



Libro Concorso Simone

IL VIGILE URBANO QUIZ

PER I CONCORSI

nella **POLIZIA LOCALE**

MUNICIPALE e PROVINCIALE

CON RISPOSTA COMMENTATA

XXIV Edizione

**EDIZIONI
SIMONE®**

Gruppo Editoriale **Simone**
50° ANNIVERSARIO

50 anni di editoria al servizio di
studenti, professionisti e concorsisti

Copyright © 2018 Simone s.r.l.
Via F. Russo, 33/D
80123 Napoli
www.simone.it

Tutti i diritti riservati
È vietata la riproduzione anche parziale e con
qualsiasi mezzo senza l'autorizzazione
scritta dell'editore.

luglio 2018
330/1 • Il Vigile urbano - Quiz per i concorsi nella Polizia locale Municipale e Provinciale

Coordinamento redazionale: a cura della dott.ssa Anna Cacace

Hanno collaborato all'aggiornamento di questa edizione del volume i dottori: Giovanna Basile,
Rita Chiaese, Emma Cosentino, Pietro Emanuele, Giuseppe Milano, Chiara Palladino, Rocco
Pezzano, Mariarosaria Rumore, Ilaria Sangiuliano e Nunzio Silvestro

*Il catalogo aggiornato è consultabile sul sito internet: www.simone.it
ove è anche possibile scaricare alcune pagine saggio dei testi pubblicati*

Questo volume è stato stampato presso:
PL PRINT s.r.l.
Via Don Minzoni, n. 302 - Cercola (NA)

Grafica di copertina a cura di Giuseppe Ragno

PREMESSA

Il volume raccoglie una serie di quiz a risposta commentata finalizzati alla preparazione ai concorsi nella polizia locale.

Nella prima parte, oggetto dei quesiti sono le *materie giuridiche* generalmente richieste nelle prove concorsuali (*diritto costituzionale, amministrativo, penale, processuale penale, legislazione di pubblica sicurezza, diritto regionale, degli enti locali, rapporto di lavoro alle dipendenze dell'ente locale, sistema sanzionatorio amministrativo*), nonché quelle attinenti alla formazione professionale del «vigile urbano» (*ordinamento generale di cui alla L. 65/1986 e settori di intervento della polizia locale*).

Nella seconda parte, invece, sono proposti test a *contenuto logico-attitudinale*, utili al candidato per esercitarsi laddove sia richiesto nei bandi concorsuali questo tipo di prova.

Questa XXIV edizione tiene conto dei più significativi provvedimenti normativi che hanno inciso a vario titolo sugli argomenti trattati. Tra questi si evidenziano:

- il nuovo CCNL del comparto delle *Funzioni locali* firmato il 21 maggio 2018;
- il D.M. 2 marzo 2018 (G.U. 7-4-2018, n. 81) di approvazione del «Glossario dell'edilizia»;
- il D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21 sulla riserva di Codice penale;
- il D.Lgs. 6 febbraio 2018, n. 11 che ha introdotto innovazioni in tema di impugnazioni penali;
- la L. 11 gennaio 2018, n. 4 in tema di tutela degli orfani per crimini domestici;
- il D.Lgs. 2 gennaio 2018, n. 1, Codice della protezione civile;
- il D.M. 19 maggio 2017 (G.U. 17-6-2017, n. 139) di adeguamento alla normativa europea sulla revisione dei veicoli (in vigore dal 20-5-2018);
- il D.Lgs. 29 dicembre 2017, n. 216 in materia di intercettazioni;
- la L. 27 dicembre 2017, n. 205, legge di bilancio 2018.

Sotto il profilo della struttura, i quesiti proposti prevedono *quattro ipotesi di soluzione* fra le quali una sola è la risposta esatta e sulla quale è fornito un *puntuale ed esaustivo commento*.

Completa il volume un'appendice contenente le *disposizioni relative al modello UE di patente di guida*, nonché la *tabella delle infrazioni al codice della strada con la relativa detrazione punti*.

