



PERCORSO INPS

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Messaggio risposta sbagliata
---------	------------	------------	------------	------------	------------------------------

<p>I lavoratori aeroportuali possono scioperare per ottenere dalle compagnie aeree il rinnovo del contratto collettivo scaduto da oltre 3 anni?</p>	<p>Sì perché lo sciopero è un mezzo di tutela degli interessi di categoria riconosciuto dalla Costituzione</p>	<p>No perché lo sciopero non può essere utilizzato per costringere il datore di lavoro ad aprire una trattativa sindacale</p>	<p>No perché nel settore del trasporto pubblico lo sciopero è vietato</p>	<p>Sì nel rispetto dei codici di autoregolamentazione dello sciopero</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          Lo sciopero consiste nel rifiuto dei lavoratori di svolgere la prestazione lavorativa al fine di tutelare un interesse collettivo. La facoltà dei lavoratori di astenersi dal rapporto di lavoro a tutela dei propri interessi è garantita dalla costituzione che, all'art. 40, dispone "il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano". Lo sciopero è un diritto individuale ad esercizio collettivo in quanto anche se l'adesione allo sciopero è una scelta individuale insindacabile del lavoratore, l'astensione è legittima solo se è giustificata dalla tutela di un interesse collettivo e non individuale. Per tutta la durata dello sciopero i lavoratori non hanno diritto a percepire la retribuzione. Per molti anni il legislatore non ha disciplinato lo sciopero, perché era considerato un diritto di rango costituzionale assolutamente incompressibile. Solo negli anni '90 del secolo scorso il diritto di sciopero è stato regolamentato al fine di contemperare tale diritto con altri diritti di rango costituzionale ed in particolare con il diritto dei cittadini a fruire dei servizi pubblici essenziali. Con la legge n. 146/1990 il legislatore ha disciplinato lo sciopero nei servizi pubblici essenziali, intesi in senso ampio come servizi finalizzati a garantire diritti della persona costituzionalmente rilevanti (al pari del diritto di sciopero). Vi rientrano una serie di beni di rilievo costituzionale (vita, salute, libertà, libertà di circolazione, assistenza, previdenza sociale, istruzione, ambiente, beni culturali). Lo sciopero in tali ambiti è consentito solo se rispetta le norme che le organizzazioni sindacali si sono date mediante regole di condotta che riguardano il preavviso, la durata, le prestazioni minime garantite dei servizi.</p>
---	--	---	---	--	--

<p>I dipendenti di una società che occupa 14 lavoratori chiedono al datore di lavoro un permesso retribuito per partecipare ad un'assemblea autoconvocata su problematiche di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a consentire l'assemblea retribuita?</p>	<p>Si perché è un diritto dei lavoratori riunirsi in assemblea</p>	<p>Non è tenuto a concedere l'assemblea</p>	<p>Deve concedere l'assemblea, ma non deve retribuirlo</p>	<p>Deve concederla solo se convocata dalle organizzazioni sindacali territoriali</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2  L'art. 38, 1 comma, della Costituzione riconosce ai sindacati il potere di organizzarsi liberamente. L'art. 14 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/70) estende tale diritto all'interno dei luoghi di lavoro affermando che "il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro". L'esperienza sindacale nei luoghi di lavoro ha dato origine a diverse forme di organizzazione e rappresentanza (comitati, unioni, delegati, rappresentanze, ecc.). Nei luoghi di lavoro le associazioni dei lavoratori hanno il diritto di svolgere attività di proselitismo e di manifestazione del pensiero senza subire alcuna forma di discriminazione con l'unico limite di non ostacolare o rallentare l'attività produttiva (art. 1 L. n. 300/70). Il legislatore ha riconosciuto alle Rappresentanze sindacali aziendali, costituite ai sensi dell'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti (5 se agricole) nell'ambito di un Comune diverse prerogative e diritti: diritto a riscuotere contributi, diritto a locali, diritto di assemblea, diritto di affissione, ecc.; nonché una tutela rafforzata per i propri dirigenti sindacali: permessi retribuiti e non, divieto di trasferimento, ecc.  Tali prerogative non sono riconosciute a tutte le rappresentanze sindacali aziendali, ma solo a quelle "... costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva". La Rappresentanza sindacale aziendale titolare delle prerogative previste dal legislatore è, quindi, esclusivamente l'articolazione aziendale del sindacato che ha dimostrato la propria rappresentatività effettiva sottoscrivendo un qualsiasi accordo collettivo (nazionale, territoriale, o aziendale) di valore normativo applicato in azienda.</p>
---	--	---	--	--	--

<p>In un'azienda che occupa 189 dipendenti e nella quale sono state costituite 2 Rappresentanze sindacali aziendali, quanti componenti possono chiedere i permessi sindacali?</p>	<p>3 componenti per ogni RSA</p>	<p>3 componenti in tutto (uno CGIL, uno CISL, uno UIL)</p>	<p>1 componente per ogni RSA designata da sindacato firmatario la contrattazione collettiva applicata in azienda</p>	<p>1 componente per ogni RSA designata dai sindacati maggiormente rappresentativi sul territorio nazionale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3          Non tutti i componenti della Rappresentanza sindacale aziendale fruiscono delle prerogative che la legge riconosce esclusivamente ai dirigenti, ovvero, ad un numero limitato di componenti la RSA. Ai sensi degli art. 39 della Costituzione e 14 St. Lav. l'organizzazione sindacale è libera anche nei luoghi di lavoro. Il datore di lavoro ha il dovere di non limitare la libertà di pensiero e di comunicazione (proselitismo) e di non compiere atti discriminatori ai danni dei lavoratori per ragioni sindacali. Oltre a questi limiti negativi di astensione, il datore di lavoro ha anche dei doveri positivi, ma esclusivamente nei confronti dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali (permessi retribuiti e non, nulla osta per il trasferimento, ecc.). Il numero dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali varia in funzione del numero dei lavoratori occupati nell'unità produttiva. Precisamente, le prerogative ed i diritti dei dirigenti sindacali spettano ad un membro per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata; ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata; nelle unità produttive di maggiori dimensioni in aggiunta a questi dirigenti un ulteriore dirigente ogni 500 dipendenti o frazione di 500. Ricordiamo che nell'azienda possono essere costituite tante RSA quanti sono i sindacati firmatari la contrattazione collettiva applicata in azienda.</p>
---	----------------------------------	--	--	--	---

<p>Un lavoratore regolarmente iscritto al sindacato ha diritto a fruire di permessi per partecipare alle trattative per il rinnovo del contratto collettivo aziendale?</p>	<p>Sì perché ogni lavoratore ha diritto a partecipare alle riunioni per il rinnovo del contratto collettivo aziendale</p>	<p>No perché i permessi servono per le assemblee</p>	<p>Solo se componente della Rappresentanza sindacale aziendale</p>	<p>Solo se dirigente della Rappresentanza sindacale aziendale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          La semplice iscrizione al sindacato non legittima di per sé il lavoratore alla fruizione dei permessi sindacali. I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato nell'ambito aziendale, a permessi retribuiti in misura non inferiore ad otto ore mensili nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti della categoria e non inferiore ad un'ora all'anno per ciascun dipendente della categoria nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti. Inoltre hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. Quindi i permessi sindacali fanno riferimento a due distinti monte ore: quello per permessi sindacali retribuiti riconosciuti ai dirigenti delle RSA (o RSU) e quello ore per permessi sindacali per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statuari. Il dirigente sindacale che intende esercitare il diritto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola 24 ore prima. Il monte ore RSA può essere utilizzato per attività di proselitismo o consultazione e per la partecipazione al tavolo della contrattazione integrativa e per altre riunioni. I permessi possono essere cumulati, ma le ore non utilizzate nell'anno corrispondente rappresentano un risparmio per l'amministrazione e non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.</p>
--	---	--	--	---	--

<p>Il dipendente iscritto ad un'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa sul piano nazionale, ma non firmatario la contrattazione collettiva applicata in azienda, può affiggere sulla bacheca aziendale un comunicato sindacale?</p>	<p>No in quanto il diritto di affissione spetta solo alle RSA</p>	<p>Sì in ogni caso</p>	<p>Sì se glielo consentono le altre organizzazioni sindacali</p>	<p>Sì se glielo consente la RSA</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 L'art. 25 della L. n. 300/70 dispone che "le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro". Il datore di lavoro non ha alcun diritto di ingerenza sul contenuto degli scritti affissi sulle bacheche sindacali, non può pretendere di esercitare alcun controllo preventivo, né impedire l'affissione o far togliere gli scritti se non dalla pubblica autorità nel caso in cui il contenuto degli scritti configuri un'ipotesi reato (ad es. diffamazione ai danni di qualcuno). Il datore di lavoro può solo verificare che gli scritti siano stati affissi da soggetti titolari del diritto di affissione che è riconosciuto esclusivamente alle Rappresentanze sindacali aziendali legittimamente costituite ai sensi dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori. Nel caso in cui lo scritto sia stato affisso da soggetto non titolare del diritto, come nel caso in cui si tratti di una organizzazione sindacale priva di Rappresentanza sindacale nell'ambito dell'azienda anche se il contenuto sia strettamente sindacale, il datore di lavoro può procedere alla defissione del comunicato senza incorrere in alcuna sanzione. Nel caso in cui nell'azienda le organizzazioni sindacali firmatarie il contratto collettivo abbiano costituito una Rappresentanza Sindacale Unitaria, il potere di affissione compete a quest'ultimo organismo e, anche autonomamente, ai membri eletti nell'ambito delle liste dei sindacati firmatari il contratto collettivo.</p>
--	---	------------------------	--	-------------------------------------	---

<p>Le Rappresentanze sindacali aziendali possono indire assemblee retribuite fino al limite di 10 ore annuali per ogni lavoratore?</p>	<p>Sì perché lo Statuto dei Lavoratori riconosce ad ogni lavoratore il diritto a 10 ore retribuite di assemblea ogni anno</p>	<p>No il monte ore si riferisce al potere della RSA di indire assemblee</p>	<p>No le RSA possono indire assemblee sino al limite massimo di 10 ore per il numero dei lavoratori occupati in azienda</p>	<p>Sì perché il lavoratore e non il RSA è titolare del diritto di partecipare all'assemblea</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 L'articolo 20, comma 1, dello Statuto dei lavoratori dispone che i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro o nell'ambito dell'orario di lavoro per 10 ore annue retribuite. La contrattazione collettiva può stabilire condizioni di maggior favore. La norma distingue due situazioni: le assemblee fuori dell'orario di lavoro, per le quali non è previsto un limite, e quelle che si svolgono durante l'orario di lavoro. Per queste ultime il legislatore ha posto un limite massimo di 10 ore annue, salvo deroghe migliorative da parte della contrattazione collettiva. I lavoratori, entro questo limite, hanno diritto di partecipare all'assemblea e di percepire la normale retribuzione. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva (prerogativa estera alle RSU), con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Il limite delle 10 ore annue non corrisponde al monte ore individuale di ciascun lavoratore, ma rappresenta il limite al potere delle RSA dell'unità produttiva di indire assemblee retribuite. La giurisprudenza non ha accolto la tesi di chi interpretava la norma attribuendo a ciascun lavoratore il monte di 10 ore annuali di assemblea.</p>
--	---	---	---	---	--

<p>Il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione delle Rappresentanze sindacali aziendali locali idonei per le loro riunioni?</p>	<p>Solo nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti</p>	<p>No in nessun caso</p>	<p>Sì, su richiesta della RSA, o in modo permanente, se l'unità produttiva occupa oltre 200 dipendenti</p>	<p>Sempre, ma solo per le assemblee</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3          Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni. Nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti il datore di lavoro pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. La titolarità del diritto ai locali spetta alle rappresentanze sindacali aziendali (ed alle rappresentanze sindacali unitarie ove costituite) in quanto si tratta di un diritto strumentalmente connesso allo svolgimento delle funzioni sindacali. Il legislatore pone una distinzione tra l'unità produttiva in cui siano presenti almeno 200 dipendenti e quella con un numero inferiore di dipendenti. Nella prima ipotesi, nasce l'obbligo in capo al datore di lavoro di porre a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali di un idoneo locale, in modo permanente. Nella seconda ipotesi l'obbligo di mettere a loro disposizione un locale per l'esercizio delle loro funzioni nasce solo previa richiesta. L'obbligo del datore di mettere a disposizione della RSA idonei locali, nella prima ipotesi, nasce al momento della costituzione della RSA - o RSU - nel secondo caso nasce quando ne viene fatta richiesta. I dirigenti delle RSA utilizzano i locali durante l'orario di lavoro con l'utilizzo di permessi sindacali e liberamente fuori dell'orario di lavoro.</p>
---	--	--------------------------	--	---	---

<p>La Rappresentanza Sindacale Unitaria ha sostituito le Rappresentanze Sindacali Aziendali?</p>	<p>No tra i due organismi vi sono molte differenze</p>	<p>Sì a decorrere dal 1990</p>	<p>Solo nelle aziende in cui non vi sono le RSA</p>	<p>La RSU si occupa solo della sicurezza sui luoghi di lavoro</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          La Rappresentanza sindacale aziendale è l'articolazione nel luogo di lavoro di un sindacato. Precisamente, la Rappresentanza sindacale aziendale è designata da un sindacato firmatario la contrattazione collettiva applicata in azienda o eletta dai lavoratori iscritti al sindacato firmatario la contrattazione collettiva applicata in azienda. La Rappresentanza Sindacale Unitaria è, invece, un organismo sindacale aziendale eletto dai lavoratori indipendentemente dalla loro iscrizione a qualche sindacato. Tutti i lavoratori possono partecipare alle elezioni per la scelta dei componenti della RSU, optando per una delle liste candidate. Sono le RSA che cedono alla RSU i diritti e le prerogative sindacali, per questo i seggi in seno alla RSU sono assegnati per i 2/3 ai membri eletti a suffragio universale, e per 1/3 riservati ai soli sindacati che abbiano firmato il CCL applicato nell'unità produttiva (che pertanto avevano diritto a costituire le RSA). La RSU rappresenta tutti i lavoratori e non il sindacato o i propri iscritti. Le RSA non sono obbligate a partecipare alle consultazioni per la costituzione della RSU. La RSU, quindi, ha il diritto di indire Assemblea Sindacale ed il Referendum, il Diritto di Affissione, il diritto ai Locali delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, il diritto a Permessi Retribuiti e Non Retribuiti, i diritti di partecipazione previsti dalla parte obbligatoria del contratto collettivo (Informazione, di Consultazione e di Esame Congiunto). Alcuni diritti e prerogative competono solo ai membri della RSU eletti nelle liste dei sindacati firmatari il CCL applicato in azienda. Ad es. permessi non retribuiti o l'aspettativa per partecipare ad attività sindacali di ambito territoriale o nazionale, il divieto di trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali sino al nulla osta del sindacato a cui appartiene la RSA, i Contributi sindacali (gli RSA hanno diritto di raccogliere contributi e adesioni al Sindacato senza alterare però il normale svolgimento dell'attività imprenditoriale).</p>
--	--	--------------------------------	---	---	--

