

## DIRITTO DEL LAVORO

### 1) Quali sono le fonti del diritto del lavoro?

- A) La Costituzione e gli usi
- B) Le norme del codice civile
- C) Norme Costituzionali, leggi, atti aventi forza di legge, fonti intersindacali, usi
- D) I contratti collettivi

### 2) Che cosa si intende per contratto collettivo?

- A) Il contratto stipulato da tutti i lavoratori di una stessa azienda
- B) Il contratto mediante il quale le parti sociali regolano i rapporti di lavoro di un determinato settore
- C) Il contratto imposto dalle grandi aziende ai propri dipendenti
- D) Il contratto previsto dalle norme Costituzionali

### 3) Chi è il lavoratore subordinato?

- A) Colui che lavora alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore
- B) Colui che si impegna dietro un corrispettivo a compiere un'opera o un servizio con lavoro proprio
- C) Colui che presta la sua opera al verificarsi di determinate condizioni
- D) Colui che è titolare di partita IVA

### 4) Quali sono gli indici di subordinazione?

- A) L'esistenza di un contratto e la sua sottoscrizione
- B) L'esistenza di un'organizzazione aziendale e la prestazione
- C) La misura variabile della retribuzione e la sua periodicità
- D) L'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo dell'imprenditore, il suo inserimento all'interno dell'organizzazione aziendale, l'oggetto della prestazione e la sua continuità, la misura fissa della retribuzione

### 5) Quali sono gli obblighi del lavoratore subordinato?

- A) Obbedienza e rispetto del contratto
- B) Condivisione della mission aziendale
- C) Obbedienza e fedeltà
- D) Rispettare le gerarchie esistenti all'interno dell'azienda

### 6) Quali sono gli elementi essenziali del contratto di lavoro?

- A) Il termine e il patto di prova
- B) L'accordo delle parti e la misura della retribuzione
- C) L'oggetto della prestazione e il termine entro il quale eseguirla
- D) I soggetti, l'oggetto, l'accordo tra le parti, la forma e la causa

**7) Che cosa si intende per patto di prova?**

- A) Il periodo di tempo che precede l'assunzione
- B) Il periodo di tempo che serve al datore di lavoro per decidere a quali mansioni destinare il lavoratore
- C) Il periodo di tempo durante il quale il datore di lavoro verifica le capacità del lavoratore e aiuta quest'ultimo a rendersi conto del tipo e delle condizioni di lavoro
- D) Il primo mese di lavoro svolto senza aver diritto ad una retribuzione

**8) Che cos'è lo ius variandi del datore di lavoro?**

- A) Il potere di modificare unilateralmente le mansioni del lavoratore
- B) Il potere direttivo
- C) Il potere disciplinare
- D) Nessuna delle precedenti

**9) Quando si può parlare di lavoro notturno?**

- A) Quando il lavoro è prestato tra le venti e le sei del mattino
- B) Quando il lavoro è prestato nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino
- C) Quando il lavoro è prestato dalle ventidue alle quattro del mattino
- D) Quando il lavoro è prestato dalle ventitre alle cinque del mattino

**10) La retribuzione a cottimo è:**

- A) La retribuzione commisurata alla durata della prestazione lavorativa, svolta dal dipendente
- B) La retribuzione riconosciuta a chi svolge lavoro straordinario
- C) La retribuzione collegata alla quantità di prodotti realizzati dal lavoratore in un determinato periodo di tempo
- D) La retribuzione riconosciuta a chi svolge il lavoro notturno

**11) Che cos'è l'indennità di vacanza contrattuale?**

- A) L'indennità sostitutiva del servizio di mensa
- B) Il premio stabilito dalla contrattazione aziendale per il raggiungimento di determinati risultati
- C) La retribuzione per il periodo di ferie
- D) Un elemento provvisorio della retribuzione, da corrispondere mensilmente a tutti i lavoratori quando il contratto collettivo applicato sia scaduto

**12) Il comparto secco è:**

- A) Il periodo di tempo fissato dalla contrattazione collettiva e calcolato continuamente durante il quale il lavoratore, nelle ipotesi di malattia, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro

- B) Il periodo di tempo fissato dalla contrattazione collettiva e calcolato complessivamente in un dato arco temporale, sommando le diverse ipotesi di interruzione del rapporto, durante il quale il lavoratore, nelle ipotesi di malattia e infortunio, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro
- C) Il licenziamento in tronco
- D) Il periodo di ferie