PARTE I Questionari

Questionario 1 Diritto costituzionale	Pag.	7
Risposte commentate	»	20
Questionario 2 Diritto amministrativo	»	40
Risposte commentate	»	56
Questionario 3 Diritto penale	»	85
Risposte commentate	»	103
Questionario 4 Diritto processuale penale.....	»	146
Risposte commentate	»	165
Questionario 5 Legislazione di pubblica sicurezza.....	»	201
Risposte commentate	»	211
Questionario 6 Diritto regionale	»	227
Risposte commentate	»	230
Questionario 7 Diritto degli enti locali.....	»	236
Risposte commentate	»	252
Questionario 8 Il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'ente locale	»	285
Risposte commentate	»	289
Questionario 9 Il sistema sanzionatorio amministrativo	»	297
Risposte commentate	»	299
Questionario 10 L'ordinamento della polizia locale: L. 65/1986	»	304
Risposte commentate	»	308
Questionario 11 Polizia urbana e rurale.....	»	314
Risposte commentate	»	316
Questionario 12 Polizia sanitaria, veterinaria e mortuaria.....	»	319
Risposte commentate	»	324
Questionario 13 Polizia commerciale, annonaria e metrica	»	333
Risposte commentate	»	340
Questionario 14 Polizia demaniale ed edilizia.....	»	362
Risposte commentate	»	367

Questionario 15 Polizia ambientale e protezione civile	Pag.	378
Risposte commentate	»	381
Questionario 16 Circolazione e infortunistica stradale	»	387
Risposte commentate	»	398

PARTE II Test-logico attitudinali

Test 1 Termini e frasi da completare.....	»	421
Risposte commentate	»	428
Test 2 Analogie verbali	»	432
Risposte commentate	»	437
Test 3 Serie numeriche, alfabetiche, alfanumeriche	»	442
Risposte commentate	»	447
Test 4 Ragionamento matematico	»	454
Risposte commentate	»	458
Test 5 Capacità di orientamento.....	»	466
Risposte	»	473
Test 6 Memoria visiva	»	474
Risposte	»	481
Test 7 Figure da individuare.....	»	482
Risposte commentate	»	493
Test 8 Ragionamento geometrico-spaziale.....	»	497
Risposte commentate	»	507

Appendice

Modello UE di patente di guida (D.Lgs. 18 aprile 2011, n. 59 e succ. modif. e integrazioni. — Attuazione delle direttive 2006/126/CE e 2009/113/CE concernenti la patente di guida) (Estratto)	»	511
Tabella riepilogativa delle infrazioni e relativa detrazione punti	»	519

Il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'ente locale

1 Quali sono i livelli in cui si articola la contrattazione collettiva?

- A) contrattazione collettiva nazionale concernente singoli comparti del pubblico impiego e contrattazione integrativa;
- B) contrattazione quadro, contrattazione di comparto, contrattazione decentrata;
- C) contrattazione che regola solo istituti «economici», contrattazione di comparto;
- D) contrattazione regionale e contrattazione aziendale.

2 Il nuovo CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 prevede una sezione per la Polizia locale?

- A) no;
- B) sì, al titolo VI;
- C) sì, ai titoli VII e VIII;
- D) no, però l'applicazione delle norme contrattuali al personale appartenente alla Polizia locale è richiamata all'articolo 2 del CCNL.

3 Il rapporto organico e il rapporto di servizio si differenziano in quanto:

- A) il rapporto organico non ha natura giuridica, il rapporto di servizio sì;
- B) il rapporto organico ha carattere coattivo, il rapporto di servizio ha carattere volontario;
- C) non esiste alcuna differenza;
- D) il rapporto organico intercorre tra persone giuridiche, il rapporto di servizio tra persone fisiche.

4 La costituzione di uffici di supporto agli organi locali di direzione politica può essere prevista:

- A) dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- B) dal contratto collettivo;
- C) dallo Statuto;
- D) dalla legge.

5 Il fascicolo personale del dipendente previsto dal CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 è:

- A) un registro in cui il dirigente annota i provvedimenti disciplinari a carico del dipendente;
- B) un registro in cui l'ufficio «risorse umane» annota eventuali cambi di residenza del dipendente;
- C) un registro presso l'Inps in cui sono annotati gli «eventi di malattia del dipendente»;
- D) un fascicolo in cui (anche in forma digitale) sono conservati atti e documenti che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, del dipendente nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

6 Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è adottato:

- A) dalla Giunta nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- B) dal Consiglio;

- C) dal Consiglio nel rispetto dei criteri generali stabiliti dalla Giunta;
- D) dal Sindaco o dal Presidente della Provincia.

