



PERCORSO INPS

QUESTIONARIO 10

Testo della Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Feedback domanda per risposta sbagliata
Quale elemento differenzia il lavoro subordinato dal lavoro autonomo?	L'Eterodirezione	Il compenso fisso	La mono committenza	L'orario fisso	La risposta corretta è la n. 1 L'elemento essenziale di differenziazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato consiste nel vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, da ricercare in base ad un accertamento esclusivamente compiuto sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In particolare, mentre la subordinazione implica l'inserimento del lavoratore nella organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro mediante la messa a disposizione, in suo favore, delle proprie energie lavorative ed il contestuale assoggettamento al potere direttivo di costui, nel lavoro autonomo l'oggetto della prestazione è costituito dal risultato dell'attività. In subordine, l'elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è costituito dalla subordinazione, intesa, come innanzi detto, quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro, con assoggettamento alle direttive dallo stesso impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa; mentre, è stato pure precisato, come l'assenza del rischio economico, il luogo della prestazione, la forma della retribuzione e la stessa collaborazione, possono avere solo valore indicativo e non determinante, costituendo quegli elementi

					<p>che, seppur rilevanti nella ricostruzione del rapporto, possono in astratto conciliarsi sia con l'una, che con l'altra qualificazione del rapporto stesso.</p>
--	--	--	--	--	---

<p>Gli indici presuntivi o sussidiari servono a stabilire se un rapporto di lavoro è...</p>	<p>A tempo pieno</p>	<p>A chiamata</p>	<p>Subordinato</p>	<p>A termine</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 Come è noto l'elemento indefettibile del rapporto di lavoro subordinato e criterio discrezionale, nel contempo, rispetto a quello di lavoro autonomo è la subordinazione, intesa come vincolo di soggezione personale del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e non già soltanto al loro risultato, mentre hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria altri elementi del rapporto di lavoro (quali, ad esempio, la collaborazione, l'osservanza di un determinato orario, la continuità della prestazione lavorativa, l'inserimento della prestazione medesima nell'organizzazione aziendale e il coordinamento con l'attività imprenditoriale, l'assenza di rischio per il lavoratore e la forma della retribuzione), i quali - lungi dal surrogare la subordinazione o, comunque, dall'assumere valore decisivo ai fini della prospettata qualificazione del rapporto - possono, tuttavia, essere valutati globalmente, appunto, come indizi della subordinazione stessa, tutte le volte che non ne sia agevole l'apprezzamento diretto a causa di peculiarità delle mansioni, che incidano sull'atteggiarsi del rapporto.</p>
---	----------------------	-------------------	--------------------	------------------	---

<p>Le modalità di coordinamento previste dall'art.2, D.Lgs. n. 81/2015, sono...</p>	<p>Stabilite di comune accordo tra le parti</p>	<p>Organizzate dal committente solo in relazione ai tempi e luoghi di lavoro</p>	<p>Stabilite dal collaboratore</p>	<p>Imposte dal committente</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4 L'istituto delle collaborazioni organizzate dal committente, disciplinato dal D.Lgs. n. 81 del 2015, articolo 2, e recentemente modificate dalla L. del 2 novembre 2019, n. 128, si differenzia rispetto al coordinamento stabilito di comune accordo dalle parti ex art. 409 cod. proc. civ., poiché, nel caso delle collaborazioni organizzate dal committente, il coordinamento è imposto dall'esterno, appunto etero-organizzato. Parimenti si deve ritenere che possa essere ravvisata etero-organizzazione rilevante ai fini dell'applicazione della disciplina della subordinazione anche quando il committente si limiti a determinare unilateralmente il quando e il dove della prestazione personale e continuativa. Alla luce dei recenti approdi giurisprudenziali, è stato affermato che se l'elemento del coordinamento dell'attività del collaboratore con l'organizzazione dell'impresa è comune a tutte le collaborazioni coordinate e continuative, secondo la dizione dell'articolo 409 c.p.c., comma 3, modificato dalla L. n. 81 del 2017, articolo 15, comma 1, lettera a), nelle collaborazioni non attratte nella disciplina del Decreto Legislativo n. 81 del 2015, articolo 2, comma 1, le modalità di coordinamento sono stabilite di comune accordo tra le parti, mentre nel caso preso in considerazione da quest'ultima disposizione tali modalità sono imposte dal committente, il che integra per l'appunto la etero-organizzazione che dà luogo all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.</p>
---	---	--	------------------------------------	--------------------------------	--

<p>Il dovere di fedeltà interessa...</p>	<p>I soli lavoratori subordinati</p>	<p>I lavoratori subordinati e parasubordinati</p>	<p>I lavoratori a progetto</p>	<p>I lavoratori a tempo parziale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 Il lavoratore subordinato, oltre all'obbligo principale di lavorare, è tenuto a rispettare due obblighi di non fare, che costituiscono autonomi divieti e che operano anche nei periodi di sospensione della prestazione lavorativa. Parliamo del divieto di concorrenza divulgazione o abuso dei segreti aziendali. Questi sono chiamati anche obblighi di protezione, in quanto diretti a tutelare la capacità concorrenziale dell'impresa e sono ricompresi sempre sotto la rubrica obbligo di fedeltà, previsto dall'articolo 2105 codice civile. Tuttavia, benché non sia imposto normativamente al lavoratore parasubordinato un dovere di fedeltà, il dovere di correttezza della parte in un rapporto obbligatorio e il dovere di buona fede nell'esecuzione del contratto, vietano alla parte di un rapporto collaborativo di servirsene per nuocere all'altra. Ne deriva che l'obbligo di astenersi dalla concorrenza nel rapporto di lavoro parasubordinato non è riconducibile direttamente all'art. 2125 c.c., volto a disciplinare il relativo patto per il lavoratore subordinato alla cessazione del contratto, ma, permeando come elemento connaturale ogni rapporto di collaborazione economica, rientra nella previsione di cui all'art. 2596 c.c.</p>
--	--------------------------------------	---	--------------------------------	--------------------------------------	---

<p>Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente è finalizzato a...</p>	<p>Incrementare la retribuzione dei lavoratori parasubordinati</p>	<p>Estendere anche ai lavoratori parasubordinati le norme sul licenziamento</p>	<p>Applicare la disciplina prevista per il rapporto di lavoro subordinato</p>	<p>Ridurre il numero di contratti a tempo determinato</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 Al fine di proteggere i soggetti deboli, in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale ai sensi dell'art. 3, comma 2 della Costituzione, si è posta l'esigenza di accrescere la protezione dei lavoratori autonomi parasubordinati in considerazione della loro debolezza contrattuale, particolarmente accentuata nell'ipotesi del committente unico. L'art. 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015, così come modificato dalla L. n. 128/2019, interviene con un "restyling" dell'art. prevedendo che si applichi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti che si concretano in prestazioni di lavoro "prevalentemente" personali (e non più, quindi, "esclusivamente" personali). Tale modifica consente di ricomprendere nell'alveo della subordinazione anche quelle collaborazioni dove il collaboratore si avvale, benché in misura non prevalente, di una organizzazione di mezzi altrui. Viene inoltre abrogato dal comma 1 dell'art. 2 il riferimento "ai tempi e ai luoghi di lavoro" con una estensione del campo di applicazione della norma, includendo anche quelle prestazioni che avvengono per il tramite di piattaforme digitali che consentono oggi di coordinare un lavoratore senza formali direttive spazio-temporali.</p>
---	--	---	---	---	---

<p>L'elemento distintivo tra eterodirezione e eterorganizzazione della prestazione è ravvisabile nel...</p>	<p>Potere di conformazione; b); c) X; d)</p>	<p>Jus variandi</p>	<p>Esercizio del potere di controllo</p>	<p>Esercizio del potere disciplinare</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 Al fine di distinguere un lavoro eterodiretto da uno eterorganizzato, occorre necessariamente partire dall'analisi del potere direttivo. Il potere direttivo si scompone nel potere di conformazione (o di scelta), cioè quel potere del datore di lavoro di esigere una determinata prestazione in un determinato momento; e nel potere di emanare direttive sulle modalità di svolgimento di un determinato compito lavorativo. Tuttavia, il potere di conformazione rappresenta l'epicentro della sottoposizione del lavoratore al potere di supremazia del datore di lavoro, nel momento in cui limita la sua libertà di scegliere cosa fare in un determinato momento ed è sicuramente incompatibile con un rapporto di lavoro che non sia subordinato tanto da essere considerato non solo elemento caratterizzante, ma anche distintivo della subordinazione. Questo potere deve essere escluso in riferimento all'art. 2 D.Lgs. 81/2015, specialmente dopo l'abolizione da parte della L. n. 128/2019 del riferimento ai "tempi" di lavoro che il committente poteva organizzare in aggiunta al luogo di lavoro e alle altre modalità di esecuzione della prestazione. Chiarito dunque che la sottoposizione al potere di conformazione è una caratteristica del lavoratore subordinato, si deve ritenere che il collaboratore che voglia beneficiare dell'articolo 2, e dunque della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, abbia l'onere di provare la sottoposizione all'altro modo di applicazione del potere direttivo, consistente nelle direttive sulle modalità di esecuzione della prestazione, e cioè sul "come" egli debba svolgere l'attività dedotta in contratto.</p>
---	--	---------------------	--	--	--

La causa del contratto è...	L'oggetto della prestazione	La funzione economico – sociale	La durata della prestazione	La volontà delle parti	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>La causa del contratto ai sensi dell'art. 1325, n. 2, del codice civile, è la funzione economico sociale da esso svolta, individuata dalla legge, nei contratti nominati, e, dall'autonomia privata, nei contratti innominati, a condizione che gli interessi perseguiti siano meritevoli di tutela.</p> <p>L'autonomia contrattuale prevista dall'articolo 1322 del codice civile, infatti, afferma che le parti possano sia determinare liberamente il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge, sia concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico.</p> <p>Il contratto di lavoro subordinato si deve ritenere il nominato, anche se la legge con l'articolo 2094 del codice civile non definisce il contratto, ma solo il rapporto che ne deriva. Nel contratto di lavoro la causa consiste nello scambio tra lavoro e retribuzione, secondo un vincolo di reciprocità, pertanto il contratto di lavoro viene definito come contratto oneroso di scambio a prestazioni corrispettive.</p>
-----------------------------	-----------------------------	---------------------------------	-----------------------------	------------------------	--

<p>La forma del contratto di lavoro deve essere...</p>	<p>Sempre scritta</p>	<p>Scritta solo per i contratti a tempo determinato</p>	<p>Scritta solo per i dipendenti pubblici</p>	<p>Libera</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>La forma del contratto di lavoro è libera. Ciò vuol dire che la comunicazione scritta non è altro che un adempimento successivo e distinto dall'assunzione. La libertà di forma comporta che il contratto può essere concluso e modificato anche oralmente o per fatti concludenti. Questo principio consente di far prevalere sulle pattuizioni formali originarie la volontà effettiva manifestata dalle parti nella concretezza del loro agire. La forma scritta è tuttavia prevista dalla legge solo per alcuni contratti, clausole o atti, di solito a tutela della posizione del lavoratore. In particolare è richiesta quando avviene uno scostamento rispetto al modello privilegiato che è quello del contratto di lavoro a tempo pieno indeterminato. E dunque è richiesta la forma scritta per l'apposizione del termine nel contratto a tempo determinato, per il contratto di formazione e lavoro anche esso a termine, per il contratto di somministrazione, per il patto di prova, per il contratto a tempo parziale, per la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale e per il contratto di inserimento.</p> <p>La forma scritta è richiesta anche per alcune clausole, come quella relativa al patto di non concorrenza. In caso di difetto di forma scritta, la conseguenza, per espressa previsione di legge, è quella dell'instaurazione di un rapporto di lavoro definitivo a tempo indeterminato.</p>
--	-----------------------	---	---	---------------	--