**13) Durante quali fasce orarie il lavoratore in malattia deve essere reperibile?**

- A) Dalle 9.00 alle 10.00 e dalle 16.00 alle 18.00
- B) Dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00
- C) Dalle 10.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 19.00
- D) Dalle 8.00 alle 12.00 e dalle 15.00 alle 18.00

**14) Quando è previsto il periodo di astensione obbligatoria?**

- A) Durante le ferie
- B) Durante la malattia
- C) Durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi
- D) Durante l'infortunio

**15) Quando possono essere richiesti i congedi formativi?**

- A) Per partecipare ad un corso di formazione professionale abilitante
- B) Per aumentare il periodo di ferie
- C) Ogni volta che un proprio familiare si laurea
- D) Per conseguire il diploma universitario

**16) La CIGO è:**

- A) Un ammortizzatore sociale
- B) Un diritto del datore di lavoro
- C) Un provvedimento disciplinare
- D) Un periodo di astensione dal lavoro per motivi di salute

**17) Quando può essere richiesta la CIGS?**

- A) In caso di sospensione dell'attività produttiva
- B) In caso di contrazione dell'attività produttiva
- C) In caso di ristrutturazione o conversione industriale
- D) In caso di crisi di mercato

**18) Quando può essere disposto il licenziamento?**

- A) Quando il lavoratore dà le dimissioni
- B) Quando ricorre una giusta causa o un giustificato motivo oggettivo o soggettivo

- C) Quando il datore di lavoro non ha più bisogno del lavoratore
- D) Solo in caso di malattia del dipendente

**19) Quando il licenziamento è dovuto a giustificato motivo oggettivo?**

- A) Quando il lavoratore viene meno, in modo grave, agli obblighi contrattuali
- B) Quando il lavoratore è inadempiente ma in modo non grave
- C) Quando il lavoratore presenta le dimissioni
- D) Quando intervengono ragioni inerenti all'attività produttiva

**20) Entro quanti giorni il lavoratore può impugnare il provvedimento di licenziamento?**

- A) Entro 30 giorni dalla comunicazione del licenziamento
- B) Entro 40 giorni dalla comunicazione del licenziamento
- C) Entro 50 giorni dall'ultimo stipendio
- D) Entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento

**21) Che cosa prevede la disciplina della tutela reale?**

- A) La reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro
- B) La riassunzione del lavoratore
- C) La cancellazione del provvedimento di licenziamento
- D) Le scuse del datore di lavoro al lavoratore

**22) In quali casi si può richiedere un'anticipazione sul TFR?**

- A) In nessun caso. Il TFR è liquidato solo alla fine del rapporto di lavoro
- B) Quando il lavoratore abbia maturato almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro
- C) Quando il lavoratore deve andare in ferie
- D) Tutte le volte che il lavoratore ne ha bisogno

**23) Quando è possibile apporre un termine al contratto di lavoro?**

- A) Sempre
- B) In nessun caso
- C) A fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo
- D) Solo nel caso di un contratto con persona avente meno di 18 anni

**24) In cosa consiste il part time verticale?**

- A) Nella riduzione dell'orario di lavoro effettuata all'interno dell'orario giornaliero
- B) Nello svolgere la prestazione lavorativa solo in determinati periodi nel corso della settimana, del mese o dell'anno
- C) Nel lavoro stagionale
- D) Nessuna delle ipotesi precedenti

## Risposte COMMENTATE

1) Risposta esatta: **C**

Il diritto del lavoro inteso come l'insieme delle norme volte a disciplinare i rapporti di lavoro, è il risultato di una pluralità di fonti. Ordinandole gerarchicamente abbiamo:

- norme Costituzionali;
- leggi, atti aventi forza di legge, norme sovranazionali;
- fonti intersindacali (contratti collettivi);
- usi.

Accanto al principio gerarchico operano anche il principio della specialità e quello della competenza. Il primo spiega la prevalenza della norma più favorevole per il lavoratore rispetto a quella gerarchicamente sovraordinata. Il secondo spiega la prevalenza della fonte più vicina al rapporto di lavoro.

2) Risposta esatta: **B**

Il contratto collettivo è lo strumento giuridico mediante il quale le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati dei lavoratori regolano in modo uniforme i rapporti di lavoro in un determinato settore. Ha durata quadriennale per la parte normativa e durata biennale per la parte economico-retributiva.

