

- 1) Alla retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa è destinata una quota:
 1. non inferiore al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative previste.
 2. non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative previste.
 3. non inferiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative previste.

 - 2) La progressione economica all'interno delle categorie è riconosciuta in modo:
 1. automatico.
 2. selettivo.
 3. fisso con cadenza triennale.

 - 3) L'incarico ad "interim" relativo ad altra posizione organizzativa comporta l'attribuzione di un ulteriore importo, sulla base della retribuzione prevista per tale posizione, che può variare dal:
 1. 10% al 20% della stessa.
 2. 10% al 30% della stessa.
 3. 15% al 25% della stessa.

 - 4) Il periodo di prova dei dipendenti di categoria A e B è pari a:
 1. tre mesi.
 2. quattro mesi.
 3. due mesi.


 - 5) Le ferie sono un diritto irrinunciabile e sono fruito:
 1. previa comunicazione al dirigente.
 2. previa autorizzazione del dirigente.
 3. previo inserimento nel *software* delle presenze in uso nell'ente.

 - 6) L'aspettativa per motivi familiari:
 1. può essere concessa compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio.
 2. deve essere concessa a fronte della richiesta del dipendente.
 3. è concessa previa autorizzazione da parte della Giunta.

 - 7) Il diritto allo studio è concesso nella misura massima di:
 1. 200 ore annuali.
 2. 150 ore annuali.
 3. 100 ore annuali.

 - 8) Al finanziamento della formazione del personale si provvede utilizzando una quota annua non inferiore:
 1. all'1% del monte salari relativo al personale destinatario.
 2. al 2% del monte salari relativo al personale destinatario.
 3. al 3% del monte salari relativo al personale destinatario.

 - 9) L'indennità per specifiche responsabilità può essere riconosciuta nella misura massima di:
 1. 2.000 €.
 2. 3.000 €.
 3. 4.000 €.

 - 10) La differenziazione del premio individuale definita in sede di contrattazione integrativa non può essere inferiore al:
 1. 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
 2. 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
 3. 10% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
- 

- 11) Il monitoraggio della performance è effettuato:
 1. dall'organo di indirizzo politico.
 2. dall'Organismo Indipendente di valutazione/Nucleo di valutazione.
 3. dal Revisore dei Conti.

 - 12) La misurazione e la valutazione della performance è volta a:
 1. a far emergere le criticità organizzative ed individuali.
 2. alla crescita della qualità dei servizi erogati e delle competenze dei singoli.
 3. a valutare in termini finanziari la gestione dell'ente.

 - 13) La Relazione annuale sulla performance è validata da:
 1. dalla Giunta.
 2. dal Revisore.
 3. dall'Organismo indipendente di valutazione.

 - 14) La distribuzione degli incentivi in maniera indifferenziata:
 1. deve essere inserita nei contratti decentrati.
 2. è vietata.
 3. può essere oggetto di confronto con le OOSS.

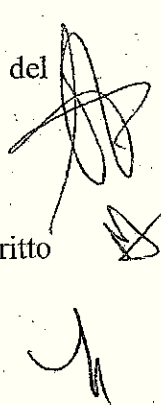
 - 15) La durata dell'incarico di componente dell'Organismo indipendente di valutazione è di:
 1. 4 anni.
 2. 3 anni, rinnovabile una sola volta presso la stessa amministrazione.
 3. 5 anni.

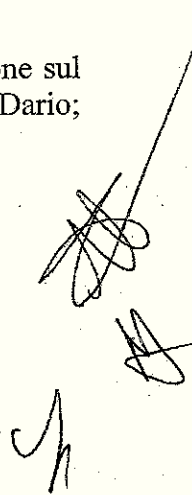
 - 16) Le forme di lavoro flessibile nella pubblica amministrazione:
 1. Sono sempre ammesse per esigenze di carattere temporaneo, e consentite nel limite del 10% della spesa per assunzioni a tempo indeterminato nei restanti casi.
 2. Sono limitate al lavoro subordinato a tempo determinato o ai contratti di formazione e lavoro.
 3. Sono ammesse solo per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

 - 17) Per esigenze connesse al fabbisogno ordinario, le pubbliche amministrazioni:
 1. Procedono con assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
 2. Procedono con assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato.
 3. Procedono con assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato o comunque superiore ad un anno.

