

N.	Domanda	A	B	C
2071	In caso di c.d. pantouflage:	i contratti conclusi sono nulli e sussiste responsabilità disciplinare in virtù della quale viene a crearsi una giusta causa di licenziamento del dipendente pubblico, con obbligo di restituzione dei compensi percepiti	sussiste responsabilità erariale, i contratti conclusi sono nulli ed è vietato ai soggetti privati stipulanti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi due anni	i contratti conclusi sono nulli ed è vietato ai soggetti privati stipulanti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti
2072	Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria:	si sospende automaticamente in pendenza di un procedimento penale	si sospende su istanza del lavoratore pubblico imputato	è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale
2073	La violazione degli obblighi previsti dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, accertata a seguito di procedimento disciplinare:	è fonte di responsabilità disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, ferma restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente	comporta sempre responsabilità disciplinare, penale, civile, amministrativa e contabile del pubblico dipendente	è fonte di sola responsabilità disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni
2074	In caso di responsabilità per danno erariale dal dipendente all'amministrazione:	la condotta deve essere omissiva, perché consiste nella mancata restituzione di valori dello Stato	la condotta può essere attiva o omissiva	la condotta deve essere attiva
2075	L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, avuto notizia di fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, con immediatezza:	convoca il dipendente interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa	convoca il dipendente interessato, con un preavviso di almeno dieci giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa	convoca anche oralmente il dipendente interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa
2076	Il conferimento di incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti:	costituisce, salve le più gravi sanzioni, in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento	costituisce, salve le più gravi sanzioni, infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento in caso di dolo o colpa grave	costituisce esclusivamente infrazione disciplinare del dirigente responsabile dell'ufficio ove opera il funzionario titolare del procedimento
2077	Le falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera:	comportano comunque la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	può applicarsi la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	comporta comunque la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per un termine non inferiore a 20 giorni, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo
2078	A norma dell'art. 2106 c.c.:	le sanzioni disciplinari, proporzionate in base alla gravità dell'infrazione, derivano dall'inadempimento del solo dovere di diligenza	in caso di inosservanza del dovere di diligenza e dell'obbligo di fedeltà, può esservi l'applicazione delle sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione	in caso di inosservanza del dovere di diligenza e dell'obbligo di fedeltà, deve esservi l'applicazione delle sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione
2079	La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:	le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) da f bis) fino a f) quinquies del d.lgs. n. 165/ 2001	gravi delitti commessi in servizio	condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità
2080	Qualora venga accertata l'adozione di procedure non conformi alle linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di illeciti:	l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 20.000 a 65.000 euro	l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro	l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 15.000 a 60.000 euro
2081	Il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente:	è obbligato a risarcire il danno patrimoniale pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione per 6 mesi	è obbligato a risarcire il danno patrimoniale pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione	è obbligato a risarcire il danno patrimoniale pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione per un anno

N.	Domanda	A	B	C
2082	L'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione:	può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con privazione della retribuzione	deve disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione	può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione
2083	In caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, è prevista:	l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato	l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, con obbligo di preventiva audizione dell'interessato	l'immediata sospensione cautelare ferma restando la corresponsione dello stipendio del dipendente
2084	In caso di falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente:	si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	può applicarsi la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	comporta comunque la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per un termine non inferiore a 20 giorni, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo
2085	In caso di danno erariale del dipendente all'amministrazione:	il nesso di causalità tra il comportamento del dipendente e il verificarsi del danno non rileva perché è una responsabilità oggettiva	il nesso di causalità tra il comportamento del dipendente e il verificarsi del danno viene accertato con criteri civilistici	il nesso di causalità tra il comportamento del dipendente e il verificarsi dell'evento dannoso viene accertato con criteri penalistici
2086	La violazione di disposizioni in materia di contratti a termine nel pubblico impiego:	non può comportare la costituzione di rapporti a tempo indeterminato ma dà diritto al risarcimento del danno	può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione	comporta esclusivamente responsabilità dirigenziale
2087	La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata:	tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano	tramite posta elettronica certificata, sempre, in quanto obbligatoria	mediante consegna a mano
2088	L'entità del danno all'immagine della pubblica amministrazione derivante dalla commissione di un reato contro la stessa pubblica amministrazione accertato con sentenza passata in giudicato:	si presume, salva prova contraria, pari alla somma di denaro o del valore patrimoniale di altra utilità illecitamente percepita dal dipendente	si presume, salva prova contraria, pari al triplo della somma di denaro o del valore patrimoniale di altra utilità illecitamente percepita dal dipendente	si presume, salva prova contraria, pari al doppio della somma di denaro o del valore patrimoniale di altra utilità illecitamente percepita dal dipendente
2089	L'assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre in un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi 10 anni:	comporta comunque la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per un termine non inferiore a 20 giorni, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo	può applicarsi la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	comporta comunque la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo.