3) Risposta esatta: **A**

L'art. 2094 del c.c. definisce lavoratore subordinato colui che *“si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*.

4) Risposta esatta: **D**

Il lavoro subordinato è l'attività svolta sotto la direzione del datore di lavoro.

Elemento fondamentale è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo dell'imprenditore che vuol dire:

- lavorare in base agli orari indicati dal datore di lavoro;
- lavorare nei locali aziendali, con mezzi e strumenti messi a disposizione dall'imprenditore;
- svolgere tutte le attività che gli sono indicate;
- richiedere permessi per assentarsi.

Altri indici di subordinazione sono:

- l'inserimento in via continuata e sistematica del lavoratore all'interno dell'organizzazione aziendale;
- l'esistenza di un'organizzazione aziendale;
- l'oggetto della prestazione;
- la continuità della prestazione lavorativa;
- l'esclusività della prestazione per un solo datore di lavoro;
- la misura fissa della retribuzione;
- l'assenza di rischio economico per il lavoratore.

5) Risposta esatta: **A**

L'art. 2094 del c.c. definisce lavoratore subordinato colui che *“si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*.

6) Risposta esatta: **D**

Elementi essenziali del contratto di lavoro sono:

- i soggetti (datore di lavoro da una parte, lavoratore dall'altra);
- l'oggetto (costituito dalla prestazione lavorativa e dalla retribuzione. La prestazione deve essere possibile, lecita, determinata o determinabile);
- l'accordo tra le parti (il contratto di lavoro s'intende concluso quando il datore di lavoro viene a conoscenza dell'accettazione, nei termini e nei modi stabiliti, del prestatore di lavoro);
- la forma (la legge, in via generale, non prescrive una forma particolare per il contratto di lavoro salvo alcuni casi in cui la legge esige la forma scritta);
- la causa (scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione).

**7) Risposta esatta: C**

Il periodo di prova è il periodo di tempo durante il quale datore di lavoro e lavoratore possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso. Deve risultare da atto scritto, firmato dalle parti, prima dell'inizio della prestazione. Questo periodo entra nel calcolo dell'anzianità di servizio del prestatore di lavoro.

**8) Risposta esatta: A**

Lo ius variandi indica il potere del datore di lavoro di modificare unilateralmente le mansioni del lavoratore. Tuttavia, questo potere è soggetto ad alcuni limiti e può esercitarsi a condizione che:

- sussista un'equivalenza delle nuove mansioni con le precedenti, in modo da consentire al lavoratore di utilizzare e perfezionare l'esperienza e le competenze acquisite precedentemente;
- la retribuzione non sia ridotta.

Il mutamento delle mansioni può essere comunicato al lavoratore in qualsiasi forma, salvo diversa indicazione del contratto collettivo.

**9) Risposta esatta: B**

Il lavoro notturno è il lavoro prestato nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Il lavoro non deve superare le otto ore nell'arco delle 24 ore, a meno che il contratto collettivo non individui un periodo di riferimento più ampio su cui calcolare tali limiti.

**10) Risposta esatta: C**

Nella retribuzione a cottimo il criterio fondamentale è il rendimento di un singolo lavoratore. La retribuzione è strettamente collegata alla quantità di prodotti realizzati dal lavoratore in un determinato periodo di tempo. La contrattazione collettiva tende ad escludere il cottimo quale unica forma di retribuzione, considerandolo, invece, come forma di maggiorazione rispetto ad una retribuzione base, determinata con riferimento al tempo di lavoro (cottimo misto).

**11) Risposta esatta: D**

L'indennità di vacanza contrattuale è un elemento provvisorio della retribuzione, da corrispondere mensilmente ai lavoratori quando il loro contratto collettivo sia scaduto e non sia stato rinnovato. Trascorsi tre mesi dalla data di scadenza del C.C.N.L., a tutti i lavoratori spetta un importo commisurato al 30% del tasso di inflazione programmato, da applicare sui minimi retributivi (inclusa l'indennità di contingenza). Dopo ulteriori tre mesi questo importo sarà pari al 50% del tasso di inflazione programmato. L'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto collettivo.