<p>Il potere direttivo, di controllo e disciplinare, sono una caratteristica del...</p>	<p>Rapporto di lavoro subordinato</p>	<p>Contratto di lavoro autonomo</p>	<p>Appalto</p>	<p>Distacco</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Nello svolgimento del rapporto di lavoro subordinato non operano solo quelle regole stabilite consensualmente dalle parti, ma trovano largo spazio gli atti unilaterali del datore di lavoro. Ai sensi degli articoli 2094 e 2104, secondo comma, del codice civile, il datore di lavoro è, dunque, titolare di poteri giuridici in senso proprio, riconosciuti dall'ordinamento nella sua qualità di creditore di lavoro subordinato, l'esercizio dei quali incide sulla sfera giuridica del lavoratore debitore. Si distinguono, così:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il potere direttivo, per conformare la prestazione lavorativa alle esigenze della prestazione - il potere di controllo, per verificare l'esatto adempimento degli obblighi del dipendente - il potere disciplinare, per punire i lavoratori inadempienti <p>Anche nel rapporto di lavoro, ormai privatizzato, con le Pubbliche Amministrazioni, queste operano con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, in base alle disposizioni del codice civile e delle altre leggi sul lavoro nell'impresa, salvo diverse disposizioni espresse.</p> <p>Dunque, la normativa di tutela legale e collettiva riguarda non solo il contenuto del contratto (ad esempio quando si stabilisce la durata massima della prestazione, l'importo minimo della retribuzione, i criteri di classificazione delle mansioni), ma anche l'esercizio dei poteri del datore di lavoro, come quello di imporre una giustificazione per il trasferimento, per il licenziamento, di vietare determinati controlli, di proceduralizzare il potere disciplinare.</p>
---	---------------------------------------	-------------------------------------	----------------	-----------------	---

<p>Quanti tipi di sanzioni disciplinari conservative esistono?</p>	<p>1</p>	<p>4</p>	<p>6</p>	<p>Nessuna</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>L'articolo 2106 del codice civile prevede che gli inadempimenti del lavoratore possono dar luogo all'applicazione di sanzioni secondo la gravità dell'infrazione. Da qui si desume che il primo fondamentale limite posto all'esercizio del potere disciplinare è dato dal nesso di proporzionalità che deve sussistere tra l'inadempimento e la sanzione.</p> <p>L'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nel procedimentalizzare l'esercizio del potere disciplinare, richiama, oltre al rimprovero verbale, anche il rimprovero scritto, la multa e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, stabilendo che la multa non può essere di importo superiore a quattro ore di retribuzione, mentre la sospensione a 10 giorni (sempre dal lavoro e dalla retribuzione). Sono vietate le sanzioni che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, quale, ad esempio, la riduzione della retribuzione. In ogni caso, proprio perché le sanzioni conservative hanno l'obiettivo di assicurare una proficua prosecuzione del rapporto di lavoro, non si può tener conto di esse dopo che siano decorsi due anni dalla loro applicazione.</p> <p>Il ripetersi, invece, di infrazioni entro tale termine, cosiddetta recidiva, è solitamente considerata dalla contrattazione collettiva circostanza idonea a determinare l'applicazione di una sanzione più grave rispetto a quelle già adottate.</p>
--	----------	----------	----------	----------------	--

<p>I controlli a distanza sono consentiti anche in assenza di "esigenze aziendali oggettive, di accordo sindacale o di autorizzazione amministrativa", quando...</p>	<p>Non sono mai consentiti</p>	<p>Solo per il controllo delle pause</p>	<p>Solo per il controllo dell'attività lavorativa</p>	<p>Solo quando avvengono tramite gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>Con l'articolo 23 del D.Lgs. n. 151 del 2015, che ha sostituito l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, è stata confermata l'installazione degli impianti audiovisivi e di ogni altro strumento dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività di lavoratori, che è consentita a due condizioni:</p> <p>A) che sia finalizzata a soddisfare esigenze aziendali ritenute meritevoli (quali ad esempio esigenze organizzative e produttive, attinenti alla sicurezza del lavoro, a tutela del patrimonio aziendale)</p> <p>B) che, prima dell'istallazione, venga raggiunto un accordo con le rappresentanze sindacali, o, in mancanza di accordo, l'installazione può essere autorizzata in via amministrativa dall'Ispettorato del Lavoro</p> <p>Ma la novità più significativa è costituita dal fatto che non è necessario che ricorrano le suddette due condizioni quando si tratti di strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (e quindi, di strumenti che oggi sono di comune impiego, quali i computer, tablet, gli smartphone e i localizzatori satellitari) e di strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.</p> <p>In precedenza, inoltre, nel caso in cui il datore di lavoro avesse raccolto attraverso gli apparecchi di controllo a distanza, anche se installati legittimamente, informazioni riguardanti la prestazione di lavoro, si dubitava che ne potesse fare uso ai fini disciplinari. La disciplina vigente, invece, prevede espressamente che le informazioni raccolte dal datore di lavoro attraverso gli impianti legittimamente installati sono utilizzabili a tutti i fini connessi a rapporto di lavoro, e quindi, anche fini disciplinari. L'esigenza della tutela della persona è ora realizzata attraverso la previsione secondo cui l'utilizzazione dei dati raccolti è subordinata a una</p>
--	--------------------------------	--	---	---	--

duplice condizione:

A) che sia data al lavoratore adeguata informazioni delle modalità di uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli

B) che tale utilizzazione avvenga nel rispetto di quanto disposto dal codice della privacy

<p>La tecnica della norma inderogabile ha l'obiettivo di...</p>	<p>Tutelare il contraente debole contro la propria autonomia negoziale individuale</p>	<p>Garantire una retribuzione uguale per tutti</p>	<p>Favorire l'ingresso nel mondo del lavoro</p>	<p>Garantire l'applicazione dell'art. 18</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>La debolezza contrattuale del lavoratore subordinato, derivante dal fatto che egli normalmente ha nel lavoro dipendente la sua unica fonte di reddito, è ritenuta un "ostacolo" di ordine economico e sociale che impedisce il pieno sviluppo della persona umana e che quindi è compito della Repubblica rimuovere, apprestando adeguate tutele al lavoratore, rese effettive soprattutto mediante la tecnica della norma inderogabile. Pertanto, il diritto del lavoro è caratterizzato da un esteso regime di inderogabilità dell'intervento legislativo, reso effettivo soprattutto attraverso il ricorso agli articoli 1419, comma 2 e 2113 codice civile. L'art. 1419 prevede che "la nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative".</p> <p>Questa tecnica ha efficacia invalidante dell'atto di autonomia privata, a cui si accompagna l'ulteriore effetto di sostituirsi alla volontà delle parti, o cancellandola del tutto, o sostituendola solo in parte, con conservazione della parte residua.</p> <p>L'articolo 2113, invece, stabilisce che: "Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide".</p> <p>A differenza della tecnica demolitoria e sostitutiva dell'art. 1419, comma 2, che riguarda la disciplina futura del rapporto, qui la norma inderogabile opera a tutela dei diritti acquisiti dal lavoratore e cioè già entrati nel suo patrimonio, ma non ancora soddisfatti, per porre un limite alla loro dismissione da parte del lavoratore medesimo.</p>
---	--	--	---	--	--

<p>La diligenza del prestatore di lavoro deve essere quella...</p>	<p>Prevista dalle parti nella lettera di assunzione</p>	<p>Prevista dal contratto collettivo</p>	<p>Richiesta dalla natura della prestazione dovuta</p>	<p>Richiesta dal datore di lavoro</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 La diligenza consiste nell'esattezza e nella scrupolosità nello svolgere il proprio lavoro e dipende principalmente dalle mansioni assegnate. Deve essere valutata tenendo conto della natura e degli aspetti della prestazione e della posizione del dipendente con riferimento alla sua qualifica professionale, alla natura delle incombenze specifiche affidategli ed ai correlati obblighi. Ciò anche in relazione alle condizioni di capacità e preparazione ed esperienza del lavoratore rispetto alle mansioni. Gli artt. 2104 e 1176 cod. civ. impongono al lavoratore di eseguire la prestazione, anche in assenza di direttive del datore di lavoro, secondo la particolare qualità dell'attività dovuta e di osservare, inoltre, tutti quei comportamenti accessori e quelle cautele che si rendano necessari ad assicurare una gestione professionalmente corretta. La violazione dell'obbligo di diligenza costituisce una forma di inadempimento all'obbligazione contrattuale ed è fonte di responsabilità disciplinare. Inoltre, se la condotta colposa del lavoratore causa un evento dannoso, il lavoratore è obbligato al risarcimento del danno. A tal fine, il datore di lavoro deve provare il danno ed il nesso di causalità fra il danno e la condotta, anche omissiva, del lavoratore. Il lavoratore ha invece l'onere di provare la non imputabilità dell'inadempimento, cioè di aver adottato la diligenza richiesta e l'assenza di colpa.</p>
--	---	--	--	---------------------------------------	--

<p>Gli indici sussidiari o secondari sono...</p>	<p>Compatibili anche con il lavoro autonomo</p>	<p>Incompatibili con il lavoro autonomo</p>	<p>Tipici del lavoro a tempo parziale</p>	<p>Il principale criterio distintivo tra autonomia e subordinazione</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>La caratteristica essenziale del lavoro subordinato è l’eterodirezione dell’attività, nel senso che la prestazione lavorativa deve essere svolta nel modo imposto dal datore di lavoro, mediante ordini che il lavoratore è obbligato a rispettare. L’eterodirezione della prestazione lavorativa avviene dunque mediante specifiche direttive e controlli sulle modalità di esecuzione.</p> <p>Questo elemento dell’eterodirezione si atteggia in modo differente a seconda del tipo di prestazione; ad esempio le direttive impartite ad un medico dipendente sono sicuramente diverse da quelle relative all’attività di un operaio. Questo vuol dire che il criterio dell’eterodirezione, che rimane il criterio essenziale, va interpretato con ragionevolezza, specialmente cercando di non confonderlo con le istruzioni, che sono invece compatibili anche con il lavoro autonomo.</p> <p>Non sempre il criterio dell’eterodirezione può essere utilizzato come criterio distintivo tra autonomia e subordinazione. In particolare, in quelle prestazioni le cui modalità di esecuzione sono elementari o estremamente ripetitive, o all’opposto in quelle altamente specializzate, (si pensi a quelle di un cardiocirurgo). In tutti questi casi “limite”, al fine di facilitare questa operazione interpretativa, la dottrina e la giurisprudenza hanno elaborato altri indici della subordinazione, detti anche indici sussidiari o secondari, quali l’inserimento nell’organizzazione, il vincolo di orario, l’esclusività del rapporto, l’alienità dei mezzi di produzione, la retribuzione fissa, l’assunzione del rischio di impresa. Tuttavia, questi indici secondari sono compatibili anche con il lavoro autonomo, sicché possono soltanto concorrere in via indiziaria al convincimento del giudice, che deve sempre fondarsi sul criterio principe, che è quello dell’assoggettamento del lavoratore al</p>
--	---	---	---	---	--

					<p>potere direttivo del datore di lavoro ed ai connessi poteri di controllo e disciplinare. Infatti, nessuno di questi elementi sussidiari è di per sé determinante al fine di accertare l'esistenza della subordinazione (si pensi alla retribuzione in misura fissa), ma si ritiene che solo una loro valutazione complessiva possa condurre a tale accertamento.</p>
--	--	--	--	--	---

