna limitazione	Sì, se hanno compiuto i diciassette anni
2275	Ai sensi di quanto prevede l'art. 2 della L. n. 146/1990, tra le limitazioni al diritto di sciopero rientra:	L'obbligo che la durata dello sciopero non superi i dieci giorni consecutivi	L'obbligo di proclamare lo sciopero con un preavviso non inferiore a cinque giorni e di indicarne la durata al momento della proclamazione	L'obbligo di proclamare lo sciopero con un preavviso minimo non inferiore a dieci giorni e di indicarne la durata al momento della proclamazione
2276	A norma di quanto dispone l'art. 2099 del c.c. la retribuzione può essere determinata con partecipazione agli utili o ai prodotti?	No, la retribuzione deve essere determinata solo a tempo	Sì, la retribuzione può essere determinata anche con partecipazione agli utili o ai prodotti	No, la retribuzione può essere determinata solo a tempo o a provvigioni
2277	Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 198/2006, a chi spetta promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei?	Al Presidente della Repubblica	Al Ministro delle pari opportunità	Al Presidente del Consiglio dei Ministri
2278	Come può essere definito il contratto di somministrazione, di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2015?	Come il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti	Come la fornitura professionale di manodopera, esclusivamente a tempo determinato	Come la ripartizione di uno stesso contratto tra due o più persone
2279	Il limite percentuale di assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato rispetto a lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015:	Non trovano applicazione solo per i contratti conclusi per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive	Non trovano applicazione per i contratti conclusi per lo svolgimento delle attività stagionali	Trovano applicazione anche per i contratti conclusi nella fase di avvio di nuove attività

N.	Domanda	A	B	C
2280	Ai sensi del disposto di cui all'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003, nella ipotesi dell'appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti?	No, operando specifica manleva	Si, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, ma non nei confronti degli eventuali ulteriori subappaltatori	Si, anche con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto
2281	Ai sensi di quanto dispone l'art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015, nei contratti a tempo determinato in quale dei seguenti casi il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del termine?	Solo quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità	Quando il rapporto di lavoro a tempo determinato, di durata inferiore a sei mesi, continua oltre il ventesimo giorno	Quando il rapporto di lavoro a tempo determinato, di durata inferiore a sei mesi, continua oltre il trentesimo giorno
2282	Ai sensi di quanto dispone l'art. 10 della legge n. 146/1990, avverso l'ordinanza con cui gli organi competenti adottano le misure necessarie a prevenire il pregiudizio ai diritti della persona costituzionalmente tutelati si può promuovere ricorso:	In opposizione allo stesso organo che ha emesso l'ordinanza	Avanti al tribunale amministrativo regionale competente	Avanti al giudice del lavoro
2283	In materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro gli "organismi paritetici" sono costituiti ad iniziativa:	Dell'INAIL	Di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale	Del Ministero del lavoro e delle politiche sociali
2284	Dispone la legge n. 428/1990, che quando si intenda effettuare, ai sensi dell'art. 2112 c.c., un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento:	Almeno quaranta giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento	Almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento	Almeno trenta giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento
2285	Ai sensi di quanto dispone l'art. 12 della legge n. 146/1990, chi designa i membri della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sull'esercizio del diritto di sciopero?	Il Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro delle attività produttive	Il Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri	I Presidenti delle Camere
2286	Ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs n. 276/2003, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, per cosa si distingue dalla somministrazione di lavoro?	Solo per la formale assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa	Solo per l'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto	Per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa
2287	L'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015 disciplina il lavoro supplementare, il lavoro straordinario nonché le clausole di elasticità per i contratti a tempo parziale. Indicare quale tra le seguenti affermazioni in merito è corretta.	Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale	Lo svolgimento di prestazioni elastiche dà diritto al lavoratore solo a maggiorazione della retribuzione pari al 50% della retribuzione	Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 20% delle ore di lavoro settimanali concordate

N.	Domanda	A	B	C
2288	È possibile stipulare un contratto di somministrazione presso unità produttiva nella quale sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro?	Si, il contratto di somministrazione può essere in ogni caso stipulato	Si, ma in tal caso il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'unità produttiva	No, lo vieta espressamente l'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2015
2289	Dispone l'art. 8 della 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 entro il termine di cinque giorni	È tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità	È tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di dieci giorni, salvo rinuncia del prestatore
2290	Prevede l'art. 4 della legge n. 977/1967 (Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti) che è possibile adibire i bambini ad esercitare alcune specifiche attività quale ad esempio le attività di carattere sportivo. Cosa occorre per la legittimità di tali rapporti di lavoro?	L'assenso scritto dei titolari della responsabilità genitoriale e l'autorizzazione dell'ITL	Nulla	Solo l'assenso dei titolari della responsabilità genitoriale
2291	A norma del disposto di cui all'art. 29 del D.Lgs. 276/2003, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro:	È obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, esclusi i contributi previdenziali e i premi assicurativi	È obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di dodici mesi dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto	È obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto
2292	Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali indicati dalla legge n. 146/1990, i soggetti che proclamano lo sciopero:	Hanno l'obbligo di comunicare per iscritto la durata e le modalità di attuazione, ma non le motivazioni dell'astensione collettiva	Hanno l'obbligo di comunicare le modalità di attuazione e le motivazioni, ma non la durata dell'astensione collettiva	Hanno l'obbligo di comunicare per iscritto la durata e le modalità di attuazione, nonché le motivazioni dell'astensione collettiva
2293	Ai sensi dell'art. 78 del D.Lgs. n. 276/2003, la procedura di certificazione di un contratto di lavoro:	È volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro	È volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta del prestatore di lavoro	È volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta del datore di lavoro
2294	Prevede l'art. 20, D.Lgs. n. 81/2008 che nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, l'obbligo per il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice di essere munito di un'apposita tessera di riconoscimento:	Riguarda anche i lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, che ne devono essere provvisti a cura dell'impresa appaltatrice	Riguarda anche i lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto	Non riguarda i lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro
2295	In base all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, il distacco ad altra unità produttiva è lecito?	Si, ma quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive	No	Si, ma quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 35 km da quella in cui il lavoratore è adibito può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive
2296	Il Capo I del D.Lgs. n. 276/2003 - Regime autorizzatorio e accreditamenti - stabilisce i requisiti giuridici e finanziari di cui devono essere in possesso le agenzie per il lavoro per l'iscrizione all'albo. Oltre a quelli individuati al comma 1 dell'art. 5 previsti per tutte le agenzie, quale requisito è previsto nello specifico per l'esercizio della attività di ricerca e selezione del personale?	La sede legale nel territorio dello Stato italiano; non è ammessa la sede legale in altri Stati ancorchè membri dell'Unione europea	L'indicazione della ricerca e selezione del personale come oggetto sociale esclusivo	L'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro
2297	A norma di quanto dispone l'art. 8, D.Lgs. n. 66/2003, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa se:	L'orario di lavoro giornaliero eccede il limite di 5 ore	L'orario di lavoro giornaliero eccede il limite di 6 ore	L'orario di lavoro giornaliero eccede il limite di 4

N.	Domanda	A	B	C
2298	Ai sensi dell'art. 6 della legge n. 977/1967, è vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori potenzialmente pregiudizievoli per il pieno sviluppo fisico del minore?	Si, in ogni caso	Si, a meno che siano svolti per finalità formative autorizzate e con la vigilanza di un soggetto formatore, competente anche sul versante della sicurezza	No, se tale attività è svolta con un orario settimanale non superiore alle dieci ore
2299	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata	Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 20% delle ore di lavoro settimanali concordate	Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 15% della normale prestazione annua a tempo parziale
2300	A norma del disposto di cui all'art. 11, D.Lgs. n. 66/2003, è vietato adibire le donne al lavoro:	Dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino	Dalle ore 24 alle ore 5, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, salva eventuale diversa previsione dei contratti collettivi con riferimento al periodo immediatamente successivo alla nascita del bambino e fino al compimento di un anno d'età dello stesso	Dalle ore 23 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di quattro mesi di età del bambino; tuttavia, per il periodo successivo al compimento del primo mese di vita del bambino, tale divieto è derogabile dal datore di lavoro in un caso di forza maggiore che ostacoli il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, e non siano disponibili altri lavoratori. In questo caso, la lavoratrice ha diritto a dei periodi di riposo compensativi
2301	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	Qualora sia richiesto dal datore di lavoro lo svolgimento di prestazione lavorativa supplementare deve essere applicata una maggiorazione del 100% sulla retribuzione oraria.	Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti	Salvo che non sia disciplinato dalla contrattazione collettiva il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 35% delle ore di lavoro settimanali concordate
2302	A norma di quanto dispone l'art. 2 della legge n. 604/1966, il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro?	Si	Solo in assenza di giusta causa o giustificato motivo	No
2303	Quale diritto riconosce l'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 al lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali?	Quello di poter essere iscritto ad un particolare albo tenuto dalla Regione	Ha diritto di precedenza sui corsi di formazione tenuti dalle Regioni o dagli enti riconosciuti dalle stesse	Ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali
2304	Gli artt. dal 13 al 18 del D.Lgs. n. 81/2015 disciplinano il lavoro intermittente. Indicare quale affermazione in merito è corretta.	È vietato il ricorso al lavoro intermittente per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero	Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di quattro anni solari	Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso solo con riferimento a prestazioni rese da soggetti con più di quarantacinque anni di età
2305	Prevede l'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003, che in difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso:	Soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali	Soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 350 ore annuali	Per un massimo di 2 ore al giorno e 12 ore settimanali
2306	A norma di quanto dispone l'art. 4 della L. n. 877/1973 è ammessa la richiesta nominativa per l'assunzione di un lavoratore a domicilio?	È ammessa la richiesta nominativa solo nel caso in cui tra il datore di lavoro e il lavoratore esista un rapporto di parentela o affinità	No, non è ammessa la richiesta nominativa	Si, è ammessa la richiesta nominativa