**12) Risposta esatta: A**

Il comporta secco è il periodo di tempo fissato dalla contrattazione collettiva e calcolato continuamente (es. dieci mesi ininterrotti) durante il quale il lavoratore, nelle ipotesi di malattia e infortunio, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

 **13) Risposta esatta: B**

Il lavoratore in malattia ha l'obbligo di rendersi reperibile al proprio domicilio, tutti i giorni, dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00, comprese le domeniche e i giorni festivi, sempre che non sussista un giustificato motivo di esonero dall'obbligo di reperibilità (es: documentata esigenza del lavoratore di recarsi a sedute di fisioterapia). Nel comparto pubblico le fasce di reperibilità sono dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 18.00.

 **14) Risposta esatta: C**

In base all'art. 16 del Testo Unico di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 è previsto un periodo di astensione obbligatoria durante i due mesi precedenti la data (presunta) del parto e durante i tre mesi successivi. In caso di complicazioni sorte durante la gravidanza, il servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro, può anticipare il periodo di astensione dal lavoro della lavoratrice. Così come nel caso in cui il medico del servizio sanitario nazionale e il medico competente per la sicurezza sul lavoro attestino che non ci sono pregiudizi per la salute della donna e del bambino, la lavoratrice può astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data del presunto parto e nei quattro mesi successivi.

 **15) Risposta esatta: D**

I lavoratori con almeno cinque anni di anzianità di servizio, presso la stessa azienda, possono chiedere una sospensione del rapporto di lavoro, per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. I congedi formativi possono essere richiesti per:

- completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di studio di secondo grado;
- conseguire il diploma universitario o la laurea;
- partecipare ad attività formative diverse da quelle realizzate o finanziate dal datore di lavoro.

 **16) Risposta esatta: A**

La Cassa Integrazione Guadagni ordinari (CIGO) è un ammortizzatore sociale diretto a fornire un sostegno economico ai lavoratori il cui rapporto di lavoro risulta sospeso per interruzione o riduzione dell'attività lavorativa. Prevede l'erogazione di un'indennità pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate fra le 0 ore e il limite dell'orario contrattuale.

 **17) Risposta esatta: C**

La Cassa Integrazione Guadagni straordinari (CIGS) può essere richiesta nei seguenti casi:

- ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale;
- crisi aziendale;
- fallimento, amministrazione straordinaria, concordato preventivo con cessione dei beni o liquidazione coatta amministrativa.

**18) Risposta esatta: B**

La legge 604/1966 (così come modificata dalla legge 108/1990) stabilisce che il licenziamento può essere disposto soltanto per:

- giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- giustificato motivo soggettivo;
- giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, legge 604/1966

 **19) Risposta esatta: D**

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. L'ipotesi non considera i comportamenti del lavoratore e rimanda ad esigenze oggettive dell'impresa. Si configura come la necessità di sopprimere un determinato posto di lavoro, cui è addetto il singolo lavoratore, in conseguenza delle ragioni indicate dalla legge.

 **20) Risposta esatta: D**

Il lavoratore può impugnare il provvedimento di licenziamento entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione. Il termine decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

 **21) Risposta esatta: A**

La tutela reale trova fondamento nell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Tale articolo prevede che "il giudice con sentenza, dichiara inefficace il licenziamento...o annulla il licenziamento dichiarandone la nullità, a norma della legge stessa, e ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro". Il giudice oltre alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ordina il risarcimento del danno, attraverso la corresponsione di un'indennità commisurata alla retribuzione dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali, relativi al periodo.

 **22) Risposta esatta: B**

La legge 297/1982 ha previsto la possibilità per il lavoratore di ottenere, dal datore di lavoro, anticipazioni sul TFR.

Il diritto a tale anticipazione è soggetta ad alcune restrizioni:

- può essere richiesta solo dal lavoratore che abbia almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro;
- si può richiedere soltanto il 70% dell'indennità maturata;
- si può richiedere soltanto una volta.

Le richieste devono essere giustificate dalla necessità di:

- spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari;
- acquisto della prima casa;
- spese da sostenere durante i periodi di godimenti dei congedi parentali e formativi.

 **23) Risposta esatta: C**

L'art. 1 del d. lgs 368/2001 ha stabilito che "l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". Il contratto a termine può essere utilizzato per sostituire lavoratori o lavoratrici assenti con diritto di conservazione del posto di lavoro (ad esempio per maternità, malattia, infortunio, tirocini e periodi di studio organizzati); per eseguire lavori stagionali, servizi od opere di carattere straordinario.