2090	La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica per:	inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs n. 165/2001	ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori	svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio
2091	La giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia:	comporta comunque la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	può applicarsi la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	comporta comunque la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per un termine non inferiore a 20 giorni, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo

N.	Domanda	A	B	C
2092	La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica per:	ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori	insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001	svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio
2093	Il d.lgs. 165/01 in materia di falsa attestazione della presenza in servizio:	stabilisce che, fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore che altera sistemi di rilevamento della presenza con modalità fraudolente, è punito con la multa e con la reclusione, oltre che con licenziamento	stabilisce che, fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore che altera sistemi di rilevamento della presenza con modalità fraudolente, è punito solo licenziamento	stabilisce che, fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore che altera sistemi di rilevamento della presenza con modalità fraudolente, è punito con la multa o con la reclusione, oltre che con licenziamento
2094	Quando il lavoratore cagiona grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni concernenti la valutazione del personale delle PP.AA.:	è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità	è immediatamente licenziato per giusta causa	è sospeso dal lavoro con decurtazione della retribuzione, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità
2095	Con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale:	il d.lgs. 165/01 stabilisce la sanzione del licenziamento disciplinare, ma la contrattazione collettiva vi può derogare	i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari, alla luce del totale rinvio ad essi ad opera del d.lgs. 165/01 e dell'assenza di tipizzazione nel medesimo decreto	Ferme restando le sanzioni previste nel d.lgs. 165/01, i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari
2096	I provvedimenti sanzionatori:	non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso	sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità amministrativa e civile nelle quali egli sia incorso, ma non da quella penale e contabile	sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso
2097	La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:	condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità	condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità	recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione
2098	In caso di assegnazione nulla del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore:	il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave	il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente solo se ha agito con dolo	il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, a prescindere dalla sussistenza di dolo o colpa grave
2099	Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15:	comporta responsabilità penale	comporta, ferma restando l'eventuale responsabilità penale, la sola responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo	comporta, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale
2100	Qualora a seguito di una denuncia di condotta illecita, il lavoratore segnalante sia sottoposto a misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione:	nei confronti del responsabile che ha adottato tale misura sarà irrogata una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro	nei confronti del responsabile che ha adottato tale misura sarà irrogata una sanzione amministrativa pecuniaria da 30.000 a 90.000 euro	nei confronti del responsabile sarà irrogata una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro
2101	Se il fatto dannoso dal quale deriva responsabilità erariale è causato da più persone:	la Corte dei conti, valutate le singole responsabilità, a prescindere dalla sussistenza di dolo o colpa, condanna tutti in solido	la Corte dei conti, valutate le singole responsabilità, condanna ciascuno per la parte che vi ha preso	la Corte dei conti condanna coloro che hanno firmato il provvedimento finale
2102	Il procedimento disciplinare, eventualmente ripreso o riaperto, a seguito di procedimento penale:	avviene mediante rinnovo della contestazione dell'addebito entro 120 giorni dalla comunicazione della sentenza da parte della cancelleria all'amministrazione di provenienza o dal ricevimento di istanza di riapertura	avviene mediante rinnovo della contestazione dell'addebito entro 30 giorni dalla comunicazione della sentenza da parte della cancelleria all'amministrazione di provenienza o dal ricevimento di istanza di riapertura	avviene mediante rinnovo della contestazione dell'addebito entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza da parte della cancelleria all'amministrazione di provenienza o dal ricevimento di istanza di riapertura

N.	Domanda	A	B	C
2103	Il dipendente pubblico è tenuto a risarcire:	allo Stato solo per responsabilità contabile il danno cagionato da una sua azione o omissione, solo dolosa, nell'ambito o in occasione del rapporto d'ufficio	allo Stato solo civilmente il danno cagionato da una sua azione o omissione, solo dolosa, nell'ambito o in occasione del rapporto d'ufficio	allo Stato anche per responsabilità erariale in caso di danno cagionato da una sua azione o omissione, anche solo gravemente colposa, nell'ambito o in occasione del rapporto d'ufficio
2104	Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale:	il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente segnala immediatamente all'ufficio competente per i procedimenti disciplinare i fatti e, acquisito il parere di tale ufficio, irroga la sanzione	il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro trenta giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare	il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare
2105	In caso di conferimento di incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti:	il corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento di fondi previdenziali dei dipendenti pubblici	Il corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti	il corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente direttamente al fondo di contrattazione decentrata dell'amministrazione