N.	Domanda	A	B	C
2307	La disciplina generale dell'orario di lavoro trova la sua fonte nel D.Lgs. n. 66/2003. Per quale delle seguenti categorie di lavoratori tale decreto non trova applicazione?	Gli apprendisti maggiorenni	La gente di mare	I lavoratori a tempo determinato
2308	Nelle unità produttive, che occupano fino a 15 lavoratori, in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che abbiano riflessi sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è legittimato a chiedere la convocazione di una apposita riunione?	Sì, dispone l'art. 35, D.Lgs. n. 81/2008, che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può chiedere la convocazione di una apposita riunione	No, l'art. 35, D.Lgs. n. 81/2008, attribuisce tale funzione al medico competente	No, dispone l'art. 35, D.Lgs. n. 81/2008, che la convocazione di una apposita riunione può essere richiesta solo dall'ASL territorialmente competente
2309	Ai sensi dell'art. 78 del D.Lgs. 276/2003 il procedimento di certificazione di un contratto di lavoro:	Deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza	Deve concludersi entro il termine di dieci giorni dal ricevimento della istanza	Deve concludersi nel termine previsto dai contratti collettivi
2310	Indicare quale/quali affermazioni sulle molestie e molestie sessuali sono consone al disposto di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 198/2006.	Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di molestie e molestie sessuali sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi	Tutte le affermazioni contenute nelle altre risposte sono corrette	Sono considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo
2311	L'art. 1 del D.Lgs. 66/2003 definisce "periodo notturno" il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra...	L'una e le sei del mattino	La mezzanotte e le cinque del mattino	Le undici e le quattro del mattino
2312	In base all'art. 27 del D.Lgs. n. 198/2006, nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni:	La prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione	La prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso"; è tassativamente vietato porre come requisito essenziale ogni riferimento al sesso	A fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso femminile deve essere accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione, anche ove non sussiste un divario fra generi
2313	Il diritto di precedenza riconosciuto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, 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?	Il diritto di precedenza è un diritto imprescrittibile	Si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro	Si estingue trascorsi due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro
2314	Con riferimento al licenziamento discriminatorio, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, dispone l'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015, che al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto; la richiesta:	Determina la risoluzione del rapporto di lavoro, ed è assoggettata a contribuzione previdenziale	Determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e non è assoggettata a contribuzione previdenziale	Determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e non è soggettata ad alcun tipo di tassazione
2315	A norma di quanto dispone l'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2015, nel contratto di somministrazione ove l'utilizzatore non abbia adempiuto all'obbligo di informazione (al somministratore ed al lavoratore) di adibizione del lavoratore a mansioni superiori o inferiori a quelle dedotte in contratto:	L'utilizzatore non risponde per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori, ma soltanto per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori	L'utilizzatore risponde in via esclusiva solamente per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e non per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori	L'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori

N.	Domanda	A	B	C
2316	Il principio di corrispettività tra retribuzione e prestazione di lavoro può essere derogato qualora il lavoratore sia assente dal lavoro?	Si, in alcuni casi tassativamente previsti di assenze dal lavoro autorizzati dalla legge o dai contratti collettivi	No, in nessun caso	No, fatta solo eccezione nel caso in cui l'assenza sia autorizzata dall'Ispettorato Territoriale del lavoro
2317	Dispone l'art. 3 del D.Lgs. n. 23/2015, che salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari:	A 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità	A 4 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 5 e non superiore a 24 mensilità	A 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 24 mensilità
2318	A norma dell'art. 46, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 198/2006, le aziende pubbliche e private che occupano più di cento dipendenti, almeno ogni due anni:	Sono tenute a redigere e trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile nell'azienda	Devono predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate nell'azienda e trasmetterlo al Collegio Istruttorio	Devono trasmettere al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici un rapporto sui dipendenti occupati nell'azienda
2319	Se il rapporto di lavoro a tempo determinato continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto. Ai sensi di quanto prevede l'art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015, a quanto corrisponde la maggiorazione oltre il decimo giorno successivo?	Al venti per cento	Al dieci per cento	Al quaranta per cento
2320	L'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015 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:	Non è ammessa per la sostituzione di lavoratori assenti per malattia	Non è ammessa per la sostituzione di lavoratrici assenti per gravidanza e puerperio	Non è ammessa da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi
2321	Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, le amministrazioni dello Stato, gli enti locali e gli altri enti pubblici non economici predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne con durata:	Triennale	Decennale	Quadriennale
2322	Il Reg. (CE) 9-3-2016 n. 2016/425/UE definisce le categorie di rischio da cui i DPI sono destinati a proteggere gli utilizzatori. La categoria III comprende:	I rischi che possono causare conseguenze molto gravi quali danni alla salute irreversibili quali le scosse elettriche e lavoro sotto tensione	I rischi minimi quali le lesioni meccaniche superficiali	I rischi diversi da quelli previsti per la categoria II
2323	A norma di quanto dispone l'art. 2 della L. n. 877/1973, le aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, possono instaurare rapporti di lavoro a domicilio?	Si, possono in qualunque momento instaurare rapporti di lavoro a domicilio	No, per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni	No, per la durata di cinque anni rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni
2324	La specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria, per gli effetti delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 è denominata:	Norma tecnica	Informazione	Addestramento



N.	Domanda	A	B	C
2325	Dispone l'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 che è consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato. Quali sono le ragioni giustificatrici per la stipulazione di un contratto a termine di durata massima di 12 mesi?	Ragioni di carattere organizzativo o sostitutivo	Nessuna ragione; tale contratto a termine può essere stipulato liberamente senza la necessità di alcuna causale	Ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro
2326	Dispone l'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015 che con la pronuncia di dichiarazione della nullità del licenziamento il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali?	No	Sì, per il medesimo periodo	Il datore di lavoro è condannato anche al versamento dei soli contributi previdenziali
2327	Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 quale, tra quelli elencati, è un obbligo del datore di lavoro e del dirigente?	Richiedere l'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	Sovrintendere e vigilare sulla osservanza, da parte dei singoli lavoratori, delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi	Verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico
2328	Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 81/2015, l'eventuale mancanza o indeterminazione nel contratto scritto della durata della prestazione lavorativa:	Comporta la nullità del contratto di lavoro per vizi di forma	Comporta che su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia giudiziale	Comporta che su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data di stipulazione dal contratto
2329	Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 quale, tra quelli elencati, è un obbligo del preposto?	Definire i turni di lavoro e le conseguenti procedure di allarme in caso di emergenza	Sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti	Fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente
2330	Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 cosa si intende per "Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi"?	L'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori	Un dipartimento della Asl in cui si curano gli infortuni avvenuti sui luoghi di lavoro	L'insieme di lavoratori dell'azienda che mettono in atto tutta una serie di accorgimenti per evitare che avvengano gli infortuni
2331	Ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2015, nel contratto di somministrazione gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 della L. n. 88/1989, è inquadrato:	Nel settore terziario	Nel settore in cui è inquadrato l'utilizzatore	Nel settore industriale
2332	A norma di quanto dispone l'art. 2099 del c.c. la retribuzione può essere determinata a cottimo?	No, la retribuzione deve essere determinata solo a tempo	Sì, la retribuzione può essere determinata anche a cottimo	No, la retribuzione può essere determinata solo a tempo o a provvigioni

N.	Domanda	A	B	C
2333	Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2015, è vietato il ricorso al lavoro intermittente:	Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i diciotto mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, anche se abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni diverse da quelle cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente	Presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente	Per i soggetti con meno di ventiquattro anni di età
2334	Cosa dispone l'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2015 in merito all'indennità di disponibilità qualora prevista nel contratto di lavoro intermittente?	L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo	L'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, detratti forfetariamente i primi quindici giorni	La misura dell'indennità non è mai stabilita dai contratti collettivi ma dalle parti stipulanti il contratto
2335	Dispone l'art. 2 della L. n. 146/1990, che le procedure di raffreddamento e di conciliazione previste da accordi o contratti collettivi, da esperire prima della proclamazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, sono:	Obbligatorie per entrambe le parti	Facoltative	Obbligatorie solo per le amministrazioni pubbliche
2336	Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'art. 2112 del c.c., un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori:	Il cedente deve darne comunicazione per iscritto almeno sessanta giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rappresentanze sindacali	Il cessionario deve darne comunicazione per iscritto almeno quarantacinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rappresentanze sindacali	Il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rappresentanze sindacali
2337	A norma dell'art. 36, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006, chi intende agire in giudizio per la denuncia delle discriminazioni dirette e indirette:	Deve ricorrere esclusivamente, nel termine di venti giorni, al Collegio di Conciliazione ed arbitrato	Deve proporre ricorso entro il termine di sette giorni avanti il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici	Può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi
2338	Indicare quale affermazione sul procedimento di certificazione di un contratto di lavoro è conforme a quanto dispone in merito l'art. 78 del D.Lgs. 276/2003.	Il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di dieci giorni dal ricevimento della istanza	L'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere	La procedura di certificazione è attivata su richiesta della DPL
2339	Dispone l'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 in merito al distacco che:	Qualora comporti un trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive	È vietato qualora comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 45 km da quella in cui il lavoratore è adibito	È vietato qualora comporti un mutamento di mansioni
2340	A norma di quanto dispone l'art. 34 del D.Lgs. n. 81/2015, in caso di contratto di somministrazione di lavoro, il prestatore di lavoro è computato nell'organico dell'utilizzatore?	No, non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	Si, è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, comprese quelle relative alla materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	No, non è computato nell'organico dell'utilizzatore a qualunque fine imposto dalla legge
2341	Salvo quanto previsto dal CCNL o dalla specifica disciplina riferita ad alcune categorie di lavoratori, in base alla previsione di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, quando vanno godute le ferie?	Vanno godute per almeno 3 settimane, consecutive nell'anno di maturazione e, per la restante settimana, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione	Vanno godute per almeno 2 settimane, consecutive nell'anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, nei 3 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione	Vanno godute per almeno 2 settimane, consecutive nell'anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione

N.	Domanda	A	B	C
2342	Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 cosa si intende per "linee guida"?	Sono soluzioni organizzative o procedurali dettate dagli standard della famiglia ISO 14000	Sono atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle regioni e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano	Sono soluzioni organizzative o procedurali emanate dall'ISPESL, da adottare obbligatoriamente, e finalizzate a realizzare luoghi di lavoro sicuri
2343	Le quattro settimane di ferie previste per i lavoratori all'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003:	Non possono essere monetizzate	Possono essere monetizzate previo accordo delle parti	Previo accordo delle parti possono essere monetizzate fino al 50%
2344	Il principio di sufficienza della retribuzione indicato dall'art. 36 della Costituzione:	Va inteso come la retribuzione che permette al lavoratore e alla sua famiglia un tenore di vita socialmente adeguato secondo il concetto storico e ambientale (esistenza dignitosa e libera)	Impone l'equivalenza dello scambio tra lavoro e retribuzione	Impone un livello retributivo correlato al minimo vitale
2345	Ai fini dell'applicazione delle norme sul lavoro a tempo parziale (art. 6, D.Lgs. n. 81/2015) per svolgimento di prestazioni supplementari si intende:	Lo svolgimento di prestazioni lavorative oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'art. 5, comma 2 dello stesso D.Lgs., ed oltre il limite stabilito per il tempo pieno	Lo svolgimento di prestazioni lavorative oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'art. 5, comma 2 dello stesso D.Lgs., ed entro il limite del tempo pieno	Lo svolgimento di prestazioni lavorative in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro
2346	La retribuzione si compone di vari elementi o voci dal cui insieme si ricava il complessivo trattamento economico corrisposto al lavoratore. L'E.D.R.:	Ha la finalità di far partecipare il lavoratore ai benefici della produzione aziendale	È stato introdotto dal Protocollo d'intesa nel 1992	Viene corrisposto alla generalità dei lavoratori del settore privato ed è pari a 9,33 euro erogati ogni anno per 12 mensilità
2347	A norma di quanto dispone l'art. 4 della legge n. 977/1967 (Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti) è possibile adibire al lavoro i bambini?	No, salvo che per alcune specifiche attività, quale ad esempio le attività di carattere pubblicitario e con le modalità espressamente previste dalla legge	Si, previa autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Si, previo consenso dei titolari della responsabilità genitoriale
2348	A norma di quanto dispone l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro che occupano più di cinque dipendenti possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi:	In misura non superiore al 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato	In misura non superiore al 10% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato	In misura non superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato
2349	Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 198/2006, le Consigliere ed i Consiglieri di parità hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove siano lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro con permessi:	Per un massimo di quaranta ore lavorative mensili medie	Per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie	Per un massimo di cento ore lavorative mensili medie
2350	A norma di quanto dispone l'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2015, l'utilizzatore ha l'obbligo di comunicare alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati?	No, non ha un obbligo	Si, ogni dodici mesi	Si, ogni ventiquattro mesi
2351	In base all'art. 13, D.Lgs. n. 66 del 2003, con riferimento al lavoro notturno...	I contratti collettivi possono definire eventuali riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni	I contratti collettivi non possono definire eventuali riduzioni dell'orario di lavoro ed i trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni sono stabiliti con DPCM	I contratti collettivi non possono definire eventuali riduzioni dell'orario di lavoro