 - 18) Nei concorsi pubblici, i membri delle commissioni di concorso:
 1. Non possono essere rappresentanti sindacali o designati dalle organizzazioni sindacali.
 2. Devono essere individuati dall'organo di direzione politica dell'Amministrazione.
 3. Non possono essere soggetti estranei all'Amministrazione stessa o ad altre pubbliche amministrazioni.

 - 19) I requisiti attitudinali nell'ambito delle procedure di reclutamento:
 1. Possono essere verificati adottando meccanismi idonei e trasparenti.
 2. Devono essere valutati solo da esperti interni di provata competenza nelle materie del concorso.
 3. Sono oggetto di implicita verifica durante la prova orale.

 - 20) La direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici in un ente locale:
 1. Vengono svolte tramite gli atti regolamentari previsti per il personale in regime di diritto pubblico.
 2. Vengono svolte con i poteri disciplinati dal partenariato pubblico-privato.
 3. Vengono svolte con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.
- 

- 21) L'individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle finalità dell'ente locale spetta:
1. Al Revisore dei Conti.
 2. Agli organi di governo.
 3. All'Organismo Indipendente di Valutazione.
- 22) Tra le attività spettanti a Giunta e Consiglio rientra:
1. La definizione delle strategie relative alla gestione.
 2. L'adozione degli atti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.
 3. Ogni misura inerente alla gestione dei rapporti di lavoro.
- 23) In via generale, l'attribuzione di trattamenti economici al personale degli enti locali avviene:
1. Esclusivamente mediante contratti individuali.
 2. Esclusivamente mediante contratti collettivi.
 3. Esclusivamente mediante disposizioni di legge.
- 24) Nel pubblico impiego, un contratto collettivo nazionale:
1. Non può disapplicare previsioni regolamentari o statutarie.
 2. Può disapplicare previsioni regolamentari, ma non previsioni statutarie.
 3. Può disapplicare previsioni regolamentari o statutarie.
- 25) Il PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non contiene al suo interno:
1. Gli strumenti e le fasi previsti per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione.
 2. La ripartizione dei capitoli di bilancio assegnati ai singoli Dirigenti per la gestione delle risorse.
 3. Gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuovo personale e della valorizzazione del personale interno.
- 26) Se l'affermazione "Tutti i dipendenti pubblici sono lavativi" è falsa, quale delle seguenti proposizioni è necessariamente vera?
1. Nessun dipendente pubblico è un fannullone.
 2. I dipendenti pubblici lavorano alacremente.
 3. Almeno un dipendente pubblico non è uno scansafatiche.
- 27) Se l'affermazione "Tutti i Segretari Generali sono esperti in diritto amministrativo" è vera, allora necessariamente:
1. È impossibile negare che almeno un Segretario Generale non sappia nulla di diritto.
 2. Non è possibile negare che più di un Segretario Generale abbia conoscenze giuridiche.
 3. Almeno qualche amministratore locale non è esperto in diritto amministrativo.
- 28) Andrea, Barbara, Carlo, Dario ed Elisa sono seduti ad un tavolo rotondo per una riunione sul Contratto Collettivo Integrativo. Andrea è tra Dario e Barbara e Carlo non può sedere vicino a Dario; chi siederà vicino a Elisa?
1. Carlo e Dario.
 2. Barbara e Carlo.
 3. Andrea e Dario.
- 29) Completare la serie numerica: 360 180 ? 15 3
1. 60
 2. 36
 3. 90
- 

30) Vista la tabella sotto riportata, indicare quale delle seguenti affermazioni, sulla base dei dati a disposizione, è falsa:

1. Posto che la percentuale di dipendenti in lavoro agile sul totale di Zeta è superiore rispetto a quella di Gamma, i dipendenti in lavoro agile a Gamma sono più di quelli di Zeta.
2. Mediamente, i Comuni di Beta e Delta hanno una percentuale di dipendenti in lavoro agile inferiore rispetto a quella di Epsilon.
3. Nei Comuni che fanno parte dell'Unione Omega, meno della metà dei dipendenti è collocata in lavoro agile.

Dipendenti in lavoro agile nei Comuni dell'Unione Omega						
Dipendenti	Comune di Alfa	Comune di Beta	Comune di Gamma	Comune di Delta	Comune di Epsilon	Comune di Zeta
<i>In lavoro agile</i>	5	4	20	9	10	13
<i>Totali</i>	18	19	82	35	56	32