2106	La condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro:	può applicarsi la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	comporta comunque la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per un termine non inferiore a 20 giorni, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo	comporta comunque la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo
2107	La responsabilità civile dei dipendenti pubblici:	non si estende all'Ente di appartenenza	si estende all'Ente di appartenenza	si estende al dirigente da cui dipende l'impiegato
2108	La responsabilità amministrativa per danno erariale, differisce dalla responsabilità contabile:	perché mentre la responsabilità contabile deriva dall'inadempimento dell'obbligo di restituire valori avuti in consegna, la responsabilità amministrativa per danno erariale si basa sull'inadempimento dei doveri nascenti dal rapporto di servizio	non differiscono perché si tratta di due sinonimi	perché mentre la responsabilità contabile deriva dall'adempimento dei doveri nascenti dal rapporto di servizio, la responsabilità amministrativa per danno erariale si basa sull'inadempimento dell'obbligo di restituire valori avuti in consegna
2109	La responsabilità in caso di violazione di norme sui contratti flessibili nel pubblico impiego:	comporta responsabilità dei dirigenti che operano in violazione delle disposizioni anche ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. 165/2001	comporta esclusivamente responsabilità erariale dei dirigenti	comporta effetti per il dirigente esclusivamente nell'ambito di valutazione del suo operato
2110	Il dipendente o il dirigente, che per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni è a conoscenza di fatti rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, nei confronti di un altro lavoratore pubblico:	è obbligato a collaborare, e in caso di rifiuto, senza giustificato motivo, può incorrere nella sanzione del licenziamento per giusta causa	può rifiutarsi di collaborare, solo per motivi di salute, pena la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino a 15 giorni	può rifiutarsi di collaborare solo per giustificato motivo, pena la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino a 15 giorni
2111	La stipula di contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro:	determina responsabilità penale e disciplinare del dirigente, ma non la perdita da parte di quest'ultimo dei premi di risultato	determina responsabilità erariale, nonché responsabilità penale del dirigente	determina responsabilità erariale e responsabilità disciplinare del dirigente, nonché perdita da parte di quest'ultimo dei premi di risultato
2112	Si configura responsabilità amministrativo-contabile (erariale):	qualora il dipendente pubblico provochi un danno patrimoniale alla propria amministrazione o ad altro ente pubblico nazionale	qualora il dipendente pubblico provochi un danno patrimoniale alla propria amministrazione	qualora il dipendente pubblico provochi un danno patrimoniale alla propria amministrazione o ad altro ente pubblico, ivi compresa l'Unione Europea

N.	Domanda	A	B	C
2113	L'insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio:	può applicarsi la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	comporta comunque la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi
2114	Il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente:	fermo quanto previsto dal codice penale, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600	fermo quanto previsto dal codice penale, è punito con l'arresto da tre mesi a due anni e con l'ammenda da euro 400 ad euro 1.600	fermo quanto previsto dal codice penale, è punito con la sanzione amministrativa pari ad euro 1.600
2115	In caso di riapertura del procedimento disciplinare a seguito di conclusione di procedimento penale:	Il procedimento riprende dal momento precedente all'emanazione del provvedimento disciplinare, e quindi non decorrono nuovamente i termini ex art. 55-bis d.lgs.165/01	Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis d.lgs. 165/01, con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso	Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis d.lgs. 165/01 e decorrono 45 giorni per concludere il nuovo procedimento
2116	Nell'ambito della disciplina del pubblico impiego, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni:	è materia riservata alla legge	è rimessa alla contrattazione collettiva, salvo quanto previsto dalle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/01	è rimessa completamente alla contrattazione collettiva alla luce di quanto previsto dal d.lgs. 165/01
2117	Il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente:	oltre alla responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire solo il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione	ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, nonchè il danno d'immagine	ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire solo il danno d'immagine di cui all'articolo 55- quater, comma 3-quater
2118	La responsabilità contabile dei soggetti sottoposti alla giurisdizione della Corte dei conti in materia di contabilità pubblica è:	oggettiva	personale e limitata ai fatti e alle omissioni commessi con dolo o colpa grave	personale e limitata ai fatti e alle omissioni commessi con dolo
2119	Il procedimento disciplinare, eventualmente ripreso o riaperto, a seguito di procedimento penale:	segue sempre le medesime sorti del procedimento penale	avviene mediante rinnovo della contestazione dell'addebito	riprende dal momento precedente all'emanazione del provvedimento disciplinare, senza ulteriori adempimenti ad opera dell'amministrazione, essendo già stata garantita la difesa
2120	Il procedimento disciplinare si conclude:	con l'invio degli atti all'organo di vertice dell'Amministrazione	con l'irrogazione della sanzione o il rinvio degli atti al dirigente della struttura per compiere ulteriore attività istruttoria	con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione
2121	Le procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari:	non possono essere istituite dalla contrattazione collettiva	sono disciplinate dalla contrattazione collettiva di secondo livello se vi è rinvio da parte della contrattazione nazionale	sono disciplinate dalla contrattazione collettiva
2122	Gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3, comportano:	in ogni caso la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	che possa applicarsi la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi
2123	Si ha responsabilità disciplinare del dipendente pubblico:	quando il dipendente commette infrazioni relative agli obblighi connessi al rapporto di lavoro	quando il lavoratore commette illeciti penali	quando il dipendente compie atti che causano un danno patrimoniale all'Amministrazione datore di lavoro
2124	I contratti collettivi:	possono disciplinare procedure di conciliazione obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento	possono disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento	possono disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria nel caso in cui debba procedersi a licenziamento

N.	Domanda	A	B	C
2125	Qualora a causa di omissione o ritardo della denuncia del fatto dal quale derivi responsabilità amministrativo-contabile del dipendente, sia maturata la prescrizione del diritto al risarcimento:	rispondono del danno erariale i soggetti che hanno omesso o ritardato la denuncia e l'azione è proponibile entro due anni dalla data in cui la prescrizione è maturata	rispondono del danno erariale i soggetti che hanno omesso la denuncia, in solido con il dipendente	rispondono del danno erariale i soggetti che hanno omesso o ritardato la denuncia e l'azione è proponibile entro cinque anni dalla data in cui la prescrizione è maturata
2126	In caso di inosservanza del divieto dei dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza:	ferme le più gravi sanzioni e la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente	è prevista responsabilità penale	è previsto, come unica sanzione, il versamento da parte dell'erogante o del percettore del compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente
2127	La cessazione del rapporto di lavoro:	estingue il procedimento disciplinare, anche se per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio	estingue il procedimento disciplinare, eccetto nel caso in cui sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio	estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio
2128	Nel settore pubblico:	l'esercizio del potere disciplinare è a discrezionalità dell'ufficio disciplina	il potere disciplinare si caratterizza per la sua obbligatorietà	l'esercizio del potere disciplinare è a discrezionalità del dirigente pubblico
2129	Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare:	comporta comunque la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per un termine non inferiore a 20 giorni, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo	comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies	comporta comunque la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo
2130	La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione:	non può in nessun caso portare all'estinzione del rapporto di lavoro	se grave o reiterata comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento	se grave o reiterata, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento in tronco, senza necessità di attivazione del procedimento disciplinare
2131	Il dipendente pubblico ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento disciplinare a suo carico?	Sì, ma solo nei procedimenti disciplinari avviati per gli illeciti disciplinari più gravi	Sì, sempre, eccetto per le segnalazioni del whistleblower	Sì, ma solo nel caso di illeciti disciplinari per i quali è applicabile la sanzione del licenziamento
2132	In caso di responsabilità erariale, qualora si tratti di atti che rientrano nella competenza propria degli uffici tecnici o amministrativi:	la responsabilità non si estende ai titolari degli organi politici che in buona fede li abbiano approvati ovvero ne abbiano autorizzato o consentito l'esecuzione	la responsabilità non si estende mai ai titolari degli organi politici che li abbiano approvati ovvero ne abbiano autorizzato o consentito l'esecuzione	la responsabilità si estende automaticamente ai titolari degli organi politici che li abbiano approvati ovvero ne abbiano autorizzato o consentito l'esecuzione
2133	In caso di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento:	è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità	è previsto il cumulo delle differenti sanzioni	si applica la sanzione meno grave, nel caso in cui non ci sia recidiva nell'ultimo biennio. In questa seconda ipotesi si applica la sanzione più grave
2134	In caso di grave ed oggettivo impedimento del lavoratore a difendersi da una contestazione di illecito disciplinare:	il dipendente può richiedere un differimento dell'audizione per una sola volta	non è possibile un differimento, salvo che l'impedimento attenga a una ragione di salute certificabile da un ente pubblico sanitario	il dipendente può richiedere un differimento dell'audizione per due volte
2135	L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione:	entro il termine di centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito	entro il termine di novanta giorni dal momento in cui ha avuto notizia dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare	entro il termine di centoventi giorni dal momento in cui ha avuto notizia dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare
2136	In caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze:	il procedimento disciplinare deve concludersi entro 30 giorni	il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni	il procedimento disciplinare deve concludersi entro 90 giorni
2137	Le responsabilità disciplinari, amministrativo-contabili e penali:	sono incompatibili e quindi la sussistenza di una esclude l'altra	possono concorrere	non sono cumulabili eccetto nei casi in cui è la legge stessa a prevedere concorrano

N.	Domanda	A	B	C
2138	La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica:	per violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nell'ambito di applicazione delle altre sanzioni, da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione e agli utenti o ai terzi	il caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001	ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, del d. lgs. n. 165/2001, per atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente
2139	In caso di falsa attestazione della presenza in servizio:	risponde solamente il dipendente pubblico del quale è attestata falsamente la presenza	hanno responsabilità civile in solido il dipendente ed il dirigente a capo dell'ufficio di appartenenza mentre in ambito disciplinare risponde esclusivamente il dipendente del quale è attestata falsamente la presenza	risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta
2140	Si ritiene danno diretto, in caso di responsabilità erariale:	il danno direttamente causato dal dipendente o dall'amministratore alla pubblica amministrazione di appartenenza o ad altra amministrazione	il danno direttamente causato dal dipendente o dall'amministratore alla sola immagine della pubblica amministrazione di appartenenza	il danno direttamente causato dal dipendente o dall'amministratore direttamente ed esclusivamente all'erario della pubblica amministrazione di appartenenza
2141	In caso di grave ed oggettivo impedimento del lavoratore a difendersi da una contestazione di illecito disciplinare:	è possibile che l'audizione sia differita ma non è prorogato il termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente	è possibile che l'audizione sia differita, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente al differimento	non è possibile alcun differimento, salvo che l'impedimento attenga a una ragione di salute certificabile da un ente pubblico sanitario
2142	Nei casi di procedure di conciliazione non obbligatoria, a seguito di infrazioni del dipendente pubblico:	la sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede ma è soggetta ad impugnazione	la sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure 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	la sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo, purché proporzionale all'infrazione commessa
2143	Se al termine di procedimento disciplinare si irroga una sanzione e, in seguito, in sede penale viene emessa sentenza irrevocabile di condanna ove risulta che il fatto addebitato comporta la sanzione del licenziamento, ma ne è stata irrogata una diversa:	se è decorso il termine di un anno, il procedimento disciplinare non può essere riaperto	Il procedimento disciplinare è riaperto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari	non è possibile perché al momento dell'inizio del procedimento penale il procedimento disciplinare viene automaticamente sospeso
2144	La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:	svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio	occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati	manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970
2145	Il debito derivante da responsabilità amministrativo-contabile dei dipendenti pubblici:	è intransmissibile agli eredi	si trasmette in ogni caso agli eredi	si trasmette agli eredi secondo le leggi vigenti nei casi di illecito arricchimento del dante causa e di conseguente indebito arricchimento degli eredi stessi
2146	Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione della sospensione:	il procedimento disciplinare è di competenza dell'ufficio per i procedimenti disciplinari	il procedimento disciplinare è di competenza del dirigente responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente	il procedimento disciplinare è di competenza del dirigente responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente
2147	Ai sensi dell'art. 55 bis d.lgs. 165/01, alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale:	si applica la disciplina stabilita nel codice di comportamento	si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo	non è previsto un rinvio alla contrattazione collettiva né ad altre fonti
2148	In caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze:	la violazione dei termini entro i quali concludere il procedimento disciplinare non determina in via generale la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata	la violazione dei termini entro i quali concludere il procedimento disciplinare determina in ogni caso la decadenza dall'azione disciplinare e l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata	la violazione dei termini entro i quali concludere il procedimento disciplinare non determina la decadenza dall'azione disciplinare ma l'invalidità della sanzione irrogata

N.	Domanda	A	B	C
2149	La responsabilità erariale può essere fonte di:	danno diretto ed indiretto, perché sussiste anche quando l'amministrazione ha corrisposto al terzo il risarcimento del danno commesso dal dipendente o dall'amministratore	pregiudizio esclusivamente economico, non rilevando il danno all'immagine della P.A.	danno diretto, perché sussiste quando il danno è direttamente causato dal dipendente o dall'amministratore alla pubblica amministrazione di appartenenza o ad altra amministrazione
2150	La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno:	comporta comunque, per il responsabile, la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da tre giorni a tre mesi, in proporzione al risarcimento, salvo ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare	comporta per il responsabile la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da dieci giorni a due mesi, in proporzione al risarcimento, salvo ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare	comporta per il responsabile la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da tre giorni a un mese, in proporzione al risarcimento, a nulla rilevando la sussistenza dei presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare
2151	In caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze:	la violazione del termine entro il quale irrogare la sospensione cautelare non determina responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile	la violazione del termine entro il quale irrogare la sospensione cautelare determina la decadenza dall'azione disciplinare e l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile	la violazione del termine entro il quale irrogare la sospensione cautelare non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile
2152	I dipendenti degli Enti pubblici sono direttamente responsabili degli atti compiuti in violazione dei diritti:	solo secondo le leggi amministrative	secondo le leggi penali, civili ed amministrative	secondo quanto disposto dallo statuto dell'Ente
2153	I dirigenti pubblici:	sono responsabili in solido con gli organi di direzione politica dell'attività di indirizzo politico-amministrativo	sono responsabili in solido con gli organi di direzione politica dell'attività amministrativa	sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati
2154	Ai sensi dell'art. 54 d.lgs. 165/01, co. 5:	le pubbliche amministrazioni hanno solo l'obbligo di far rispettare il codice di comportamento di cui al co. 1	le pubbliche amministrazioni definiscono un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al co. 1	le pubbliche amministrazioni verificano semestralmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi
2155	Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria:	può essere sospeso nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione	è sospeso automaticamente nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione	si sospende su istanza del lavoratore pubblico imputato
2156	Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo gravemente dolosi o colposi, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare:	comporta comunque la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	comporta comunque la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per un termine non inferiore a 20 giorni, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo	può applicarsi la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo
2157	L'ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio:	comporta comunque la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo	comporta comunque la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per un termine non inferiore a 20 giorni, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo	può applicarsi la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo
2158	In caso di procedimento disciplinare, il diritto di accesso agli atti istruttori:	è consentito in ogni caso	è garantito ma è sottratta all'accesso la segnalazione di illeciti da parte di un dipendente	non è consentito quando il procedimento sia sorto a seguito di segnalazione di illeciti da parte di un dipendente, anche qualora fossero emersi ulteriori elementi istruttori
2159	Il lavoratore pubblico, in caso di contestazione di illecito disciplinare:	deve rispondere personalmente e obbligatoriamente per iscritto	può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un procuratore	deve farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un procuratore

N.	Domanda	A	B	C
2160	In caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze:	il lavoratore ha diritto di difendersi entro 5 giorni dalla contestazione dell'addebito	il lavoratore ha diritto di difendersi entro 20 giorni dalla contestazione dell'addebito	il lavoratore ha diritto di difendersi entro 10 giorni dalla contestazione dell'addebito
2161	In caso di procedimento disciplinare:	non è previsto espressamente un diritto di accesso	il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento	il dipendente non ha diritto di accesso ad alcun atto istruttorio ai sensi della normativa a tutela del whistleblower
2162	Le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, in caso di procedimento disciplinare:	devono avvenire tramite posta elettronica certificata o tramite consegna a mano e non sono valide le comunicazioni avvenute mediante altri strumenti informatici di comunicazione	possono avvenire tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore	devono avvenire mediante consegna a mano tramite ufficiale giudiziario con plico sigillato
2163	Il danno all'immagine della P.A. arrecato dal dipendente pubblico:	non rientra nella valutazione della sussistenza di responsabilità erariale	esclude la sussistenza di responsabilità erariale perché non attiene all'erario dello Stato, ma all'immagine	è rilevante ai fini di configurabilità di responsabilità erariale
2164	In materia di sanzioni disciplinari dei pubblici dipendenti:	non si applica l'art. 2106 c.c. in quanto non compatibile	trova applicazione esclusivamente la disciplina del codice civile	trova applicazione l'art. 2106 c.c., ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile
2165	Quando il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare viene trasferito ad altra amministrazione:	il procedimento disciplinare è concluso e la sanzione è applicata dall'amministrazione presso la quale il dipendente è stato trasferito	il procedimento disciplinare può essere concluso sulla base di una valutazione discrezionale dell'amministrazione presso la quale il dipendente è stato trasferito	il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione
2166	L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, avuto notizia di fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, con immediatezza:	provvede alla contestazione scritta dell'addebito, comunque non oltre trenta giorni dal ricevimento della segnalazione di infrazione, o dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti	provvede alla contestazione scritta dell'addebito, comunque non oltre venti giorni dal ricevimento della segnalazione di infrazione o dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti	provvede alla contestazione anche orale dell'addebito, comunque non oltre trenta giorni dal ricevimento della segnalazione di infrazione, o dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti
2167	Nel giudizio sulla responsabilità dei soggetti sottoposti alla giurisdizione della Corte dei conti in materia di danno erariale:	la legge attribuisce alla Corte dei Conti l'obbligo di porre a carico dei responsabili anche solo parte del danno accertato	la legge attribuisce alla Corte dei Conti l'obbligo di porre a carico dei responsabili l'intero danno accertato	la legge attribuisce alla Corte dei Conti la facoltà di porre a carico dei responsabili anche solo parte del danno accertato
2168	Nei casi in cui i contratti collettivi possono disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria:	tali procedure possono instaurarsi e concludersi entro un termine superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione	tali procedura possono concludersi entro un termine non superiore a quindici giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione	tali procedure devono instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione
2169	Ai contratti collettivi:	è riconosciuta la possibilità di prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del codice di comportamento di cui al D.P.R. 16 aprile 2013 n. 61	è preclusa la possibilità di prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del codice di comportamento di cui al D.P.R. 16 aprile 2013 n. 61	è rimessa la piena determinazione dei criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del codice di comportamento di cui al D.P.R. 16 aprile 2013 n. 61
2170	La responsabilità del pubblico dipendente può essere:	solo civile e penale	solo civile, amministrativa e contabile	civile, amministrativa, penale, contabile e disciplinare
2171	Nel pubblico impiego, ai sensi dell'art. 55 bis, co. 4, d.lgs. 165/01, in caso di procedimento disciplinare ad opera dell'ufficio disciplina:	la contestazione dell'addebito va effettuata entro e non oltre venti giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti	la contestazione dell'addebito va effettuata entro e non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti	la contestazione dell'addebito va effettuata tempestivamente