N.	Domanda	A	B	C
2352	Ai sensi dell'art. 2 della L. n. 146/1990, nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili per garantire il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, con un preavviso minimo non inferiore, di regola, a:	Trenta giorni	Venti giorni	Dieci giorni
2353	Indicare quale/quali affermazioni sulle molestie e molestie sessuali sono consone al disposto di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 198/2006, come da ultimo modificato dalla l. 27 dicembre 2017, n. 205.	I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'art. 2087 del c.c., ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori	Tutte le affermazioni contenute nelle altre risposte sono corrette	Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo
2354	I lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle norme sulla regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non prestino la propria consueta attività, sono soggetti a norma di quanto dispone l'art. 4 della L. n. 146/1990:	A misure che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro	A sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione	A misure estintive del rapporto di lavoro
2355	A norma dell'art. 2119 del c.c. si ha giusta causa di licenziamento quando si verifichi:	Un grave o gravissimo inadempimento che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto	Il fallimento dell'impresa	La liquidazione coatta amministrativa dell'azienda
2356	Ai sensi di quanto dispone l'art. 9 della legge n. 877/1973, ai lavoratori a domicilio si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali?	No, ai lavoratori a domicilio non si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali	No, ma si applicano quelle vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assegni familiari	Sì, ai lavoratori a domicilio si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali e di assegni familiari, fatta eccezione di quelle in materia di integrazione salariale
2357	Ai sensi dell'art. 17, comma 2, legge n. 977/1967, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, possono essere adibiti al lavoro notturno:	I minori che hanno compiuto 16 anni quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane	I minori che hanno compiuto 14 anni quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro due settimane	I minori che hanno compiuto 15 anni quando si verificano esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi
2358	Che cos'è la certificazione prevista al Titolo VIII del D.Lgs. n. 276/2003?	Uno strumento utile per la ricerca di un posto di lavoro	Uno strumento idoneo a ridurre il contenzioso tra le parti (datore di lavoro - lavoratore), per assicurare un adeguato grado di certezza della fonte del rapporto di lavoro	Uno strumento di registrazione dei dati anagrafici di tutti i lavoratori iscritti nei c.d. centri per l'impiego
2359	Dispone l'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003, che fatte salve le ipotesi di cui all'art. 11, comma 2, chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione è punito:	Con l'arresto non superiore a sei mesi e con l'ammenda da euro 1.500 a euro 16.000	Con l'ammenda fino a euro 5.000 e con la sospensione dell'autorizzazione	Con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da euro 2.500 a euro 6.000 e in aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo

N.	Domanda	A	B	C
2360	Ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015, in caso di contratto di lavoro intermittente, il lavoratore è computato nell'organico dell'impresa?	Si, è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre	No, non è computato nell'organico dell'impresa ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro	No, non è computato nell'organico dell'impresa a qualunque fine imposto dalla legge
2361	In quale norma si ritrova il principio della tutela dei minori lavoratori?	Nell'art. 36, comma 3 della Cost., secondo il quale al minore lavoratore devono essere assicurate condizioni di lavoro tali da garantire una speciale e adeguata protezione	Nell'art. 37, comma 3, della Cost., secondo il quale la Repubblica tutela il lavoro dei minori con norme speciali e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione	Nell'art. 38, comma 2 della Cost., secondo il quale la Repubblica tutela il lavoro dei minori con norme speciali
2362	Ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003, l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di ccnl o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa:	Non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda	È tassativamente vietata dalla legge	Costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda
2363	A norma di quanto prevede l'art. 2099 del c.c., la concreta determinazione della misura della retribuzione, può essere stabilita:	Solo dalla contrattazione collettiva	Dalla contrattazione collettiva, dall'accordo delle parti e dal giudice	Solo dal giudice o dall'accordo delle parti
2364	Con riferimento al periodo di prova, cosa prevede l'art. 5 della L. n. 339/1958 per i lavoratori domestici che prestano opera manuale specializzata o generica (cuochi, giardinieri, balie, guardarobiere, bambinaie comuni, cameriere, domestiche tuttofare, custodi, portieri privati, personale di fatica, stallieri, lavandaie) ed altri lavoratori aventi simili mansioni?	Un periodo di prova, non computabile agli effetti dell'anzianità di servizio	L'esonero dal periodo di prova	Un periodo di prova, regolarmente retribuito
2365	A norma di quanto dispone l'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, in quale caso non è prevista la forma scritta per un contratto di lavoro a tempo determinato?	Quando la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a 12 giorni	Quando il contratto è stipulato con un minorenni	Quando il contratto di lavoro è a progetto
2366	Le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 23/2015 si applicano anche nei casi di conversione, successiva al 7/3/2015, del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato?	Si, lo prevede espressamente l'art. 1 del citato decreto	No, lo esclude espressamente l'art. 1 del citato decreto	Solo se a seguito dell'assunzione sia superato il requisito dimensionale di 15 dipendenti
2367	Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori che violano la disciplina sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, l'art. 4 della legge n. 146/1990 dispone che:	L'INPS trasmette trimestralmente al Ministero dell'interno i dati conoscitivi sulla devoluzione dei contributi sindacali	L'INPS trasmette trimestralmente alla Commissione di garanzia i dati conoscitivi sulla devoluzione dei contributi sindacali	L'INPS trasmette annualmente alla Commissione di garanzia i dati conoscitivi sulla devoluzione dei contributi sindacali
2368	Indicare quale affermazione non è consono a quanto dispone l'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, in merito alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.	In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale non ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale	Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale
2369	Cosa dispone l'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2015 in merito all'indennità di disponibilità qualora prevista nel contratto di lavoro intermittente?	La misura dell'indennità non è mai stabilita dai contratti collettivi ma dalle parti stipulanti il contratto	Il rifiuto ingiustificato del lavoratore di rispondere alla chiamata non può costituire motivo di licenziamento ma comporta la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto	La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali

N.	Domanda	A	B	C
2370	A norma dell'art. 9 del D.Lgs. n. 276/2003, in relazione ad attività di ricerca e selezione del personale:	Sono vietate le comunicazioni a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, se effettuate in forma anonima o da soggetti non autorizzati	Sono consentite soltanto le comunicazioni a mezzo stampa purché effettuate da soggetti autorizzati	Sono vietate tutte le comunicazioni a mezzo internet o altri mezzi di informazione elettronica
2371	Il contratto di somministrazione di lavoro:	È stato abolito dalla L.D. n. 101/2019	Non necessita di forma scritta e non è richiesto il recepimento delle indicazioni contenute nei contratti collettivi	Deve essere stipulato in forma scritta e in mancanza il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore
2372	Il diritto di precedenza riconosciuto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, 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, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro	A condizione che il lavoratore non abbia nel frattempo svolto altra attività lavorativa dello stesso genere	Solo da coloro che hanno compiuto i cinquantacinque anni di età
2373	Gli artt. dal 13 al 18 del D.Lgs. n. 81/2015 disciplinano il lavoro intermittente. Indicare quale affermazione in merito è corretta.	Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre	Il lavoratore intermittente non è mai computato nell'organico dell'impresa	Nei confronti dei lavoratori intermittenti non trovano applicazione i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente
2374	Indicare quale tra le seguenti affermazioni sui contratti a tempo parziale è consona al disposto di cui al D.Lgs. n. 81/2015.	Le clausole di elasticità operano una variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o consentono al datore di lavoro di aumentare la durata della prestazione	Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 5% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti	Per lavoro supplementare si intende il lavoro svolto oltre l'orario part-time e entro i limiti dell'orario normale di lavoro (50 ore)
2375	A norma di quanto dispone l'art. 11, D.Lgs. n. 66/2003, non sono obbligati a prestare lavoro notturno:	Le lavoratrici madri di un figlio di età inferiore a quattro anni o, in alternativa, i lavoratori padri conviventi con le stesse	Le lavoratrici madri di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, i lavoratori padri conviventi con le stesse	Le lavoratrici madri di un figlio di età inferiore a sei anni
2376	Il Capo I del D.Lgs. n. 276/2003 - Regime autorizzatorio e accreditamenti - stabilisce i requisiti giuridici e finanziari di cui devono essere in possesso le agenzie per il lavoro per l'iscrizione all'albo. Oltre a quelli individuati al comma 1 dell'art. 5 previsti per tutte le agenzie, quale requisito è previsto nello specifico per l'esercizio della attività di intermediazione?	L'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro	L'indicazione della attività di intermediazione come oggetto sociale esclusivo	La garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni
2377	A norma di quanto dispone l'art. 6 della legge n. 977/1967 (Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti) è possibile adibire gli adolescenti a lavori che comportano l'esposizione ad agenti chimici?	Si, senza alcuna limitazione	No, salvo il caso di indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa	Si, se hanno compiuto i diciassette anni
2378	Indicare quale affermazione sul procedimento di certificazione di un contratto di lavoro è conforme a quanto dispone in merito l'art. 78 del D.Lgs. 276/2003.	Il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza	La procedura di certificazione è attivata su richiesta della DPL	L'atto di certificazione non necessita di motivazione
2379	Le attribuzioni patrimoniali accessorie retributive:	Costituiscono un corrispettivo della prestazione di lavoro solo se quest'ultima è continuativa	Non costituiscono corrispettivo della prestazione di lavoro, anche se sono di natura continuativa	Anche se saltuarie ed occasionali, costituiscono un corrispettivo della prestazione di lavoro e qualora assumano carattere continuativo devono essere comprese, a tutti gli effetti, nella retribuzione