7 La responsabilità disciplinare del pubblico dipendente discende:

- A) dalla violazione degli obblighi di condotta sanciti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dai codici di comportamento;
- B) dalla violazione dell'ordine giuridico generale;
- C) dalla inosservanza dolosa o colposa degli obblighi di servizio, da cui è derivato un danno alla P.A.;
- D) dall'inadempimento dell'obbligo di restituire valori o denaro avuti in consegna.

8 Secondo le disposizioni del D.Lgs. 116/2016, cd. «decreto sui furbetti del cartellino» la falsa attestazione della presenza in servizio, determina:

- A) l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, solo se accertata in flagranza;
- B) l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente se accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze;
- C) l'immediata sospensione cautelare del dipendente con riduzione del 10% dello stipendio, se accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze;
- D) il pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria pari ad una mensilità di stipendio solo se accertata in flagranza.

9 Quale tra questi non rientra tra i criteri generali fissati dal CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 per la determinazione del tipo e dell'entità delle sanzioni?

- A) rilevanza degli obblighi violati;
- B) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- C) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- D) l'età del dipendente.

10 A norma dell'art. 59 del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 l'ingiustificato ritardo (non superiore a 5 gg.) a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori comporta:

- A) l'applicazione della sanzione disciplinare del rimprovero scritto o verbale in base alla valutazione del dirigente;
- B) non è contemplata tra le «mancanze di condotta» del dipendente;
- C) l'applicazione della sanzione disciplinare del rimprovero scritto (censura);
- D) l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni.

11 Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia, sono effettuati su tutto il territorio nazionale:

- A) da un ufficio costituito ad hoc presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- B) dall'ufficio centrale dell'Asl territorialmente competente;
- C) dall'INPS, in virtù dell'istituzione del «Polo Unico per le visite fiscali»;
- D) dall'Ispettorato del lavoro - Dipartimento controlli medico-legali.

12 Nell'ente locale che ruolo ha il Direttore generale?

- A) provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo del Comune e sovrintende alla gestione dell'ente;
- B) sovrintende all'operato dell'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei Segretari comunali;
- C) coordina l'attività dei Sindaci dei diversi Comuni dell'Area metropolitana;
- D) provvede ad attuare esclusivamente gli indirizzi della Giunta.

13 L'istituto del congedo parentale può essere richiesto:

- A) fino a 12 anni di vita del bambino;
- B) fino a 11 anni di vita del bambino;
- C) fino a 12 anni di vita del bambino solo per un'ipotesi specifica cui la legge ha dato rilievo;
- D) fino a 8 anni di vita del bambino.

14 La Consulta nazionale per l'integrazione delle persone con disabilità introdotta dalla riforma Madia è un:

- A) organismo di supporto al Segretario comunale nella lotta alla corruzione (L. 190/2012);
- B) organismo che può essere istituito dalla Giunta comunale con il regolamento uffici e servizi;
- C) organismo istituito (D.Lgs. 75/2017) presso il Dipartimento della funzione pubblica, con il compito anche di proporre misure di miglioramento per i livelli di occupazione dei lavoratori disabili;
- D) organismo consultivo del giudice del lavoro.

15 La responsabilità patrimoniale del dipendente comunale:

- A) non si estende mai agli eredi;
- B) non è personale;
- C) si estende agli eredi in caso di loro illecito arricchimento derivante dall'illecito arricchimento del dante causa;
- D) si estende sempre agli eredi.

16 Così come stabilisce l'art. 17 del T.U. del pubblico impiego (D.Lgs. 165/2001) la delega delle funzioni dirigenziali deve avvenire:

- A) necessariamente con atto scritto e motivato;
- B) secondo le formalità prescritte dall'art. 17bis del D.Lgs. 165/2001 cui l'art. 17 rinvia;
- C) necessariamente con atto scritto e motivato solo se è in favore di dipendenti che hanno meno di tre anni di servizio;
- D) non c'è alcuna previsione specifica al riguardo.

17 Il nuovo CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 prevede una disciplina specifica per i congedi per le donne vittime di violenza?

- A) sì, all'art. 34 del CCNL;
- B) no, la regolamentazione di tale forma di congedo nel nuovo CCNL è stata rinviata allo studio di una Commissione *ad hoc*;
- C) sì, all'art. 22 del CCNL;
- D) no, in quanto l'art. 34 del CCNL rinvia alla disciplina dei singoli statuti comunali la regolamentazione dei congedi per le donne vittime di violenza.