<p>Le prerogative della Rappresentanza sindacale unitaria (indizione assemblea, affissione, ecc.) possono essere esercitate collegialmente o anche solo individualmente da ogni membro?</p>	<p>Ciascun membro della RSU può esercitare le prerogative sindacali</p>	<p>La RSU esercita tutte le prerogative in modo collegiale</p>	<p>La RSU non ha prerogative sindacali da esercitare</p>	<p>La RSU esercita le prerogative collegialmente, ma anche ciascun componente può esercitare le prerogative alla condizione che non adotti decisioni vincolanti per gli altri componenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          La RSU agisce collegialmente in base al criterio maggioritario. Tuttavia la giurisprudenza ha riconosciuto anche ai soli componenti eletti nelle liste di sindacati firmatari la contrattazione collettiva (e quindi titolari dei poteri di RSA) l'agibilità sindacale, purché non assuma decisioni vincolanti per gli altri. La cassazione ha stabilito che il diritto d'indire assemblee, di cui all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, rientra, quale specifica agibilità sindacale, tra le prerogative attribuite non solo alla RSU considerata collegialmente, ma anche a ciascun componente della RSU stessa, purché questi sia stato eletto nelle liste di un sindacato che, nell'azienda di riferimento, sia, di fatto, dotato di rappresentatività, ai sensi dell'art. 19 della l. n. 300 del 1970, quale risultante a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013. Quindi è confermata la natura di organismo a funzione collegiale della RSU, la quale assume il principio di maggioranza quale criterio di espressione del principio democratico nel momento decisionale, senza che tale caratteristica precluda al singolo il mero esercizio di diritti che non importano decisioni vincolanti nei confronti degli altri, come nel caso del referendum. Nell'art. 21 della legge n. 300 del 1970 è previsto che l'indizione di referendum debba essere effettuata «da tutte le rappresentanze sindacali aziendali», invece nel precedente art. 20, comma 2, la richiesta di assemblea risulta poter essere avanzata «singolarmente o congiuntamente». Infatti, come sottolineano le Sezioni Unite, il referendum, a differenza di un'assemblea (che può anche limitarsi a mera discussione e confronto senza un esito decisionale), importa sempre un contarsi, una votazione; e il referendum intanto ha un senso in quanto dia un determinato esito numerico, esito che non può che emergere dalla maggioranza, conformemente – appunto – al principio democratico; diversamente là dove si parla di assemblee, vale a dire di momenti di confronto che precedono o preparano quelli decisionali propriamente detti.</p>
---	---	--	--	--	--

<p>Il datore di lavoro può trasferire un rappresentante sindacale aziendale per ragioni tecniche, organizzative e produttive?</p>	<p>No mai</p>	<p>Solo previo nulla osta dell'organizzazione sindacale</p>	<p>Solo se le ragioni tecniche, organizzative e produttive sono comprovate</p>	<p>Sì sempre</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2  L'art. 22 dello Statuto dei Lavoratori dispone che "il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza." La ratio della norma è quella di impedire che il datore di lavoro, mediante un trasferimento, anche se giustificato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, assolutamente comprovate, possa recidere il legame tra il dirigente sindacale e le maestranze di un determinato ambiente di lavoro. Il nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza, richiesto dall'art. 22 legge n. 300 del 1970 per il trasferimento del rappresentante sindacale, è necessario solo per lo spostamento del medesimo dall'unità produttiva nella quale esercita le funzioni di rappresentante sindacale, ad altra, dovendosi intendere per "unità produttiva" quella struttura organizzativa che costituisce una rilevante componente dell'impresa, in quanto capace di realizzare, con i connotati dell'indipendenza tecnica e amministrativa, una "frazione" dell'attività produttiva aziendale. Un consolidato orientamento ha meglio precisato il concetto di un'unità produttiva in questi termini "l'art. 22 Statuto dei Lavoratori si riferisce al trasferimento da un'unità produttiva all'altra, "intendendosi per quest'ultima - alla stregua della previsione contenuta nell'art. 35 dello Statuto dei Lavoratori quell'entità aziendale (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dell'impresa) che, anche se articolata in organismi minori, si caratterizzi per sostanziali condizioni imprenditoriali d'indipendenza tecnica ed amministrativa, tali che in esse si svolga e si concluda il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale...".</p>
---	---------------	---	--	------------------	--

<p>A seguito del referendum del 1995 che ha abrogato l'art. 26, 2 comma, St. Lav. nella parte in cui obbligava il datore di lavoro ad effettuare la ritenuta sulla busta paga dei contributi sindacali, è possibile obbligare il datore di lavoro a versare alle organizzazioni sindacali i contributi dei lavoratori?</p>	<p>Sì, salvo che il datore di lavoro non provi l'eccessiva onerosità</p>	<p>No mai</p>	<p>Sì sempre</p>	<p>Solo su richiesta dell'organizzazione sindacale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1  L'art. 26 dello statuto dei lavoratori stabilisce che "i lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale". Anche se il referendum del 1995 ha abrogato l'obbligo per il datore di lavoro di operare una "ritenuta sul salario" (come recitava il secondo comma dell'art. 26), permane il diritto dei lavoratori di cedere alle organizzazioni i contributi sindacali e l'obbligo per il datore di lavoro ceduto di effettuare il pagamento in favore dell'organizzazione sindacale. Le Sezioni Unite della cassazione hanno stabilito che "il referendum del 1995 ... non hanno determinato un divieto di riscossione di quote associative sindacali a mezzo di trattenuta operata dal datore di lavoro, essendo soltanto venuto meno il relativo obbligo. Pertanto, ben possono i lavoratori, nell'esercizio della propria autonomia privata ed attraverso lo strumento della cessione del credito in favore del sindacato cessione che non richiede, in via generale, il consenso del debitore -, richiedere al datore di lavoro di trattenere sulla retribuzione i contributi sindacali da accreditare al sindacato stesso; qualora il datore di lavoro affermi che la cessione comporti in concreto, a suo carico, un nuovo onere aggiuntivo insostenibile in rapporto alla sua organizzazione aziendale e perciò inammissibile ex articoli 1374 e 1375 c.c., deve provarne l'esistenza. L'eccessiva gravosità, infatti, può giustificare l'inadempimento del debitore ceduto, finché il creditore non collabori a modificare le modalità della prestazione in modo da realizzare un equo contemperamento degli interessi. Il rifiuto del datore di lavoro di effettuare tali versamenti, qualora, invece, sia ingiustificato, configura un inadempimento che, oltre a rilevare sul piano civilistico, costituisce anche condotta antisindacale.</p>
--	--	---------------	------------------	--	---

<p>Il dirigente sindacale chiamato a ricoprire l'incarico di segretario provinciale della propria organizzazione sindacale ha diritto ad usufruire dell'aspettativa e a maturare i contributi previdenziali?</p>	<p>No il dirigente sindacale ha diritto solo a permessi sindacali retribuiti</p>	<p>Il lavoratore segretario provinciale ha diritto all'aspettativa a non retribuita e quindi non ha diritto ai contributi</p>	<p>Sì il lavoratore segretario provinciale ha diritto all'aspettativa a non retribuita ed ai contributi previdenziali</p>	<p>Il segretario provinciale ha diritto ai versamenti contributivi solo se l'aspettativa viene retribuita</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 L'art. 31 L. n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) disciplina il diritto di aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive e cariche sindacali provinciali e nazionali e di quelli chiamati a funzioni pubbliche elettive, finalizzato ad assicurare la persistenza di tutti i diritti del lavoratore che non siano incompatibili con la temporanea assenza della prestazione lavorativa, compresi i diritti previdenziali. In particolare l'art. 31 prevede che i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato. Tali periodi di aspettativa "... sono considerati utili a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria ... e a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero". Pertanto durante l'aspettativa sindacale non retribuita, il rapporto di lavoro passa in uno stato di temporanea quiescenza, con sospensione delle obbligazioni principali (prestazione di lavoro ed erogazione della retribuzione) che lo caratterizzano: il relativo periodo è considerato tuttavia utile a fini pensionistici, con onere posto a carico delle gestioni previdenziali sulla base delle retribuzioni da accreditare figurativamente commisurate a quelle della categoria e della qualifica professionale posseduta dal lavoratore all'atto del collocamento in aspettativa.</p>
--	--	---	---	---	--

<p>La Rappresentanza Sindacale Aziendale di una sola organizzazione sindacale può indire un referendum tra i lavoratori per l'approvazione di un accordo sindacale?</p>	<p>Sì se non è stata costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria</p>	<p>Sì se è costituita nell'ambito di una Organizzazione Sindacale maggiormente rappresentativa</p>	<p>No in quanto in ambito aziendale non esiste il diritto di referendum</p>	<p>No in quanto l'iniziativa referendaria aziendale deve essere necessariamente intrapresa da tutte le RSA o dalla RSU</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4 L'art. 21 dello Statuto dei Lavoratori dispone che il datore di lavoro ha l'obbligo di consentire, all'interno dell'azienda ma fuori dell'orario di lavoro, lo svolgimento di referendum tra i lavoratori. A differenza di quanto accade per l'esercizio delle altre prerogative sindacali (assemblea, permessi, affissione, ecc.) l'iniziativa referendaria in ambito aziendale, su materie inerenti l'attività sindacale, deve essere congiunta di tutte le organizzazioni sindacali. Il presupposto della indizione necessariamente unitaria del referendum trova il fondamento, oltre che nell'ambizione del legislatore dell'unità sindacale, anche nell'evitare che il ricorso a tale strumento, da parte di una singola rappresentanza sindacale aziendale, sia effettuato per motivi di sfida o di rivincita. Invero, sempre per restare nell'ambito delle libertà sindacali, è sintomatico che, mentre nell'art. 21 legge n. 300 del 1970 si legge che l'indizione di referendum deve essere effettuata «da tutte le rappresentanze sindacali aziendali», nel precedente art. 20, comma 2, la richiesta di assemblea risulta poter essere avanzata «singolarmente o congiuntamente». Non è un caso: il referendum, a differenza da un'assemblea (che può anche limitarsi a mera discussione e confronto), importa sempre un contarsi, una votazione; e il referendum in tanto ha un senso in quanto dia un determinato esito numerico, esito che non può che emergere a maggioranza, conformemente - appunto - al principio democratico.</p>
---	--	--	---	--	---

<p>L'imprenditore è tenuto a fornire alle RSA le informazioni concernenti l'organizzazione del lavoro?</p>	<p>Sì glielo impongono i doveri di correttezza e diligenza contrattuali</p>	<p>No in nessun caso perché l'iniziativa economica è libera</p>	<p>Sì nella misura che glielo impone la legge e la contrattazione collettiva</p>	<p>Solo la legislazione del pubblico impiego impone alle Pubbliche Amministrazioni di informare le RSA</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3  L'attività sindacale, nelle problematiche inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale, non si esaurisce nella sola attività negoziale, ma si svolge anche attraverso modalità ulteriori, quali i diritti di informazione e della partecipazione. Il diritto comune non prevede uno specifico dovere dell'imprenditore di informare il Sindacato e le Rappresentanze Sindacali Aziendali. Il Sindacato può ottenere informazioni dall'imprenditore attraverso gli strumenti di lotta sindacali, tra cui lo sciopero. Doveri di informazione possono essere stabiliti dalla Legge o dalla Contrattazione Collettiva. In particolare il legislatore ha previsto alcuni doveri di informazione in relazione ad alcune vicende del rapporto di lavoro da cui possono derivare conseguenze di carattere previdenziale o assistenziale a carico delle risorse pubbliche; ad esempio cassa integrazione, mobilità, licenziamenti collettivi, cessioni di azienda, somministrazione, contratti di lavoro a tempo determinato, ecc. Anche la legislazione del pubblico impiego riconosce alle RSU diritti di informazione nei limiti stabiliti dai contratti collettivi. Altri diritti di informazione sono invece previsti dalla contrattazione collettiva. Si tratta di diritti di informazione di origine contrattuale a vantaggio esclusivo delle organizzazioni sindacali firmatarie. In genere tali diritti si riconducono a fenomeni organizzativi cui l'imprenditore può fare ricorso solo previa concertazione o accordo con il sindacato; ad esempio, numero dei lavoratori a tempo determinato o somministrati, limiti al lavoro straordinario, flessibilità, ecc.</p>
--	---	---	--	--	---

<p>Il datore di lavoro è obbligato ad aprire le trattative per la stipula di un contratto aziendale con le RSA presenti in azienda?</p>	<p>Solo se appartenenti ad un sindacato firmatario di un contratto collettivo applicato in azienda</p>	<p>Sì in ogni caso</p>	<p>Solo se appartenenti ai sindacati maggiormente rappresentativi</p>	<p>Solo se appartenenti ai sindacati CGIL, CISL e UIL</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          La capacità negoziale delle RSA si estrinseca in forme di consultazione, di esame congiunto o di instaurazione di trattative con il datore di lavoro. Nel nostro ordinamento non sussiste un principio di parità di trattamento tra le organizzazioni sindacali. Il datore di lavoro a livello decentrato aziendale, pertanto, è obbligato a trattare solo con le rappresentanze sindacali che vantano una capacità negoziale in forza di clausole contrattuali o norme di legge. Come è noto le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva solo nell'ambito delle associazioni "che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva". Corollario di tale disposizione è che organizzazioni sindacali pur maggiormente rappresentative sul piano nazionale potrebbero non risultare firmatarie dei contratti collettivi applicati all'unità produttiva, e, di contro, organizzazioni sindacali minori non collaudati sul piano storico e con seguito di lavoratori limitato ad un ristretto ambito territoriale potrebbero essere firmatari del contratto collettivo applicato in azienda. La rappresentatività negoziale è, quindi, condizionata unicamente dal dato empirico che si concretizza nella stipula di qualsiasi contratto collettivo (nazionale, provinciale o aziendale) applicato nell'unità produttiva. Attraverso questo criterio legale di selezione si determina la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale. Ovviamente deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro con rilevanza economica o gestionale del personale, quindi, con effetti obbligatori vincolanti per il datore di lavoro.</p>
---	--	------------------------	---	---	--

<p>Un contratto collettivo aziendale può derogare un contratto collettivo di rango superiore (provinciale, regionale o nazionale)?</p>	<p>Solo in senso migliorativo per le condizioni dei lavoratori</p>	<p>No, in nessun caso</p>	<p>Sì, sia in senso migliorativo, che peggiorativo per le condizioni dei lavoratori</p>	<p>Solo se stipulato dalle organizzazioni maggiormente rappresentative</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3          Un univoco orientamento giurisprudenziale statuisce che agli accordi collettivi aziendali si debba riconoscere (anche e soprattutto in ragione dei rinvii che plurime disposizioni legislative operano alla contrattazione aziendale) efficacia vincolante analoga a quella del contratto collettivo nazionale, trattandosi pur sempre non già d'una sommatoria di più contratti individuali, ma di atti di autonomia sindacale riguardanti una pluralità di lavoratori collettivamente considerati. Come il contratto nazionale e quelli di qualsiasi altro livello, anche il contratto aziendale è destinato ad introdurre una disciplina collettiva uniforme dei rapporti di lavoro, sia pure limitatamente ad una determinata azienda o parte di essa. Il contratto collettivo è posto a tutela di interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale e l'eventuale inscindibilità della disciplina che ne risulta concorre a giustificare l'efficacia erga omnes dei contratti collettivi aziendali. In ogni caso deve trattarsi di contratto collettivo aziendale, quindi stipulato da organizzazioni sindacali titolari della capacità negoziale rappresentativa, e non di contratti individuali, ancorché plurimi, cioè firmati da tutti i lavoratori. Infatti il contratto di lavoro non sottoscritto dalle organizzazioni sindacali ma dai lavoratori, ancorché dalla totalità dei lavoratori dell'azienda, essendo un contratto individuale (semmai plurimo) può derogare la disciplina della contrattazione collettiva solo in melius, ovvero in senso più favorevole rispetto alle condizioni dei lavoratori stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello.</p>
--	--	---------------------------	---	--	---