N.	Domanda	A	B	C
2380	La sorveglianza sanitaria prevista dal D.Lgs. n. 81/2008 comprende diverse tipologie di visite mediche. La visita medica periodica:	È effettuata per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica	È intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica	È effettuata dal medico competente solo se correlata alle condizioni di salute, suscettibili di peggioramento
2381	Ai sensi di quanto dispone l'art. 80 del D.Lgs. n. 276/2003, può essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio del contratto di lavoro per violazione del procedimento o per eccesso di potere?	Si, dinnanzi al Tribunale civile in funzione di giudice del lavoro della circoscrizione ove è sorto il rapporto ovvero si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore	Si, dinnanzi al Tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto	Si, con ricorso amministrativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali
2382	Il Reg. (CE) 9-3-2016 n. 2016/425/UE definisce le categorie di rischio da cui i DPI sono destinati a proteggere gli utilizzatori. La categoria I comprende:	I rischi che possono causare conseguenze molto gravi quali morte da annegamento	Tutti i rischi che non sono compresi nella categoria III	I rischi minimi quali le lesioni meccaniche superficiali
2383	A norma del disposto di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, il distacco può comportare un mutamento di mansioni?	Si, ma in tal caso è richiesto il consenso del lavoratore	No, mai, essendo il diritto indisponibile	Si, essendo esplicitazione del potere direttivo del distaccante
2384	Le attribuzioni patrimoniali accessorie non retributive:	Comprendono anche le indennità di rimborso spese quando rimborsano forfettariamente le spese incontrate dal lavoratore in occasione di riunioni, trasferte, ecc	Costituiscono un corrispettivo della prestazione di lavoro solo se quest'ultima è continuativa	Anche se saltuarie ed occasionali, costituiscono un corrispettivo della prestazione di lavoro e qualora assumono carattere continuativo devono essere comprese, a tutti gli effetti, nella retribuzione
2385	A norma di quanto dispone l'art. 14, D.Lgs. n. 66/2003, lo stato di salute dei lavoratori notturni deve essere valutato:	Attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi	Attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni tre anni, che si riducono a due nel caso di lavorazioni, processi e lavori di particolare pericolosità o gravosità, così come individuati con decreto del ministero del lavoro e della previdenza sociale	Attraverso idonei controlli da effettuarsi almeno ogni sei mesi, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi
2386	Indicare quale tra i seguenti è un requisito previsto dal D.M. 10 aprile 2018 per le agenzie di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale di cui all' art. 4, co. 1, lett. d) ed e), D.Lgs. n. 276/2003.	Nella sede principale il personale qualificato deve essere costituito da almeno quattro unità	Per ogni unità organizzativa il personale qualificato deve essere costituito da almeno due unità	Per ogni unità organizzativa va indicato un responsabile, anche con funzioni di operatore
2387	In base all'art. 2100 del c.c., il lavoratore deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando:	Solo se si tratta di remunerare il lavoro dell'apprendista	È vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione	Non è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione non deve essere fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione
2388	Ai fini del D.Lgs. n. 66/2003, qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro è denominato:	Periodo extra contrattuale	Periodo di riposo	Periodo di comporta
2389	Con riferimento all'orario normale di lavoro, che l'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003, fissa in 40 ore settimanali; l'art. 3, comma 2 dello stesso decreto prevede che i contratti collettivi possono stabilire, ai fini contrattuali:	Una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore ai 14 mesi	Una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore ai 16 mesi	Una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno
2390	Si ha discriminazione diretta, ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 198/2006:	Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari	Quando una qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga	Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento procurino vantaggi esclusivamente alle lavoratrici

N.	Domanda	A	B	C
2391	Dispone l'art. 3 del D.Lgs. n. 23/2015 che esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione:	Non può essere superiore a nove mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	Non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR	Non può essere superiore a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
2392	Quale delle seguenti attività di competenza del datore di lavoro, a norma di quanto dispone l'art. 17, D.Lgs. n. 81/2008, non è delegabile?	La valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28 del citato D.Lgs	La nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria	La designazione dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio
2393	Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 cosa si intende per "sorveglianza sanitaria"?	L'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi di malattia professionale dovuta all'amianto	L'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa	Il complesso delle disposizioni o misure necessarie, anche secondo il numero di lavoratori e visitatori presenti, a proteggere gli operatori nelle strutture sanitarie
2394	A norma di quanto dispone l'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno?	Si, se occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale nonché a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno	No, fatta eccezione per le sole imprese del settore turistico	No, il suddetto D.Lgs. non prevede per il datore di lavoro alcuna forma di informazione
2395	Dispone l'art. 2121 del c.c. che l'indennità di mancato preavviso di cui all'art. 2118 c.c. deve calcolarsi:	Computando solamente la paga base	Computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o al prodotto ed ogni altro compenso di carattere continuativo, compreso quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese	Computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o al prodotto ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese
2396	Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso in ogni caso:	Con soggetti con meno di ventiquattro anni	Con riferimento ai lavoratori extracomunitari che soggiornano regolarmente in Italia nei sei mesi successivi alla perdita del posto di lavoro	Dalle casalinghe, dagli studenti e dai pensionati, indipendentemente dall'età anagrafica
2397	Quale diritto è riconosciuto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, ai lavoratori del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dalla Commissione medica?	Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, e a richiesta, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno	Hanno diritto di chiedere solo permessi retribuiti	Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, 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



N.	Domanda	A	B	C
2398	Ai sensi di quanto dispone l'art. 9 della legge n. 877/1973, ai lavoratori a domicilio si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assegni familiari?	No, ai lavoratori a domicilio non si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali e di assegni familiari	No, ai lavoratori a domicilio si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di integrazione salariale	Si, ai lavoratori a domicilio si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali e di assegni familiari, fatta eccezione di quelle in materia di integrazione salariale
2399	Dispone l'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015 che con la pronuncia di dichiarazione della nullità del licenziamento perchè discriminatorio il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore:	A tre mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto	A otto mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto	A cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto
2400	L'art. 38 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede per il contratto di somministrazione la forma scritta. In mancanza di tale forma:	Il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice	Il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'impresa di somministrazione	I lavoratori sono considerati assunti a tempo parziale
2401	Ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. n. 198/2006, la Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, opera al fine di:	Finanziare esclusivamente le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità e delle consigliere o dei consiglieri di parità della città metropolitana e dell'ente di area vasta o regionale territorialmente competente	Rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi	Promuovere esclusivamente, nell'ambito della competenza statale, la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera
2402	In base all'art. 12, D.Lgs. n. 66 del 2003 e successive modificazioni, l'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta....	Da una consultazione con i criteri e con le modalità previsti dal Decreto del Ministro del lavoro emanato di concerto con il Ministro della salute	Dalla consultazione del medico aziendale ai sensi del D.Lgs n. 81/2008	Secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa oppure, in mancanza, con le organizzazioni territoriali dei lavoratori per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato
2403	Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'utilizzatore:	I diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici e per tutta la durata della somministrazione	I diritti di libertà con la sola eccezione di quelli c.d. di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici e per tutta la durata della somministrazione	Soltanto il diritto di partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici, fatta eccezione per il periodo di prova.
2404	L'iscrizione all'albo di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003 alla sezione delle agenzie di intermediazione comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni:	Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, Agenzie di ricerca e selezione del personale e Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale	Agenzie di ricerca e selezione del personale e Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale	Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e Agenzie di ricerca e selezione del personale

N.	Domanda	A	B	C
2405	Con riferimento al periodo di prova, cosa prevede l'art. 5 della L. n. 339/1958 per i lavoratori domestici con mansioni impiegate (precettori, istitutori, governanti, bambinaie diplomate, maggiordomi, dame di compagnia) ed altri lavoratori aventi analoghe funzioni?	L'esonero dal periodo di prova	Un periodo di prova, regolarmente retribuito	Un periodo di prova, non computabile agli effetti dell'anzianità di servizio
2406	In quale dei seguenti punti sono correttamente esposte le prerogative ed i diritti che il D.Lgs. n. 81/2008 attribuisce al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?	Se autorizzato dal datore di lavoro, ha diritto di accesso al documento previsto dall'art. 26, comma 3 del D.Lgs. 81/2008	È competente a designare il personale addetto al servizio di prevenzione	Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali
2407	Ai sensi di quanto dispone l'art. 47 della L. n. 428/1990, con riferimento al trasferimento d'azienda, il cedente ed il cessionario devono comunicare l'intenzione di addivenire alla cessione alle Rappresentanze sindacali aziendali?	Si, in ogni caso	No, in quanto tale obbligo è previsto solo in caso di affitto d'azienda	Soltanto quando il trasferimento riguarda imprese che occupano più di 15 dipendenti
2408	A norma di quanto dispone l'art. 34 del D.Lgs. n. 81/2015, nel caso di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, il termine inizialmente posto al contratto può essere prorogato?	Si, in ogni caso, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore	No, non può mai essere prorogato	Per una sola volta e per non più di due mesi, anche senza il consenso del lavoratore
2409	L'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003 prevede alcuni obblighi per le agenzie autorizzate allo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale tra cui quello di comunicare alla autorità concedente, nonché alle regioni e alle province autonome competenti:	Gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività, l'assunzione di nuovo personale e di fornire tutte le informazioni richieste	Gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività e di fornire all'autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste	L'apertura delle filiali o succursali e la cessazione della attività nonché tutti i nominativi del personale impiegato nell'attività
2410	La retribuzione si compone di vari elementi o voci dal cui insieme si ricava il complessivo trattamento economico corrisposto al lavoratore. L'E.D.R.:	È stato introdotto dal Protocollo d'intesa nel 2005	Viene corrisposto alla generalità dei lavoratori del settore privato ed è pari a 10,33 euro erogati ogni anno per 13 mensilità	Ha la finalità di far partecipare il lavoratore ai benefici della produzione aziendale
2411	A quanto ammonta l'indennità per congedo parentale?	Fino al quarto anno di vita del bambino, al lavoratore o alla lavoratrice spetta un'indennità pari al 50% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo di 6 mesi per entrambi i genitori	Fino al terzo anno di vita del bambino, al lavoratore o alla lavoratrice spetta un'indennità pari al 40% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo di 3 mesi per entrambi i genitori	Fino al sesto anno di vita del bambino, al lavoratore o alla lavoratrice spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo di 6 mesi per entrambi i genitori
2412	Quali dei seguenti concorrono alla determinazione del reddito ai fini del diritto all'assegno sociale?	Arretrati di lavoro dipendente prestato all'estero	Indennità di comunicazione per i sordi	Assegni alimentari corrisposti a norma del codice civile
2413	Indicare quale affermazione sulla CIGO è corretta:	Nell'unità produttiva interessata da trattamenti di CIGO e di integrazione salariale straordinaria, ai fini del computo della durata massima complessiva le giornate in cui vi è coesistenza tra CIGO e contratto di solidarietà sono computate per intero e come giornate di CIGO	La CIGO è corrisposta fino a un periodo massimo di 18 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 62 settimane	Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva solo quando sia trascorso un periodo di almeno 104 settimane di normale attività lavorativa
2414	Perché possa parlarsi di persona handicappata ai sensi di legge n. 104/1992, occorre che la minorazione fisica, psichica o sensoriale presenti i caratteri di:	Incurabilità	Stabilizzazione o progressività	Evidenza ed irreversibilità