18 Le gravi o reiterate violazioni dei Codici di comportamento sono fattispecie suscettibili di dar luogo a licenziamento disciplinare?

- A) sì per effetto del correttivo (D.Lgs. 75/2017) alle disposizioni del D.Lgs. 165/2001;
- B) no in quanto il D.Lgs. 75/2017 ha esplicitamente escluso tali ipotesi dal novero di quelle suscettibili di dar luogo a licenziamento disciplinare;
- C) l'applicazione o meno della sanzione del licenziamento disciplinare dipende dal tipo di contratto collettivo;
- D) l'applicazione o meno della sanzione del licenziamento disciplinare dipende dalla valutazione discrezionale del dirigente.

19 In merito alla responsabilità disciplinare del dipendente l'istituto della «determinazione concordata della sanzione» previsto dal nuovo CCNL Funzioni locali (2016-2018) ha ad oggetto:

- A) sia l'entità che la specie della sanzione;
- B) esclusivamente l'entità della sanzione nei limiti stabiliti dallo stesso CCNL;
- C) esclusivamente la specie;
- D) l'oggetto è stabilito in sede di accordo con il dipendente.

20 Il nuovo CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 prevede per il personale di Polizia locale un'indennità di servizio esterno?

- A) no;
- B) sì, all'art. 56quinquies del CCNL;
- C) sì, ma entro un tetto massimo pari a 50 euro ogni bimestre;
- D) sì, all'art. 56quater del CCNL.

Risposte commentate

1 Risposta esatta: A (Punti 2)

Il sistema della contrattazione collettiva nel nostro ordinamento si colloca su due livelli differenti:

- **contrattazione collettiva nazionale** concernente i singoli comparti del pubblico impiego ovvero: *Funzioni centrali, Funzioni locali, Istruzione e ricerca, Sanità*;
- **contrattazione collettiva integrativa**, posta a livello di singola amministrazione.

La disciplina dei contratti collettivi nazionali ed integrativi è contenuta nell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, già novellato dal D.Lgs. 150/2009 e da ultimo **modificato** dall'art. 11 del **D.Lgs. 75/2017**. Secondo il novellato comma 1 dell'art. 40 la contrattazione collettiva disciplina il **rapporto di lavoro** e le **relazioni sindacali** e si svolge con le modalità previste dallo stesso D.Lgs. n. 165. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la **contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge**.

Sono escluse (come precisa lo stesso comma 1 cit.) dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'*organizzazione degli uffici*; quelle *oggetto di partecipazione sindacale*; quelle afferenti alle *prerogative dirigenziali*; la materia del *conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali* e quelle concernenti *l'affidamento delle controversie di lavoro riguardanti i pubblici dipendenti*.

Secondo le disposizioni di cui al comma 3bis dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 (modificato già dall'**art. 54 del D.Lgs. 150/2009** e da ultimo dal **D.Lgs. 75/2017**) le pubbliche amministrazioni attivano **autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa**.

Per ciò che concerne la disciplina pattizia gli articoli 7 e 8 del **CCNL delle Funzioni locali**, sottoscritto il **21 maggio 2018**, regolamentano in modo puntuale i soggetti, le materie, i tempi e le procedure della contrattazione integrativa e l'articolo 9 dello stesso CCNL disciplina, invece, la *contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale*.

2 Risposta esatta: B (Punti 2)

In data **21 maggio 2018** è stato sottoscritto dalle parti (Aran e organizzazioni sindacali) il **contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto Funzioni locali**.

Tale nuovo CCNL (applicabile a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente da tutte le amministrazioni del Comparto Funzioni locali indicate all'art. 4 del CCNQ del 13 luglio 2016) al Titolo VI (artt. 56bis-56sexies) contiene disposizioni specifiche relative alla **Polizia locale**. Tali articoli riconoscono la specificità delle mansioni prestate dal personale di polizia locale e disciplinano, in dettaglio, alcuni istituti di carattere economico (es. le indennità).

3 Risposta esatta: A (Punti 1)

Il **rapporto organico** (o d'ufficio) è un **rapporto non giuridico**, esprime solo la *relazione interna (organizzatoria)* tra organo (o ufficio) e soggetto preposto ad esso.

Il cd. **rapporto di servizio** è, invece, la relazione esterna *tra la persona fisica e l'ente*, in virtù della quale sorgono diritti ed obblighi reciproci per ciascuna delle parti.