<p>Un imprenditore dovendo eseguire una consegna di prodotti promette ai lavoratori che non aderiranno allo sciopero un premio in denaro. Tale condotta può essere denunciata con il procedimento ex art. 28 Statuto dei Lavoratori?</p>	<p>Sì in quanto finalizzata a limitare il diritto di sciopero</p>	<p>No perché il datore di lavoro non viola alcuna norma</p>	<p>No perché sono sanzionati solo i comportamenti discriminatori per i sindacalisti e non i trattamenti migliorativi per i lavoratori che sono sempre legittimi</p>	<p>No in quanto il datore di lavoro non ha intenzione di ledere il sindacato, ma di adempiere agli impegni assunti con la clientela</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 L'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori ha istituito un procedimento sommario per reprimere le condotte antisindacali del datore di lavoro. La condotta antisindacale si identifica con i comportamenti del datore di lavoro volti ad impedire o a limitare l'esercizio dell'attività sindacale, nonché del diritto di sciopero. La disposizione è volutamente una norma in bianco. La norma non intende reprimere alcune specifiche condotte datoriali illegittime, ma, piuttosto qualsiasi condotta finalizzata a realizzare effetti pregiudizievoli per il sindacato. Il termine comportamento, quindi, deve essere inteso in senso estensivo, comprensivo di mere condotte materiali (intimidazioni, minacce, indagini antisindacali), condotte omissive (rifiutare ai sindacalisti diritti) e condotte discriminatorie (pregiudicare i sindacalisti nell'accesso ai diritti). La norma non sanziona solo la violazione dei diritti sindacali previsti espressamente dalla legge, come quelli conferiti dallo Statuto dei lavoratori (assemblea, permessi, proselitismo, affissione, riunione, ecc.), ma in generale l'effettiva realizzazione di qualsiasi diritto di libertà (proselitismo) e azione dell'organizzazione sindacale (volantinaggio, propaganda), nonché l'esercizio dell'attività sindacale e del diritto di sciopero. Il piano del diritto positivo è rappresentato non solo dalla violazione dei diritti sindacali stabiliti dallo Statuto dei lavoratori, ma anche dei diritti di fonte contrattuale o derivanti dagli usi aziendali e dalla prassi, come possibili fonti del diritto. La disposizione è finalizzata a reprimere anche condotte datoriali apparentemente legittime, ma intenzionalmente finalizzate o anche solo oggettivamente idonee a limitare o impedire l'esercizio dell'attività sindacale.</p>
--	---	---	---	---	--

<p>Una RSA può chiedere al Tribunale la condanna dell'imprenditore ad astenersi da comportamenti antisindacali (diniego di assemblea e del diritto ai permessi sindacali) con la procedura ex art. 28 Statuto dei lavoratori?</p>	<p>Sì in quanto il datore di lavoro ha violato diritti della RSA derivanti dallo Statuto dei lavoratori</p>	<p>No in quanto tale iniziativa spetta solo alle Associazioni Nazionali</p>	<p>No in quanto tale iniziativa spetta solo agli organismi locali delle Associazioni Nazionali</p>	<p>Sì, unitamente alla Confederazione nazionale cui aderiscono</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 Sono legittimati a proporre il ricorso ex art. 28 dello Statuto solo gli organismi locali delle associazioni nazionali di categoria. Quindi non tutti gli organismi sindacali sono legittimati a proporre il ricorso per la repressione della condotta antisindacale, ma solo gli organismi locali delle associazioni nazionali. Quanto al requisito della "nazionalità" dell'associazione sindacale la magistratura ha stabilito che tale requisito appartiene al sindacato che non solo ha effettiva diffusione (per numero di iscritti) su tutto il territorio nazionale (e non solo nell'ambito di alcune regioni), ma che svolge, altresì, in concreto un'attività sindacale (anche con riferimento all'attività negoziale) a livello nazionale. L'organismo locale esclude che possa agire la RSA o la RSU in quanto organismo aziendale. L'articolazione del sindacato che può proporre l'azione deve corrispondere al livello più periferico dell'organizzazione sindacale, quindi, più vicine alle concrete situazioni aziendali, ma, comunque, riferite ad un ambito più vasto della semplice azienda in quanto gli interessi che si vogliono tutelare con il procedimento sommario trascendono sia quelli soggettivi dei singoli lavoratori, sia quelli meramente aziendali. L'organismo locale dell'associazione nazionale viene individuato attraverso lo Statuto dell'associazione stessa, nel rispetto del principio di libertà di organizzazione sindacale. Il fatto che solo gli organismi locali delle associazioni nazionali possano promuovere il ricorso ex art. 28 L. n. 300/70 non significa che le altre associazioni sindacali (non nazionali) o le articolazioni non periferiche (ad esempio RSA, RSU, confederazioni, ecc.) non possano agire in giudizio per denunciare condotte datoriali antisindacali. Infatti i soggetti non legittimati ai sensi dell'art. 28 St. Lav., purché dotati di capacità di agire, possono promuovere un'azione con il rito ordinario anziché con il procedimento sommario in questione.</p>
---	---	---	--	--	--

<p>Il datore di lavoro può sottoscrivere un contratto collettivo con una organizzazione sindacale non maggiormente rappresentativa?</p>	<p>No perché è vietato dall'art. 39 della Costituzione</p>	<p>Sì in quanto vige il principio di libertà di associazione sindacale</p>	<p>No perché è vietato dall'art. 36 della Costituzione</p>	<p>Sì se vi aderiscono tutte le organizzazioni sindacali</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 Poiché l'art. 39 della Costituzione che assicurava un meccanismo di efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro non è stato attuato, nel nostro ordinamento vige un principio di libertà di associazione e di organizzazione sindacale. I contratti collettivi producono gli effetti di diritto comune (art. 1321 e ss. c.c.). L'art. 36 della Costituzione rappresenta l'unico limite al principio di libertà in quanto stabilisce che 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. Ruolo centrale nella determinazione dei trattamenti retributivi proporzionati è affidato alla contrattazione collettiva che svolge il ruolo di fonte regolatrice nell'attuazione della garanzia costituzionale di cui all'art. 36 della Costituzione. Il contratto collettivo di diritto comune, pur non avendo efficacia erga omnes, viene utilizzato come parametro esterno con effetti vincolanti al fine di stabilire la retribuzione proporzionata alla qualità (mansioni) e quantità (orario) del lavoro svolto. La libertà di associazione e organizzazione sindacali peraltro ha creato un concorso tra contratti collettivi nazionali applicabili in un medesimo ambito (presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria sottoscritti da diverse organizzazioni sindacali). Non sussiste, nel nostro ordinamento, un obbligo a carico del datore di lavoro di trattare e stipulare contratti collettivi con tutte le organizzazioni sindacali, rientrando nell'autonomia negoziale, da riconoscere alla parte datoriale, la possibilità di sottoscrivere un nuovo contratto collettivo con organizzazioni sindacali anche diverse da quelle che hanno trattato e sottoscritto il precedente (salvo il rispetto degli obblighi contrattuali, dei doveri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto, oltre che l'intangibilità dei diritti già entrati definitivamente nel patrimonio dei lavoratori).</p>
---	--	--	--	--	--

<p>Il procedimento per la repressione della condotta antisindacale può essere esperito anche per denunciare comportamenti datoriali discriminatori nei confronti degli iscritti al sindacato?</p>	<p>Sì se la condotta lede anche l'azione sindacale</p>	<p>No in quanto il presupposto del procediment o ex art. 28 l. n. 300/70 è la condotta esclusivamente antisindacale</p>	<p>Sì ma l'azione ex art. 28 deve essere proposta direttamente dai lavoratori</p>	<p>No perché per i comportamenti discriminatori sono previsti altri procedimenti speciali</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Il procedimento ex art. 28 Statuto dei Lavoratori è riservato ai casi in cui venga in questione la tutela dell'interesse collettivo del sindacato al libero esercizio delle sue prerogative, interesse che è distinto ed autonomo rispetto a quello dei singoli lavoratori. Quindi è necessario che sussista una incidenza sull'interesse del sindacato al libero esercizio delle sue prerogative. Tale incidenza può sussistere nel caso di condotte datoriali plurioffensive, ovvero lesive contestualmente delle prerogative sindacali e dei diritti individuali dei lavoratori iscritti. Quindi il sindacato con l'azione ex art. 28 L. n. 300/70 in ogni caso agisce a tutela di un proprio interesse sostanziale. Uno dei casi di condotte plurioffensive è rappresentato dalla discriminatorietà della condotta, che consiste nel trattamento peggiore nei confronti degli iscritti al sindacato. Il comportamento del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori è illegittimo in quanto è vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata tra l'altro sulle convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura. L'affiliazione sindacale rappresenta la professione pragmatica di una ideologia connotata da specifici motivi di appartenenza ad un organismo socialmente e politicamente qualificato a rappresentare opinioni, idee, credenze suscettibili di tutela in quanto oggetto di possibili atti discriminatori vietati. La giurisprudenza ha riconosciuto la discriminazione per motivi sindacali, con il conseguente divieto di atti o comportamenti idonei a realizzare una diversità di trattamento o un pregiudizio in ragione dell'affiliazione o della partecipazione del lavoratore ad attività sindacali. La definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non è analitica, ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Ne consegue che il comportamento che leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, anche mediante la discriminazione degli iscritti, integra gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, senza che sia necessario - né, comunque, sufficiente - uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, poiché l'esigenza di una tutela della libertà sindacale può sorgere anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far</p>
---	--	---	---	---	---

					considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo obiettivamente tale da limitare la libertà sindacale.
--	--	--	--	--	--

<p>Quanto dura il congedo obbligatorio di maternità e quando deve essere goduto?</p>	<p>Da 1 a 5 mesi e deve essere goduto dopo il parto</p>	<p>5 mesi e può essere goduto secondo criteri di flessibilità</p>	<p>5 mesi e deve essere goduto obbligatoriamente 2 mesi prima del parto e 3 mesi dopo il parto</p>	<p>4 mesi e deve essere goduto 1 mese prima del parto e 3 mesi dopo il parto</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. In presenza di condizioni particolari che possono impedire alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre (congedo di paternità). Il diritto al congedo e alla relativa indennità sono previsti anche in caso di adozione o affidamento di minori. Durante il congedo obbligatorio è vietato al datore di lavoro di adibire le donne al lavoro. Anche le lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'INPS hanno diritto al congedo di maternità ed alla relativa indennità, ma a decorrere dal 2017 non sono più obbligate ad astenersi dal lavoro e, comunque, anche se non si astengono dal lavoro, conservano il diritto all'indennità di maternità. Se la gravidanza è a rischio la ASL può disporre l'astensione anticipata dal lavoro. Anche l'Ispettorato del lavoro può interdire la prestazione lavorativa anticipatamente rispetto al periodo di congedo se le mansioni sono incompatibili con la gravidanza. Il congedo obbligatorio dura complessivamente cinque mesi, salvo i mesi di interdizione anticipata di cui si è detto, e può essere fruito secondo criteri di flessibilità 2 mesi prima la data presunta del parto ed il residuo dopo il parto con eventuale conguaglio dei giorni goduti in eccesso o in difetto tra la data presunta e la data effettiva, non si computa il giorno del parto che si aggiunge ai 5 mesi. Se il medico competente certifica che non vi sono conseguenze pregiudizievoli per la salute della gestante e del nascituro, la lavoratrice può astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto per i cinque mesi successivi allo stesso.</p>
--	---	---	--	--	---

<p>In caso di interruzione spontanea della gravidanza, la lavoratrice perde il diritto alle tutele previdenziali per la maternità?</p>	<p>Sì in quanto il presupposto delle tutele è la nascita del figlio</p>	<p>No in quanto la lavoratrice beneficia delle tutele dal momento in cui entra in gravidanza</p>	<p>Non le perde se l'interruzione e della gravidanza è spontanea e non volontaria</p>	<p>La lavoratrice non perde il diritto alle tutele se l'interruzione e spontanea avviene dopo 180 giorni di gravidanza</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4 Prima del compimento del 180° giorno di gestazione, l'interruzione di gravidanza viene considerata giuridicamente aborto e non dà diritto alla tutela della maternità, ma solo a quelle della malattia. Pertanto se la lavoratrice perde il feto entro il 180° giorno di gestazione le assenze per interdizione dal lavoro, per gli interventi sanitari e la convalescenza sono dovute a "malattia determinata da gravidanza" e non si cumulano con precedenti o successivi periodi di malattia, dunque, non sono computabili nel periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto di lavoro (cd. periodo di comporto); la lavoratrice avrà anche diritto alle prestazioni economiche di malattia. Invece, in caso di interruzione involontaria della gravidanza dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione ed anche in caso di decesso del figlio alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice potrà fruire dell'intero congedo di maternità post partum ed alla relativa indennità. In caso di interruzione spontanea di gravidanza tuttavia il congedo non è obbligatorio e pertanto la lavoratrice può rinunciare alla facoltà di fruire del congedo di maternità. In caso di interruzione spontanea della gravidanza oltre il 180° giorno di gestazione poiché l'evento è ad ogni effetto assimilato al parto, la lavoratrice godrà anche della legislazione speciale per la tutela del posto di lavoro, quindi potrà essere licenziata solo per giusta causa o per cessazione dell'attività aziendale.</p>
--	---	--	---	--	--

<p>In caso di adozione, la lavoratrice ha diritto al congedo di maternità?</p>	<p>Sì, in caso di adozione la lavoratrice ha diritto al congedo di maternità nella stessa misura ed entità del congedo obbligatorio di gravidanza</p>	<p>No in quanto il presupposto della tutela di maternità è il parto evento che non sussiste in caso di adozione</p>	<p>No la lavoratrice ha diritto ad un periodo di aspettativa</p>	<p>La lavoratrice ha diritto al congedo di 3 mesi per l'affidamento o preadottivo</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Anche in caso di adozione e affidamento, la lavoratrice ha diritto al congedo di maternità. In caso di adozione il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, a prescindere dall'età del minore al momento dell'adozione (quindi anche se è in prossimità di raggiungere la maggiore età, 17 anni e 10 mesi). In caso di adozione nazionale, il congedo dev'essere fruito nei primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito, anche in misura frazionata, prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. Nei cinque mesi non si computa il giorno di ingresso del minore in famiglia. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità. Nel caso di affidamento non preadottivo di minore, il congedo può essere fruito, entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi. Per i periodi di astensione dal lavoro per congedo di maternità e affidamento preadottivo o non preadottivo, la lavoratrice ha diritto anche alle relative prestazioni economiche di maternità.</p>
--	---	---	--	---	---