N.	Domanda	A	B	C
2415	Possono chiedere l'autorizzazione al versamento dei contributi volontari i lavoratori dipendenti e autonomi?	Si, purché non iscritti all'INPS o ad altre forme di previdenza	No, possono chiedere l'autorizzazione solo i liberi professionisti purché non iscritti all'apposita Cassa di previdenza o ad altre forme di previdenza obbligatoria	No, possono chiedere l'autorizzazione solo i lavoratori dei fondi speciali di previdenza (telefonici, elettrici, personale di volo, ecc.) purché non iscritti ai rispettivi Fondi o ad altra forma di previdenza obbligatoria
2416	L'intervento ordinario della Cassa integrazione guadagni:	È utilizzabile nei casi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale	È riconducibile ad un avvenimento temporaneo, congiunturale, senza un impatto durevole	È riconducibile ad un processo lungo, strutturale, con effetto duraturo
2417	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati a domanda e non d'ufficio?	Periodo di contratto di solidarietà difensivo	Periodo di malattia e infortunio	Periodo di Cassa integrazione guadagni straordinaria
2418	Entro quale termine il datore di lavoro deve dare comunicazione agli uffici competenti della risoluzione del rapporto di lavoro di disabili obbligatoriamente assunti ai sensi della legge n. 68/1999, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio?	Nel termine di venti giorni	Nel termine di tre giorni	Nel termine di dieci giorni
2419	Il legislatore ha esteso anche ai pensionati la possibilità di contrarre prestiti personali estinguibili con una trattenuta diretta sulla rata della pensione. È possibile ottenere un prestito su assegni di sostegno al reddito (VOCRED, VOCOOP, VOESO)?	Dipende dall'importo dell'assegno	Si, il prestito è ottenibile su tutte le pensioni o assegni	No, non è possibile ottenere un prestito
2420	Ai fini della determinazione dell'importo per l'attribuzione dell'assegno sociale quale tra i seguenti sono esclusi dal computo dei redditi?	Redditi esenti da imposta	Indennità di comunicazione per i sordi	Redditi soggetti a ritenuta alla fonte a titolo d'imposta (es. vincite derivanti dalla sorte)
2421	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati a domanda e non d'ufficio?	Periodo di indennità di disoccupazione	Periodo di assenza dal lavoro per donazione sangue	Periodo di indennità in ambito NASPI
2422	Ai sensi dell'art. 1 della legge n. 222/1984, ha diritto all'assegno ordinario di invalidità, qualora ricorrano i requisiti assicurativi e contributivi richiesti dalla legge:	Il pensionato per inabilità che si trovi nell'impossibilità di deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore	L'assicurato la cui capacità di lavoro in occupazioni confacenti alle sue attitudini sia ridotta a meno di un terzo, in modo permanente, a causa di infermità o difetto fisico o mentale	L'assicurato il quale a causa di infermità, o difetto fisico o mentale, si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa
2423	Ai fini della determinazione dell'importo per l'attribuzione dell'assegno sociale quale tra i seguenti sono esclusi dal computo dei redditi?	Redditi soggetti ad imposta sostitutiva (es. interessi postali e bancari)	Trattamenti di fine rapporto e anticipazioni sui trattamenti stessi	Redditi di terreni e fabbricati
2424	Indicare quale affermazione sulla CIGO è corretta:	Sono destinatari della CIGO i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato (compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante), con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio	L'integrazione è dovuta anche per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione	La CIGO per l'industria e l'edilizia integra o sostituisce la retribuzione dei lavoratori a cui è stata sospesa o ridotta l'attività lavorativa per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali e le situazioni temporanee di mercato
2425	La pensione di inabilità di cui all'art. 12 della legge n. 118/1971 può essere concessa ad un invalido civile minorenni?	Si, detta pensione prescinde dall'età dell'invalido	No, può essere concessa ai mutilati ed invalidi civili di età superiore agli anni 18	Solo se non gli è stata riconosciuta l'indennità di accompagnamento

N.	Domanda	A	B	C
2426	Dispone l'art. 13, del D.Lgs. n. 148/2015, che a carico delle imprese cui si applica la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, è previsto un contributo con percentuali variabili a seconda della manodopera occupata. Quale contributo ordinario è previsto per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti?	2,50% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali	1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali	3% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
2427	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati a domanda e non d'ufficio?	Periodo di indennità di mobilità	Periodo di aspettativa per cariche elettive	Periodo di indennità di disoccupazione
2428	Dispone l'art. 13, del D.Lgs. n. 148/2015, che a carico delle imprese cui si applica la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, è previsto un contributo con percentuali variabili a seconda della manodopera occupata. Quale contributo ordinario è previsto per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile?	3% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali	4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali	2% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
2429	A norma di quanto dispone l'art. 68 del D.Lgs. 151/2001, a quanto ammonta l'indennità giornaliera di maternità delle coltivatrici dirette?	Alle coltivatrici dirette spetta una indennità giornaliera pari all'85% della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato	Alle coltivatrici dirette spetta una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato	Alle coltivatrici dirette spetta una indennità giornaliera pari al 75% della retribuzione minima giornaliera per gli impiegati agricoli a tempo indeterminato
2430	Ai sensi dell'art. 4, comma 4, della legge n. 68/1999, i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa...	Inferiore al 60 per cento	Inferiore al 50 per cento	Inferiore al 46 per cento
2431	Dispone l'art. 13, del D.Lgs. n. 148/2015, che a carico delle imprese cui si applica la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, è previsto un contributo con percentuali variabili a seconda della manodopera occupata. Quale contributo ordinario è previsto per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei?	1,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali	3,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali	6% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
2432	I due requisiti per ottenere la c.d. quattordicesima prevista dalla legge n. 127/2007 sono l'età e il reddito personale. Nel reddito personale è computato il reddito della casa di abitazione?	Si, al fine dell'ottenimento della quattordicesima sono computati tutti i redditi	Si; l'unico reddito non computabile è quello del delle indennità di accompagnamento	No, non è computato
2433	Indicare quale affermazione sulla CIGO è corretta:	Sono destinatari della CIGO i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato esclusi gli apprendisti qualunque sia il tipo di contratto, i dirigenti e i lavoratori a domicilio	L'intervento ordinario può essere concesso nelle unità produttive in cui è in corso una riduzione dell'orario di lavoro a seguito di stipula di contratto di solidarietà purché si riferisca a lavoratori distinti e non abbia una durata superiore a dodici mesi	La CIGO per l'industria e l'edilizia integra o sostituisce la retribuzione dei lavoratori a cui è stata sospesa o ridotta l'attività lavorativa per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali e per situazioni temporanee di mercato

N.	Domanda	A	B	C
2434	Indicare quale affermazione sulla CIGO è corretta:	Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa; l'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile;	Può essere corrisposta solo ai dipendenti con la qualifica di operaio o impiegato	L'intervento ordinario può essere concesso nelle unità produttive in cui è in corso una riduzione dell'orario di lavoro a seguito di stipula di contratto di solidarietà purché si riferisca a lavoratori distinti e non abbia una durata superiore a dodici mesi
2435	I due requisiti per ottenere la c.d. quattordicesima prevista dalla legge n. 127/2007 sono l'età e il reddito personale. Nel reddito personale è computato il trattamento di fine rapporto?	Si; l'unico reddito non computabile è quello dell'assegno per nucleo familiare	Si, al fine dell'ottenimento della quattordicesima sono computati tutti i redditi	No, non è computato
2436	Ai sensi dell'art. 1 della legge n. 222/1984, il diritto all'assegno ordinario di invalidità sussiste anche nei casi in cui la riduzione della capacità lavorativa preesista al rapporto assicurativo?	No, in nessun caso	Si, purché vi sia stato successivo aggravamento o siano sopraggiunte nuove infermità	Si, sempre
2437	Indicare quale affermazione sulla CIGO è corretta:	L'integrazione è dovuta anche per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione	Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare	Il trattamento di integrazione salariale ammonta al 70% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale
2438	Dispone l'art. 4 del D.Lgs. n. 22/2015, che nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore a un importo di riferimento stabilito dalla legge e rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT e reso noto ogni anno dall'INPS, la NASpl:	È pari al 70% della retribuzione mensile	È pari al 75% della retribuzione mensile	È pari al 85% della retribuzione mensile
2439	Indicare quale affermazione sulla CIGO è corretta:	È corrisposta fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane	L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 40 settimane in un biennio mobile	Sono destinatari della CIGO i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato compresi i dirigenti e i lavoratori a domicilio
2440	L'indennità di accompagnamento di cui all'art. 1 della legge n. 18/1980, che spetta ai mutilati ed invalidi civili totalmente inabili per affezioni fisiche o psichiche che si trovano nell'impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore o che, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, abbisognano di un'assistenza continua, viene erogata...	Solamente a chi ha più di diciotto anni	Indipendentemente dall'età	Esclusivamente agli ultrasessantacinquenni
2441	Quali dei seguenti concorrono alla determinazione del reddito ai fini del diritto all'assegno sociale?	Competenze arretrate soggette a tassazione separata	Trattamenti di fine rapporto e anticipazioni sui trattamenti stessi	Redditi di terreni e fabbricati
2442	Possono chiedere l'autorizzazione al versamento dei contributi volontari i titolari di assegno ordinario di invalidità o di pensione indiretta (ai superstiti o reversibilità)?	No, possono chiedere l'autorizzazione solo i lavoratori dipendenti e autonomi	Si	No, possono chiedere l'autorizzazione solo i lavoratori parasubordinati purché non iscritti alla Gestione Separata
2443	Che durata può avere il congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001 per l'assistenza di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima?	Una durata massima complessiva di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa	Una durata massima complessiva di un anno nell'arco dell'intera vita lavorativa	Una durata massima complessiva di tre anni nell'arco dell'intera vita lavorativa del richiedente e può essere goduto in via continuativa o in modo frazionato