<p>Quale disciplina si applica ai rapporti di collaborazione ai sensi dell'articolo 409 c.p.c.?</p>	<p>Subordinato</p>	<p>Parasubordinato</p>	<p>Autonomo ex art. 2222</p>	<p>Lavoro libero professionale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Nella zona di confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo si colloca la fattispecie del lavoro autonomo cosiddetto parasubordinato. Il lavoro parasubordinato è disciplinato dall'articolo 409 numero 3, del codice di procedura civile, che estende il processo del lavoro ai "rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa".</p> <p>In questo caso si parla di prevalenza e non di esclusività dell'attività personale, che è dunque compatibile con l'utilizzazione di mezzi tecnici e di collaboratori, purché l'opera diretta dell'interessato resti decisiva e non limitata alla organizzazione di beni strumentali e/o di lavoro altrui.</p> <p>L'altro elemento tipico di questa fattispecie è quello della continuatività dell'attività della collaborazione, che non richiede necessariamente una ripetizione ininterrotta di incarichi, potendo bastare anche un unico contratto, purché di apprezzabile durata. Ma il requisito di più difficile interpretazione è sicuramente quello relativo al coordinamento dell'attività che va distinto dalla eterodirezione tipica del lavoro subordinato. È evidente che la differenza tra coordinamento ed eterodirezione non può essere solo di tipo quantitativo. Possiamo dire che il coordinamento si può estrinsecare nei modi più svariati, anche in relazione al tempo ed al luogo dell'attività lavorativa, senza mai sconfinare nell'etero determinazione della prestazione mediante ordini penetranti e controlli sulle modalità di esecuzione della prestazione, che se non sono consensuali devono restare nell'autonomia del lavoratore.</p>
---	--------------------	------------------------	------------------------------	------------------------------------	--

<p>In cosa si sostanzia il coordinamento?</p>	<p>Nell'inserimento del collaboratore nell'organizzazione del committente</p>	<p>Nell'orario fisso di lavoro</p>	<p>Nel compenso fisso</p>	<p>Nella determinazione di comune accordo delle modalità di svolgimento della prestazione</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>Il coordinamento si può estrinsecare nei modi più svariati, anche in relazione al tempo ed al luogo dell'attività lavorativa, senza mai sconfinare nella eterodeterminazione della prestazione mediante ordini penetranti e controlli sulle modalità di esecuzione della prestazione, che, se non sono consensuali, devono restare nell'autonomia del lavoratore.</p> <p>A tale proposito l'articolo 15 della legge 81 del 2017 ha aggiunto una frase all'articolo 409 numero 3 del codice di procedura civile, affermando espressamente che il coordinamento non è un potere del committente, ma deve essere realizzato di comune accordo, sempre che il collaboratore organizzi autonomamente l'attività lavorativa. In caso contrario il rapporto sarà qualificato come di lavoro subordinato. Un tipico esempio di lavoratore parasubordinato è quello dell'agente o del rappresentante di commercio, caratterizzati dalla continuità dipesa dalla stabilità dell'incarico e dal coordinamento, derivante dall'obbligo di conformarsi alle istruzioni ricevute.</p> <p>Per quanto riguarda il settore pubblico, il lavoro parasubordinato è stato vietato ed il lavoro autonomo è stato fortemente limitato, essendo ammesso solo per esigenze dell'Amministrazione riferite a progetti specifici non fronteggiabili con il personale già in servizio.</p>
---	---	------------------------------------	---------------------------	---	--

<p>Quale disciplina si applica al collaboratore eterorganizzato ai sensi dell'art. 2?</p>	<p>La disciplina prevista per il lavoro subordinato</p>	<p>Solo la disciplina prevista per i licenziamenti</p>	<p>Quella del lavoro parasubordinato</p>	<p>Solo una parte della disciplina del lavoro parasubordinato</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Il D.Lgs. numero 81 del 2015, così come modificato dalla la Legge n. 128 del 2019, ha previsto una particolare fattispecie di lavoro parasubordinato a cui si applica tutta la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.</p> <p>Questa norma ci dice che si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzati dal committente e che le suddette disposizioni si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.</p> <p>Il legislatore ha dunque ritenuto che, quando l'etero-organizzazione, accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato.</p> <p>Si tratta di una scelta di politica legislativa volta ad assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato, in coerenza con l'approccio generale della riforma, al fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di debolezza economica, operanti in una zona grigia tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea.</p>
---	---	--	--	---	--

<p>Che significa proporzionalità della retribuzione alla qualità del lavoro?</p>	<p>Che deve essere parametrata alla bravura del lavoratore</p>	<p>Che deve essere parametrata alla fedeltà del lavoratore</p>	<p>Che deve essere parametrata alle mansioni assegnate</p>	<p>Che deve essere parametrata all'anzianità del lavoratore</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione, il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.</p> <p>La relazione della retribuzione con la qualità del lavoro svolto risulta, innanzitutto, dalla disciplina dei contratti collettivi che prevede retribuzioni più alte per le qualifiche più elevate, con espressa conferma legislativa, all'articolo 2103, comma 1, del codice civile, a proposito del diritto alla retribuzione corrispondente alle mansioni superiori svolte.</p> <p>Anche gli scatti di anzianità previsti dai contratti collettivi ci spiegano, oltre che in funzione principale della fedeltà, come mezzo di adeguamento delle retribuzioni ad una presunta miglior qualità della prestazione derivante dall'esperienza maturata in azienda. La qualità del lavoro, inoltre, viene compensata anche con i premi di produttività, incentivati dal legislatore mediante l'esonero contributivo.</p> <p>Infine, il datore di lavoro ha anche la facoltà di attribuire ai dipendenti dei superminimi ad personam, come trattamenti di miglior favore legati alla qualità della prestazione. In questo caso il giudice non può sindacare né la qualità delle mansioni e della corrispondente retribuzione fissata dai contratti collettivi, né la discrezionale decisione dell'imprenditore se erogare o no, e in quale misura, il superminimo stesso.</p>
--	--	--	--	---	--

<p>Come si determina la retribuzione sufficiente ai sensi dell'art. 36 della Costituzione?</p>	<p>In base al contratto individuale di lavoro</p>	<p>In base alla legge sul salario minimo</p>	<p>In base ai redditi del nucleo familiare</p>	<p>In base al sistema di inquadramento dei contratti collettivi</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>L'articolo 36 della Costituzione oltre al principio di proporzionalità sancisce anche il principio di sufficienza della retribuzione, che deve essere tale da assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Il livello di reddito idoneo a garantire la libertà e dignità della vita personale e familiare del lavoratore è mutevole, variando con l'evoluzione dei rapporti economico sociali. Per questa ragione è affidato all'autonomia collettiva il compito di individuare in concreto la misura della retribuzione minima per le diverse qualifiche nei diversi settori produttivi. Il problema sarebbe così risolto se i contratti collettivi avessero efficacia generale, ma la mancata attuazione dell'articolo 39, comma due della Costituzione, consente ai datori di lavoro non rappresentati dalle associazioni stipulanti, di non adottare il contratto collettivo di diritto comune. Il rimedio a questo problema viene dato dal meccanismo della norma inderogabile previsto dall'articolo 36 della Costituzione, in base al quale la retribuzione ritenuta dal giudice proporzionale e sufficiente viene imposta anche ai datori di lavoro non vincolati da contratti collettivi. Tuttavia, la giurisprudenza ha opportunamente precisato che, la diversità delle situazioni ambientali, come il minor costo della vita in una determinata Regione, ove necessario, giustifica un adattamento al caso concreto. Pertanto la retribuzione prevista dai contratti collettivi rappresenta un parametro di orientamento, potendo il giudice, con adeguata motivazione, discostarsi, ritenendo sufficiente una retribuzione inferiore a quella prevista dai contratti collettivi medesimi.</p>
--	---	--	--	---	---

I contratti collettivi di diritto comune hanno efficacia "erga omnes"?	Sì	Sì, ma solo per gli appartenenti alla medesima categoria	No	Solo per alcune materie o istituti	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Il problema dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo riguarda l'individuazione dell'ambito dei soggetti vincolati. Trattandosi di un contratto avente natura privatistica, la sua vincolatività nei confronti degli imprenditori e dei lavoratori può essere rinvenuta solo nella volontà di entrambe le parti di sottoporsi alla disciplina collettiva. Ove tale volontà bilaterale sussiste effettivamente, il contratto collettivo produce i suoi effetti nella sfera individuale di soggetti consenzienti. Ove, però, il datore di lavoro non si è spontaneamente vincolato, questo è libero di rifiutare qualsiasi contratto collettivo o di scegliere quello ritenuto più conveniente, con il solo limite della retribuzione proporzionale sufficiente.</p> <p>Questo problema è dipeso dalla mancata attuazione dell'articolo 39, comma 4, della Costituzione, che prevede un procedimento per la stipulazione di contratti collettivi con efficacia generale. È stabilito, infatti, che i sindacati registrati aventi personalità giuridica possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce. La mancata attuazione di questa norma, per le note ragioni storiche, ha così dato vita ad un ordinamento sindacale profondamente diverso da quello sancito dalla Costituzione.</p>
--	----	--	----	------------------------------------	---

<p>Le norme di diritto del lavoro e sindacale risalenti al periodo corporativo sono...</p>	<p>Tutte abrogate</p>	<p>Tuttora in vigore per la parte relativa al rapporto individuale. Abrogate quelle relative ai rapporti sindacali</p>	<p>In vigore eccetto la disciplina sui licenziamenti</p>	<p>In parte abrogate esplicitamente, in parte implicitamente, in parte tuttora in vigore</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 L'ordinamento corporativo riconosceva la necessità di tutelare i lavoratori, ed in effetti in quel periodo furono realizzati seri miglioramenti delle condizioni di lavoro, sia mediante contratti collettivi, sia mediante apposite leggi, come quelle sull'orario di lavoro, sul riposo settimanale e festivo e in materia previdenziale. Molte di queste modifiche sul rapporto di lavoro e sulla previdenza sono ancora oggi vigenti. Subito dopo la caduta del fascismo, nel 1943, furono soppresse le corporazioni e commissariati i relativi sindacati. L'anno dopo furono definitivamente soppressi i sindacati di diritto pubblico, ma vennero lasciati in vigore, fino alle successive modifiche, i contratti collettivi e le altre norme corporative, onde assicurare la necessaria continuità di disciplina dei rapporti di lavoro nelle diverse categorie in aggiunta alla normativa generale del codice civile e delle altre leggi di tutela del lavoro rimaste tranquillamente in vigore. Non furono espressamente abrogate neppure le norme del codice penale incriminatrice dello sciopero e della serrata, di cui si sarebbe occupata molti anni dopo la Corte costituzionale, ma di fatto si ristabilì un regime di piena libertà sindacale, compresa la libertà di sciopero e di contrattazione collettiva.</p>
--	-----------------------	--	--	--	--

<p>Il trattamento di fine rapporto ha natura...</p>	<p>Esclusivamente previdenziale</p>	<p>Di retribuzione differita</p>	<p>Di risparmio forzoso del lavoratore</p>	<p>Di indennità di anzianità</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>Il trattamento di fine rapporto consiste in una somma di quote annue, ottenute dividendo la retribuzione di ciascun anno per il divisore 13,5 e poi accantonate e via via rivalutate dal momento del calcolo a quello dell'erogazione. La retribuzione base per il calcolo della quota annuale di trattamento si riferisce a tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, purché corrisposte a titolo non occasionale.</p> <p>Al trattamento di fine rapporto viene riconosciuta natura di retribuzione differita, escludendosi la configurazione di risparmio forzoso del lavoratore, poiché fino al momento dell'erogazione, le somme accantonate appartengono al datore di lavoro. Tuttavia, è innegabile la funzione latamente previdenziale di questo istituto, in quanto l'importo accantonato viene erogato solo in determinate circostanze, quale la cessazione del rapporto o in caso di bisogni del lavoratore che giustificano l'anticipazione del trattamento di fine rapporto. È discusso invece, il momento di maturazione del diritto al trattamento di fine rapporto.</p>
---	-------------------------------------	----------------------------------	--	----------------------------------	---