Il *rapporto di servizio* costituisce, quindi, il **rapporto giuridico intercorrente tra l'ente e la persona fisica** che, per ciò, viene inserita con determinate funzioni nell'organizzazione dell'ente.

4 Risposta esatta: A (Punti 2)

L'art. 90 D.Lgs. 267/2000, da ultimo modificato dal **D.L. 90/2014** (conv. con modif. nella **L. 114/2014**), contiene la disciplina relativa agli **uffici di supporto** agli organi di **direzione politica**. In particolare, il testo unico degli enti locali dispone che il **regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere** la costituzione di uffici (cd. *uffici di staff*) alle dirette dipendenze del **Sindaco del Presidente della Provincia, della Giunta o degli assessori**, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente ovvero, purché l'ente non sia dissestato o versi in situazioni strutturalmente deficitarie.

Gli uffici di *staff* rappresentano:

- *strutture non necessarie ma solo eventuali*, in quanto la loro costituzione è rimessa all'autonoma determinazione dell'ente;
- *strutture collocate in posizione servente e subalterna* rispetto agli organi di direzione politica.

5 Risposta esatta: D (Punti 2)

Secondo quanto previsto dall'articolo 21 del **nuovo CCNL del 21 maggio 2018** per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un **apposito fascicolo personale**, anche digitale, **tutti gli atti e i documenti**, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al **percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano**.

Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. In ogni caso il dipendente ha diritto di prendere visione degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

6 Risposta esatta: A (Punti 1)

L'articolo 48 del D.Lgs. 267/2000 attribuisce alla Giunta il compito di collaborare con il Sindaco o con il Presidente della Provincia nel governo del Comune e della Provincia. In particolare il comma 3 dell'articolo 48 stabilisce che: «È altresì, di **competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio**».

7 Risposta esatta: A (Punti 2)

La **responsabilità disciplinare** dei pubblici dipendenti si ricollega all'**esistenza stessa del rapporto di pubblico impiego** ovvero di un rapporto di lavoro subordinato tra un **soggetto attivo** titolare di un potere disciplinare (la Pubblica amministrazione) ed un **soggetto passivo** (il dipendente) su cui viene esercitato il **potere disciplinare** in relazione alla **violazione degli obblighi di condotta** cui è sottoposto.

Il sistema di fonti che regola tale forma di responsabilità negli enti locali è rappresentato dal Testo Unico degli enti locali, dalla normativa generale di cui agli artt. 55-55septies del D.Lgs. 165/2001 (da ultimo modificati dal **D.Lgs. 75/2017**) nonché dall'art. 55octies dello stesso D.Lgs. n. 165, dalla normativa contrattuale prevista per il **comparto delle Funzioni locali** (Codice disciplinare), dal Codice di comportamento (recepito ed allegato ai contratti) e, infine, dalle disposizioni specifiche (così l'art. 1, comma 14, L. 190/2012). Secondo le disposizioni di cui all'articolo 55 del D.Lgs. 165/2001 (modificato da **ultimo** dal **D.Lgs. 75/2017** e, applicabile per la parte relativa alla responsabilità disciplinare agli **illeciti disciplinari** commessi successivamente al **22 giugno 2017**) ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2 dello stesso Testo Unico sul pubblico impiego (tra cui rientrano i dipendenti di Regioni ed Enti locali) si **applicano le disposizioni dall'art. 55 all'art. 55octies**.

ties che costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni **costituisce illecito disciplinare** in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.

8 Risposta esatta: B (Punti 3)

Nel quadro di una più ampia riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche di cui alla *L. 7 agosto 2015, n. 124*, meglio nota come «Riforma Madia» il governo, con l'approvazione del **D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116**, è intervenuto sulla disciplina relativa alla **responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti**. Il provvedimento incide direttamente sulla fattispecie illecita della **falsa attestazione della presenza in servizio** prevista tra le ipotesi di **licenziamento disciplinare** dall'art. 55 quater del D.Lgs. 165/2001, già modificato dalla riforma Brunetta e a cui il nuovo provvedimento aggiunge cinque commi. A norma del nuovo comma 1bis costituisce **falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta** posta in essere, anche **avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso**. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

Nell'ipotesi di **falsa attestazione in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze**, il comma 3 bis (inserito ex novo) prevede **l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente** senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. Lo stesso comma precisa che la **sospensione è disposta** dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora/ufficio disciplinare di riferimento, con provvedimento motivato, **in via immediata e comunque entro quarantotto ore** dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare **si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'ufficio disciplinare** che conclude il procedimento entro *trenta giorni dalla ricezione*, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito.