<p>Il padre può usufruire del congedo di paternità in caso di parto o di adozione?</p>	<p>Può usufruire del congedo al posto della madre solo in caso di adozione</p>	<p>Non può usufruire del congedo, ma dell'aspettativa</p>	<p>Può usufruire del congedo parentale</p>	<p>Può usufruire del congedo di paternità</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          Il congedo di paternità è un periodo di astensione dal rapporto di lavoro cui ha diritto il padre in conseguenza del parto, ma solo nel caso in cui si verificano eventi che impediscono alla madre del bambino di fruire del congedo di maternità. In particolare spetta al padre il congedo di paternità in caso di morte o grave infermità della madre, in caso di abbandono del figlio da parte della madre, in caso di affidamento esclusivo del figlio al padre da parte dell'autorità giudiziaria. Anche in caso di adozione o affidamento di minori, il padre può fruire del congedo di paternità sia in caso di adozione nazionale o internazionale, che in caso di affidamento preadottivo o non preadottivo. Il padre potrà usufruire del congedo di paternità per adozione, oltre che per gli eventi sopra riportati in caso di parto, anche nel caso di rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità ed esclusivamente per parte di congedo non fruito dalla madre il congedo di paternità termina dopo tre mesi dal parto. Al padre spetta l'indennità di maternità per la durata del congedo. Il congedo di paternità viene autorizzato su domanda del lavoratore il quale deve allegare la documentazione che attesti l'impedimento (ad es. certificato di morte della madre, cartella clinica della madre, sentenza del Tribunale che affida il figlio esclusivamente al padre), ovvero autocertificazione della rinuncia da parte della madre al congedo di maternità.</p>
--	--	---	--	---	---

<p>Durante il congedo obbligatorio per maternità (o paternità) la lavoratrice oltre a percepire l'indennità di maternità matura gli ulteriori istituti contrattuali (TFR, ferie, permessi, mensilità aggiuntive)?</p>	<p>No in quanto il rapporto è sospeso</p>	<p>Matura solo la 13ma mensilità</p>	<p>Il periodo di congedo obbligatorio è computato a tutti gli effetti</p>	<p>Il periodo di astensione è computato solo ai fini dell'anzianità</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Durante i periodi di congedo di maternità, la lavoratrice (o il lavoratore in caso di congedo di paternità) ha diritto all'indennità di maternità in misura pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga immediatamente precedente al congedo. Per la lavoratrice o il lavoratore iscritto alla Gestione Separata l'indennità è pari all'80% di 1/365 del reddito riferito all'anno precedente all'evento. Ai lavoratori dipendenti l'indennità è anticipata dal datore di lavoro che procederà al conguaglio con i propri oneri contributivi. Ad alcune categorie di lavoratori (stagionali, agricoli, saltuari, colf e badanti, disoccupati, iscritti alla Gestione Separata) il diritto all'indennità si prescrive in un anno e decorre dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità (o paternità). Per evitare la perdita del diritto è necessario che la lavoratrice o il lavoratore presentino all'INPS (prima dello scadere dell'anno) istanze scritte di data certa, dirette a ottenere il pagamento della indennità. L'articolo 22, comma 3, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, dispone che i periodi di congedo di maternità e di paternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. I contratti collettivi possono disporre l'integrazione al 100% dell'indennità di maternità o paternità da parte del datore di lavoro. L'indennità di maternità spetta alle sole lavoratrici, alle stesse condizioni sopra descritte anche per i periodi di astensione obbligatoria ante partum anticipati, cioè quei periodi di interdizione dal lavoro disposti in caso di gravidanza a rischio o incompatibilità alle mansioni.</p>
---	---	--------------------------------------	---	---	---

<p>Il padre lavoratore dipendente può assentarsi dal lavoro per assistere ed educare la prole?</p>	<p>Solo se è genitore unico</p>	<p>Sì anche contemporaneamente alla madre e per un mese in più rispetto alla madre</p>	<p>No i congedi spettano alla madre</p>	<p>Solo in caso di adozione o affidamento</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>Oltre al congedo obbligatorio di maternità i genitori hanno diritto ai congedi parentali. Congedi che hanno sostituito il congedo di maternità facoltativo. I congedi parentali sono periodi di astensione facoltativa dal lavoro che possono essere fruiti dai genitori lavoratori dipendenti anche contemporaneamente tra loro ed anche in modo frazionato. Il congedo parentale compete, in costanza di rapporto di lavoro, ai genitori naturali entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo non superiore a 11 mesi.</p> <p>Precisamente, nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete: al genitore solo (per mancanza o impedimento assoluto dell'altro genitore) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi; mentre se il diritto viene esercitato da entrambi i genitori la madre potrà arrivare a fruire di un massimo di 6 mesi di congedo ed il padre avrà 7 mesi di congedo, in base alle varie combinazioni possibili fino al limite di 11 mesi di congedo complessivamente fruibile. Il congedo parentale spetta, nella stessa misura e con le stesse modalità, anche ai lavoratori dipendenti, in caso di adozione e affidamento di minori entro i primi dodici anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della maggiore età dello stesso. Durante il congedo parentale al lavoratore dipendente compete un'indennità a carico dell'INPS pari al 30% della retribuzione riferita al mese precedente l'inizio del periodo di astensione.</p>
--	---------------------------------	--	---	---	---

<p>Il padre adottivo può fruire dei permessi per allattamento del minore?</p>	<p>Sì, ma solo in alternativa alla madre adottiva</p>	<p>No in quanto il figlio adottato non deve essere allattato</p>	<p>No in quanto solo la madre può fruire dei permessi per allattamento</p>	<p>Sì, ma solo contemporaneamente alla madre</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Alla lavoratrice dipendente, o, alle condizioni stabilite dalla legge, al padre dipendente, spetta il diritto a fruire, a domanda, dei riposi giornalieri per allattamento del bambino, anche se adottato o in affidamento, da fruire entro il primo anno di età del bambino o entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato. I riposi per allattamento spettano nella misura massima giornaliera di due ore al giorno al lavoratore che osserva un orario giornaliero superiore a sei ore o di un'ora al giorno se osserva un orario inferiore alle sei ore giornaliere. I riposi raddoppiano in caso di parto gemellare o plurimo o di adozione e affidamento di due bambini. L'indennità per i riposi per allattamento è pari alla retribuzione oraria ed è coperta da contribuzione figurativa utile alla misura ed al diritto dei trattamenti previdenziali. Il padre ha diritto a fruire dei riposi per allattamento in sostituzione della madre: in alternativa alla madre dipendente che vi rinunci; nel caso in cui i figli siano stati affidati al padre con provvedimento giudiziale; nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente; in caso di morte o di grave infermità della madre. I periodi di riposo vengono ridotti a solo mezz'ora ciascuno nel caso in cui la lavoratrice dipendente fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.</p>
---	---	--	--	--	--

<p>I lavoratori parenti di un disabile grave hanno diritto a congedi indennizzati dall'INPS?</p>	<p>I genitori possono fruire del congedo parentale entro i primi 12 mesi</p>	<p>No in quanto il disabile grave ha diritto all'indennità di accompagnamento</p>	<p>Sì se non convivono con il disabile</p>	<p>Sì se il disabile grave è un parente entro il terzo grado e convivente</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>I lavoratori dipendenti hanno diritto a fruire di un congedo straordinario indennizzato per la durata massima di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa per assistere un familiare o un affine convivente gravemente disabile. Hanno diritto a fruire del congedo straordinario, fermo restando il requisito della convivenza, i parenti o affini nel seguente ordine: 1) il coniuge o la parte dell'unione civile; 2) in mancanza o impedimento assoluto certificato, il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, uno dei figli, uno dei fratelli o delle sorelle; 3) infine, in mancanza o impedimento certificato delle prime due categorie di parenti o affini di primo grado, un altro parente o affine entro il terzo grado.</p> <p>La persona convivente da assistere deve essere portatrice di una invalidità grave certificata dalla commissione medica integrata ASL/INPS. Il congedo, della durata massima di due anni complessivi riferiti alla persona disabile da assistere, può essere fruito anche in modo frazionato (a giorni, settimane, o mesi) dagli aventi diritto secondo l'ordine delle priorità. Il limite della durata di due anni vale pertanto sia in relazione a ciascuna persona disabile assistita, sia in riferimento alla persona del lavoratore disabile assistente che dunque non può raddoppiare il congedo neppure se parente convivente con più disabili gravi. Non rientrano nel computo del congedo le giornate di ferie, di malattia, di festività. L'assenza per assistere il disabile grave convivente il lavoratore dà diritto ad un'indennità nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario. Le assenze per congedo straordinario non sono computate ai fini dell'anzianità di servizio (ferie, tredicesima e TFR), ma sono coperte da contribuzione figurativa, quindi valide ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.</p>
--	--	---	--	---	---

<p>L'impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa dà diritto a tutele assicurative o previdenziali?</p>	<p>L'invalidità civile dà diritto a tutele previdenziali (assicurative)</p>	<p>L'invalidità civile dà diritto a tutele assicurative, mentre l'inabilità al lavoro dà diritto a tutele previdenziali</p>	<p>L'invalidità al lavoro dà diritto a tutele previdenziali (assicurative)</p>	<p>L'invalidità civile e l'invalidità al lavoro coincidono</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2  A fronte della riduzione della capacità lavorativa, l'ordinamento appronta due distinte forme di tutela: una tutela di tipo assistenziale rivolta a tutti i cittadini (invalidità civile) ed una tutela di tipo previdenziale rivolta ai cittadini lavoratori, ovvero, che vantano il versamento di contributi previdenziali. L'invalidità civile anche se riconosciuta nella misura del 100% non è incompatibile con la prestazione lavorativa, mentre l'invalidità al lavoro è incompatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore che a causa di un difetto fisico o mentale subisce una riduzione della capacità di lavoro in occupazioni confacenti alle sue attitudini nella misura a meno di un terzo (requisito sanitario) e che vanti il requisito amministrativo di un'anzianità contributiva di cinque anni, tre dei quali nell'ultimo quinquennio, ha diritto all'assegno ordinario di invalidità. Invece il lavoratore che a causa di una infermità o di un difetto fisico o mentale che renda in modo impossibile e permanente di svolgere qualsiasi attività lavorativa avrà diritto alla pensione di inabilità in presenza dei predetti requisiti amministrativi (260 contributi settimanali = 5 anni di anzianità contributiva minima di cui 156 contributi settimanali = 3 anni nel quinquennio precedente la domanda). Nel caso in cui la disabilità derivi dallo svolgimento dell'attività lavorativa, con stretto nesso di causalità al rapporto di lavoro, il lavoratore anche in mancanza dei requisiti amministrativi avrà diritto, in base alla percentuale di invalidità, all'assegno privilegiato di invalidità o alla pensione privilegiata di inabilità. L'assegno mensile e la pensione mensile di invalidità al lavoro prescindono dall'età anagrafica e dal reddito e pretendono la cessazione di qualsiasi tipo di attività lavorativa e dell'iscrizione agli albi e la rinuncia alla retribuzione.</p>
--	---	---	--	--	---

<p>Quali sono i requisiti necessari al conseguimento della pensione di vecchiaia?</p>	<p>Il raggiungimento dell'età pensionabile</p>	<p>Il licenziamento o le dimissioni per limiti di età</p>	<p>Il raggiungimento dell'anzianità contributiva</p>	<p>Il raggiungimento dell'età pensionabile e dei contributi minimi</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4            Con le proprie prestazioni ed il proprio reddito ogni cittadino concorre al benessere generale del Paese. Ma non si può chiedere al cittadino di lavorare oltre una certa età di anzianità (requisito anagrafico) stabilita convenzionalmente in base alle condizioni di salute della popolazione (aspettativa di vita), chiamata età pensionabile. Al raggiungimento dell'età pensionabile, il lavoratore che ha versato un determinato n. di versamenti contributivi (requisito assicurativo) ha diritto alla prestazione pensionistica di vecchiaia. La pensione di vecchiaia è l'archetipo del sistema pensionistico, in quanto la riforma del sistema pensionistico del 1995 ha stabilito che tutti i trattamenti di pensione (vecchiaia, vecchiaia anticipata e di anzianità) sono sostituiti dalla pensione di anzianità. Il sistema pensionistico italiano attinge le proprie risorse economiche dalla contribuzione delle categorie professionali (datori di lavoro e lavoratori) e solo in parte dalla finanza generale. Pertanto per avere diritto alla pensione di anzianità il lavoratore deve aver contribuito ad alimentare il sistema pensionistico per un determinato n. di anni che è variato nel tempo (requisito assicurativo). Attualmente il lavoratore, per conseguire il diritto alla pensione di vecchiaia, deve aver versato almeno 20 anni di contributi ed aver raggiunto l'età convenzionale. L'età convenzionale viene aggiornata in base alle aspettative di vita della popolazione. Pertanto si assiste ad un innalzamento programmato dell'età pensionabile, che varia in ragione del sesso (la donna consegue il diritto alla pensione di vecchiaia in età più giovane rispetto all'uomo, anche se il differenziale tende a diminuire nel tempo), del tipo di lavoro (i lavoratori pubblici conseguono l'età pensionabile prima dei lavoratori privati), del tipo di mansioni (i lavoratori addetti a mansioni gravose e usuranti conseguono l'età pensionabile prima degli altri lavoratori).</p>
---	--	---	--	--	---

<p>Il lavoratore può conseguire la pensione prima del raggiungimento dei requisiti anagrafici richiesti per la pensione di vecchiaia?</p>	<p>Sì se ha diritto alla pensione di anzianità</p>	<p>No deve raggiungere i 65 anni di età se donna, e i 70 anni di età se uomo</p>	<p>Sì se richiede quota 100, o APE</p>	<p>Sì se è dipendente pubblico</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3          La pensione di anzianità - ovvero la prestazione previdenziale conseguente al raggiungimento di un requisito meritocratico rappresentato da un elevato n. di anni di contribuzione - è stata soppressa. Fino al 31 dicembre 2011, il diritto alla pensione di anzianità si perfezionava al raggiungimento di un'età più giovane rispetto a quella richiesta per la pensione di vecchiaia ed il versamento di una determinata quantità di versamenti (requisito che si è inasprito nel tempo). Il sistema pensionistico attualmente è centrato sulla pensione di vecchiaia, che si consegue al raggiungimento della cosiddetta età pensionabile (attualmente 70 anni, ma tendente ad innalzarsi in relazione alle aumentate aspettative di vita della popolazione). Per rispondere ad esigenze di equità, il legislatore ha introdotto alcuni criteri di mitigazione del requisito anagrafico attraverso una strumentazione legislativa di carattere transitoria. Immediatamente dopo la soppressione della pensione di anzianità è stata introdotta la pensione anticipata per consentire il pensionamento alle lavoratrici ed ai lavoratori che hanno dato un rilevante contributo assicurativo (almeno 42 anni se uomini e 41 se donne, incrementato di un mese all'anno a decorrere dal 2012). Successivamente sono stati introdotti: 1) l'Anticipo Pensionistico (cd. APE) che consente ai lavoratori di anticipare la pensione per un periodo massimo di 3 anni e 7 mesi, restituendo il trattamento ricevuto nel periodo anticipato attraverso la riduzione della propria rendita pensionistica; 2) l'APE sociale, riservato a lavoratori in grave stato di bisogno (licenziati, con familiari portatori di handicap gravi, con ridotta capacità lavorativa) per i quali il trattamento percepito sino al conseguimento della pensione è a carico dell'erario; 3) quota 100, secondo cui può conseguire la pensione sino al 2021 il lavoratore che cumulando l'età anagrafica con i contributi previdenziali raggiunga almeno 100 anni.</p>
---	--	--	--	------------------------------------	--