<p>In caso di disposizioni contrastanti che disciplinano la stessa materia inerente ad un rapporto di lavoro individuale, contenute rispettivamente in una legge e in un contratto collettivo di categoria...</p>	<p>Deve applicarsi la regola più recente</p>	<p>Deve applicarsi la norma legislativa</p>	<p>Deve applicarsi la regola più favorevole al lavoratore</p>	<p>Deve sempre applicarsi la clausola collettiva</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>La legge ordinaria occupa gran parte del diritto del lavoro, essendo escluso che il principio di libertà sindacale comporta una riserva a favore della contrattazione collettiva, sicché si verifica un concorso di fonti eteronome e autonome nella regolamentazione dei rapporti di lavoro, con possibili problematiche interferenze. E per quanto riguarda le leggi di protezione del lavoratore, la loro caratteristica essenziale è l'inderogabilità in pejus da parte dell'autonomia privata, cui si accompagna all'efficacia sostitutiva con conseguente conservazione del contratto automaticamente adeguato alla norma imperativa violata. Si tratta di un meccanismo di favore per il lavoratore analogo a quello operante nei rapporti tra contratto collettivo e contratto individuale, sicché il contenuto di quest'ultimo finisce per essere quasi completamente determinato dall'esterno. I contratti collettivi privatistici contribuiscono, dunque, alla formazione del diritto del lavoro vivente, ponendosi rispetto alla legge come mezzo di specificazione di precetti generali, oppure come fonte di regole aggiuntive di miglior favore, che talvolta vengono recepite dalla legge medesima.</p>
---	--	---	---	--	---

<p>Il consenso del lavoratore al contratto collettivo ablativo riguarda...</p>	<p>Solo gli accordi peggiorativi</p>	<p>Solo quelli migliorativi</p>	<p>Sia quelli peggiorativi, che migliorativi</p>	<p>Né quelli migliorativi, né quelli peggiorativi</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Rispetto al contratto collettivo ablativo o gestionale, spesso di livello aziendale, è scontato il consenso dell'imprenditore, mentre il dissenso può provenire da singoli lavoratori o da gruppi interessati alla conservazione delle migliori condizioni preesistenti. Il consenso del singolo lavoratore espresso con l'iscrizione al sindacato riguarda tutti i contratti collettivi stipulati da tale sindacato e quindi anche quelli peggiorativi o regolanti la distribuzione dei sacrifici. Tuttavia, il lavoratore può sottrarsi a questo tipo di vincolo sia evitando di associarsi sindacalmente, sia recedendo dall'associazione prima della stipula del contratto a lui sgradito, mentre a nulla vale il dissenso espresso in costanza di iscrizione. Questo vincolo, ovviamente, non riguarda neppure gli iscritti a sindacati non stipulanti.</p> <p>Spesso il consenso del lavoratore nei confronti dei contratti collettivi che riducono le tutele è incentivato se costituisce anche una condizione per il godimento di determinati vantaggi. Il primo e fondamentale incentivo riguarda il momento dell'assunzione, che il datore di lavoro condiziona all'accettazione da parte del lavoratore interessato della linea contrattuale applicata in azienda. Qui il consenso del lavoratore è prestato per ottenere il posto di lavoro, che è il massimo beneficio in una situazione di larga disoccupazione. Nel corso del rapporto, invece, il consenso del lavoratore non vincolato può essere incentivato solo se il contratto collettivo contiene non solo condizioni a lui sgradite, ma anche condizioni vantaggiose, come avviene ad esempio quando il vantaggio consiste nella conservazione dell'occupazione.</p>
--	--------------------------------------	---------------------------------	--	---	---

Il contratto collettivo post – corporativo...	È un atto amministrativo	Contiene disposizioni legislative	Ha efficacia erga omnes	È un atto di autonomia privata	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>Il contratto collettivo è un accordo tra un gruppo di lavoratori ed un datore di lavoro, o gruppo di datori di lavoro, per determinare le condizioni applicabili a ciascun rapporto individuale. In questo modo la debolezza contrattuale del singolo lavoratore viene meno in virtù della coalizione, riuscendo così ad ottenere dalla controparte imprenditoriale dei trattamenti migliori di quelli che potrebbe pattuire il lavoratore isolato. Il contratto collettivo ha quindi la funzione di disciplinare i rapporti individuali di lavoro tramite un soggetto collettivo che si distingue così dal contratto plurimo o plurisoggettivo, che invece è costituito da una somma di pattuizioni individuali uniformi contenute in un unico atto sottoscritto dai singoli interessati.</p> <p>Il contratto collettivo è stato ricondotto alla figura del contratto normativo, ed è espressione dell'autonomia privata, pertanto ad esso viene applicata la disciplina generale dei contratti, contenuta nel codice civile agli articoli 1321 e seguenti. Da qui la definizione di contratto collettivo privatistico o di diritto comune. È dunque evidente la differenza del contratto collettivo odierno rispetto al vecchio contratto collettivo corporativo, che costituiva una fonte pubblicistica di diritto oggettivo.</p>
---	--------------------------	-----------------------------------	-------------------------	--------------------------------	--

<p>Il lavoro svolto all'interno dell'impresa familiare si presume...</p>	<p>Autonomo</p>	<p>Subordinato</p>	<p>Parasubordinato</p>	<p>A tempo indeterminato</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Il legislatore, al fine di rafforzare il vincolo familiare nello sviluppo dell'idea della famiglia come comunità e nell'apprestamento di una tutela minima e inderogabile a quei rapporti di comune lavoro nell'ambito degli aggregati, in una sorta di istituto intermedio tra il rapporto di lavoro subordinato e di società, senza tuttavia essere, in senso tecnico, né l'uno né l'altro, ha concepito l'impresa familiare, all'articolo 230 bis c.c. come quella in cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo, per tali intesi i familiari che prestino la loro attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa appunto familiare.</p> <p>Detta disposizione è da ritenersi norma di chiusura della disciplina dei rapporti patrimoniali, che, come si evince dall'articolo 230bis c.c. "salvo sia configurabile un diverso rapporto", prefigura l'istituto dell'impresa familiare come autonomo, di carattere speciale, ma non eccezionale, e di natura residuale rispetto ad ogni altro rapporto negoziale eventualmente configurabile.</p> <p>L'impresa appartiene, inoltre, soltanto al suo titolare, creando fra i partecipanti un rapporto meramente interno, di natura obbligatoria, per la qualificazione dei loro diritti economici. In particolare, i collaboratori familiari concorrono con l'imprenditore alla ripartizione degli utili in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato.</p> <p>La disposizione che disciplina l'istituto reca, infatti, una previsione "binaria" dei diritti spettanti ai familiari partecipanti che prestano in modo continuativo l'attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quello al mantenimento, che si protrae durante lo svolgimento del rapporto - quello alla partecipazione agli utili ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, in proporzione alla quantità e
--	-----------------	--------------------	------------------------	------------------------------	--

					qualità del lavoro prestato, che sorge al momento della cessazione dell'impresa familiare o al momento della cessazione della partecipazione
--	--	--	--	--	--

Il diritto alla retribuzione si prescrive in...	3 anni	5 anni	10 anni	Mai	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>Anche i diritti del lavoratore si estinguono per prescrizione qualora il titolare rimanga inerte per il periodo determinato dalla legge. Ciò al fine di dare certezza ai rapporti giuridici, evitando che il debitore resti esposto per un tempo indefinito alle pretese del creditore. Il termine di prescrizione istintiva ordinaria è di 10 anni, ma alcuni importanti diritti del lavoratore sono sottoposti a prescrizioni brevi. La legge prevede la prescrizione estintiva quinquennale di tutto ciò che deve pagarsi periodicamente “ad anno o in termini più brevi”, come ad esempio per le retribuzioni periodiche, sia quelle corrisposte settimanalmente, mensilmente che annualmente. Per le erogazioni una tantum, invece, come ad esempio per il premio di fedeltà, o l’indennità di trasferimento, opera la prescrizione di 10 anni.</p> <p>È prevista una specifica disciplina per quanto riguarda l’indennità sostitutiva del preavviso ed il trattamento di fine rapporto nei cui confronti opera la prescrizione quinquennale, pur trattandosi di erogazioni corrisposte una volta sola.</p> <p>Per il diritto al risarcimento del danno per inadempimento contrattuale del datore di lavoro, si applica l’ordinaria prescrizione decennale come avviene anche nel caso di demansionamento, violazione dell’obbligo di sicurezza ex articolo 2087 del codice civile e per i casi di omissione contributiva previdenziale.</p>
---	--------	--------	---------	-----	---

<p>Quando non decorre il termine di prescrizione in corso di rapporto?</p>	<p>Quando al rapporto non si applica la sanzione della reintegrazione nel posto di lavoro</p>	<p>Sempre in corso di rapporto</p>	<p>Entro un anno dalla cessazione del rapporto</p>	<p>Si fa riferimento a quanto previsto dai contratti collettivi</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Ai sensi dell'articolo 2935 del codice civile, la prescrizione inizia a decorrere dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere, sicché i diritti del lavoratore che maturano durante il rapporto possono essere perduti a causa dell'inerzia mantenuta dal loro titolare. Tuttavia, con una celebre sentenza della Corte costituzionale del 1966, è stato ritenuto incostituzionale che il lavoratore potesse perdere il diritto alla retribuzione per essere rimasto inerte durante il rapporto, considerando che tale inerzia era dovuta al timore reverenziale nei confronti del datore di lavoro. Questa pronuncia della Corte è stata successivamente temperata da un'altra sentenza, sempre della Corte costituzionale, che ha affermato che il timore reverenziale non sussiste nei rapporti di lavoro dotati di stabilità, sicché, in questi casi, la prescrizione del diritto alla retribuzione può decorrere anche durante il rapporto. Occorre precisare che la stabilità sussiste solo nei rapporti di lavoro assistiti da tutela reale (e cioè quando è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro), che consente al lavoratore di eliminare gli effetti del licenziamento ingiustificato, mediante l'accertamento della persistenza del rapporto.</p> <p>Pertanto, dopo la legge Fornero n. 92 del 2012, che ha novellato l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, conservando la tutela reale solo come ipotesi residuale e prevedendo per tutte le altre ipotesi la tutela indennitaria, non è più sostenibile il decorso dei crediti retributivi durante il rapporto, perché non è più garantita la stabilità di questo che escludeva il timore reverenziale.</p>
--	---	------------------------------------	--	---	---

<p>Quali sono le conseguenze della nullità del termine nel contratto a tempo determinato?</p>	<p>La conversione in rapporto a tempo indeterminato</p>	<p>Una sanzione pecuniaria</p>	<p>Nessuna</p>	<p>Variano a seconda di quanto previsto dai contratti collettivi</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Il decreto Dignità ha ridotto le ipotesi in cui è possibile ricorrere al lavoro a termine, accorciando la durata massima del rapporto, riducendo le proroghe e reintroducendo le cosiddette “causali”, e cioè le ragioni che giustificano l’apposizione del termine, se il contratto dura oltre 12 mesi. Il decreto Dignità ha inoltre aumentato le ipotesi in cui il contratto a tempo determinato è convertito in tempo indeterminato: ad esempio, in caso di stipula di un contratto a termine di durata superiore a 12 mesi, in assenza delle condizioni previste dalle causali, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Quando il tribunale accerta l’illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro non fa altro che dichiarare una causa di nullità che era presente sin dall’inizio del rapporto, e, pertanto, essa ha effetto retroattivo. Più in particolare, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno di lavoro, e al 40% per ciascun giorno ulteriore. Nell’ipotesi in cui, invece, il rapporto di lavoro continui oltre il 30° giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero continui oltre il 50° giorno, negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</p> <p>Il dipendente avrà inoltre diritto alla ricostruzione dell’anzianità di servizio calcolata sin dall’inizio del rapporto secondo le regole del rapporto a tempo indeterminato.</p>
---	---	--------------------------------	----------------	--	---

<p>Come cambia la durata massima dei contratti a termine?</p>	<p>Passa da 12 a 36 mesi</p>	<p>Passa da 12 a 24 mesi</p>	<p>Passa da 36 a 24 mesi</p>	<p>Passa da 36 a 12 mesi</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Nel comma 2 dell'art. 19 si prevede una nuova durata massima dei contratti a termine, durata che passa da trentasei a ventiquattro mesi relativamente ai rapporti di lavoro 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, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, compresi i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Il riferimento è sempre a "mansioni di pari livello e categoria legale" e non di "qualunque mansione". Si ritiene, pertanto, che il datore di lavoro possa assumere il medesimo lavoratore con un nuovo contratto a tempo determinato, in categorie legali differenti, per superare così il limite massimo di durata. A tale fine, occorrerà verificare l'inquadramento (livello e categoria) del lavoratore, sia in eventuali rapporti in somministrazione intercorsi, sia in precedenti contratti a tempo determinato, per determinare l'eventuale loro cumulabilità e verificare, quindi, il raggiungimento del limite massimo temporale.</p>
---	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	--