N.	Domanda	A	B	C
2444	L'assicurato la cui capacità di lavoro in occupazioni confacenti alle sue attitudini sia ridotta a meno di un terzo, in modo permanente, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, qualora ricorrano i requisiti assicurativi e contributivi richiesti dalla legge, ha diritto ai sensi dell'art. 1 della legge n. 222/1984:	All'assegno mensile per l'assistenza personale e continuativa	All'assegno ordinario di invalidità	Alla pensione ordinaria di inabilità
2445	L'indennità di accompagnamento di cui all'art. 1 della legge n. 18/1980 è reversibile ai superstiti?	Si, come tutte le altre provvidenze, assegni o pensioni	Si, ma solo al coniuge e ai figli minorenni	No
2446	L'assegno mensile di cui all'art. 13 della legge n. 118/1971 viene concesso, agli invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa, in misura:	Pari al 100%	Pari o superiore al 74%	Pari o superiore al 50%
2447	In caso di decesso del lavoratore, il trattamento di fine rapporto accantonato è liquidato:	Solo al coniuge, alla parte dell'unione civile, ovvero ai figli	Al coniuge, alla parte dell'unione civile, ai figli e, se erano a suo carico, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo; in mancanza di tali eredi, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima	Solo al coniuge ovvero ai figli
2448	Ai sensi dell'art. 1 della legge n. 222/1984, l'assegno ordinario di invalidità è confermato automaticamente, ferme restando le facoltà di revisione:	Dopo tre riconoscimenti consecutivi	Dopo due riconoscimenti consecutivi	Dopo cinque riconoscimenti consecutivi
2449	Ai fini del riconoscimento dell'assegno ordinario di invalidità da chi deve essere accertata l'infermità fisica o mentale?	Dalla Commissione medica di cui all'art. 3 di cui alla legge n. 104/92	Dalla Commissione medica costituita presso la ASL territorialmente competente	Dai medici dell'INPS
2450	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati d'ufficio senza specifica domanda?	Periodo del servizio militare volontario	Periodo di indennità di disoccupazione	Periodo di malattia e infortunio
2451	Come vanno rivalutate le somme accantonate per il TFR secondo l'art. 2120 c.c.?	Le somme accantonate vanno rivalutate applicando un tasso costituito dall'1% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo	Le somme accantonate vanno rivalutate applicando un tasso costituito dal 2,5% in misura fissa e dal 65% dell'aumento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo	Le somme accantonate vanno rivalutate applicando un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo
2452	Ai fini della determinazione dell'importo per l'attribuzione dell'assegno sociale quale tra i seguenti sono esclusi dal computo dei redditi?	Redditi di terreni e fabbricati	Reddito della casa di abitazione	Pensioni di guerra
2453	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati a domanda e non d'ufficio?	Periodo di indennità di disoccupazione	Periodo di assistenza antitubercolare a carico dell'INPS	Periodo di malattia del bambino
2454	Dispone l'art. 13, del D.Lgs. n. 148/2015, che a carico delle imprese cui si applica la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, è previsto un contributo con percentuali variabili a seconda della manodopera occupata. Quale contributo ordinario è previsto per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti?	3% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali	2% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali	4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
2455	I due requisiti per ottenere la c.d. quattordicesima prevista dalla legge n. 127/2007 sono l'età e il reddito personale. Nel reddito personale sono computati gli assegni per nucleo familiare?	Si; l'unico reddito non computabile è quello della casa di abitazione	No, non sono computati	Si, al fine dell'ottenimento della quattordicesima sono computati tutti i redditi

N.	Domanda	A	B	C
2456	Indicare quale affermazione sulla CIGO è corretta:	Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale	L'intervento ordinario può essere concesso nelle unità produttive in cui è in corso una riduzione dell'orario di lavoro a seguito di stipula di contratto di solidarietà purché si riferisca a lavoratori distinti e non abbia una durata superiore a dodici mesi	La CIGO è corrisposta fino a un periodo massimo di 18 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 62 settimane
2457	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati a domanda e non d'ufficio?	Periodo del congedo parentale durante il rapporto di lavoro	Periodo di contratto di solidarietà difensivo	Periodo di indennità di mobilità
2458	Quali dei seguenti concorrono alla determinazione del reddito ai fini del diritto all'assegno sociale?	Pensioni di guerra	Trattamenti di fine rapporto e anticipazioni sui trattamenti stessi	Indennità di comunicazione per i sordi
2459	I due requisiti per ottenere la c.d. quattordicesima prevista dalla legge n. 127/2007 sono l'età e il reddito personale. Nel reddito personale sono computate le indennità di accompagnamento?	No, non sono computate	Sì, al fine dell'ottenimento della quattordicesima sono computati tutti i redditi	Sì; l'unico reddito non computabile è quello dell'assegno per nucleo familiare
2460	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati d'ufficio senza specifica domanda?	Periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria	Periodo di malattia e infortunio	Periodo di aspettativa per cariche elettive
2461	Ai sensi dell'art. 9 della L. n. 68/1999, entro quanto tempo i datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili?	Entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo occupazionale previsto dalla legge	Entro 30 giorni dall'insorgenza dell'obbligo occupazionale previsto dalla legge	Entro 120 giorni dall'insorgenza dell'obbligo occupazionale previsto dalla legge
2462	Quali dei seguenti concorrono alla determinazione del reddito ai fini del diritto all'assegno sociale?	Reddito della casa di abitazione	Trattamenti di fine rapporto e anticipazioni sui trattamenti stessi	Rendite vitalizie erogate dall'INAIL
2463	La pensione di inabilità di cui all'art. 12 della legge n. 118/1971 è reversibile ai superstiti?	Sì, ne hanno diritto tutti coloro che convivevano con il defunto	Sì, ne hanno diritto il coniuge, i figli minorenni, i figli maggiorenni inabili a proficuo lavoro e i figli maggiorenni studenti, non oltre il compimento del ventunesimo anno di età nell'ipotesi di corsi di studio di scuola media superiore, oppure nell'ipotesi di corsi di studio universitari, sino al compimento del ventiseiesimo anno di età	No
2464	A norma di quanto dispone l'art. 49 del D.Lgs. n. 151/2001, per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa?	Sì, è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento di un anno di vita del bambino	Sì, è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino	No, non è dovuta la contribuzione figurativa
2465	A norma di quanto dispone l'art. 3 del D.Lgs. n. 22/2015, la NASpl è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 l. n. 604/1966?	Solo per i dipendenti che rivestono la qualifica di operaio	Sì, lo prevede espressamente il citato articolo	No, lo esclude espressamente il citato articolo
2466	Il legislatore ha esteso anche ai pensionati la possibilità di contrarre prestiti personali estinguibili con una trattenuta diretta sulla rata della pensione. È possibile ottenere un prestito su assegno mensile per l'assistenza ai pensionati per inabilità?	Sì, il prestito è ottenibile su tutte le pensioni o assegni	No, non è possibile ottenere un prestito	Sì, il prestito non si può ottenere solo sulle pensioni sociali
2467	Ai sensi dell'art. 2117 cod. civ. i fondi speciali per la previdenza e l'assistenza che l'imprenditore abbia costituiti, anche senza la contribuzione dei prestatori di lavoro:	Possono formare oggetto di esecuzione da parte dei creditori dell'imprenditore	Possono essere adibiti a fini diversi da quelli ai quali sono destinati se vi ha contribuito solo l'imprenditore	Non possono essere distratti dal fine al quale sono destinati

N.	Domanda	A	B	C
2468	Si può cumulare la pensione di inabilità con redditi da lavoro?	No, lo vieta espressamente l'art. 2 della legge n. 222/1984	La pensione per inabilità comporta la cumulabilità con i redditi da lavoro dipendente del 30% della parte eccedente il trattamento minimo	La pensione per inabilità può essere cumulata soltanto con redditi da lavoro autonomo, e comunque non oltre il 60% eccedente il trattamento minimo
2469	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati a domanda e non d'ufficio?	Periodo di indennità di disoccupazione	Periodo di progetti di lavori socialmente utili, nei casi e con le modalità previste dalle specifiche disposizioni legislative e amministrative in materia	Periodi dei riposi giornalieri
2470	Ai sensi di quanto dispone l'art. 70 del D.Lgs. 151/2001, a quanto ammonta l'indennità di maternità che le libere professioniste possono percepire?	L'indennità viene corrisposta in misura pari al 50 per cento di sei dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda	L'indennità viene corrisposta in misura pari al 70 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda	L'indennità viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento
2471	Ai fini della determinazione dell'importo per l'attribuzione dell'assegno sociale quale tra i seguenti sono esclusi dal computo dei redditi?	Pensioni dirette erogate da Stati esteri	Competenze arretrate soggette a tassazione separata	Rendite vitalizie erogate dall'INAIL
2472	A norma dell'art. 6 della legge n. 222/1984, l'assicurato ha diritto all'assegno privilegiato di invalidità:	Qualora dall'evento invalidante, per qualsiasi causa, non derivi il diritto a rendita a carico dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali	Qualora l'invalidità risulti in rapporto causale diretto con finalità di servizio e dall'evento non derivi il diritto a rendita a carico dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, ovvero a trattamenti a carattere continuativo di natura previdenziale o assistenziale a carico dello Stato o di altri enti pubblici	Qualora l'invalidità non risulti in rapporto causale diretto con finalità di servizio ed egli abbia almeno cinque anni di anzianità assicurativa e almeno cinque anni di contributi di cui almeno tre nel quinquennio precedente la relativa domanda
2473	Possono chiedere l'autorizzazione al versamento dei contributi volontari i liberi professionisti?	No, possono chiedere l'autorizzazione solo i lavoratori parasubordinati purché non iscritti alla Gestione Separata o ad altre forme di previdenza obbligatoria	Si, purché non iscritti all'apposita Cassa di previdenza o ad altre forme di previdenza obbligatoria	No, possono chiedere l'autorizzazione solo i lavoratori dipendenti e autonomi purché non iscritti all'INPS o ad altre forme di previdenza
2474	La legge 12/3/1999, n. 68, stabilisce il numero di lavoratori disabili che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze. Se occupano 36 dipendenti esso è:	Del 9% dei lavoratori occupati	Di 2 lavoratori	Di 3 lavoratori
2475	Il legislatore ha esteso anche ai pensionati la possibilità di contrarre prestiti personali estinguibili con una trattenuta diretta sulla rata della pensione. È possibile ottenere un prestito su una pensione o assegno sociale?	Si, il prestito è ottenibile su tutte le pensioni o assegni	No, non è possibile ottenere un prestito	Si, il prestito non si può ottenere solo sugli assegni al nucleo familiare
2476	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati d'ufficio senza specifica domanda?	Periodo di assenza dal lavoro per donazione sangue	Periodo di aspettativa per cariche elettive	Periodo di indennità in ambito NASPI
2477	A norma del disposto di cui all'art. 2120 c.c., gli importi accantonati nel trattamento di fine rapporto (Tfr) sono rivalutati, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso:	Che viene determinato sommando un coefficiente fisso, pari all'1,5%, ed uno variabile, pari al 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo fissato dall'ISTAT	Che viene determinato dall'ISTAT	Che viene determinato sommando un coefficiente fisso, pari all'1,5%, ed uno variabile, stabilito ogni anno dall'INPS