<p>In caso di inadempimento da parte del lavoratore all'obbligo dei versamenti contributivi, il lavoratore può recuperare i contributi omessi dopo che è trascorso il termine di prescrizione?</p>	<p>Il diritto al versamento dei contributi previdenziali non si prescrive</p>	<p>Il lavoratore può ottenere il versamento di contributi figurativi a carico dell'erario</p>	<p>Il datore di lavoro o il lavoratore possono versare il riscatto contributivo</p>	<p>No in caso di prescrizione del diritto al versamento contributivo non è possibile il riconoscimento del periodo assicurativo</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>Per accedere alle prestazioni previdenziali è necessario il requisito contributivo minimo richiesto dalle diverse gestioni (invalidità, pensione, ecc.). Il versamento deve essere eseguito dal datore di lavoro, ma in caso di inadempimento e decorso il termine di prescrizione (sino al 1995 era di 10 anni, attualmente 5 anni) i contributi non possono essere più versati, né accettati dall'INPS. Per rimediare alla perdita contributiva, il lavoratore può chiedere la costituzione della rendita vitalizia. La costituzione della rendita vitalizia o riscatto contributivo può essere richiesta dal datore di lavoro, spontaneamente o a seguito di iniziativa giudiziale del lavoratore, per risarcire il danno causato al lavoratore, o dallo stesso lavoratore o dai suoi superstiti nel caso sia impossibile ottenere il risarcimento da parte del datore di lavoro (perché fallito, estinto, ecc.). L'omissione contributiva può consistere sia nel totale, che nel parziale inadempimento dell'obbligo assicurativo. Se l'INPS accoglie la domanda di costituzione di rendita vitalizia determina l'importo dell'onere di riscatto e a seguito del pagamento accredita i contributi omessi che sono utili per il diritto e per la misura di tutte le prestazioni previdenziali. Per ottenere la costituzione della rendita vitalizia è necessaria la prova dell'esistenza del rapporto di lavoro al momento dell'omissione contributiva. La prova dell'esistenza del rapporto deve essere fornita attraverso documenti di data certa redatti all'epoca in cui si è svolto il rapporto (buste paga, libretti di lavoro, lettere di assunzione o di licenziamento, bensierviti, libri paga e matricola, altri documenti attinenti al rapporto di lavoro dichiarato). Invece la durata del rapporto di lavoro, la continuità della prestazione lavorativa e l'ammontare della retribuzione possono essere provati anche con prova testimoniale.</p>
--	---	---	---	---	---

<p>L'INPS può opporsi alla costituzione di una posizione assicurativa in favore di un lavoratore dipendente?</p>	<p>No deve accettare tutti i contributi previdenziali che sono spontaneamente versati</p>	<p>No in quanto è terzo rispetto al rapporto di lavoro</p>	<p>Sì ma solo su denuncia del lavoratore interessato</p>	<p>Sì può opporsi alla costituzione di rapporti di lavoro fittizi</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4  L'INPS procede all'accertamento e quantificazione di imponibili contributivi non dichiarati, totalmente o parzialmente, sia attraverso verifiche contabili e amministrative (gestione delle pratiche, procedure concorsuali, nei verbali della DTL, sentenze del Tribunale del Lavoro), sia attraverso il personale ispettivo impiegato in coppia nei controlli esterni (accesso in azienda ed il presidio del territorio) anche in orario notturno e festivo. Allo stesso modo procede anche per evidenziare rapporti di lavoro fittizi costituiti al solo fine di far conseguire ad un cittadino non lavoratore dipendente le prestazioni previdenziali. Gli ispettori possono accedere ai locali delle aziende e a qualsiasi altro luogo ove si svolge un'attività lavorativa. Al momento dell'accesso gli ispettori devono qualificarsi e interloquire con un rappresentante dell'impresa, informandolo della facoltà di farsi assistere da un professionista abilitato. Nel corso dell'accesso gli ispettori devono procedere all'identificazione dei lavoratori, alla rilevazione delle presenze e all'acquisizione delle dichiarazioni degli stessi al fine di acquisire notizie e prove sui presupposti dell'obbligazione contributiva e delle prestazioni. All'esito dell'accertamento il personale ispettivo, in caso di irregolarità, contesta le violazioni contributive, attraverso l'emanazione di un provvedimento. Le dichiarazioni rese dai lavoratori durante l'accertamento non costituiscono prova, ma un elemento indiziario, liberamente valutabile dall'autorità amministrativa e/o giudiziaria. Gli ispettori redigono un verbale dell'attività svolta, delle dichiarazioni raccolte e della documentazione allegata. Con il verbale conclusivo dell'accertamento gli ispettori contestano gli illeciti riscontrati e gli importi dovuti per contributi, sanzioni civili e/o amministrative riportando gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati. Gli ispettori devono anche rilevare l'eventuale insussistenza di rapporti di lavoro dipendente costituiti fittiziamente al solo scopo di percepire prestazioni indebite (costituzione di posizioni assicurative tra soci o amministratori o componenti dello stesso nucleo familiare). Entro 90 giorni dalla conclusione dell'accertamento il verbale deve essere notificato al trasgressore con la diffida ad adempiere alle prescrizioni. Il trasgressore potrà impugnare il verbale in via amministrativa e successivamente in caso di rigetto del ricorso amministrativo o di omessa pronuncia sul ricorso in via giudiziale.</p>
--	---	--	--	---	---

<p>L'INPS accerta che per un errore di calcolo dei contributi versati ha riconosciuto con provvedimento definitivo un trattamento di pensione, quindi lo annulla d'ufficio. Può procedere al recupero dei ratei di pensione già pagati al pensionato?</p>	<p>Sì in quanto si tratta di pagamenti indebiti</p>	<p>No in quanto non può annullare in autotutela il provvedimento definitivo</p>	<p>Sì in quanto il pensionato era in grado di rendersi conto dell'errore</p>	<p>No in quanto non sussiste il dolo del beneficiario</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          I trattamenti previdenziali erroneamente riconosciuti possono essere in ogni momento annullati o rettificati, ma i ratei già pagati e non dovuti possono essere recuperati solo se l'indebita percezione è imputabile al dolo del beneficiario. Il recupero delle prestazioni indebite non è possibile nel caso in cui il beneficiario le abbia percepite in buona fede, ovvero nel legittimo affidamento di aver diritto al pagamento della prestazione. Rientrano nell'ipotesi della irripetibilità le prestazioni erogate per un mero errore di calcolo (anni di anzianità, versamenti contributivi, quantificazione dei redditi, ecc.), o ad esempio nel caso in cui la prestazione sia stata erogata a seguito di una sentenza successivamente riformata in appello. L'indebito pensionistico in generale è irripetibile quando le prestazioni sono state pagate per effetto di un provvedimento definitivo e non vi è stata omessa od incompleta segnalazione, da parte del beneficiario, di fatti incidenti sul diritto o sulla misura della pensione. Rientrano nell'ipotesi della ripetibilità le prestazioni generate da un fatto intenzionale, anche omissivo, del beneficiario, ovvero dalla falsa rappresentazione degli atti o dei fatti posti a base del calcolo del provvedimento previdenziale. Poiché la prestazione indebita comporta un illecito arricchimento, la ripetizione è ammissibile nel termine di prescrizione decennale. Il recupero delle prestazioni indebitamente corrisposte dall'INPS è doveroso in quanto correlato al conseguimento di quelle finalità di pubblico interesse.</p>
---	---	---	--	---	--

<p>In caso di omissione contributiva, il datore di lavoro può subire una condanna penale?</p>	<p>No è suscettibile di sanzioni amministrative</p>	<p>No è tenuto al pagamento dei contributi omessi oltre agli interessi di mora</p>	<p>Sì se si tratta delle ritenute dei lavoratori per un importo superiore ad €. 10.000,00 annui</p>	<p>Sì se si tratta degli oneri contributivi a carico del datore di lavoro per un importo superiore ad €. 50.000 annui</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>La prestazione lavorativa si presume onerosa e determina l'insorgenza dell'obbligazione contributiva. Il datore di lavoro è tenuto anche ad operare la trattenuta degli oneri contributivi a carico del lavoratore ed al relativo versamento in favore dell'Istituto previdenziale. I contributi previdenziali obbligatori devono essere versati nella misura percentuale e nei termini stabiliti dalla legge. L'inadempimento contributivo può dipendere da omissione contributiva o da evasione contributiva. L'evasione contributiva si verifica in caso di registrazioni o denunce dei rapporti di lavoro omesse (cd. lavoro in nero, part-time anziché full-time, retribuzione fuori busta, ecc.) o non conformi al vero (diversa tipologia contrattuale, ovvero lavoro autonomo o parasubordinato anziché dipendente). Nel caso in cui il datore di lavoro occulta rapporti di lavoro in essere, ovvero parte delle retribuzioni erogate per non versare i contributi o premi dovuti, incorre nelle sanzioni civili (pagamento del debito, delle sanzioni e degli interessi). L'omissione contributiva consiste nel ritardo nel pagamento dei contributi dovuti nella misura corrispondente alle denunce e registrazioni, o anche nella presentazione di denunce e registrazioni con un ritardo fino a 12 mesi, ma prima della contestazione da parte dell'istituto. Nel caso in cui il datore di lavoro non versi tempestivamente i contributi, è tenuto al pagamento di una sanzione civile che consiste nel pagamento di una maggiorazione per ogni giorno di ritardo. Nel caso in cui il datore di lavoro ometta di versare le ritenute previdenziali effettuate sulle retribuzioni dei lavoratori è sanzionato in base all'importo dell'omissione: «l'omesso versamento per un importo fino a 10.000 euro annui è soggetto alla sanzione pecuniaria; l'omesso versamento per un importo superiore a 10.000 euro annui, è punito con la reclusione fino a tre anni.</p>
---	---	--	---	---	--

<p>In caso di accertamento dell'omissione contributiva, il datore di lavoro è sempre obbligato a pagare le sanzioni per il ritardato pagamento dei contributi?</p>	<p>No se stipula una conciliazione monocratica innanzi all'Ispettorato del lavoro</p>	<p>Sì in quanto in materia contributiva non sono ammesse rinunce da parte dell'Istituto</p>	<p>No se stipula una transazione innanzi al Giudice del Lavoro</p>	<p>Paga le sanzioni solo a seguito di una sentenza di condanna</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2          In materia di accertamento dei diritti del dipendente derivanti dal rapporto di lavoro, la Legge n. 104/2004 ha attribuito notevoli poteri agli ispettorati territoriali del lavoro, come ad esempio il potere di emettere diffide accertative (ingiunzioni al datore di lavoro di pagare ai dipendenti differenze retributive derivanti dall'applicazione della legge e dei contratti nazionali di lavoro) ed il potere di gestire le conciliazioni monocratiche. L'ITL, a seguito di un accesso ispettivo finalizzato ad accertare l'inadempimento del datore di lavoro alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, può proporre alle parti interessate una soluzione conciliativa. Ogni qual volta il datore di lavoro corrisponde al dipendente un trattamento retributivo insufficiente contestualmente commette una omissione contributiva. La conciliazione monocratica comporta che sulle somme conciliate il datore di lavoro provveda anche al versamento dei contributi in misura non inferiore a quella derivante dai minimali retributivi previsti per legge sulla base della contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative. Quindi la conciliazione comporterà il pagamento delle differenze retributive dovute al lavoratore, ma anche un conseguente accredito sulla sua posizione individuale. L'obbligo contributivo coinciderà con il termine indicato nel verbale di accordo per il pagamento delle somme dovute al lavoratore. Il pagamento dei contributi previdenziali e assicurativi, riferiti alle somme concordate in sede conciliativa, in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti, nonché il pagamento delle somme dovute al lavoratore estinguono il procedimento ispettivo richiesto dagli interessati, ovvero quello in corso di svolgimento, pertanto il datore di lavoro non dovrà versare sanzioni o interessi.</p>
--	---	---	--	--	---

Quali sono le finalità del reddito di cittadinanza?	Dare una rendita ai giovani disoccupati	Favorire l'immigrazione	Favorire l'inclusione sociale	Promuovere il reinserimento o nel mondo del lavoro e l'inclusione sociale	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>Il reddito di cittadinanza è una prestazione assistenziale introdotta nel 2019 che non ha solo la finalità di contrastare lo stato di bisogno determinato da una condizione di povertà, ma anche quello di favorire il reinserimento del cittadino nel mondo del lavoro e di favorire l'inclusione sociale. Il reddito di cittadinanza spetta ai nuclei familiari italiani, residenti in Italia ed in possesso dei requisiti economici. I requisiti economici del nucleo familiare consistono in un Indicatore della Situazione Economica Equivalente inferiore ad €. 9.360,00, in un patrimonio familiare inferiore ad €. 30.000,00 esclusa la casa di abitazione; in un patrimonio mobiliare variabile in base al n. dei componenti, ma comunque non superiore ad €. 10.000,00 (più altri €. 1.000,00 per ogni ulteriore figlio a carico ed €. 7.500 per ogni componente gravemente disabile). Inoltre nessun componente deve essere proprietario di automobili di cilindrata superiore a 1.600 cc o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., né di imbarcazioni da diporto. Se tutti i componenti del nucleo familiare abbiano età pari o superiore a 67 anni, o, comunque, in condizione di disabilità grave o non autosufficienza, il RDC assume la denominazione di Pensione di Cittadinanza. La prestazione viene erogata attraverso una carta di pagamento elettronica. Per il reinserimento lavorativo e l'inclusione sociale sono previste delle condizionalità: sottoscrizione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID), del Patto per il lavoro o del Patto per l'inclusione sociale. Il RDC è concesso per 18 mesi rinnovabili. Il RDC o PDC consta di una componente a integrazione del reddito familiare (fino al massimo di €. 6.000 RDC o €. 7.560 PDC), e di un contributo per l'affitto o per il mutuo (€. 3.360 RDC o €. 1.800 PDC).</p>
---	---	-------------------------	-------------------------------	---	---

