**CORSO “I PRINCIPI DEL DIRITTO DEL LAVORO”**

***Prof. Francesco Rotondi***

**Esercitazione finale**

**1° aprile 2015**

1. Le direttive comunitarie, a differenza dei regolamenti comunitari:
2. Non sono obbligatorie per gli Stati membri;
3. Sono obbligatorie per gli Stati membri sia relativamente agli obiettivi da raggiungere che agli strumenti di diritto interno per la loro attuazione;
4. Sono obbligatorie per gli Stati membri relativamente agli obiettivi da raggiungere ma gli Stati membri sono liberi di scegliere gli strumenti di diritto interno per la loro attuazione.
5. Gli usi normativi ex art. 2078 c.c.:
6. Prevalgono rispetto alle disposizioni di legge e al contratto individuale di lavoro;
7. Prevalgono rispetto al contratto individuale di lavoro ma non rispetto alla legge;
8. Prevalgono rispetto alla legge ma non rispetto al contratto individuale di lavoro.
9. Il contratto di lavoro subordinato:
10. È un contratto consensuale, reale, a prestazione unica;
11. È un contratto consensuale, di durata, a prestazioni corrispettive;
12. È un contratto consensuale, ad effetti reali, a prestazione unica.
13. La certificazione ex art. 79 d.lgs. 276/2003:
14. È una apposita procedura finalizzata a rendere non contestabile in giudizio la qualificazione giuridica del contratto;
15. È una dichiarazione vincolante sulla qualificazione del contratto equiparabile al sistema della volontà assistita;
16. L’atto di certificazione del contratto tiene, anche nei confronti dei terzi, sino a diverso accertamento giudiziale.
17. Il lavoratore può richiedere l’anticipazione del TFR:
18. Sempre, purchè abbia almeno 8 anni di anzianità di servizio presso la società datrice di lavoro;
19. Solo qualora il lavoratore ne faccia richiesta per l’acquisto della prima casa;
20. Solo per una volta, purchè il lavoratore abbia 8 anni di anzianità di servizio e la richiesta sia giustificata dalla necessità di spese mediche e di acquisto della prima casa.
21. La contestazione disciplinare ex art. 7 L. 300/1970:
22. Può essere effettuata in forma scritta o orale purchè alla presenza di testimoni;
23. Richiede la forma scritta ai fini della prova;
24. Deve essere sempre effettuata in forma scritta.
25. Nel contratto di lavoro a tempo parziale:
26. La forma scritta è richiesta ai fini della validità;
27. La forma scritta è richiesta ai fini della prova;
28. La forma scritta è richiesta ai fini della prova ma è comunque sempre ammessa la prova per testimoni.
29. Il licenziamento disciplinare:
30. Deve essere sempre preceduto dalla contestazione disciplinare;
31. È obbligatoria la preventiva contestazione disciplinare nel solo caso di giustificato motivo soggettivo, mentre nell’ipotesi di giusta causa il rapporto può cessare con effetto immediato;
32. Richiede la forma scritta ai fini della prova.
33. La CIG ordinaria e straordinaria:
34. Sono entrambe ammesse solo qualora vi sia una previsione certa della ripresa dell’attività lavorativa;
35. Sono entrambe volte a garantire ai lavoratori un supporto al reddito in caso di sospensione dell’attività lavorativa per cause indipendenti dalla loro volontà o da quella del datore di lavoro
36. La prima richiede l’espletamento di apposita procedura sindacale, la seconda no.
37. Il contratto a tutele crescenti:

a) è una nuova tipologia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con un periodo di prova di 36 mesi;

b) implica l’applicazione di nuove regole in caso di licenziamento illegittimo e si applica a tutti i lavoratori che abbiamo alla data di entrata in vigore della legge un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

c) implica l’applicazione di nuove regole in caso di licenziamento illegittimo e si applica ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato successivamente all’entrata in vigore delle nuove disposizioni.