N.	Domanda	A	B	C
2478	Rispetto alle quote di riserva per i lavoratori disabili, quale di queste affermazioni è conforme a quanto dispone la legge n. 68/1999?	I datori di lavoro pubblici e privati con più di 50 dipendenti devono impiegare due disabili per ogni nuova assunzione, senza possibilità di esonero	I datori di lavoro privati con più di 50 dipendenti devono impiegare un disabile per ogni ulteriore assunzione, a meno che non abbiano ragioni di esonero in riferimento alla particolare attività svolta	I datori di lavoro pubblici e privati, con più di 50 dipendenti, devono impiegare lavoratori disabili nella percentuale del 7%, a meno che non abbiano ragioni di esonero parziale in riferimento alla particolare attività svolta
2479	La pensione di inabilità di cui all'art. 12 della legge n. 118/1971 viene concessa, qualora l'interessato non superi determinati limiti di reddito annualmente fissati,...	Ai mutilati ed invalidi civili di età superiore agli anni 65, nei cui confronti, in sede di visita medico-sanitaria, sia accertata una totale inabilità lavorativa	Ai mutilati ed invalidi civili di età superiore agli anni 18, nei cui confronti, in sede di visita medico-sanitaria, sia accertata una totale inabilità lavorativa	Ai mutilati ed invalidi civili di età superiore agli anni 40, nei cui confronti, in sede di visita medico-sanitaria, sia accertata una totale inabilità lavorativa
2480	Dispone l'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2001, che nel caso di affidamento di minore, il congedo di maternità può essere fruito...	Entro sei mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi	Entro un anno dall'affidamento, per un periodo massimo di cinque mesi	Entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi
2481	Le lavoratrici agricole per avere diritto all'indennità di maternità:	Devono aver effettuato minimo 81 giornate di lavoro nell'anno precedente il periodo di assenza obbligatoria e avere un minimo di tre contributi mensili nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori al parto	Devono, nell'anno di inizio del congedo, essere in possesso della qualità di bracciante comprovata dall'iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo	Devono avere un minimo di tre contributi mensili nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori al parto
2482	Dispone la legge n. 104/1992 che la situazione di handicap assume connotazione di gravità:	Quando la minorazione abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, a meno del 50%	Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione	Qualora la minorazione abbia ridotto l'autonomia personale in modo da rendere necessari interventi assistenziali almeno bisettimanali
2483	Dispone l'art. 33 della legge 104/1992 che, il lavoratore rientrando tra i soggetti di cui al co. 3 dello stesso ha diritto:	A scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede	A quattro ore di permesso mensile non retribuite	A quattro giorni di permesso mensile non coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa
2484	Dispone l'art. 13, del D.Lgs. n. 148/2015, che a carico delle imprese cui si applica la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, è previsto un contributo con percentuali variabili a seconda della manodopera occupata. Quale contributo ordinario è previsto per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti?	2,50% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali	3% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali	1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
2485	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati d'ufficio senza specifica domanda?	Periodo di aspettativa per cariche sindacali	Periodo di assistenza antitubercolare a carico dell'INPS	Periodi dei riposi giornalieri
2486	Indicare quale affermazione sulla CIGO è corretta:	Il trattamento di integrazione salariale ammonta al 70% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale	Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario (CIGO) non può, di norma, superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile	Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva solo quando sia trascorso un periodo di almeno 104 settimane di normale attività lavorativa
2487	L'indennità di accompagnamento di cui all'art. 1 della legge n. 18/1980 è reversibile ai superstiti?	Sì, ne hanno diritto tutti coloro che convivevano con il defunto	Sì, ne hanno diritto il coniuge, i figli minorenni, i figli maggiorenni inabili a proficuo lavoro e i figli maggiorenni studenti, non oltre il compimento del ventunesimo anno di età nell'ipotesi di corsi di studio di scuola media superiore, oppure nell'ipotesi di corsi di studio universitari, sino al compimento del ventiseiesimo anno di età	No

N.	Domanda	A	B	C
2488	Quali dei seguenti concorrono alla determinazione del reddito ai fini del diritto all'assegno sociale?	Reddito della casa di abitazione	Pensioni ed assegni erogati agli invalidi civili, ai ciechi civili, ai sordi	Trattamenti di fine rapporto e anticipazioni sui trattamenti stessi
2489	Possono chiedere l'autorizzazione al versamento dei contributi volontari i lavoratori parasubordinati?	No, possono chiedere l'autorizzazione solo i lavoratori dei fondi speciali di previdenza (telefonici, elettrici, personale di volo, ecc.) purché non iscritti ai rispettivi Fondi o ad altra forma di previdenza obbligatoria	No, possono chiedere l'autorizzazione solo i lavoratori dipendenti e autonomi purché non iscritti all'INPS o ad altre forme di previdenza	Si, purché non iscritti alla Gestione Separata o ad altre forme di previdenza obbligatoria
2490	Il legislatore ha esteso anche ai pensionati la possibilità di contrarre prestiti personali estinguibili con una trattenuta diretta sulla rata della pensione. È possibile ottenere un prestito su una pensione di invalidità civile?	Si, il prestito è ottenibile su tutte le pensioni o assegni	No, non è possibile ottenere un prestito	Si, il prestito non si può ottenere solo sulle pensioni sociali
2491	Quale di queste vicende dà diritto al lavoratore di richiedere un'anticipazione del TFR maturato?	Spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche	Acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli documentato con atto notarile	Tutte le vicende indicate nelle altre risposte
2492	Il figlio a carico di un invalido civile che percepisce la pensione di inabilità di cui all'art. 12 della legge n. 118/1971 usufruisce della reversibilità in caso di decesso del padre?	No, la pensione di inabilità non è reversibile ai superstiti	Si, come tutte le altre pensioni	Si, se conviveva con il defunto
2493	Ai sensi di quanto dispone l'art. 36 del D.Lgs. n. 151/2001, il congedo parentale...	Può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, per minori che non abbiano superato gli otto anni di età, entro tre anni dall'ingresso del minore in famiglia	Può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età	Può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età
2494	Dispone l'art. 4 del D.Lgs. n. 22/2015, che la NASpl è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali:	Degli ultimi 6 anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 6,33	Degli ultimi 4 anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33	Degli ultimi 2 anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 5,33
2495	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati a domanda e non d'ufficio?	Periodo di contratto di solidarietà difensivo	Periodo del servizio civile	Periodo di assistenza antitubercolare a carico dell'INPS
2496	Quali dei seguenti concorrono alla determinazione del reddito ai fini del diritto all'assegno sociale?	Competenze arretrate soggette a tassazione separata	Redditi soggetti a ritenuta alla fonte a titolo d'imposta (es. vincite derivanti dalla sorte)	Indennità di accompagnamento per invalidi civili, ciechi civili
2497	Ai fini della determinazione dell'importo per l'attribuzione dell'assegno sociale quale tra i seguenti sono esclusi dal computo dei redditi?	Pensioni dirette erogate da Stati esteri	Indennità di accompagnamento per invalidi civili, ciechi civili	Pensioni ed assegni erogati agli invalidi civili, ai ciechi civili, ai sordi
2498	Ai sensi dell'art. 2 della legge n. 222/1984, la pensione ordinaria di inabilità è compatibile con compensi per attività di lavoro?	Si, ma solo per attività di lavoro autonomo	No, è incompatibile con i compensi per attività di lavoro autonomo o subordinato, in Italia o all'estero, svolte successivamente alla concessione della pensione	Si, è compatibile con i compensi per attività di lavoro autonomo o subordinato, in Italia o all'estero, svolte successivamente alla concessione della pensione
2499	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati d'ufficio senza specifica domanda?	Periodo di aspettativa per cariche sindacali	Periodo di malattia del bambino	Periodo di indennità di mobilità
2500	Ai sensi dell'art. 1 della legge n. 222/1984, l'assegno ordinario di invalidità è riconosciuto per un periodo:	Di due anni ed è confermabile per periodi della stessa durata, su domanda del titolare dell'assegno, qualora permangano le condizioni che diedero luogo alla liquidazione della prestazione stessa	Di quattro anni ed è confermabile per periodi della stessa durata, su domanda del titolare dell'assegno, qualora permangano le condizioni che diedero luogo alla liquidazione della prestazione stessa	Di tre anni ed è confermabile per periodi della stessa durata, su domanda del titolare dell'assegno, qualora permangano le condizioni che diedero luogo alla liquidazione della prestazione stessa
2501	Il congedo parentale può essere fruito per un periodo massimo di...	5 mesi cumulativi, entro i primi otto anni di vita del bambino	10 mesi cumulativi, entro i primi dodici anni di vita del bambino	5 mesi cumulativi, entro i primi dieci anni di vita del bambino

N.	Domanda	A	B	C
2502	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati d'ufficio senza specifica domanda?	Periodo della maternità al di fuori di un rapporto di lavoro	Periodo di progetti di lavori socialmente utili, nei casi e con le modalità previste dalle specifiche disposizioni legislative e amministrative in materia	Periodo del congedo parentale durante il rapporto di lavoro
2503	Indicare quale affermazione sulla CIGO è corretta:	Sono destinatari della CIGO i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato compresi i dirigenti e i lavoratori a domicilio	Agli effetti dell'integrazione le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, ragguagliando in ogni caso a ore la misura delle indennità in rapporto a un orario di otto ore	È finalizzata a fronteggiare gravi situazioni di eccedenza occupazionale ed opera in caso di sospensione o riduzione di attività motivate da procedure concorsuali (fallimento, liquidazione coatta amministrativa, ecc.)
2504	Indicare quale affermazione sulla CIGO è corretta:	La CIGO per l'industria e l'edilizia integra o sostituisce la retribuzione dei lavoratori a cui è stata sospesa o ridotta l'attività lavorativa per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali e le situazioni temporanee di mercato	L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione	L'intervento ordinario può essere concesso nelle unità produttive in cui è in corso una riduzione dell'orario di lavoro a seguito di stipula di contratto di solidarietà purché si riferisca a lavoratori distinti e non abbia una durata superiore a dodici mesi
2505	La lavoratrice addetta ai servizi domestici familiari per avere diritto all'indennità di maternità:	Deve avere un minimo di tre contributi mensili nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori al parto	Deve avere almeno 26 contributi settimanali nell'anno precedente o, in alternativa, 52 contributi settimanali nel biennio antecedente l'inizio del periodo di astensione	Deve aver effettuato almeno cinquantuno giornate di lavoro nell'anno precedente il periodo di assenza obbligatoria
2506	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati a domanda e non d'ufficio?	Periodo della maternità al di fuori di un rapporto di lavoro	Periodo di indennità in ambito NASPI	Periodo di assistenza antitubercolare a carico dell'INPS
2507	Ai fini del perfezionamento del diritto alla pensione ordinaria di inabilità (L. 222/1984) sono richiesti due requisiti, uno inerente all'infermità e uno inerente all'anzianità contributiva ed assicurativa. L'anzianità contributiva ed assicurativa:	Deve essere pari a 10 anni di assicurazione dei quali almeno 5 anni versati nei 7 anni precedenti la domanda	Deve essere pari a 2 anni di assicurazione dei quali 1 versato nell'ultimo anno precedente la domanda	Deve essere pari a 5 anni di assicurazione dei quali almeno 3 anni versati nei 5 anni precedenti la domanda
2508	Dispone l'art. 13, del D.Lgs. n. 148/2015, che a carico delle imprese cui si applica la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, è previsto un contributo con percentuali variabili a seconda della manodopera occupata. Quale contributo ordinario è previsto per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti?	2% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali	4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali	3% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
2509	Ai sensi dell'art. 2120 c.c., il prestatore di lavoro può chiedere in costanza di rapporto di lavoro una anticipazione del TFR?	Sì, purché abbia almeno 10 anni di anzianità e per ottenere una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta	Sì, purché abbia almeno 8 anni di anzianità e per ottenere una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta	Sì, purché abbia almeno 7 anni di anzianità e per ottenere una anticipazione non superiore al 50% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta
2510	Indicare quale affermazione sulla CIGO è corretta:	L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 40 settimane in un biennio mobile	L'intervento ordinario può essere concesso nelle unità produttive in cui è in corso una riduzione dell'orario di lavoro a seguito di stipula di contratto di solidarietà purché si riferisca a lavoratori distinti e non abbia una durata superiore a tre mesi	Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale non spetta l'assegno per il nucleo familiare