L'obbligo di causale nei contratti a tempo determinato è prevista...	Per tutti i contratti	Solo dopo i primi dodici mesi	Solo dopo i primi trentasei mesi	Mai	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>Le novità introdotte dal Decreto Dignità all'art. 19 comma 1 del D.Lgs. 81/2015 sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la prima riguarda la durata massima che può avere un contratto di lavoro subordinato a termine senza causale che passa da trentasei a dodici mesi - la seconda è relativa alla possibilità di apporre un termine superiore, ma non oltre i ventiquattro mesi, purché vi sia la presenza di specifiche motivazioni e condizioni legate ad esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività (come esigenze di carattere transitorio che non riguardano la normale attività d'impresa), o per esigenze sostitutive di altri lavoratori (si tratta di una casistica indefinita che potrebbe includere causali di sostituzione sia prevedibili che imprevedibili, programmabili e non programmabili quali ad esempio assenze per ferie, maternità, infortunio, malattia) oppure ancora connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria <p>Da una prima analisi emerge che la tipologia di causale introdotta denoti una rigidità specifica che va ben oltre le causali generiche ante 2015, le quali prevedevano ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, venendo ora declinate delle causali tipiche. Secondo quanto previsto dall'art. 19 comma 4 modificato è necessario inserire nell'atto scritto una specificazione dettagliata delle esigenze giustificatrici dell'apposizione di un termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in caso di rinnovo del contratto - in caso di proroga dello stesso rapporto quando il termine complessivo eccede i dodici mesi
--	-----------------------	-------------------------------	----------------------------------	-----	--

<p>Il contratto avente ad oggetto un'opera o un servizio può essere qualificato come contratto di lavoro autonomo e non come appalto soltanto se il prestatore...</p>	<p>È coadiuvato solo dai propri familiari</p>	<p>Non è coadiuvato da nessuno</p>	<p>Solo se coadiuvato a titolo gratuito</p>	<p>Pur essendo coadiuvato da lavoratori, presta opera prevalentemente personale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4 Il requisito del lavoro prevalentemente proprio, ai sensi degli articoli 2222 e 2083 del codice civile, distingue i lavoratori autonomi e piccoli imprenditori, tra i quali sono ricompresi coltivatori diretti, artigiani e piccoli commercianti, dall'imprenditore vero e proprio, che, invece, organizza il lavoro altrui. Proprio utilizzando l'organizzazione dei fattori della produzione, l'imprenditore stipula ed esegue contratti di appalto, che per questo si distinguono dai contratti d'opera del lavoratore autonomo, attenendo entrambi al compimento di un'opera o di un servizio. Il lavoro autonomo trova la sua disciplina nel codice civile agli articoli 2222 e seguenti e vengono fatte espressamente salve le disposizioni sui contratti di trasporto, mandato, commissione, spedizione, agenzia, mediazione e deposito, i quali possono essere stipulati sia da un lavoratore autonomo, sia da un imprenditore. L'altro requisito tipico del lavoro autonomo, che però serve a differenziarlo solo rispetto al lavoro subordinato, si rinviene nell'assenza dell'eterodirezione dell'attività lavorativa, che è quindi liberamente organizzata dal lavoratore autonomo.</p>
---	---	------------------------------------	---	---	---

<p>Quando è lecito l'appalto avente ad oggetto opere o servizi?</p>	<p>Quando l'appaltatore è titolare anche di altri appalti</p>	<p>Sempre</p>	<p>Quando l'appaltatore organizza autonomamente i propri dipendenti</p>	<p>Quando ha per oggetto la realizzazione di determinate attività</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>L'appalto è il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo. Il requisito del lavoro prevalentemente proprio distingue i lavoratori autonomi ed i piccoli imprenditori, tra i quali sono ricompresi i coltivatori diretti, gli artigiani e i piccoli commercianti, dall'imprenditore vero e proprio, che, invece, organizza il lavoro altrui.</p> <p>Proprio utilizzando l'organizzazione dei fattori della produzione, l'imprenditore stipula ed esegue contratti di appalto con quella che il codice definisce "organizzazione dei mezzi necessari", differenziandosi così dai contratti di opera del lavoratore autonomo, anche se entrambi attengono al compimento di un'opera o di un servizio. L'appalto si distingue inoltre dalla somministrazione di lavoro e dalla somministrazione illecita in quanto non si limita a fornire personale, ma organizza i mezzi necessari e assume il rischio di impresa.</p> <p>Occorre precisare anche che, in determinati appalti, detti labour intensive, che non richiedono un rilevante impiego di beni strumentali, essendo caratterizzati dalla prevalenza di prestazioni lavorative, il criterio distintivo non sarà più quello dell'organizzazione di mezzi da parte dell'appaltatore, ma quello dell'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.</p>
---	---	---------------	---	---	--

L'orario normale di lavoro previsto per legge è di...	40 ore	45 ore	48 ore	Può essere pattuito liberamente tra le parti	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Con l'espressione "orario di lavoro" si indica sia la quantità della prestazione lavorativa dovuta, sia la distribuzione di tale prestazione in un determinato arco di tempo. Il contratto di lavoro può essere a tempo pieno o a tempo parziale, a seconda che la durata della prestazione sia quella normale prevista dei contratti collettivi, oppure sia inferiore.</p> <p>In passato, la disciplina dell'orario di lavoro ha coinvolto più interessi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quello tradizionale alla tutela della persona del lavoratore contro un'eccessiva durata del lavoro - e quello alla riduzione della disoccupazione mediante la riduzione della quantità di lavoro di ciascun occupato per una migliore ripartizione delle occasioni di lavoro <p>La nostra Costituzione demanda alla legge la fissazione della durata massima della giornata lavorativa. La legge fissa l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali, e, in conformità alle direttive comunitarie, fissa un limite di durata media settimanale, stabilito in 48 ore comprensive del lavoro straordinario, riferita ad un periodo di quattro mesi, elevabili fino a dodici mesi per i contratti collettivi e fino a sei mesi con decreto ministeriale nella particolare ipotesi di mancanza di disciplina collettiva. Pertanto, salva diversa disposizione dei contratti collettivi, il limite di quarantott'ore può essere lecitamente superato in alcune settimane, purché sia rispettato come media nel periodo di riferimento.</p> <p>Un limite alla durata della giornata il lavoro si ricava dalla norma, derogabile dai contratti collettivi, che impone un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive. Sicché il lavoro giornaliero non può superare le 13 ore.</p>
---	--------	--------	--------	--	--

Sono previste per legge delle pause per il lavoro giornaliero che eccede le...	4 ore	6 ore	8 ore	9 ore	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>In caso di lavoro giornaliero eccedente le sei ore è prevista una pausa non inferiore a 10 minuti, anche sul posto di lavoro, per il recupero dell'energia e l'eventuale consumazione del pasto. La durata delle modalità della pausa sono demandate ai contratti collettivi. In assenza di previsione collettiva, la legge fissa una pausa non inferiore a 10 minuti da collocarsi tenendo conto delle esigenze del processo lavorativo.</p> <p>Quando invece si parla di orario di lavoro, si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Pertanto si fa riferimento al lavoro effettivo, sicché non sono computabili i riposi intermedi, le soste di almeno 10 minuti, il tempo per recarsi sul posto di lavoro, il tempo per timbrare il cartellino e il tempo di reperibilità.</p>
--	-------	-------	-------	-------	---

<p>Si considera lavoro notturno quello svolto in un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra...</p>	<p>Dalle 23.00 alle 6.00</p>	<p>Dall'1.00 alle 6.30</p>	<p>Da mezzanotte alle 5.00</p>	<p>Dalle 22.00 alle 5.00</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>È definito lavoro notturno quello svolto in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque. Si considera lavoratore notturno colui che svolge in via non eccezionale almeno tre ore del suo orario nel periodo notturno, per almeno 80 giorni all'anno.</p> <p>Il lavoro notturno è stato minuziosamente disciplinato al fine di tutelare la salute e l'incolumità del lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è stata infatti prevista una durata massima della prestazione con sanzione amministrativa pecuniaria in caso di violazione - sono state previste visite mediche obbligatorie preventive periodiche, con conseguenti sanzioni penali in caso di omissione - sono state infine previste anche specifiche misure di prevenzione e protezione Queste disposizioni sull'organizzazione e sulla durata del lavoro notturno sono derogabili dai contratti collettivi, i quali possono prevedere oltre all'eventuale riduzione dell'orario normale settimanale e mensile, la maggiorazione retributiva spettante. <p>Il lavoro notturno è vietato per i minori, e, fino alla sentenza della corte costituzionale del 1986, che lo dichiarò incostituzionale, lo era anche per le donne. Attualmente il lavoro notturno della donna è vietato solo nel periodo dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, con la previsione di sanzioni penali in caso di violazione di tale divieto. Inoltre, il lavoro notturno non può essere imposto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contemporaneamente a entrambi i genitori di un figlio di età inferiore a tre anni - all'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni - e al familiare con a carico un disabile
--	------------------------------	----------------------------	--------------------------------	------------------------------	--

<p>La media delle ore di lavoro settimanali, comprensive dello straordinario, non può superare le...</p>	<p>20 ore</p>	<p>40 ore</p>	<p>60 ore</p>	<p>48 ore</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>Mentre l'orario normale è riferito ad una media plurisettimanale, il lavoro straordinario si verifica solo nel caso in cui tale media oltrepassi l'orario normale, essendo irrilevante il superamento di questo orario in una singola settimana isolatamente considerata. I contratti collettivi stabiliscono il limite massimo di durata settimanale entro cui svolgere il lavoro straordinario, che, comunque, non può superare la media delle 48 ore prevista dalla legge. La disciplina delle modalità di esecuzione del lavoro straordinario è rimessa ai contratti collettivi.</p> <p>In presenza di questa disciplina il datore di lavoro ha la facoltà di pretendere il lavoro straordinario, sempre nel rispetto dei limiti previsti, ma senza necessità del consenso del lavoratore. Se, invece, manca la disciplina collettiva per il lavoro straordinario, allora occorre il consenso del lavoratore e non può essere superato il tetto delle 250 ore annuali con previsione di sanzione amministrativa pecuniaria in caso di violazione letterale. Il lavoro straordinario deve essere compensato con delle maggiorazioni retributive che sono previste dai contratti collettivi, o, in alternativa, può essere prevista la fruizione di riposi compensativi.</p>
--	---------------	---------------	---------------	---------------	--

<p>La durata minima prevista per i riposi settimanali è di almeno 24 ore consecutive ogni...</p>	<p>7 giorni</p>	<p>6 giorni</p>	<p>5 giorni</p>	<p>Dipende da cosa stabilisce il contratto collettivo applicato</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Al fine di tutelare la salute ed i tempi di vita, Il lavoratore ha diritto, oltre ad un periodo di riposo giornaliero ad almeno 11 ore consecutive, anche a periodi di riposo settimanale e annuale, entrambi previsti dall'articolo 36, comma tre della Costituzione, la quale stabilisce espressamente anche l'irrinunciabilità di tali riposi. Per quanto riguarda il riposo settimanale, la legge regola la durata e la periodicità, stabilendo che il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, che non è sovrapponibile, e quindi deve essere cumulato ai periodi di riposo giornaliero.</p> <p>Questo periodo di riposo minimo viene calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni, cosicché al termine di sei giorni di lavoro, il riposo settimanale può slittare. In questo caso entro la fine della settimana seguente, cioè nel 14° giorno, il lavoratore dovrà fruire di almeno due periodi di riposo consecutivo di 24 ore. I contratti collettivi possono prevedere ampie deroghe, stabilendo previsioni diverse a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo. Inoltre, tenendo conto delle tradizioni religiose e culturali del nostro Paese, è previsto che il riposo settimanale coincida, di regola, con la domenica. Per quelle attività, invece, che non consentono la sospensione del lavoro nella giornata domenicale, il riposo settimanale può essere fissato in un giorno diverso, a rotazione tra il personale in servizio.</p>
--	-----------------	-----------------	-----------------	---	--