Infine, il comma 3quater (da ultimo modificato dal **D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118**) recante modifiche al D.Lgs. n. 116 disciplina la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti e l'eventuale azione di responsabilità per *danno d'immagine*.

9 Risposta esatta: D (Punti 3)

Secondo le disposizioni di cui **all'art. 57 del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018**, nel rispetto del *principio di gradualità e proporzionalità* delle sanzioni in relazione alla *gravità della mancanza*, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali (*comma 1*):

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro.

Non rientra nei criteri suindicati l'**età del dipendente**.

10 Risposta esatta: D (Punti 3)

Il nuovo CCNL (2016-2018) del Comparto Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018, regola la responsabilità disciplinare del dipendente al titolo VII ovvero agli articoli 57-63.

Secondo quanto stabilito dall'art. 58 del citato contratto collettivo le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 57 (dello stesso CCNL) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti **sanzioni disciplinari** previo procedimento disciplinare (comma 1):

- a) *rimprovero verbale*, con le modalità precisate al comma 4 del medesimo art. 58;
- b) *rimprovero scritto* (censura);
- c) *multa di importo variabile* fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) *sospensione dal servizio con privazione della retribuzione* fino a dieci giorni;
- e) *sospensione dal servizio* con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) *licenziamento con preavviso*;
- g) *licenziamento senza preavviso*.

Il comma 2 dell'articolo 58 richiama invece l'applicabilità delle sanzioni disciplinari previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, che consistono nella:

- *sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni*, ai sensi dell'art. 55bis, comma 7;
- *sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi*, ai sensi dell'art. 55sexies, comma 1;
- *sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi*, ai sensi dell'art. 55sexies, comma 3, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55septies, comma 6.

Il comma 4, lett. d) dell'art. 59 del citato CCNL contempla specificamente l'ipotesi dell'**ingiustificato ritardo** (superiore a 5 gg.) **a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori** tra quelle a cui si applica la sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione** fino ad un massimo di 10 giorni.

11 Risposta esatta: C (Punti 3)

Il controllo sulle assenze per malattia è disciplinato dall'art. 55 septies del D.Lgs. 165/2001, introdotto dal D.Lgs. 150/2009 e **modificato da ultimo dal D.Lgs. 75/2017**.

Il comma 1 del citato articolo prevede che, in caso di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata *esclusivamente mediante certificazione medica* rilasciata da una *struttura sanitaria pubblica* o da un *medico convenzionato con il SSN*; la stessa è inviata per *via telematica*, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria (che la rilascia), all'INPS, che, a sua volta la rende immediatamente disponibile all'amministrazione interessata. Il comma 1 precisa che i controlli sulla validità delle suddette certificazioni restano in capo alle amministrazioni interessate.

Secondo quanto dispone, inoltre, il comma 2bis (inserito dal **D.Lgs. 75/2017**) a decorrere dal **1° settembre 2017** (data di applicazione del citato comma di riferimento) gli **accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia sono effettuati sul territorio nazionale in via esclusiva dall'Inps**, d'ufficio o su richiesta.

Dunque dal 1° settembre 2017 è entrato in vigore il cd. «**Polo unico per le visite fiscali**».

12 Risposta esatta: A (Punti 1)

L'art. 108 del D.Lgs. 267/2000 dispone che il Sindaco nei Comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti e il Presidente della Provincia possono nominare previa deliberazione della Giunta, un Direttore generale (cd. *city manager*) il cui compito è quello di **attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo** dell'ente, secondo le direttive impartite dal Sindaco e, più in generale, di **sovrintendere alla gestione dell'ente**, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza.

In merito deve altresì essere precisato che la «soglia demografica» stabilita dal citato art. 108 è stata rivista dal D.L. 2/2010 (conv. con modif. nella L. 42/2010). Infatti in virtù di tale intervento normativo, la facoltà di nomina del Direttore generale riguarda esclusivamente i Comuni con «popolazione superiore a 100.000 abitanti».