<p>I cittadini che non hanno raggiunto il minimo contributivo hanno diritto al trattamento pensionistico al raggiungimento di 68 anni di anzianità?</p>	<p>Sì hanno diritto alla pensione minima di vecchiaia</p>	<p>Hanno diritto all'assegno sociale se versano in uno stato di bisogno</p>	<p>Non hanno diritto ad alcun trattamento assistenziale</p>	<p>Hanno diritto alla pensione di reversibilità</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 L'assegno sociale è una prestazione economica di natura assistenziale (art. 38, 1 comma Cost.), erogata su domanda dell'interessato, in favore dei cittadini residenti nel territorio italiano i quali hanno compiuto i 66 anni e 7 mesi e che non hanno maturato i requisiti contributivi per percepire alcun trattamento pensionistico di natura previdenziale e che versano in uno stato di bisogno determinato da condizioni economiche particolarmente disagiate perché titolari di redditi non superiori alle soglie determinate annualmente dal legislatore. La prestazione non è previdenziale, quindi, prescinde dal requisito assicurativo e si fonda solo sul presupposto dello stato di bisogno e sul requisito anagrafico e di residenza. Il diritto alla prestazione è accertato in base al requisito reddituale che consiste nella titolarità di un reddito annuale insufficiente a garantire una vita libera dal bisogno. Tale reddito limite viene aggiornato annualmente ed è determinato per i cittadini non coniugati sul reddito personale (per l'anno 2021 in €. 5.983,64) e per i cittadini coniugati sui cumulo dei redditi di entrambi (in misura doppia rispetto al non coniugato). L'assegno sociale ha sostituito la pensione sociale. L'assegno sociale è una prestazione provvisoria perché la sussistenza dei requisiti reddituali deve essere effettuata annualmente. La prestazione non è reversibile ai superstiti ed è legata al mantenimento della residenza in Italia da parte del beneficiario. L'assegno sociale non è soggetto a trattenute Irpef. L'assegno viene erogato nella misura massima (pari a 459,83 per 13 mensilità nell'anno 2020) in favore di coloro che non possiedono alcun reddito o di coniugi il cui reddito complessivo sia inferiore all'ammontare annuo dell'assegno. L'assegno viene erogato in misura ridotta in favore dei soggetti non coniugati che hanno un reddito inferiore all'importo annuo dell'assegno e dei coniugi il cui reddito complessivo sia inferiore al doppio dell'importo annuo dell'assegno.</p>
---	---	---	---	---	---

<p>Il cittadino invalido al 100% che non vanta versamenti contributivi ha diritto alla pensione di invalidità?</p>	<p>Sì se versano in uno stato di bisogno ed hanno un'età compresa tra i 18 e i 67 anni</p>	<p>No per avere diritto alla pensione di invalidità è necessario dimostrare di aver versato 3 anni di contributi previdenziali nell'ultimo quinquennio prima della domanda</p>	<p>No per avere diritto alla pensione di invalidità è necessario dimostrare di aver versato 5 anni di contributi previdenziali</p>	<p>Sì a prescindere dal reddito</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          La pensione di inabilità è una prestazione economica di assistenza, erogata su domanda del beneficiario, in favore dei soggetti di età compresa tra i 18 e i 67 anni, ai quali sia riconosciuta una inabilità lavorativa totale (100%) e permanente (invalidi totali), e che si trovano in stato di bisogno economico. La pensione di inabilità si distingue dall'assegno di invalidità e dalla pensione di inabilità che sono prestazioni previdenziali in quanto non vi concorre il requisito assicurativo rappresentato dal presupposto assicurativo minimo richiesto dalle due prestazioni previdenziali (5 anni di versamenti contributivi, 3 dei quali nell'ultimo quinquennio precedente la domanda). La prestazione decorre dalla presentazione della domanda anche se il presupposto sanitario (invalidità al 100%) viene accertato dalle commissioni mediche successivamente. Poiché si tratta di una prestazione assistenziale finalizzata a liberare il beneficiario dallo stato di bisogno ricorre anche il presupposto economico del limite massimo di reddito che per l'anno 2020 è stabilito nella misura di €. 16.982,49. L'importo della pensione di invalidità civile viene stabilita annualmente ed ammonta per l'anno 2020 ad €. 286,81 per 13 mensilità. Al compimento dell'età anagrafica per il diritto all'assegno sociale (per il 2020 pari a 66 anni e 7 mesi), l'importo della pensione di inabilità civile viene adeguato all'importo dell'assegno sociale e non è più possibile sottoporre il soggetto alla verifica della sussistenza dei requisiti sanitari. Il beneficiario a pena di sospensione e di decadenza dalla prestazione deve mantenere la residenza stabile e abituale sul territorio italiano. A differenza delle prestazioni previdenziali di invalidità, il trattamento assistenziale di invalidità in esame è compatibile con l'eventuale attività lavorativa.</p>
--	--	--	--	-------------------------------------	---

<p>A quali dei seguenti soggetti può essere riconosciuta l'indennità di accompagnamento?</p>	<p>Al cittadino cui è stata amputata una gamba e cammina con una protesi</p>	<p>Al lavoratore invalido</p>	<p>Al cittadino inabile al 100%</p>	<p>Al cittadino minore di età inabile totale che non può compiere gli atti quotidiani della vita</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>I cittadini per i quali è stato riconosciuto il diritto a percepire la pensione di inabilità totale (100%) e che, in base ad un ulteriore specifico accertamento medico, siano incapaci a compiere gli atti quotidiani della vita o di deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore, hanno diritto all'indennità di accompagnamento. L'indennità di accompagnamento è una prestazione economica assistenziale, erogata su domanda del beneficiario, a favore degli invalidi civili totali residenti in Italia, indipendentemente dal reddito personale annuo e dall'età. I requisiti del trattamento economico sono: 1) l'inabilità (100%) a causa di malattie fisiche o psichiche, ma anche l'impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore, ovvero impossibilità di compiere gli atti quotidiani della vita e che, per tali ulteriori condizioni, hanno la necessità di un'assistenza continua (requisito sanitario); la residenza stabile ed abituale sul territorio nazionale (requisito amministrativo). L'indennità di accompagnamento intende rimuovere lo stato di bisogno determinato dall'impossibilità del beneficiario di muoversi o di compiere le azioni quotidiane (mangiare, vestirsi, assumere farmaci, compiere le funzioni fisiologiche) senza l'ausilio di un accompagnatore. Il presupposto è quindi la sola minorazione, indipendentemente dall'età e dalle condizioni reddituali. Sono esclusi gli invalidi ricoverati gratuitamente in istituto di cura; i pensionati che percepiscono l'omologa indennità per invalidità contratta per causa di guerra, di lavoro o di servizio, salvo il diritto di opzione per il trattamento più favorevole. L'indennità di accompagnamento spetta anche ai soggetti di età maggiore ai 66 anni e 7 mesi titolari della pensione di inabilità. La prestazione viene corrisposta per 12 mensilità, a partire dalla presentazione della domanda. L'importo della prestazione per l'anno 2020 ammonta ad €. 520,29.</p>
--	--	-------------------------------	-------------------------------------	--	--

<p>In Italia la tutela dei lavoratori in stato di bisogno è assicurata da un regime solidaristico gestito dalle organizzazioni sindacali?</p>	<p>Sì le tutele previdenziali sono gestite dalle casse mutue</p>	<p>Sì il sistema previdenziale è gestito dalle organizzazioni sindacali, ma attraverso fondi e istituti privati</p>	<p>No il sistema previdenziale è gestito da organi dello Stato e del parastato</p>	<p>No, a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione, il sistema previdenziale è gestito dalle Regioni</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 L'art. 38 della Costituzione dispone al primo alinea che "ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale" e al secondo comma che i lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria". La legislazione attuativa delle predette norme programmatiche statali realizza lo "Stato sociale", ovvero il complesso sistema di sicurezza sociale. La norma costituzionale distingue il diritto all'assistenza sociale rivolto ai cittadini inabili al lavoro o in situazione di povertà dal diritto alle prestazioni previdenziali rivolte ai lavoratori. Il sistema assistenziale, che a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione, è stato in gran parte devoluto alla competenza regionale, nel rispetto dei limiti dei livelli essenziali stabiliti dallo Stato, comprende il "reddito e pensione di cittadinanza" (che ha assorbito il Reddito di inclusione "REI"), l'"assegno sociale" (già pensione sociale) e la "pensione per gli invalidi civili", queste ultime erogate dall'INPS, Istituto parastatale. Il sistema assistenziale è prevalentemente alimentato dalla finanza pubblica. La previdenza sociale comprende invece le prestazioni cui hanno diritto non i cittadini, ma i lavoratori. Il sistema previdenziale è prevalentemente alimentato dai contributi dei soggetti interessati (datori di lavoro e lavoratori) ai cui accantonamenti si adeguano le prestazioni. Il sistema previdenziale assicura i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, contro la perdita del reddito da lavoro (disoccupazione, cassa integrazione, malattia, maternità e pensione).</p>
---	--	---	--	--	--

<p>Un imprenditore si accorda con un lavoratore per svolgere un periodo di prova di 30 giorni non retribuito. Sono dovuti i contributi previdenziali in detto periodo?</p>	<p>No in quanto il rapporto di lavoro non è stato regolarizzato</p>	<p>No in quanto non c'è trattamento retributivo imponibile</p>	<p>Sì, ma solo dopo la regolarizzazione del rapporto</p>	<p>Sì per il principio di automaticità del rapporto previdenziale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          L'obbligazione contributiva sorge automaticamente nel momento in cui inizia la prestazione lavorativa. Nel rapporto di lavoro subordinato l'obbligo del versamento dei contributi previdenziali sorge a carico del datore di lavoro nel momento in cui si avvale delle prestazioni di un lavoratore subordinato. L'obbligo sorge automaticamente in conseguenza del rapporto di lavoro subordinato anche nel caso in cui il rapporto di lavoro non venga regolarizzato e anche nel caso in cui il lavoratore non venga retribuito. Creditore dei contributi previdenziali è l'Istituto previdenziale e non il lavoratore. L'obbligazione deriva direttamente dalla legge ed è nullo qualunque patto tra il lavoratore ed il datore di lavoro volto ad eludere gli obblighi relativi alla previdenza. La contribuzione previdenziale normalmente è pari al 33,00% della retribuzione lorda imponibile, posta nella misura del 23,81% a carico del datore di lavoro e nella misura del 9,19% a carico del lavoratore. Il datore di lavoro è responsabile della gestione amministrativa e del versamento dell'intera aliquota contributiva e si rivale nei confronti del lavoratore, per la quota di questi, mediante trattenuta in busta paga. La retribuzione imponibile è quella stabilita da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo.</p>
--	---	--	--	---	--

<p>Un imprenditore applica al rapporto di lavoro un Contratto collettivo stipulato da una organizzazione sindacale minoritaria in forza del quale eroga un trattamento retributivo inferiore a quello previsto dal CCNL stipulato dalle organizzazioni maggiormente rappresentative. Su quale trattamento retributivo devono essere calcolati i contributi previdenziali?</p>	<p>Sul trattamento retributivo effettivamente corrisposto in base al principio di libertà di adesione al CCNL</p>	<p>I contributi a carico del lavoratore sul trattamento effettivamente corrisposti, quelli a carico del datore di lavoro sul trattamento dovuto in base al CCNL stipulato dalle organizzazioni maggiormente rappresentative</p>	<p>Sul trattamento retributivo complessivo previsto dal CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative</p>	<p>Sul minimale retributivo previsto dal CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          La retribuzione imponibile non può essere inferiore ai minimali desumibili dai contratti collettivi sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi. I datori di lavoro non aderenti, neppure di fatto, alla disciplina collettiva posta in essere dalle organizzazioni sindacali sono obbligati, nel versare la contribuzione previdenziale, al rispetto dei trattamenti retributivi stabiliti dalla suddetta disciplina collettiva. In caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria “la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria”. Un univoco orientamento giurisprudenziale insegna che “l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che sarebbe dovuta, ai lavoratori di un determinato settore, in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale; si tratta del c.d. "minimale contributivo". Quindi, la legge ha stabilito un imponibile minimo da sottoporre a contribuzione, al di sotto del quale non è possibile scendere, anche quando la retribuzione dovuta ed erogata al lavoratore sia inferiore. Il minimale è rappresentato dalla retribuzione virtuale stabilita dal contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.</p>
---	---	---	--	---	---

<p>Gli importi corrisposti al lavoratore a titolo transattivo devono essere assoggettati a contribuzione?</p>	<p>Solo se la transazione avviene in sede sindacale</p>	<p>Solo se la transazione è raggiunta innanzi al giudice del lavoro</p>	<p>Se le somme sono erogate in costanza di rapporto a titolo di retribuzioni arretrate</p>	<p>Solo se le somme sono erogate a titolo di incentivazioni e all'esodo</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>Rientrano nella retribuzione imponibile ai fini fiscali tutti i redditi che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro (TUIR). Tutte le somme corrisposte al lavoratore sono sottoposte a tassazione con la sola eccezione di quanto corrisposto a titolo di puro risarcimento del danno biologico per la lesione dell'integrità psico-fisica. Invece, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, il legislatore (art. 12 L. n. 153/69) ha escluso dall'imponibile contributivo anche le somme corrisposte al lavoratore per agevolare la cessazione del rapporto e precisamente: i trattamenti di fine rapporto; gli incentivi all'esodo dei lavoratori; i risarcimenti danni; le somme erogate da gestioni assistenziali e previdenziali obbligatorie per legge; le somme e le provvidenze erogate da casse, fondi e gestioni. L'elencazione degli elementi esclusi dalla base imponibile contributiva è tassativa. Pertanto possono ritenersi esenti dai contributi previdenziali ed assistenziali esclusivamente le somme erogate al fine di rimuovere impedimenti legali o contrattuali al recesso individuale dal rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro. Sono le somme versate in eccedenza rispetto alle normali competenze allo scopo di indurre il lavoratore ad anticipare la risoluzione del rapporto di lavoro, rispetto alla sua naturale scadenza. Ciò significa che tutte le somme corrisposte al lavoratore durante il rapporto di lavoro, salvo le indennità per il risarcimento del danno biologico, devono essere assoggettate a contribuzione.</p>
---	---	---	--	---	--