La durata minima prevista per le ferie annuali è di...	2 settimane	4 settimane	30 giorni	5 settimane	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>Le ferie costituiscono il diritto irrinunciabile del lavoratore al riposo annuale che deve essere retribuito e che non può avere durata inferiore alle quattro settimane l'anno. Le ferie hanno lo scopo di consentire al lavoratore il recupero delle energie e la realizzazione di esigenze anche ricreative personali e familiari.</p> <p>La legge, in considerazione della loro finalità, non stabilisce il periodo in cui le ferie devono essere godute, rimettendone la determinazione all'imprenditore, il quale deve tener conto sia dell'esigenza dell'impresa, che degli interessi del prestatore di lavoro. Qualora non sia possibile bilanciare le esigenze dell'impresa e gli interessi del lavoratore, prevalgono le prime, come dimostrato dal fatto che l'eventuale sospensione dell'attività produttiva in un determinato periodo dell'anno, come ad esempio avviene spesso nel mese di agosto, giustifica inevitabilmente l'attribuzione di ferie collettive, in qualche modo forzate, a tutto il personale. Tuttavia, questo potere del datore di lavoro di stabilire il periodo di fruizione delle ferie è sottoposto ad alcuni limiti. Innanzitutto, per consentire che le ferie realizzino il loro scopo, che è quello della reintegrazione delle energie psicofisiche, queste devono essere godute in modo possibilmente continuativo. Inoltre, salvo diverse previsioni dei contratti collettivi, devono essere godute entro la fine dell'anno in cui le ferie stesse sono state maturate. Le restanti due settimane devono, comunque, essere godute nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.</p>
--	-------------	-------------	-----------	-------------	--

<p>Il contratto di somministrazione può essere stipulato...</p>	<p>Solo per la realizzazione di determinate opere o servizi</p>	<p>Solo da soggetti espressamente autorizzati</p>	<p>Dai datori di lavoro con più di 15 dipendenti</p>	<p>Solo per i lavoratori a tempo indeterminato</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>Normalmente, il contratto di lavoro subordinato intercorre tra il datore di lavoro e il titolare dell'impresa nella quale il primo presta la propria collaborazione.</p> <p>Una forma di elusione delle tutele del lavoratore consiste nell'imputazione del rapporto, anche mediante appalti fittizi, ad un soggetto diverso dall'effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa, il quale invece è il vero datore di lavoro. Attraverso queste forme di elusione si tende ad escludere non solo il complesso di garanzie che sarebbero dovute dal vero datore di lavoro, ma anche la sua responsabilità patrimoniale per i crediti del lavoratore e degli Enti previdenziali.</p> <p>Questa dissociazione tra datore di lavoro ed effettivo utilizzatore della prestazione può essere legittimamente realizzata mediante il contratto di somministrazione di lavoro, attraverso il quale, un soggetto autorizzato, chiamato agenzia di somministrazione, mette a disposizione di un altro soggetto, detto utilizzatore, i propri dipendenti, i quali per tutta la durata di messa a disposizione svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. L'attività di somministrazione può essere esercitata solo da apposite agenzie autorizzate e controllate dal Ministro del lavoro ed iscritte nell'albo delle agenzie per il lavoro, previa verifica del possesso di rigorosi requisiti. Sono previsti alcuni casi in cui è vietato il ricorso al contratto di somministrazione, come ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per sostituire i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero - o qualora nei sei mesi precedenti si sia provveduto a licenziamenti collettivi per lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione - o, infine, per i datori di lavoro che non effettuano la valutazione dei rischi
---	---	---	--	--	---

<p>Nel contratto di somministrazione il lavoratore somministrato è sottoposto al potere disciplinare da parte...</p>	<p>Dell'utilizzatore</p>	<p>Del somministratore</p>	<p>Sia dell'utilizzatore, sia del somministratore</p>	<p>Né dell'utilizzatore, né del somministratore</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 Sul somministratore, quale datore di lavoro, gravano tutti gli obblighi retributivi e contributivi, ma, a garanzia della soddisfazione dei crediti del lavoratore, è prevista anche l'obbligazione solidale dell'utilizzatore con diritto di rivalsa nei confronti del somministratore eventualmente inadempiente. Il somministratore ha anche l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi della sicurezza della salute, mentre in capo all'utilizzatore incombono gli ordinari obblighi di prevenzione e protezione previsti dalla legge e dai contratti collettivi. L'utilizzatore, inoltre, risponde in via esclusiva delle conseguenze derivanti dall'eventuale adibizione del lavoratore a mansioni superiori o inferiori, e quindi al diritto di quest'ultimo ad avere le differenze retributive o il risarcimento del danno, salvo che il lavoratore abbia dato comunicazione scritta al somministratore di tale adibizione. L'utilizzatore risponde altresì di eventuali danni che il lavoratore abbia arrecato a terzi nello svolgimento delle sue mansioni. L'utilizzatore non è titolare del potere disciplinare nei confronti del lavoratore somministrato e, di conseguenza, eventuali infrazioni compiute devono essere comunicate al somministratore affinché questi possa formulare la contestazione di addebito previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.</p>
--	--------------------------	----------------------------	---	---	--

<p>Il costo della somministrazione rispetto a quello del lavoro subordinato è...</p>	<p>Più alto</p>	<p>Più basso</p>	<p>Uguale</p>	<p>Dipende dalle singole agenzie di somministrazione</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Il costo della somministrazione è più alto rispetto al costo di un lavoratore assunto in proprio, sia per il compenso dovuto all'agenzia, sia per l'ulteriore contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori somministrati che il somministratore è tenuto a versare presso appositi fondi bilaterali nazionali di categoria. Questo maggior costo, che ovviamente finisce per ricadere sull'utilizzatore, così come gli altri oneri retributivi e previdenziali, potrebbe costituire un deterrente al ricorso alla somministrazione. Tuttavia viene ritenuto da molti imprenditori un prezzo conveniente per sfuggire ai vincoli in materia di licenziamento, dati dalla libertà di recedere dalla somministrazione a tempo indeterminato. È utile ricordare anche che, in caso di somministrazione irregolare, il lavoratore somministrato viene considerato dipendente dell'utilizzatore e il rapporto di lavoro che si costituisce con l'utilizzatore è a tempo indeterminato sin dall'inizio della somministrazione. È questo il caso che avviene:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sia quando il contratto di somministrazione non venga stipulato per iscritto - sia in caso di somministrazione irregolare per violazione dei limiti e delle condizioni previste <p>Questo avviene ad esempio quando l'agenzia non è autorizzata, o quando non si rispettano divieti o non venga indicato l'inizio e la durata della somministrazione.</p>
--	-----------------	------------------	---------------	--	--

<p>Il lavoro agile è...</p>	<p>Un nuovo tipo di contratto di lavoro</p>	<p>Una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro autonomo</p>	<p>Una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato</p>	<p>Un contratto di lavoro parasubordinato</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Il lavoro agile ha lo scopo sia di incrementare la competitività delle imprese, che di agevolare i tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile non è un nuovo tipo di contratto di lavoro, ma una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che le parti possono stabilire attraverso un accordo individuale. Questo accordo può essere concluso sia al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, sia nel corso del suo svolgimento. Inoltre, deve essere stipulato per iscritto e deve essere comunicato ai servizi pubblici competenti.</p> <p>La caratteristica del lavoro agile è quella dell'assenza di precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. In relazione all'orario, infatti, questi lavoratori sono tenuti soltanto ad osservare i limiti di durata massima giornaliera o settimanali derivanti dalla legge o dal contratto collettivo. Per quanto riguarda il luogo di lavoro, invece, la prestazione può essere svolta in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa. Pertanto il luogo di lavoro è scelto dal lavoratore e non deve necessariamente coincidere con il suo domicilio. Questa tipologia di lavoro è diffusa specialmente in quei settori che si avvalgono di strumenti tecnologici che consentono un coordinamento tra i vari collaboratori e l'azienda.</p> <p>Per quanto riguarda il trattamento economico, questi lavoratori hanno diritto allo stesso trattamento applicato ai lavoratori che operano esclusivamente all'interno dell'azienda e che svolgono le medesime mansioni. Le parti possono provvedere a disciplinare alcuni aspetti dello svolgimento della prestazione, come ad esempio l'individuazione dei tempi di riposo, tenuto conto che la mancata presenza fisica del lavoratore nei locali aziendali impedisce al datore di lavoro di avvalersi di quelle forme</p>
-----------------------------	---	---	--	---	---

					solitamente utilizzate per impartire le direttive per sorvegliare l'attività lavorativa.
--	--	--	--	--	--

<p>Le visite personali sul lavoratore sono...</p>	<p>Sempre consentite</p>	<p>Non sono mai consentite</p>	<p>Consentite in via eccezionale solo per esigenze organizzative</p>	<p>consentite in via eccezionale solo per tutelare il patrimonio aziendale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>Come avviene per i controlli a distanza, l'articolo 6 dello Statuto dei Lavoratori detta una disciplina limitativa anche per le perquisizioni del lavoratore e dei suoi effetti personali. Considerata la maggior incidenza sulla dignità della persona, è previsto in linea di principio un divieto assoluto di visite personali di controllo. Solo in via eccezionale queste forme di controllo sono ammesse nei casi in cui siano indispensabili, e cioè non per soddisfare una qualsiasi esigenza tecnica, organizzativa o produttiva ma, come recita la norma, per tutelare "il patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti".</p> <p>Queste ipotesi in cui sono ammessi i controlli, nonché le modalità di effettuazione delle visite personali devono, inoltre, essere preventivamente concordate con le rappresentanze sindacali, oppure, in mancanza, individuate dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro. In ogni caso, ci sono dei limiti inderogabili imposti direttamente dalla legge, la quale stabilisce che le visite, ove consentite, devono avvenire all'uscita dei luoghi di lavoro, con modalità tali da salvaguardare la dignità e la riservatezza del lavoratore e individuando i soggetti da perquisire mediante sistemi di selezione automatica. In ogni caso, il lavoratore resta libero di rifiutare di sottoporsi anche alle visite personali di controllo lecitamente disposte dal datore di lavoro, ma si espone, in questo caso, a responsabilità disciplinare.</p>
---	--------------------------	--------------------------------	--	--	--

<p>Gli accertamenti sanitari sulla malattia del lavoratore possono essere svolti solo...</p>	<p>Dal datore di lavoro</p>	<p>Dal medico del datore di lavoro</p>	<p>Dal medico di fiducia del lavoratore</p>	<p>Dalle istituzioni pubbliche competenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>Al fine di garantire l'imparzialità del giudizio, al datore di lavoro è vietato compiere, tramite medici di propria fiducia, gli accertamenti volti a verificare l'effettiva giustificazione delle assenze del lavoratore per malattia o infortunio. Tuttavia, l'interesse del datore di lavoro a controllare l'effettiva sussistenza della malattia o dell'idoneità fisica, gli consente di effettuare controlli sanitari, purché siano effettuati da medici pubblici estranei all'azienda.</p> <p>Occorre precisare che, questo tipo di visita, anche se imparziale, non può essere imposta al lavoratore, che, in caso di rifiuto, risponderà da un punto di vista disciplinare. L'accertamento compiuto dal medico di una struttura pubblica non è vincolante per il giudice, che può in ogni caso discostarsene anche mediante ricorso alla consulenza tecnica. Inoltre, è previsto che le Asl assicurino la visita di controllo entro lo stesso giorno della richiesta effettuata dal datore lavoro, anche se domenicale o festivo. Il lavoratore malato, invece, deve rimanere nel proprio domicilio nelle fasce orarie di reperibilità, che vanno dalle 10 a mezzogiorno, e dalle 17 alle 19, al fine di consentire l'effettuazione della visita stessa. In caso di assenza ingiustificata durante le fasce di reperibilità, il lavoratore decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico, sia previdenziale, che retributivo, fino al decimo giorno di malattia, mentre per l'eventuale periodo successivo perde la metà del trattamento.</p>
--	-----------------------------	--	---	---	--