13 Risposta esatta: A (Punti 2)

La fonte normativa di riferimento sulle assenze collegate alla maternità e paternità, applicabile al personale degli enti locali, è il **Testo unico** di cui al **D.Lgs. 151/2001**, da ultimo significativamente novellato dal **D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, cd. legge sui congedi parentali**. Tale provvedimento di riforma ha introdotto (prima in via sperimentale per l'anno 2015 e poi, ex *D.Lgs. 148/2015*, anche per gli *anni successivi*) nuove misure di conciliazione vita-lavoro che fanno leva principalmente sulla salvaguardia delle esigenze di carattere relazionale e affettivo del bambino.

In particolare, per quanto rileva l'istituto del congedo parentale, l'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 (nel testo modificato dal citato **D.Lgs. 80/2015**) prevede la possibilità di usufruire di un congedo della durata massima cumulativa di 10 mesi, fruibile in alternativa dalla madre o dal padre.

Il diritto compete:

- alla *madre lavoratrice*, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un *periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi*;
- al *padre lavoratore*, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui il lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (per cui il congedo complessivo sale a undici mesi);
- qualora *vi sia un solo genitore*, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Ferma restando tale durata dell'astensione facoltativa, il **D.Lgs. 80/2015** interviene sull'arco temporale di fruibilità della stessa, per cui, in base alla nuova normativa, il **congedo parentale può essere richiesto fino a 12 anni di vita del bambino**. Tale limite sostituisce il precedente di *otto anni*.

14 Risposta esatta: C (Punti 3)

L'integrazione dei disabili nel mondo del lavoro è stata significativamente oggetto della riforma Madia attuata con il *D.Lgs. 75/2017*, di modifica del Testo Unico del pubblico impiego. Specificamente il citato decreto n. 75 ha introdotto tre nuovi articoli all'interno del D.Lgs. 165/2001: *39bis*, *39ter* e *39quater*.

Le nuove norme rispettivamente prevedono che:

- presso il Dipartimento della Funzione pubblica venga istituita la **Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità**, con la funzione di **proporre alle amministrazioni pubbliche iniziative e misure innovative finalizzate al miglioramento dei livelli di occupazione** e alla valorizzazione delle capaci-

- tà e delle competenze dei lavoratori disabili, nonché di monitorare i relativi obblighi posti a capo delle PP.AA. (art. 39bis);
- sia nominato, presso ogni P.A., un *responsabile dei processi di inserimento dei disabili*, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, con il compito di curare i rapporti con i centri per l'impiego territorialmente competenti per l'inserimento lavorativo dei disabili, di predisporre gli accorgimenti organizzativi necessari per tali soggetti e di verificare l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione (art. 39ter);
 - sia prevista un'apposita *attività di monitoraggio* per la verifica della corretta applicazione della vigente normativa sul collocamento dei disabili, inviando il relativo prospetto informativo alla Funzione pubblica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Centro per l'impiego territorialmente competente (art. 39quater).

15 Risposta esatta: C (Punti 3)

La disciplina della **responsabilità patrimoniale** è contenuta nell'art. 93 del Testo Unico degli enti locali che non introduce una disciplina, bensì (come aveva già fatto la L. 142/1990) recepisce in blocco la normativa vigente per gli impiegati civili dello Stato.

In particolare con la previsione di cui al comma 4 è esteso all'ordinamento locale il regime dell'**illecito arricchimento** previsto per tutti i dipendenti e amministratori pubblici ex art. 1, co. 1, L. 14-1-1994, n. 20 che reca: «1. La responsabilità dei soggetti sottoposti alla giurisdizione della Corte dei conti in materia di contabilità pubblica è personale e limitata ai fatti ed alle omissioni commessi con dolo o con colpa grave, ferma restando l'insindacabilità nel merito delle scelte discrezionali. Il **relativo debito si trasmette agli eredi** secondo le leggi vigenti **nei casi di illecito arricchimento del dante causa** e di conseguente indebito arricchimento degli eredi stessi».

16 Risposta esatta: A (Punti 2)

L'articolo 2 L. 145/2002 (rubricato «*Delega di funzioni dei dirigenti*») introduce un comma 1bis nell'art. 17 D.Lgs. 165/2001.

La novellata formulazione dalla norma prevede che i **dirigenti**, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, **possono delegare**, per un periodo di tempo determinato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere *b)*, *d)* ed *e)* del comma 1 dell'art. 17, a *dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati* (quindi all'interno degli uffici, con ciò escludendo la possibilità di una qualche forma di trasferimento di competenze).

La delega necessita di **atto scritto e motivato**.