N.	Domanda	A	B	C
2511	La somma corrisposta per la c.d. quattordicesima prevista dalla legge n. 127/2007, varia anche in base all'anzianità contributiva del pensionato?	No, è una somma fissa pari a circa 400 euro	Si, varia anche in base all'anzianità contributiva del pensionato	No, varia solo in base al tipo di lavoro svolto dal pensionato
2512	L'assegno mensile di cui all'art. 13 della legge n. 118/1971 viene concesso, agli invalidi civili:	Per causa di servizio o di guerra	Di età compresa fra 0 e 18 anni	Con una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 74%
2513	Il legislatore ha esteso anche ai pensionati la possibilità di contrarre prestiti personali estinguibili con una trattenuta diretta sulla rata della pensione. È possibile ottenere un prestito su assegni al nucleo familiare?	No, non è possibile ottenere un prestito	Si, il prestito è ottenibile su tutte le pensioni o assegni	Dipende dall'importo dell'assegno
2514	La legge 12/3/1999, n. 68, stabilisce il numero di lavoratori disabili che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze. Se occupano più di 50 dipendenti esso è:	Del 3% dei lavoratori occupati	Del 5% dei lavoratori occupati	Del 7% dei lavoratori occupati
2515	Indicare quale affermazione sulla CIGO è corretta:	Il trattamento di integrazione salariale si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga	Il trattamento di integrazione salariale ammonta al 70% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale	Può essere corrisposta solo ai dipendenti con la qualifica di operaio o impiegato
2516	Quali dei seguenti concorrono alla determinazione del reddito ai fini del diritto all'assegno sociale?	Indennità di accompagnamento per invalidi civili, ciechi civili	Pensioni dirette erogate da Stati esteri	Reddito della casa di abitazione
2517	Ai fini della determinazione dell'importo per l'attribuzione dell'assegno sociale quale tra i seguenti sono esclusi dal computo dei redditi?	Redditi soggetti a ritenuta alla fonte a titolo d'imposta (es. vincite derivanti dalla sorte)	Pensioni dirette erogate da Stati esteri	Arretrati di lavoro dipendente prestatato all'estero
2518	Possono chiedere l'autorizzazione al versamento dei contributi volontari i lavoratori dei fondi speciali di previdenza (telefonici, elettrici, personale di volo, ecc.)?	Si, purché non iscritti ai rispettivi Fondi o ad altra forma di previdenza obbligatoria	No, possono chiedere l'autorizzazione solo i lavoratori dipendenti e autonomi purché non iscritti all'INPS o ad altre forme di previdenza	No, possono chiedere l'autorizzazione solo i lavoratori parasubordinati purché non iscritti alla Gestione Separata o ad altre forme di previdenza obbligatoria
2519	Il periodo massimo di congedo parentale di 10 mesi cumulativi entro i primi 12 anni di vita del bambino, può essere elevato?	Si, il periodo massimo è elevato a 11 mesi, qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a cinque mesi	Si, il periodo massimo è elevato a 11 mesi, qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi	Si, il periodo massimo è elevato a 12 mesi, qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi
2520	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati a domanda e non d'ufficio?	Periodo di indennità di mobilità	Periodo del servizio militare volontario	Periodo di indennità di disoccupazione
2521	Quali dei seguenti concorrono alla determinazione del reddito ai fini del diritto all'assegno sociale?	Reddito della casa di abitazione	Indennità di comunicazione per i sordi	Redditi soggetti ad imposta sostitutiva (es. interessi postali e bancari)
2522	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati d'ufficio senza specifica domanda?	Periodo del servizio militare obbligatorio	Periodo di contratto di solidarietà difensivo	Periodi dei riposi giornalieri
2523	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati a domanda e non d'ufficio?	Periodo di indennità di mobilità	Periodo di aspettativa per cariche sindacali	Periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria
2524	A norma dell'art. 1 della legge 222/1984, l'assegno ordinario di invalidità è reversibile ai superstiti?	Si, ne hanno diritto il coniuge, i figli minori o studenti, ed i genitori se conviventi	No, in nessun caso	Si, ne hanno diritto il coniuge superstite ed i figli, ma soltanto quelli ancora minorenni al momento della morte dell'assicurato
2525	Quali dei seguenti concorrono alla determinazione del reddito ai fini del diritto all'assegno sociale?	Redditi esenti da imposta	Trattamenti di fine rapporto e anticipazioni sui trattamenti stessi	Indennità di comunicazione per i sordi

N.	Domanda	A	B	C
2526	A norma del disposto di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 22/2015, la NASpl è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:	A) Siano in stato di disoccupazione; b) possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione; c) possano far valere 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione	A) Siano in stato di disoccupazione; b) possano far valere, nei 2 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione; c) possano far valere 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 24 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione	A) Siano in stato di disoccupazione; b) possano far valere, nei 6 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 15 settimane di contribuzione; c) possano far valere 45 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione
2527	Ai sensi dell'art. 2120 c.c., le richieste di anticipazione del TFR devono essere soddisfatte annualmente:	Entro i limiti del 20% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti	Entro i limiti dell'8% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti	Entro i limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti
2528	La legge 12/3/1999, n. 68, stabilisce il numero di lavoratori disabili che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze. Se occupano 200 dipendenti esso è:	Di 10 lavoratori	Di 6 lavoratori	Di 14 lavoratori
2529	Colui che per infermità o difetto fisico o mentale si trovi nella assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa ha diritto, ai sensi dell'art. 2 della legge n. 222/1984:	All'assegno ordinario di invalidità	Alla pensione ordinaria di inabilità	All'assegno mensile per l'assistenza personale e continuativa
2530	Nelle gestioni pensionistiche dei lavoratori privati, quali contributi figurativi sono accreditati a domanda e non d'ufficio?	Periodo di Cassa integrazione guadagni straordinaria	Periodo del servizio militare obbligatorio	Periodo di contratto di solidarietà difensivo

2101 C	2149 B	2197 A	2245 C	2293 A	2341 C	2389 C	2437 B	2485 B
2102 A	2150 A	2198 A	2246 B	2294 B	2342 B	2390 B	2438 B	2486 B
2103 C	2151 A	2199 B	2247 A	2295 A	2343 A	2391 B	2439 A	2487 C
2104 B	2152 B	2200 B	2248 A	2296 C	2344 A	2392 A	2440 B	2488 B
2105 C	2153 B	2201 A	2249 A	2297 B	2345 B	2393 B	2441 C	2489 C
2106 C	2154 B	2202 A	2250 A	2298 B	2346 B	2394 A	2442 B	2490 B
2107 A	2155 A	2203 A	2251 A	2299 A	2347 A	2395 C	2443 A	2491 C
2108 B	2156 B	2204 C	2252 B	2300 A	2348 C	2396 A	2444 B	2492 A
2109 A	2157 A	2205 A	2253 B	2301 B	2349 B	2397 A	2445 C	2493 C
2110 A	2158 A	2206 B	2254 B	2302 A	2350 B	2398 C	2446 B	2494 B
2111 A	2159 A	2207 B	2255 C	2303 C	2351 A	2399 C	2447 B	2495 B
2112 C	2160 B	2208 B	2256 C	2304 A	2352 C	2400 A	2448 A	2496 B
2113 A	2161 C	2209 B	2257 C	2305 A	2353 B	2401 B	2449 C	2497 B
2114 A	2162 B	2210 C	2258 A	2306 C	2354 B	2402 C	2450 B	2498 B
2115 C	2163 C	2211 B	2259 C	2307 B	2355 A	2403 A	2451 C	2499 C
2116 B	2164 C	2212 A	2260 A	2308 A	2356 C	2404 B	2452 B	2500 C
2117 B	2165 A	2213 C	2261 B	2309 A	2357 A	2405 B	2453 C	2501 B
2118 C	2166 C	2214 C	2262 B	2310 B	2358 B	2406 C	2454 B	2502 B
2119 C	2167 A	2215 B	2263 A	2311 B	2359 C	2407 C	2455 B	2503 B
2120 B	2168 A	2216 B	2264 A	2312 A	2360 A	2408 A	2456 A	2504 B
2121 A	2169 A	2217 A	2265 C	2313 B	2361 B	2409 B	2457 A	2505 B
2122 B	2170 C	2218 C	2266 C	2314 B	2362 A	2410 B	2458 A	2506 A
2123 A	2171 B	2219 C	2267 B	2315 C	2363 B	2411 C	2459 A	2507 C
2124 B	2172 A	2220 C	2268 A	2316 A	2364 C	2412 C	2460 A	2508 A
2125 C	2173 C	2221 B	2269 A	2317 A	2365 A	2413 A	2461 A	2509 B
2126 A	2174 B	2222 C	2270 B	2318 A	2366 A	2414 B	2462 C	2510 B
2127 C	2175 A	2223 C	2271 C	2319 C	2367 B	2415 A	2463 C	2511 B
2128 B	2176 C	2224 A	2272 A	2320 C	2368 B	2416 B	2464 B	2512 C
2129 B	2177 B	2225 A	2273 B	2321 A	2369 C	2417 B	2465 B	2513 A
2130 B	2178 A	2226 A	2274 A	2322 A	2370 A	2418 C	2466 B	2514 C
2131 B	2179 B	2227 A	2275 C	2323 B	2371 C	2419 C	2467 C	2515 A
2132 A	2180 A	2228 A	2276 B	2324 A	2372 A	2420 B	2468 A	2516 B
2133 B	2181 B	2229 C	2277 C	2325 B	2373 A	2421 B	2469 C	2517 C
2134 A	2182 B	2230 A	2278 A	2326 B	2374 A	2422 B	2470 C	2518 A
2135 B	2183 C	2231 B	2279 B	2327 A	2375 B	2423 B	2471 B	2519 B
2136 A	2184 B	2232 C	2280 C	2328 B	2376 C	2424 A	2472 B	2520 B
2137 B	2185 A	2233 A	2281 C	2329 B	2377 B	2425 B	2473 B	2521 C
2138 B	2186 B	2234 A	2282 B	2330 A	2378 A	2426 B	2474 B	2522 B
2139 A	2187 B	2235 A	2283 B	2331 A	2379 C	2427 B	2475 B	2523 B
2140 C	2188 A	2236 B	2284 B	2332 B	2380 A	2428 B	2476 C	2524 B
2141 A	2189 B	2237 B	2285 C	2333 B	2381 B	2429 B	2477 A	2525 A
2142 A	2190 A	2238 C	2286 C	2334 A	2382 C	2430 A	2478 C	2526 A
2143 C	2191 C	2239 A	2287 A	2335 A	2383 A	2431 B	2479 B	2527 C
2144 A	2192 B	2240 C	2288 C	2336 C	2384 A	2432 C	2480 C	2528 C
2145 A	2193 B	2241 A	2289 B	2337 C	2385 A	2433 C	2481 B	2529 B
2146 B	2194 A	2242 C	2290 A	2338 B	2386 C	2434 A	2482 B	2530 B
2147 A	2195 B	2243 B	2291 C	2339 A	2387 B	2435 C	2483 A	
2148 A	2196 B	2244 B	2292 C	2340 A	2388 B	2436 B	2484 C	