<p>Se nel corso del periodo di ferie sopravviene una malattia del lavoratore, il decorso del periodo del periodo di ferie...</p>	<p>Non si sospende</p>	<p>Si sospende se la malattia è comunicata al datore di lavoro</p>	<p>Non si sospende, ma viene corrisposta l'indennità sostitutiva</p>	<p>Si sospende solo se le parti lo hanno espressamente pattuito</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>Le ferie sono ritenute incompatibili con la malattia, la quale ne sospende il decorso se comunicata al datore di lavoro. Il datore di lavoro, a sua volta, può negare la sospensione, ma ha l'onere di provare il carattere lieve della malattia tale da non compromettere la fruizione delle ferie.</p> <p>Questo principio è stato ribadito anche dalla Corte di Giustizia comunitaria, in applicazione della direttiva numero 88 del 2003, a tutela del diritto alle ferie del lavoratore malato, ed è stato fatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sia affermando la sospensione delle ferie in caso di malattia - sia affermando il diritto a goderne successivamente in caso di malattia nel periodo di ferie collettive - sia ancora affermando il diritto all'indennità sostitutiva in caso di malattia durante il periodo di fruibilità seguito dalla estinzione del rapporto <p>Un'altra causa che legittima l'interruzione del periodo di ferie di entrambi i genitori, si ha in caso di sopravvenuta malattia del bambino di età inferiore agli otto anni che dia luogo a ricovero ospedaliero.</p>
--	------------------------	--	--	---	---

Durante il periodo di prova le parti possono recedere...	Liberamente	Liberamente, ma con preavviso	Solo al termine del periodo di prova	Solo per giusta causa	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Con il contratto di lavoro e, comunque, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le parti possono concordare un periodo di prova, durante il quale ciascuno di essi può recedere liberamente, senza obblighi di preavviso. Lo scopo di questo patto è quello di effettuare un esperimento per valutare la convenienza del rapporto prima che questo divenga definitivo.</p> <p>Questa sorta di esperimento è previsto dalla legge nell'interesse di entrambe le parti, anche se solitamente è il datore di lavoro che lo richiede, subordinando, di fatto, l'assunzione alla accettazione della prova da parte del lavoratore, al fine di verificare le qualità e le attitudini professionali di quest'ultimo. A tutela del lavoratore, il periodo di prova deve sempre risultare da atto scritto. Inoltre, le parti possono prevedere una durata minima del periodo di prova e, in questo caso, il datore di lavoro non potrà recedere prima della sua scadenza. Ad ogni modo le parti sono tenute a stabilire una durata massima, che non può eccedere quella prevista dai contratti collettivi e, comunque, non può superare il periodo stabilito per legge di sei mesi. Trascorso il predetto limite di sei mesi, in caso di recesso da parte del datore di lavoro, troverà applicazione la disciplina limitativa dei licenziamenti. Infine, il datore di lavoro è tenuto a consentire l'effettivo svolgimento della prova. Ciò significa che il patto deve individuare l'attività oggetto della prova, indicando le mansioni da svolgere o, quantomeno, la qualifica o il livello attribuito. Pertanto il recesso del datore di lavoro è impugnabile qualora il lavoratore dimostri che non gli è stato consentito l'effettivo svolgimento della prova, o che il recesso è dovuto a motivo illecito o discriminatorio.</p>
--	-------------	-------------------------------	--------------------------------------	-----------------------	--

L'apprendistato è un contratto di lavoro...	A tempo determinato	A tempo indeterminato	Di lavoro autonomo	Di lavoro a progetto	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>L'apprendistato viene definito come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Bisogna distinguere tre tipi di apprendistato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione - quello professionalizzante - quello di alta formazione ricerca <p>A questi poi si aggiunge l'apprendistato per i lavoratori in mobilità. Il contratto di apprendistato può essere utilizzato da qualsiasi datore di lavoro di qualsiasi settore, mentre le Pubbliche Amministrazioni possono utilizzare quello professionalizzante e quello di alta formazione. Al contratto di apprendistato si applicano le norme sul lavoro subordinato in quanto compatibili, oltre le norme speciali proprie di questo contratto.</p> <p>La disciplina speciale dell'apprendistato è rimessa agli accordi interconfederali o ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative, sempre nel rispetto dei limiti fissati dalla legge. Uno di questi limiti è previsto per il numero degli apprendisti che ciascuna azienda può utilizzare, che non deve superare il rapporto di 3 a 2 rispetto al numero dei lavoratori specializzati qualificati, salvo il caso in cui il datore di lavoro abbia meno di 10 dipendenti.</p> <p>Un altro limite è quello anagrafico, poiché possono essere assunti come apprendisti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nel contratto per la qualifica, diploma e specializzazione, i soggetti che abbiano un'età compresa tra i 15 ai 24 anni - invece, per i contratti del secondo e del terzo tipo solo i soggetti di età compresa fra i 18 e i 29 anni <p>Infine, nessun limite di età è previsto per l'apprendistato dei lavoratori in mobilità.</p>
---	---------------------	-----------------------	--------------------	----------------------	--

La retribuzione degli apprendisti può essere...	Fino a due livelli inferiori rispetto a quella della qualifica da conseguire	Inferiore del 50% rispetto a quella della qualifica da conseguire	Uguale a quella dei lavoratori subordinati	Variabile in base all'età dell'apprendista	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Sono previsti numerosi e incisivi benefici sia normativi che economici con i quali la legge intende promuovere la diffusione dell'apprendistato. È prevista, infatti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sia la possibilità del sotto inquadramento dell'apprendista, che può essere inquadrato in una categoria fino a due livelli inferiori a quella corrispondente alla qualifica da conseguire - sia la possibilità di un riproporzionamento della retribuzione in relazione all'anzianità di servizio <p>Infatti, in alternativa al suddetto sotto inquadramento, la retribuzione prevista per gli apprendisti dai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, può essere inferiore a quella dei normali lavoratori subordinati della qualifica da acquisire e proporzionata all'anzianità di servizio, tenuto conto del minor apporto produttivo del tirocinante e del tempo destinato alla sua formazione. Per quanto riguarda l'apprendistato per la qualifica, il diploma professionale e la specializzazione e per l'apprendistato di alta formazione ricerca, le ore di formazione a carico del datore di lavoro sono retribuite con un importo pari al 10% di quello che sarebbe dovuto, mentre è escluso ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa. Inoltre, per l'assunzione dell'apprendista sono riconosciuti anche benefici contributivi, i quali, in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato, sono mantenuti per un anno dopo il predetto termine.</p>
---	--	---	--	--	---

<p>Il licenziamento per gli apprendisti è...</p>	<p>Libero anche durante il periodo di formazione, ma con preavviso</p>	<p>Libero solo per i datori con più di 15 dipendenti</p>	<p>Libero con preavviso solo al termine del periodo di formazione</p>	<p>Libero solo al termine del periodo di formazione, ma senza preavviso</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Per consentire che svolga la sua funzione, durante il periodo di apprendistato trova applicazione la disciplina che limita il potere di licenziamento del datore di lavoro e sanziona l'illegitimo esercizio di tale potere. Ma alla fine di questo periodo, il datore di lavoro è libero di mantenere in servizio il lavoratore interessato con un normale rapporto di lavoro, oppure di licenziarlo ad nutum, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dalla fine del periodo di formazione. È stato altresì precisato che, durante il decorso del preavviso, continua a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato.</p> <p>Nell'apprendistato cosiddetto per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce inoltre giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi. In ogni caso, per qualsiasi contratto di apprendistato, in mancanza di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p>
--	--	--	---	---	---

I tirocini formativi e di orientamento sono riservati esclusivamente...	Ai giovani con meno di 25 anni	A coloro che abbiano assolto l'obbligo scolastico e che siano inoccupati o disoccupati	Agli over 60	A tutti	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>I tirocini formativi e di orientamento, detti anche stages, non sono riservati solo ai giovani, in quanto l'unico requisito richiesto è l'avvenuto assolvimento dell'obbligo scolastico per il tirocinio curriculare, e lo stato di inoccupazione o disoccupazione per il tirocinio extra curriculare.</p> <p>I tirocini hanno, dunque, lo scopo sia di realizzare un'alternanza tra lo studio e il lavoro, agevolando le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro, sia quella di reinserire nel mercato del lavoro soggetti privi di occupazione o con particolari svantaggi.</p> <p>La durata del tirocinio può variare da quattro mesi fino a dodici mesi, a seconda del livello di istruzione e di altre condizioni soggettive del beneficiario, e può arrivare fino a ventiquattro mesi per i portatori di handicap.</p> <p>È stato espressamente escluso che i tirocini costituiscano rapporti di lavoro. Infatti, a differenza dei contratti di apprendistato manca uno scambio corrispettivo tra la prestazione lavorativa e la retribuzione, poiché l'attività del tirocinante è svolta solo in funzione della formazione e dell'orientamento professionale.</p> <p>Tuttavia, per il tirocinio extra curriculare, è previsto un compenso che parte da una quota minima obbligatoria, stabilita da ogni Regione nelle quali si svolge il tirocinio, e comunque mai inferiore ai € 300 lordi.</p> <p>Infine, per evitare applicazioni fraudolente di questo istituto, il tirocinio non può essere utilizzato per una serie di attività, come ad esempio quelle per le quali non sia necessario un periodo formativo, o come lavoratori a termine, per sostituire personale in malattia, in maternità o in ferie, o nei periodi in cui si verificano picchi di attività.</p>
---	--------------------------------	--	--------------	---------	--

<p>Il rapporto di lavoro sportivo può avere natura...</p>	<p>Autonoma</p>	<p>Subordinata</p>	<p>Parasubordinata</p>	<p>Sia autonoma, che subordinata</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>Il rapporto di lavoro sportivo può essere di natura subordinata o autonoma. Questa distinzione viene operata facendo ricorso ad un carattere prevalentemente quantitativo, essendo qualificato come autonomo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il contratto che riguarda un'attività svolta nell'ambito di una singola manifestazione o di più manifestazioni avvenute in un breve periodo di tempo - oppure che non vincoli l'atleta ad effettuare sedute di preparazione o allenamento - oppure ancora che preveda una prestazione non superiore a otto ore settimanali o a cinque giorni al mese o a 30 giorni all'anno <p>Pertanto la presenza di questi elementi sono ritenuti idonei ad escludere il vincolo di dipendenza con riferimento alla particolare natura della prestazione sportiva. Inoltre, il contratto individuale di lavoro deve essere stipulato per iscritto a pena di nullità e depositato presso la federazione per la sua approvazione. Un'altra peculiarità consiste nel fatto che a questo tipo di rapporto non si applica la disciplina sul divieto di controllo distanza, secondo l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, in quanto è necessario per la verifica ed il miglioramento della prestazione sportiva. Non si applica nemmeno il divieto di controlli sanitari da parte di medici di fiducia del datore di lavoro, secondo l'articolo 5 dello Statuto dei Lavoratori, essendo indispensabile monitorare costantemente le condizioni fisiche dell'atleta. Sono inoltre vietate clausole di non concorrenza o che comunque limitino la libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla estinzione del rapporto.</p>
---	-----------------	--------------------	------------------------	--------------------------------------	---