La previsione della non applicabilità dell'art. 2103 del c.c. dovrebbe limitare la delega a *funzioni non prevalenti*, rispetto a quelle *ordinariamente svolte*.

17 Risposta esatta: A (Punti 3)

L'articolo **34 del nuovo CCNL (2016-2018)** disciplina i **congedi per le donne vittime di violenza**, prevedendo che la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, *ha diritto ad astenersi dal lavoro*, per motivi connessi a tali percorsi, ciò per *un periodo massimo di congedo* (utilizzabile su base oraria o giornaliera) *di 90 giorni lavorativi*, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del suddetto congedo è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro — corredata della certificazione

attestante l'inserimento nel percorso di protezione — con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità.

La dipendente ha, anche, diritto alla **trasformazione del rapporto di lavoro** da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, a sua richiesta.

La dipendente vittima di violenza di genere (inserita in specifici percorsi di protezione) **può**, inoltre, **presentare domanda di trasferimento** ad altra amministrazione pubblica ubicata in un Comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza.

18 Risposta esatta: A (Punti 2)

L'articolo 55quater del D.Lgs. 165/2001 (introdotto dal D.Lgs. 150/2009, modificato già dal **D.Lgs. 116/2016** e da **ultimo modificato dal D.Lgs. 75/2017**), facendo salva la normativa vigente in materia di *licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e le ulteriori ipotesi di licenziamento previste dai contratti collettivi*, individua le distinte fattispecie suscettibili di dar luogo al **licenziamento disciplinare**.

In particolare, il comma 1 (significativamente novellato dal **D.Lgs. 75/2017**), prevede la **sanzione del licenziamento disciplinare** nei seguenti casi:

- a) *falsa attestazione della presenza in servizio*, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero *giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia*;
- b) *assenza priva di valida giustificazione* per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione.
- c) *ingiustificato rifiuto del trasferimento* disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) *falsità documentali o dichiarative* commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera.
- e) *reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive* dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) *condanna penale definitiva*, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
- f-bis) **gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento**, ai sensi dell'art. 54, comma 3;
- f-ter) *commissione dolosa, o gravemente colposa*, dell'infrazione di cui all'articolo 55sexies, comma 3;
- f-quater) *reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa*, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
- f-quinques) *insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa*, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi del D.Lgs. 150/2009.

Nei casi di cui alle lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è **senza preavviso**. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono **accertate in flagranza** si applicano le previsioni dei commi da 3bis a 3quinques (comma 3 novellato da ultimo dal **D.Lgs. 75/2017**).

La normativa di cui sopra è espressamente richiamata dall'art. 59 del **CCNL Funzioni locali**, sottoscritto il **21 maggio 2018** e valido per il periodo *1° gennaio 2016-31 dicembre 2018*.

19 Risposta esatta: B (Punti 3)

All'articolo 63 del **nuovo CCNL del Comparto Funzioni locali**, sottoscritto il **21 maggio 2018**, viene introdotto un nuovo istituto ovvero «**la determinazione concordata della sanzione**».

In virtù di ciò l'**autorità disciplinare** competente ed il dipendente, in via conciliativa, **possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare** da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

La **sanzione concordemente determinata ha ad oggetto esclusivamente l'entità** ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa che non ha natura obbligatoria, *entro il termine dei cinque giorni* successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa.

Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente procede nei termini di legge: se la *procedura conciliativa ha esito positivo*, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la *sanzione concordata dalle parti*, che non è soggetta ad impugnazione, *può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente*.

In caso di *esito negativo*, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.

In ogni caso la procedura conciliativa deve *concludersi entro il termine di trenta giorni* dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

20 Risposta esatta: B (Punti 2)

Nell'ambito del nuovo CCNL del **Comparto Funzioni Locali** sottoscritto il **21 maggio 2018**, l'art. 56quinquies riconosce **un'indennità giornaliera** al personale che, in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in **servizi esterni di vigilanza**.

L'indennità (il cui importo è determinato *entro un limite minimo e massimo giornaliero*) è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa (così come precisa l'articolo) interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

SCHEMA DI VALUTAZIONE		
Oltre	40	Punti: Ottimo
Tra	34 e 40	Punti: Buono
Tra	27 e 33	Punti: Discreto
Tra	19 e 26	Punti: Sufficiente
Meno di	19	Punti: Insufficiente