



UNIVERSITÀ DI PISA

Progressione economica con requisiti al 31 dicembre 2016

(D.D. Prot. n. 55089 del 30 ottobre 2017)

Corso di formazione - Categoria D

Aspetti organizzativi alla luce della vigente normativa sul pubblico impiego e sulle università e
dello Statuto di Ateneo

5 dicembre 2017

Il trattamento economico del dipendente pubblico

Le forme flessibili di lavoro nel pubblico impiego

Luca Busico

QUESTIONARIO A RISPOSTA MULTIPLA

RISPOSTE ESATTE

1) La “riforma Brunetta” del 2009, in materia di progressione in carriera del dipendente pubblico:

c) ha eliminato le progressioni verticali

2) Il trattamento economico del personale del comparto Università è disciplinato:

c) dagli articoli 83-92 del CCNL del comparto Università 2006-09

3) La materia del trattamento economico dei dipendenti pubblici:

b) è riservata alla contrattazione collettiva

4) L’importo dell’indennità di responsabilità ex art. 91, co. 3 del CCNL del comparto Università 2006-09:

b) varia da un minimo di euro 1.033 ad un massimo di euro 5.165

5) Il decreto legislativo n. 165/01 fissa alcuni principi in materia di trattamento economico del dipendente pubblico, tra cui:

a) il principio di parità di trattamento e il principio di onnicomprensività della retribuzione

6) L’indennità di responsabilità:

c) ricade nel trattamento economico accessorio

7) L’indennità di responsabilità del personale di categoria D titolare di specifici e qualificati incarichi è disciplinata:

a) dall’art. 91 del CCNL del comparto Università 2006-09

8) Il regime delle fonti di disciplina del rapporto di lavoro pubblico dal 1992 ad oggi:

a) è passato attraverso quattro riforme: la “prima privatizzazione” del biennio 1992-93, la “seconda privatizzazione” del biennio 1997-98, la “riforma Brunetta” del 2009 e la “riforma Madia” del triennio 2015-17

9) Il buono pasto:

a) secondo la costante giurisprudenza non costituisce elemento integrativo della retribuzione, ma un’agevolazione di carattere assistenziale

10) Possono essere adottati trattamenti discriminatori nei confronti dei dipendenti a tempo determinato?

c) non possono essere adottati per espresso divieto della normativa in materia (art. 25 del d.lgs. n. 81/15)

11) La vigente disciplina del lavoro a tempo determinato è dettata:

c) dagli articoli 19-29 del d.lgs. n. 81 del 2015

12) In base all’art. 36 del d.lgs. n. 165/01 le amministrazioni pubbliche possono ricorrere al contratto a termine:

c) solo a fronte di esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale

13) L’art. 36, co. 2 del d.lgs. n. 165/01 elenca le seguenti tipologie di lavoro flessibile utilizzabili dalle amministrazioni pubbliche:

b) il lavoro a tempo determinato, il contratto di formazione e lavoro, la somministrazione di lavoro a tempo determinato

14) I rapporti di lavoro flessibile nelle amministrazioni pubbliche sono regolati:

a) dall'art. 36 del d.lgs. n. 165/01

15) L'abuso da parte delle amministrazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato comporta:

c) il risarcimento dei danni patiti dal dipendente a tempo determinato

16) Il modello standard di rapporto di lavoro nelle amministrazioni pubbliche è:

b) il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

17) La proroga per i contratti a termine con durata iniziale inferiore ai tre anni:

c) in base all'art. 21 del d.lgs. n. 81/15 è possibile per cinque volte e comunque senza mai superare la durata massima complessiva di tre anni

18) La durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato è di:

a) 36 mesi

19) Al lavoro pubblico è applicabile:

c) solo la somministrazione a tempo determinato

20) La somministrazione per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali:

c) è esplicitamente vietata dall'art. 36, co. 2 del d.lgs. n. 165/01