<p>Le prestazioni previdenziali sono direttamente corrispondenti ai versamenti contributivi effettuati?</p>	<p>No, il sistema si basa su un sistema misto meritocratico e solidaristico</p>	<p>No, il sistema si basa sul principio solidaristico e prescinde dall'importo dei contributi versati</p>	<p>Si il sistema si basa sul principio contributivo</p>	<p>No il sistema si basa sulla fiscalità generale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1  L'art. 38 della Costituzione dispone che siano preveduti ed assicurati ai lavoratori mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di perdita del lavoro (infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria). Secondo la norma costituzionale la prestazione previdenziale non deve essere solo sufficiente, ma anche adeguata. L'adeguatezza è, dunque, il livello di garanzia costituzionale dei trattamenti previdenziali. I criteri che concorrono alla determinazione di un trattamento adeguato sono, dunque, sia quello solidaristico - in quanto il sistema è finanziato dalla contribuzione delle categorie produttive e dalla fiscalità generale – perché è finalizzato a rimuovere lo stato di bisogno in cui versa il lavoratore a seguito degli eventi che lo hanno generato (perdita del lavoro, menomazione, ecc.), nonché quello meritocratico - in quanto l'entità dei trattamenti previdenziali dipende anche dal quantum di contribuzione versato dal lavoratore interessato. La combinazione di tali fattori comporta che il trattamento adeguato non è un trattamento meramente sufficiente a garantire al lavoratore la libertà dallo stato di bisogno, ma neppure quello retributivo maturato in costanza di rapporto. Poiché il trattamento previdenziale costituisce il temperamento dell'interesse solidaristico (rilevanza del bisogno) e l'interesse meritocratico (rilevanza della retribuzione) è stato stabilito un tetto contributivo, ovvero, un massimale della retribuzione assoggettabile a contribuzione, al fine di evitare una contribuzione e conseguentemente un trattamento previdenziale eccessivamente elevato, quindi incongruo rispetto alle finalità che persegue la legislazione sociale. La L. 335/95 (c.d. riforma Dini) nell'introdurre il sistema di calcolo contributivo in luogo di quello retributivo ha anche previsto (art. 2, c. 18) l'adozione di un massimale, annualmente rivalutato in base all'indice Istat dei prezzi al consumo, oltre il quale il reddito percepito non è soggetto a contribuzione previdenziale.</p>
---	---	---	---	---	--

L'Assegno per il nucleo familiare...	Aumenta in proporzione all'aumento del reddito	Spetta anche per il coniuge divorziato	Varia in relazione alla composizione e del nucleo familiare	Spetta anche per i figli maggiorenni non ancora economicamente autosufficienti	<p>La risposta corretta è la n. 3</p> <p>L'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF) è una prestazione erogata dall'INPS ai nuclei familiari dei lavoratori. Il diritto all'ANF e la determinazione dell'importo dell'assegno avvengono tenendo conto della tipologia del nucleo familiare, del numero dei componenti e del reddito complessivo del nucleo stesso. L'importo della prestazione è inversamente proporzionale al reddito e cessa in corrispondenza di soglie di reddito diverse a seconda della tipologia familiare. Il diritto decorre, a domanda del beneficiario, dal momento in cui si verificano le condizioni prescritte per il riconoscimento del diritto (matrimonio con coniuge a carico, unione civile, nascita di figli). La cessazione avviene nel momento in cui le condizioni vengono a mancare (separazione legale del coniuge, conseguimento della maggiore età da parte del figlio, salvo che si tratti di inabile totale al lavoro). La domanda può essere presentata anche per periodi pregressi, ma il diritto si prescrive in cinque anni. L'ANF viene corrisposto dal datore di lavoro a decorrere dal primo periodo di paga in cui si verifica l'evento che dà diritto all'assegno. L'assegno è pagato dall'INPS solo ai collaboratori domestici, ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata; agli operai agricoli a tempo determinato; ai lavoratori delle imprese cessate o fallite; ai beneficiari di altre prestazioni previdenziali pagate direttamente dall'INPS. In caso di separazione dei coniugi o di divorzio l'ANF spetta al genitore affidatario della prole.</p>
--------------------------------------	--	--	---	--	--

<p>L'assicurazione contro gli infortuni indennizza il lavoratore che assentatosi senza autorizzazione dal proprio reparto di vendita viene investito da un muletto che transita su una corsia del magazzino riportando la frattura di una gamba?</p>	<p>No perché non ha subito l'infortunio mentre svolgeva le proprie mansioni</p>	<p>No perché l'infortunio è avvenuto per colpa dello stesso lavoratore infortunato</p>	<p>Sì perché è responsabile l'assicurazione e del muletto</p>	<p>Sì perché avvenuto per causa violenta e in occasione di lavoro</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          Il sistema previdenziale assicura i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro. Si tratta di un'assicurazione obbligatoria e "comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni" (art. 2 T.U.). L'occasione di lavoro e la causa violenta sono i due presupposti indefettibili della tutela previdenziale. Per occasione di lavoro si intende qualsiasi rischio non estraneo all'attività lavorativa, quindi anche il rischio connesso o accessorio. In altre parole l'evento non deve necessariamente essere causato dal lavoro, ma anche semplicemente occasionato. Quindi sono ammessi a tutela certamente i rischi tipici ed intrinseci all'attività lavorativa, ma anche i rischi semplicemente occasionati dal lavoro. In tal modo sono indennizzabili anche i danni conseguenti a caso fortuito, forza maggiore, fatto del terzo o del datore di lavoro. Non è indennizzabile invece l'infortunio che il lavoratore si sia procurato arbitrariamente e volontariamente (cd. Rischio elettivo). L'INAIL precisa: "sono esclusi dalla tutela gli infortuni conseguenti ad un comportamento estraneo al lavoro, quelli simulati dal lavoratore o le cui conseguenze siano dolosamente aggravate dal lavoratore stesso". La causa violenta è il fattore caratterizzato da rapidità ed intensità che agendo dall'esterno leda l'integrità psico-fisica del lavoratore. Può trattarsi di movimenti bruschi, dell'azione di sostanze tossiche, di azioni di origine meccanica, elettrica, termica, fisica o psichica.</p>
--	---	--	---	---	--

<p>Un lavoratore mentre si reca al lavoro con la propria autovettura si ferma sulla corsia di emergenza dell'autostrada per prestare soccorso ad una persona coinvolta in un incidente stradale, ma a sua volta viene investito da altra autovettura che sopraggiunge. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro?</p>	<p>No perché non ha origine professionale</p>	<p>Sì perché la sosta era imposta dall'obbligo di prestare soccorso</p>	<p>No perché non è avvenuto sul luogo di lavoro</p>	<p>Sì se viaggiava su un mezzo fornito dal datore di lavoro</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2          La tutela previdenziale contro gli infortuni sul lavoro copre per espressa disposizione di legge anche gli infortuni occorsi ai lavoratori assicurati durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, o, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro o la mensa aziendale con il luogo di lavoro. L'infortunio deve avvenire durante il tragitto che collega il luogo di prestazione dell'attività lavorativa con il domicilio del lavoratore. Il tragitto non deve essere necessariamente il più breve, può essere anche il più comodo, purché si tratti del percorso normale, ovvero non dettato da motivi personali ed estranei all'attività lavorativa, come ad esempio durante la deviazione per passare in un centro commerciale per acquisti. Sono indennizzati anche gli infortuni subiti dal lavoratore in occasione di interruzioni o deviazioni necessitate, ovvero dovute a cause di forza maggiore ad esigenze essenziali ed improrogabili o per l'adempimento di doveri o obblighi. In altre parole l'interruzione o la deviazione devono rispondere ad esigenze non irragionevoli, come ad esempio nel caso in cui il lavoratore abbia allungato il percorso per accompagnare a casa un collega di lavoro. In ogni caso non sono indennizzabili gli infortuni subiti dal lavoratore per rischio elettivo, come ad esempio la caduta da un motociclo causata dal fatto che il lavoratore per dimostrare la propria abilità nella guida lo abbia condotto sulla sola ruota posteriore.</p>
--	---	---	---	---	---

<p>Un lavoratore che contrae un tumore al polmone di sospetta origine professionale ha diritto alla tutela assicurativa contro le malattie professionali?</p>	<p>Sì se prova che la malattia è conseguenza di una lenta e lunga esposizione al fattore morbigeno (fumo indiretto)</p>	<p>Sì in ogni caso</p>	<p>No in quanto il tumore al polmone è una malattia multifattoriale e non vi può essere ragionevole certezza in ordine alla sua origine</p>	<p>No perché il tumore al polmone non è una malattia tabellata</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Il sistema previdenziale prevede la tutela assicurativa oltre che per l'infortunio sul lavoro anche nei confronti delle malattie professionali contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni previste dalle tabelle. L'evento tutelato non è, come nell'infortunio, causato dalla mera occasionalità di lavoro, ma pretende una rigorosa derivazione causale dall'attività lavorativa. Inoltre, mentre l'infortunio è sempre conseguenza di una azione rapida e violenta, la malattia professionale è l'effetto di una lenta e prolungata esposizione all'azione dei fattori morbigeni. Inizialmente la tutela indennitaria veniva riconosciuta esclusivamente per le malattie contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni morbigeno tassativamente individuate dalle tabelle (cd. sistema tabellare). A seguito degli interventi della Corte Costituzionale la tutela è accordata per qualsiasi patologia morbigena, purché contratta nell'esercizio e a causa della lavorazione. La differenza è che per le malattie professionali tabellate opera la presunzione legale dell'origine professionale, mentre per le malattie professionali non tabellate il lavoratore ha l'onere di provare il nesso causale, ovvero, che ha contratto la malattia nell'esercizio e a causa della lavorazione svolta. L'art. 10, 4 co. del D.Lgs. 38/2000 dispone che "sono considerate malattie professionali anche quelle non comprese nelle tabelle delle quali il lavoratore dimostri l'origine professionale". Pertanto spetta al lavoratore la tutela per la malattia riconducibile all'esposizione al fumo passivo di sigaretta contratta nell'esecuzione di un lavoro all'interno di un determinato ambiente contaminato.</p>
---	---	------------------------	---	--	--

<p>Il mobbing può essere causa di una malattia professionale?</p>	<p>No il mobbing è un comportamento illecito del lavoratore che comunque non causa né infortuni, né malattie professionali</p>	<p>No in quanto manca il fattore morbigeno</p>	<p>Sì se è stato causa di una patologia psichica e il lavoratore prova il nesso eziologico</p>	<p>Sì in quanto è una malattia professionale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3          Nell'ambito del sistema previdenziale per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sono indennizzabili tutte le malattie di natura fisica o psichica la cui origine sia riconducibile al rischio del lavoro che riguardi la lavorazione o l'organizzazione del lavoro e la sua esplicazione. In tale ambito rientrano anche le patologie di natura psichica conseguenti a situazioni di costrittività organizzativa. L'INAIL con la Circolare n. 71/2003 ha ritenuto che i disturbi psichici possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro. Tali condizioni ricorrono in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "costrittività organizzativa" o "mobbing". L'INAIL ha anche formato un elenco delle situazioni di "costrittività organizzativa" più ricorrenti tra le quali rientrano la marginalizzazione dalla attività lavorativa, lo svuotamento delle mansioni o il demansionamento, la mancata assegnazione dei compiti lavorativi con inattività forzata, la mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, trasferimenti ingiustificati, la prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, l'inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni e notizie, l'esclusione del lavoratore rispetto ad iniziative formative e aggiornamento professionale, l'esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.</p>
---	--	--	--	--	--

<p>Se un lavoratore subordinato non regolarizzato (in nero) subisce un infortunio sul lavoro (fabbrica) che gli causa una lesione dell'integrità psico-fisica del 3% e l'assenza dal lavoro per tre giorni, ha diritto alle prestazioni da parte dell'INAIL?</p>	<p>No perché non sono stati versati i premi assicurativi in favore dell'INAIL</p>	<p>Sì in ogni caso</p>	<p>No perché la lesione è minima</p>	<p>Ha diritto solo alla rendita</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 L'INAIL eroga prestazioni economiche, sanitarie, socio-sanitarie e integrative ai lavoratori infortunati o tecnopatici (affetti da malattia professionale) in base al principio dell'automaticità delle prestazioni. L'automaticità delle prestazioni comporta la tutela assicurativa del lavoratore infortunato anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia regolarmente versato il premio assicurativo. Rappresentano eccezioni al principio di automaticità delle prestazioni i lavoratori autonomi, per i quali si cumula la veste di assicurante e di assicurato, e per i quali il diritto alle prestazioni economiche decorre dal versamento del premio dovuto, e i lavoratori domestici (colf e badanti), per i quali il diritto alla rendita decorre dal giorno successivo alla data del pagamento del premio. Tuttavia le prestazioni economiche contro gli infortuni sul lavoro decorrono alle seguenti condizioni: 1) l'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta (assenza dal lavoro) viene corrisposta a decorrere dal quarto giorno successivo all'evento e fino al rientro al lavoro; la prestazione di capitale per l'indennizzo del solo danno biologico viene riconosciuta solo per le lesioni comprese tra il 6% ed il 15%, al di sotto del 6% opera una franchigia a favore dell'INAIL in quanto la lesione è considerata trascurabile; la prestazione di rendita che comprende una quota per l'indennizzo del danno biologico e una quota aggiuntiva per le conseguenze patrimoniali della menomazione in base alle cd. Tabelle coefficienti.</p>
--	---	------------------------	--------------------------------------	-------------------------------------	--

<p>Il lavoratore che ha subito un infortunio sul lavoro ed è stato indennizzato dall'INAIL sulla base delle tabelle e dei coefficienti per la liquidazione della rendita che comprende sia il danno biologico che il danno patrimoniale può agire nei confronti del datore di lavoro per ottenere un effettivo risarcimento?</p>	<p>Sì se l'evento è conseguenza di un reato o della mancanza di mezzi di prevenzione</p>	<p>Sì solo se l'evento è conseguenza di un reato</p>	<p>No perché a decorrere dal 2000 l'INAIL risarcisce anche il danno biologico</p>	<p>Solo se la lesione dell'integrità psicofisica supera il 16%</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 L'art. 10 del Testo Unico sull'assicurazione degli infortuni sul lavoro dispone che l'assicurazione a norma del presente decreto esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro. Nonostante l'assicurazione predetta, permane la responsabilità civile a carico di coloro che abbiano riportato condanna penale per il fatto dal quale l'infortunio è derivato. Tale norma riconosce l'esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro a meno che l'infortunio non sia conseguenza di un fatto ritenuto dal giudice, anche in via incidentale nel giudizio civile per il risarcimento dei danni, reato. L'indennizzo riconosciuto dall'INAIL al lavoratore infortunato non è un risarcimento totalmente soddisfacente, in quanto si fonda su un sistema tabellare. Tuttavia il lavoratore può agire in giudizio (innanzi al giudice del lavoro) per ottenere il risarcimento integrale dei danni subiti e precisamente: il risarcimento del cd. danno complementare e del cd. danno differenziale. Rientrano nel danno complementare tutte le voci di danno che non vengono risarcite dal sistema assicurativo (danni patrimoniali inferiori al 16%, danno biologico inferiore al 6%). Rientra nel danno differenziale il risarcimento integrale del danno anche oltre l'indennizzo riconosciuto dall'INAIL. A mente dell'art. 10 T.U. il risarcimento del danno differenziale è ammesso solo quando l'evento sia conseguenza di un fatto reato. Parte della giurisprudenza, partendo dal principio che il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la salute e la sicurezza dei propri dipendenti (art. 2087 c.c.) ammette il risarcimento anche nei casi in cui siano state adottate le cautele necessarie a garantire l'incolumità dei lavoratori. In ogni caso il lavoratore non può chiedere al datore di lavoro anche la quota di indennizzo già liquidata dall'INAIL. In caso di reato l'INAIL può agire in regresso nei confronti del datore di lavoro.</p>
--	--	--	---	--	---