<p>Ai detenuti che svolgono un lavoro al di fuori dell'Amministrazione penitenziaria si applica la disciplina del lavoro...</p>	<p>Autonomo</p>	<p>Subordinato</p>	<p>È un rapporto di lavoro subordinato a disciplina speciale</p>	<p>Del pubblico impiego</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 Il lavoro dei detenuti fa parte del trattamento rieducativo, pertanto non ha carattere punitivo ed è remunerato. Il lavoro del detenuto, sia esso di un imputato che di un condannato, si può svolgere sia all'interno, che all'esterno dell'istituto penitenziario. Se il datore di lavoro è un soggetto diverso dall'Amministrazione penitenziaria si applica la disciplina comune del lavoro subordinato. Se invece, il lavoro è svolto in favore dell'Amministrazione penitenziaria, si applica un regime speciale, che comunque non esclude la qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato. Ciò non toglie che, a determinate condizioni, i detenuti possono essere ammessi a svolgere, in alternativa al lavoro subordinato, attività culturali, artigianali o artistiche, oppure di lavoro autonomo. In ogni caso i metodi del lavoro penitenziario devono rispettare i limiti vigenti per il normale lavoro subordinato, tra i quali sono ricompresi il riposo festivo, le ferie, la tutela assicurativa e previdenziale.</p>
<p>La retribuzione del detenuto deve essere...</p>	<p>Uguale a quella prevista dai contratti collettivi</p>	<p>Inferiore del 50% a quella prevista dai contratti collettivi</p>	<p>Stabilita da apposite commissioni e comunque non inferiore ai due terzi del trattamento previsto dai contratti collettivi</p>	<p>Non è prevista retribuzione per il lavoro dei detenuti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 La retribuzione dovuta dall'Amministrazione penitenziaria deve essere stabilita da un'apposita commissione in relazione alla quantità e qualità del lavoro svolto, e non può essere inferiore ai due terzi del trattamento economico previsto dai contratti collettivi. Questa retribuzione non è corrisposta nelle mani del lavoratore, ma è tenuta in deposito dalla direzione dell'istituto, ed è utilizzabile dal detenuto per eventuali invii ai familiari o per l'acquisto di oggetti personali, salvo la consegna del residuo al momento della dimissione dall'istituto. Da queste retribuzioni sono prelevate le somme dovute dal condannato a titolo di risarcimento del danno per il reato e per il rimborso delle spese di mantenimento e del procedimento. In ogni caso deve rimanere riservata al lavoratore una quota pari a tre quinti della</p>

					<p>retribuzione, pignorabile solo in casi eccezionali, come per obbligazioni aventi natura alimentare o per eventuali danni arrecati dal detenuto ai beni mobili o immobili dell'Amministrazione.</p>
--	--	--	--	--	---

La capacità giuridica ai fini del rapporto di lavoro si acquista...	A 15 anni e con l'assolvimento dell'obbligo scolastico	A 18 anni	Al momento della nascita	A 16 anni	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Diversamente da quanto previsto dal principio generale di cui all'articolo 1, comma 1, del codice civile, secondo cui la capacità giuridica si acquista al momento della nascita, la capacità giuridica ai fini del rapporto di lavoro si raggiunge al compimento dei 15 anni o con l'assolvimento dell'obbligo scolastico, incorrendo, in caso di violazione, in una sanzione penale. Alcune eccezioni sono previste per particolari ipotesi di lavoro, quali il lavoro nello spettacolo o per le attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario, per le quali l'Ispettorato Territoriale del Lavoro può autorizzare l'attività lavorativa, previo assenso scritto dei genitori. In caso venisse stipulato un contratto con un lavoratore di età inferiore a quella minima prevista per legge, questo sarebbe nullo per illiceità dell'oggetto, ma ciò non toglie che per la prestazione eseguita sia riconosciuto il diritto alla retribuzione. Da non confondere con la capacità giuridica è la capacità di agire, e cioè la capacità di stipulare un contratto di lavoro, che si raggiunge al compimento dei diciott'anni. Quando, invece, il lavoratore è in possesso della capacità giuridica, ma non ancora della capacità di agire, non avendo compiuto i diciott'anni, si pone il problema di chi debba stipulare il contratto. Dal tenore della legge è stato ritenuto che il contratto deve essere stipulato dal rappresentante legale, che sia il genitore o il tutore, mentre per ogni vicenda successiva alla stipula del contratto, il lavoratore può agire in proprio, essendo abilitato dalla legge "all'esercizio dei diritti e delle azioni che dipendono dal contratto di lavoro".</p>
---	--	-----------	--------------------------	-----------	--

Il lavoro gratuito...	Non è mai consentito	È consentito solo se l'attività non è eterodiretta	È sempre ammesso	È consentito solo in presenza di particolari ragioni di tipo affettivo o solidaristico	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>La mancata corresponsione della retribuzione in un rapporto a titolo oneroso, ovviamente, non lo trasforma in un rapporto gratuito, ma costituisce semplicemente un inadempimento del datore di lavoro. Il lavoro gratuito, per essere qualificato come tale, deve risultare dalla causa della prestazione, come avviene in presenza di particolari ragioni o circostanze solitamente di tipo affettivo, solidaristico o ideologico. In assenza di queste ragioni, si presume l'onerosità del rapporto di lavoro, ma non la natura subordinata dello stesso.</p> <p>Il lavoro gratuito è particolarmente diffuso nell'ambito familiare, dove si presume la gratuità in virtù del rapporto affettivo tra i suoi componenti, salvo una prova, che deve essere molto rigorosa, della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato. In ogni caso è prevista l'assicurazione Inail contro gli infortuni in ambito domestico per i familiari privi di altra occupazione.</p> <p>Un altro esempio in cui il lavoro gratuito è particolarmente diffuso è quello svolto dagli appartenenti alle organizzazioni di volontariato, purché questo avvenga in modo personale, spontaneo e per fini solidaristici. In questo caso è previsto sia un rimborso spese, che un'assicurazione contro gli infortuni, le malattie professionali e per la responsabilità civile verso terzi.</p>
-----------------------	----------------------	--	------------------	--	---

Un lavoratore può avere...	Un solo datore di lavoro	Due o più datori di lavoro	Due o più datori di lavoro, ma solo se hanno stipulato tra loro un contratto di rete	Più datori di lavoro, ma solo se privati	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Nel nostro ordinamento è stata prevista la nozione di codatorialità, che indica un contratto di lavoro in cui compaiono due o più soggetti nella qualità di datori di lavoro dello stesso lavoratore. Il datore di lavoro può essere un soggetto privato o pubblico, imprenditore o non imprenditore. Il ricorso alla codatorialità è possibile solo se le aziende abbiano precedentemente stipulato tra loro un contratto cosiddetto di rete, oppure se si tratta di imprese agricole che appartengono allo stesso gruppo societario o riconducibili allo stesso proprietario.</p> <p>L'interesse ad una assunzione congiunta è quella di consentire lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le varie aziende con i datori di lavoro che rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali e previdenziali. Ciò che invece è vietato è la dissociazione tra il soggetto che formalmente risulta essere il datore di lavoro e il soggetto effettivo utilizzatore della prestazione, salvo le eccezioni del lavoro somministrato e del distacco.</p>
----------------------------	--------------------------	----------------------------	--	--	--

<p>Il contratto di lavoro simulato...</p>	<p>Non produce effetti tra le parti</p>	<p>È efficace</p>	<p>Produce effetti tra le parti, ma non verso terzi</p>	<p>È nullo</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>La simulazione consiste in una divergenza tra la dichiarazione che le parti fanno al momento della stipula del contratto e la loro volontà effettiva.</p> <p>Quando le parti concludono un contratto, ma in realtà non vogliono alcun contratto, si parla di simulazione assoluta.</p> <p>Quando invece le parti concludono un contratto, ma ne vogliono uno diverso, detto anche dissimulato, si parla di simulazione relativa.</p> <p>La regola è che il contratto simulato non produce effetti tra le parti, mentre è efficace l'eventuale contratto dissimulato. Questo fenomeno della simulazione non deve essere confuso con altre situazioni, come quella in cui le parti dapprima stipulano un contratto volendolo effettivamente, ma poi ne attuano uno diverso modificando, anche attraverso fatti concludenti, gli accordi negoziali originariamente pattuiti. In questo caso non c'è nessuna divergenza tra volontà apparente e volontà reale, ma si tratta solo di riquilibrare il concreto assetto di interessi realizzato dalle parti.</p> <p>Il contratto di lavoro, invece, è simulato quando le parti lo stipulano stabilendo di non attuarlo in alcun modo, come nel caso della simulazione assoluta, al fine di far beneficiare il finto lavoratore di tale situazione apparente, come ad esempio quando si vuole creare una posizione previdenziale solo al fine di frodare l'Istituto competente.</p>
---	---	-------------------	---	----------------	---

<p>Per quali motivi il lavoratore può impugnare la certificazione del contratto di lavoro?</p>	<p>Solo in caso di contratto a termine</p>	<p>Solo in caso di simulazione</p>	<p>Per erronea certificazione e per scostamento del rapporto rispetto al contratto certificato</p>	<p>Solo in relazione ai licenziamenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>La procedura di certificazione è stata inizialmente prevista al fine di ridurre il contenzioso che può sorgere in merito alla qualificazione del contratto e agli effetti che ne derivano. Con questa procedura le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, anche nel caso in cui i contratti siano in corso di esecuzione. La certificazione può avere ad oggetto non soltanto la scelta del contratto e delle clausole di esso che rilevano ai fini qualificatori, ma anche ogni altra clausola relativa al trattamento economico e normativo, che non abbia ad oggetto diritti indisponibili. Questa procedura può essere utilizzata anche per certificare il regolamento interno delle cooperative per quanto riguarda i rapporti di lavoro con i soci lavoratori e il contratto di appalto di opere servizi. L'accertamento viene operato da apposite commissioni abilitate alla certificazione e può produrre, a richiesta delle parti, sia effetti civili, sia effetti amministrativi, previdenziali e fiscali, e quindi vincolare non solo le parti, ma anche i terzi. Proprio perché l'atto di certificazione comporta un'attività valutativa, questo può essere impugnato non solo dinanzi al Tribunale amministrativo regionale, per violazione del procedimento o per eccesso di potere, ma anche dinanzi al Giudice del lavoro, per erronea qualificazione del contratto da parte della commissione di certificazione o per difformità tra il contratto certificato e la sua successiva attuazione.</p>
--	--	------------------------------------	--	---	--

<p>Quando sono valide le rinunzie e le transazioni non concluse in sede protetta e contrarie a disposizioni inderogabili?</p>	<p>Quando non sono impugnate entro sei mesi dalla cessazione del rapporto o dalla sottoscrizione della rinuncia, se successiva</p>	<p>Sono sempre nulle</p>	<p>Sono sempre annullabili</p>	<p>Sono solo temporaneamente inefficaci</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Il carattere inderogabile delle disposizioni di legge e di contrattazione collettiva comporta l'indisponibilità dei diritti da queste previsti, con la conseguente nullità delle pattuizioni difformi. Tuttavia, l'articolo 2113 del codice civile, da un lato prevede che le rinunce e le transazioni che hanno per oggetto diritti del lavoratore derivanti da disposizioni inderogabili di legge e di contratto collettivo non sono valide, dall'altro, però, è previsto l'onere del lavoratore di impugnarle a pena di decadenza entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione, se avvenuta dopo la cessazione del rapporto stesso.</p> <p>La ratio di queste due discipline, apparentemente contraddittorie, si spiega con l'intenzione del legislatore di comprimere in modo diverso l'autonomia delle parti a seconda che essa abbia ad oggetto la definizione del regolamento contrattuale volta a disciplinare delle prestazioni ancora da eseguire, oppure che abbia ad oggetto la definizione di diritti già maturati dal lavoratore per effetto di prestazioni eseguite. Nella prima ipotesi, i diritti previsti dalle disposizioni inderogabili sono totalmente sottratti alla disponibilità dell'autonomia privata, le cui partizioni difformi sono nulle. Nella seconda ipotesi, invece, la limitazione dell'autonomia delle parti non è assoluta quando abbia ad oggetto la disposizione di diritti già maturati dal lavoratore. In questa ipotesi il lavoratore ha la conoscenza di quali sono in concreto i diritti di cui sta disponendo. Per questo motivo la sanzione prevista della annullabilità anziché quella della nullità, si spiega con la finalità di contemperare l'esigenza di protezione del lavoratore con l'esigenza di certezza dei rapporti giuridici.</p>
---	--	--------------------------	--------------------------------	---	---