<p>Il principio di automaticità delle prestazioni previdenziali si applica a tutte le tipologie di lavoratori?</p>	<p>Non si applica ai lavoratori agricoli non in regola con il versamento dei premi</p>	<p>Non si applica agli infortuni domestici e ai lavoratori parasubordinati non in regola con il versamento dei premi</p>	<p>Non si applica ai lavoratori a tempo determinato</p>	<p>Non si applica agli artigiani non in regola con i versamenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2          In base al principio dell'automaticità delle prestazioni, l'INAIL tutela i lavoratori che subiscono un infortunio sul lavoro o contraggono una malattia professionale mediante l'erogazione di prestazioni economiche, sanitarie e integrative, anche se il datore di lavoro non ha versato regolarmente il premio assicurativo, addirittura anche nel caso in cui il rapporto di lavoro non è stato regolarizzato (rapporto di lavoro in nero) e, pertanto, il lavoratore non è stato affatto assicurato. Il principio di automaticità delle prestazioni presenta due rilevanti eccezioni. Una nel caso dei lavoratori autonomi, che hanno la duplice veste di assicurante e di assicurato, pertanto, il diritto alle prestazioni economiche resta sospeso fino al versamento del premio dovuto, mentre il diritto alle prestazioni sanitarie e riabilitative viene comunque riconosciuto. Inoltre il principio di automaticità delle prestazioni non si applica agli infortuni in ambito domestico, per i quali il diritto alle indennità decorre dal giorno successivo alla data del pagamento del premio. Pertanto in caso di rapporto di collaborazione domestica non regolarizzato il datore di lavoro risponderà in base alle regole civili e penali per i danni conseguenti ad un infortunio in ambito domestico. Anche l'infortunio in ambito domestico deve essere segnalato al personale medico che interviene e il datore di lavoro, entro 48 ore, deve denunciare l'infortunio all'INAIL. Questo obbligo di denuncia sussiste solo per infortuni con prognosi superiore ai 3 giorni.</p>
--	--	--	---	---	--

<p>L'apprendista licenziato per giusta causa (essendosi illegittimamente appropriato di un bene aziendale) ha diritto all'indennità di disoccupazione?</p>	<p>No in quanto apprendista</p>	<p>Sì in quanto ha perso il posto di lavoro in modo involontario</p>	<p>No in quanto licenziato per colpa</p>	<p>Sì se ha maturato il diritto alla pensione</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2 L'assicurazione contro la disoccupazione involontaria rientra tra i rimedi previdenziali finalizzati ad assicurare ai lavoratori la garanzia di un reddito. Dal maggio 2015 la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI) ha sostituito le precedenti prestazioni di disoccupazione dette anche ASPI e MiniASpi. La prestazione è costituita da una indennità mensile di disoccupazione in favore dei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che hanno perduto involontariamente l'occupazione, quindi a seguito di un licenziamento per qualsiasi motivo o causa. Mentre non dà diritto alla NASPI lo stato di disoccupazione generato dalla volontà del lavoratore. Pertanto sono esclusi dalla tutela i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale. L'indennità mensile, per una durata complessiva pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni, ammonta al 75% dell'ultima retribuzione (con alcuni correttivi per le retribuzioni superiori all'importo di €. 1.195,00 mensili) sino al limite del massimale di €. 1.300,00 e, a decorrere dal terzo mese di erogazione decresce del 3% mensile. La Naspi spetta, a parità di condizioni, anche: agli apprendisti; ai soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato con le medesime cooperative; al personale artistico con rapporto di lavoro subordinato; ai dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni, compreso il personale della scuola. Invece non possono accedere alla prestazione: i dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni; gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato; i lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per i quali resta confermata la specifica normativa; i lavoratori che hanno maturato i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato; i lavoratori titolari di assegno ordinario di invalidità, a meno che non optino per la NASPI.</p>
--	---------------------------------	--	--	---	---

<p>Il lavoratore che si dimette a seguito del suo trasferimento da una unità produttiva ad un'altra non comprovato da esigenze tecniche e organizzative ha diritto alla Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego?</p>	<p>Sì in quanto si è dimesso per giusta causa</p>	<p>Sì in quanto la NASPI spetta anche ai lavoratori dimissionari</p>	<p>No in quanto il diritto alla NASPI consegue solo ad un licenziamento</p>	<p>No perché il trasferimento rientra tra le arbitrarie prerogative datoriali</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 L'evento protetto dall'assicurazione contro la disoccupazione è lo stato di disoccupazione involontario, conseguenza di un atto di risoluzione del rapporto di lavoro causato dal datore di lavoro per giustificato motivo o giusta causa, ancorché illegittimo o nullo. Sono dunque esclusi dalla tutela previdenziale i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni o di risoluzione consensuale. Tuttavia l'accesso alla NASPI è consentito anche nel caso di dimissioni per giusta causa del lavoratore. La Corte Costituzionale con la sentenza n. 17 del 2002 ha statuito che costituisce giusta causa qualsiasi ragione che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Pertanto l'atto di dimissioni per giusta causa, ancorché proveniente dal lavoratore, deve essere ascritto al comportamento del datore di lavoro e pertanto lo stato di disoccupazione è involontario. Dalla tutela previdenziale non discende l'esclusione della corresponsione dell'indennità ordinaria di disoccupazione per le ipotesi in cui le dimissioni non siano riconducibili alla libera scelta del lavoratore, in quanto indotte dal comportamento del datore di lavoro idoneo ad integrare la condizione della improseguibilità del rapporto. A seguito di tale pronuncia, l'INPS ha individuato alcune ipotesi di dimissioni per giusta causa che danno diritto all'indennità di disoccupazione: a) mancato pagamento della retribuzione; b) molestie sessuali; c) modificazioni peggiorative delle mansioni; d) mobbing; e) variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione a terzi del contratto di lavoro; f) trasferimento in mancanza di "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" (art. 2103 c.c.); g) comportamento ingiurioso subito dal dipendente.</p>
--	---	--	---	---	--

<p>Il lavoratore che sottoscrive con il proprio datore di lavoro un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto ha diritto alla Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego?</p>	<p>No mai, trattandosi di disoccupazione volontaria</p>	<p>Sempre, in quanto si tratta di disoccupazione involontaria</p>	<p>Solo se l'accordo è raggiunto in sede di tentativo obbligatorio di conciliazione</p>	<p>Solo in caso di licenziamento o per giusta causa</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3  A decorrere dal 1999 la disoccupazione determinata da dimissioni non dà diritto all'indennità, così come, a decorrere dal 2012, non dà diritto all'indennità la disoccupazione conseguente alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Salvo due eccezioni specificamente previste dal legislatore. Al fine di ridurre il contenzioso conseguente alla risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, il legislatore ha previsto due meccanismi finalizzati alla conclusione di un accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore. Precisamente è previsto che il lavoratore ha diritto alla prestazione di disoccupazione (NASPI) se l'accordo di risoluzione del rapporto interviene nell'ambito del procedimento di conciliazione preventivo di cui all'art. 7 L. n. 604/66 quindi prima del licenziamento. La Legge Fornero ha modificato la disciplina del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (licenziamento per motivi economici), stabilendo che il datore di lavoro prima di licenziare il lavoratore deve attivare innanzi all'Ispettorato del lavoro un tentativo di conciliazione. Se tale conciliazione riesce perché le parti si accordano per la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha comunque diritto alla NASPI. Tale procedura si applica solo ai rapporti di lavoro instaurati sino al 6.3.2015. Per i rapporti instaurati a decorrere dal 7.3.2015 (cd. Tutele crescenti) non è più previsto il tentativo preventivo di conciliazione, l'accordo può essere solo successivo al licenziamento e consegue all'accettazione da parte del lavoratore dell'indennizzo offerto dal datore di lavoro per la rinuncia all'impugnazione del licenziamento.</p>
--	---	---	---	---	--

<p>Il pagamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego è soggetta ad alcune condizionalità oltre allo stato di disoccupazione?</p>	<p>No è sufficiente lo stato di disoccupazione</p>	<p>Sì il lavoratore deve iscriversi al centro per l'impiego presentando la Dichiarazione di Disoccupazione</p>	<p>Sì il lavoratore deve sottoscrivere il patto di servizio personalizzato e aderire alle proposte di addestramento e riqualificazione</p>	<p>No solo se il lavoratore accetta l'assegno di ricollocazione</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3          Come tutte le prestazioni previdenziali, la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego viene erogata a richiesta dell'interessato. Il lavoratore, a pena di decadenza, deve presentare la domanda di accesso alla NASPI dal giorno di cessazione del rapporto di lavoro sino al 68mo giorno successivo alla cessazione del rapporto. La presentazione all'INPS della domanda di NASPI equivale alla Dichiarazione di Disponibilità al Lavoro, pertanto il disoccupato che ha richiesto la NASPI è esonerato dalla DID. Se la domanda per la NASPI viene presentata entro i primi 8 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, la prestazione previdenziale decorre dall'ottavo giorno, altrimenti decorre dal giorno successivo alla presentazione della domanda. Il lavoratore titolare della NASPI deve rendersi parte attiva per reperire altra occupazione, aderendo ad alcune condizionalità. In particolare il lavoratore disoccupato, entro 15 giorni dalla presentazione della domanda per fruire della NASPI deve contattare il centro per l'impiego per stipulare il Patto di Servizio Personalizzato sulla base del suo profilo personale di occupabilità. Il disoccupato che ha diritto alla NASPI per più di 4 mesi ottiene anche un assegno di ricollocazione che può versare al servizio di assistenza che gli reperisca una nuova occupazione. Inoltre, a pena di decadenza dalle prestazioni di occupazione, deve anche aderire alle proposte di addestramento e riqualificazione che gli vengono proposte dai centri per l'impiego o dai servizi di assistenza.</p>
---	--	--	--	---	--

<p>Un collaboratore parasubordinato in caso di risoluzione involontaria del rapporto ha diritto alla prestazione di disoccupazione?</p>	<p>Sì se ha versato i contributi previdenziali</p>	<p>No in quanto la prestazione per la disoccupazione spetta solo ai lavoratori subordinati</p>	<p>Sempre, in ogni caso, secondo il principio di automaticità delle prestazioni previdenziali</p>	<p>No in quanto è titolare di partita IVA</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1  A decorrere dal 2015 è stata introdotta l'indennità di disoccupazione mensile a sostegno dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione ed a condizione che abbiano versato i contributi previdenziali alla gestione separata. La prestazione in questione è chiamata DIS-COLL. La prestazione decorre, a domanda dell'interessato, dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di collaborazione se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se è presentata oltre l'ottavo giorno successivo alla cessazione. La DIS-COLL è corrisposta in misura pari al 50% dei contributi mensili versati nell'anno precedente a quello in cui si è verificato l'evento (risoluzione del rapporto), quindi per la durata massima di 6 mesi. A differenza della NASPI, la percezione dell'indennità DIS-COLL non dà diritto alla contribuzione figurativa. L'indennità di disoccupazione è pari al 75% del reddito medio mensile quando tale reddito è inferiore a 1.221,44 euro per il 2019 (rivalutato ogni anno sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati dell'anno precedente). È, invece, pari al 75% dell'importo di 1.221,44 euro per il 2019, maggiorato del 25% della differenza tra il reddito medio mensile e 1.221,44 euro, quando il reddito medio mensile che costituisce base di calcolo della DIS-COLL sia superiore all'importo di 1.221,44 euro.</p>
---	--	--	---	---	--

<p>Il lavoratore agricolo che ha perso il lavoro involontariamente ha diritto alla NASPI?</p>	<p>No ha diritto alla disoccupazione agricola se ne ricorrono i presupposti</p>	<p>Sì ha diritto alla NASPI in base al principio di automaticità delle prestazioni</p>	<p>Ha diritto ad essere rioccupato in agricoltura</p>	<p>Il settore agricolo è caratterizzato o dalla stagionalità, quindi non opera una tutela previdenziale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3          La disoccupazione agricola è una particolare indennità alla quale accedono gli operai che lavorano in agricoltura iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli (operai agricoli a tempo determinato; piccoli coloni; compartecipanti familiari; piccoli coltivatori diretti che integrano fino a 51 le giornate di iscrizione negli elenchi nominativi mediante versamenti volontari; operai agricoli a tempo indeterminato che lavorano per parte dell'anno). L'indennità di disoccupazione spetta ai lavoratori agricoli iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli dipendenti per l'anno con almeno 102 contributi giornalieri in prevalenza agricoli nel biennio costituito dall'anno cui si riferisce l'indennità e dall'anno precedente. L'indennità spetta per un numero di giornate pari a quelle lavorate entro il limite massimo di 365 e nella misura del 40% della retribuzione di riferimento per gli operai a tempo determinato e del 30% per gli operai a tempo indeterminato. La prestazione, come al solito, è erogata a seguito di domanda che deve essere presentata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui si è verificata la disoccupazione, pena la decadenza dal diritto. L'indennità viene pagata direttamente dall'Inps in un'unica soluzione. L'indennità di disoccupazione agricola determina automaticamente l'accredito di contribuzione figurativa utile ai fini del diritto e della misura delle pensioni di vecchiaia, invalidità e superstiti.</p>
---	---	--	---	---	--

<p>Il lavoratore in malattia può assentarsi dal proprio domicilio durante le fasce di reperibilità per recarsi dal proprio medico curante?</p>	<p>No in quanto il lavoratore nelle fasce di reperibilità non può assentarsi dal proprio domicilio per nessuna ragione</p>	<p>Sì perché può recarsi dal medico curante</p>	<p>No in quanto manca la causa di forza maggiore</p>	<p>Sì perché può farlo nelle fasce di reperibilità</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3          La malattia è causa di sospensione del rapporto di lavoro (art. 2110 c.c.) con conseguente perdita della retribuzione. L'istituto previdenziale, su domanda del lavoratore, corrisponde allo stesso l'indennità economica di malattia per fronteggiare lo stato di bisogno determinato dalla perdita temporanea della retribuzione. Al fine di ottenere la prestazione, il lavoratore che cade in malattia, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, deve comunicare e certificare lo stato di malattia con il certificato che il medico curante trasmette telematicamente all'Inps. Il certificato medico oltre alla prognosi deve indicare l'indirizzo al quale il lavoratore sarà reperibile durante la malattia. Il diritto all'indennità di malattia decorre dal 4° giorno (i primi tre giorni di "carezza" sono indennizzati dal datore di lavoro) e cessa con la scadenza della prognosi. Per i primi tre giorni non viene corrisposta l'indennità di malattia per scoraggiare il fenomeno dell'assenteismo, ma anche perché si ritiene che l'eventuale perdita della retribuzione fino al terzo giorno non determina lo stato di bisogno. In costanza di malattia, il lavoratore ha l'onere di rendersi reperibile al proprio domicilio nelle fasce di reperibilità per essere sottoposto, alle visite fiscali. L'assenza ingiustificata alla visita medica di controllo potrà comportare l'applicazione della sanzione della decadenza dalla prestazione per un massimo di dieci giorni, salvo sanzioni più gravi in caso di recidiva. È giustificata l'assenza causata da forza maggiore, ovvero per il bisogno inderogabile della sua presenza altrove, in caso di visita di controllo o accertamento specialistico che si siano svolte in concomitanza della fascia di reperibilità. Non è giustificata l'assenza per recarsi dal medico curante.</p>
--	--	---	--	--	--