N.	Domanda	A	B	C
2172	I presupposti della responsabilità per danno erariale sono:	l'ente danneggiato è la p.a.; tra danneggiante e danneggiato deve sussistere rapporto organico; il danno deve essere economicamente valutabile, ingiusto ed attuale, nonché conseguenza, anche indiretta, di una condotta dolosa o gravemente colposa	l'ente danneggiato è la p.a.; tra danneggiante e danneggiato deve sussistere rapporto organico; il danno deve essere economicamente valutabile, ingiusto ed attuale, nonché conseguenza diretta e immediata di una condotta dolosa o gravemente colposa	l'ente danneggiato è la P.A.; tra danneggiante e danneggiato deve sussistere rapporto organico; il danno deve essere economicamente valutabile, ingiusto ed attuale, nonché conseguenza diretta e immediata di una condotta dolosa
2173	La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:	nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001	atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione	manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970
2174	Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti ricevute:	si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro	si applica al responsabile la sanzione amministrativa da 20.000 a 65.000 euro	si applica al responsabile la sanzione amministrativa da 15.000 a 60.000 euro
2175	Il danno erariale arrecato dal dipendente all'amministrazione:	può avere natura non patrimoniale, purchè suscettibile di valutazione economica	può avere natura non patrimoniale e non suscettibile di valutazione economica	deve avere natura esclusivamente patrimoniale
2176	La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica per:	assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso, ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001	negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza	inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi
2177	Se al termine di un procedimento disciplinare si irroga una sanzione e, successivamente, in sede penale viene emessa sentenza irrevocabile di assoluzione perchè il fatto sul quale si è basato il procedimento disciplinare non sussiste:	d'ufficio, entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, si riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale	ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di tre mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, si riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale	ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, si riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale
2178	Se il fatto dannoso dal quale deriva responsabilità erariale è causato da più persone	la Corte dei conti, valutate le singole responsabilità, a prescindere dalla sussistenza di dolo o colpa, condanna tutti in solido	la Corte dei conti condanna coloro che hanno firmato il provvedimento finale	i soli concorrenti che abbiano conseguito un illecito arricchimento o abbiano agito con dolo sono responsabili solidalmente
2179	Ai sensi dell'art. 15, della legge n. 68/1999 (in tema di collocamento mirato per i disabili), in caso di inadempienze alle disposizioni della stessa legge:	ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul lavoro pubblico	ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, si applicano le sole sanzioni penali e disciplinari previste dalle norme sul lavoro pubblico	ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, si applicano le sole sanzioni penali di cui agli artt. 36 e 650 c.p.
2180	In caso di impedimento del lavoratore a difendersi da una contestazione di illecito disciplinare:	è possibile che l'audizione sia differita solo se tale impedimento attiene ad uno stato di malattia, certificabile da un ente sanitario nazionale	non è possibile alcun differimento	è possibile che l'audizione sia differita solo se tale impedimento è grave ed oggettivo
2181	Nel giudizio sulla responsabilità dei soggetti sottoposti alla giurisdizione della Corte dei conti in materia di contabilità pubblica e, nello specifico, di danno erariale:	non deve tenersi conto dei vantaggi comunque conseguiti dall'amministrazione o dalla comunità amministrata in relazione al comportamento degli amministratori o dei dipendenti soggetti al giudizio di responsabilità	fermo il potere di riduzione, deve tenersi conto dei vantaggi comunque conseguiti dall'amministrazione o dalla comunità amministrata in relazione al comportamento degli amministratori o dei dipendenti pubblici soggetti al giudizio di responsabilità	escluso il potere riduttivo, il risarcimento non è quantificabile in una somma anche inferiore all'importo dell'intero danno, proporzionandolo al comportamento
2182	La tempestività nell'attivazione del procedimento disciplinare nei confronti di un pubblico dipendente:	è identificabile anche con la segnalazione dell'illecito all'ufficio disciplina da parte del dirigente entro venti giorni	è identificabile anche con la segnalazione dell'illecito all'ufficio disciplina da parte del dirigente entro cinque giorni, salvo diversa previsione dei contratti collettivi	è identificabile anche con la segnalazione dell'illecito all'ufficio disciplina da parte del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente entro dieci giorni

N.	Domanda	A	B	C
2183	Le sanzioni applicabili in caso di violazione dei doveri dei dipendenti pubblici:	sono quelle tassativamente previste dal d.lgs. 165/01	sono quelle previste esclusivamente dalla contrattazione collettiva, ad eccezione di quelle espulsive che sono invece previste nel solo nel dpr 62/13	sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dalla contrattazione collettiva, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi tassativamente previsti
2184	In caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze:	l'irrogazione della sospensione cautelare e la contestazione dell'addebito è effettuata anche dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora	è effettuata solo da personale dirigenziale	l'irrogazione della sospensione cautelare e la contestazione dell'addebito è effettuata dall'ufficio procedimenti disciplinari
2185	È competente per l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale:	l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari	il dirigente responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente	il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente
2186	In caso di grave ed oggettivo impedimento del lavoratore a difendersi da una contestazione di illecito disciplinare:	il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita ma in quel caso sarà poi preclusa la possibilità di depositare memorie scritte	ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita	non è possibile un differimento, salvo che l'impedimento attenga a una ragione di salute certificabile da un ente pubblico sanitario
2187	Il diritto del risarcimento del danno derivante da responsabilità amministrativo-contabile del dipendente:	si prescrive in due anni	si prescrive in dieci anni	si prescrive in cinque anni
2188	Il danno erariale arrecato dal dipendente all'amministrazione:	comprende danno emergente e lucro cessante	è quantificato a priori dalla legge di contabilità dello Stato e si estende anche al lucro cessante	si limita al danno emergente
2189	La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater:	determina in ogni caso la decadenza dall'azione disciplinare e l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata	non determina la decadenza dall'azione disciplinare, eccetto nel caso in cui le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito non siano inviate tramite pec	può comportare eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile
2190	La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica per:	ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori	condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi	occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati
2191	La violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori:	comporta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno e le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate nei confronti dei dirigenti responsabili, se vi sia dolo o colpa grave	comporta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno e le amministrazioni possono recuperare le somme pagate nei confronti dei dirigenti responsabili	comporta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno e le amministrazioni devono recuperare le somme pagate nei confronti dei dirigenti responsabili solo se vi sia dolo da parte di questi ultimi
2192	In caso di violazione degli obblighi previsti dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62:	ai fini della determinazione della sanzione disciplinare applicabile, la violazione è valutata nel singolo caso in base alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione	ai fini della determinazione della sanzione disciplinare applicabile al caso concreto, la violazione è a priori individuata nel d.lgs. 165/01 e prescinde dall'entità del pregiudizio economico derivatone all'amministrazione	ai fini della determinazione della sanzione disciplinare applicabile, la violazione è valutata nel singolo caso in base alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio economico derivatone all'amministrazione
2193	In caso di violazione del divieto di cui all'art. 53, co. 7, in materia di svolgimento di incarichi retribuiti senza previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza:	l'erogante o il percettore sono tenuti a versare gli emolumenti nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza e, in caso di omesso versamento il dipendente pubblico indebitato percettore ha responsabilità erariale	il percettore è obbligato a versare gli emolumenti nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza e, in caso di omesso versamento risponde esclusivamente in via penale del proprio operato	L'erogante e il prestatore devono versare il compenso dovuto per le prestazioni nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per non rispondere in solido di responsabilità erariale nei confronti della P.A.
2194	Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari:	decorsi quattro anni dalla loro irrogazione	decorsi tre anni dalla loro irrogazione	decorsi due anni dalla loro irrogazione

N.	Domanda	A	B	C
2195	Il responsabile della struttura da cui dipende il lavoratore pubblico che abbia commesso un'infrazione disciplinare:	non è competente per l'applicazione di sanzioni disciplinari in quanto la competenza è sempre dell'Ufficio procedimenti disciplinari	è competente per il procedimento disciplinare relativo all'applicazione della sola sanzione del rimprovero verbale	è competente per il procedimento disciplinare relativo all'applicazione della sanzione del rimprovero verbale o della sospensione dal servizio
2196	Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte di dipendenti pubblici:	l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro	l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 20.000 a 65.000 euro	l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 15.000 a 60.000 euro
2197	Ai sensi del CCNC Funzioni Centrali, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni disciplinari sono determinati anche in relazione:	alla sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del triennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti	alla sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del quadriennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti	alla 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
2198	La 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:	comporta la sanzione della reclusione e di una multa pari a euro 3000	comporta comunque la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per un termine non inferiore a 20 giorni, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo	comporta comunque la sanzione disciplinare del licenziamento, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo
2199	Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio:	qualunque modalità fraudolenta volta, anche avvalendosi di terzi, a 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	qualunque modalità fraudolenta posta in essere dal lavoratore per risultare in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa la sua presenza a lavoro	qualunque modalità fraudolenta posta in essere esclusivamente dal lavoratore allo specifico fine di trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa la presenza durante i turni notturni
2200	Si ha responsabilità dirigenziale:	in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo III del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15	qualora sia stata accertata la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione	in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo V del d.lgs. n. 150/09

2071 C	2086 A	2101 B	2116 B	2131 B	2146 A	2161 B	2176 A	2191 A
2072 C	2087 A	2102 C	2117 B	2132 A	2147 B	2162 B	2177 C	2192 A
2073 A	2088 C	2103 C	2118 B	2133 A	2148 A	2163 C	2178 C	2193 A
2074 B	2089 C	2104 C	2119 B	2134 A	2149 A	2164 C	2179 A	2194 C
2075 A	2090 A	2105 B	2120 C	2135 A	2150 A	2165 A	2180 C	2195 B
2076 A	2091 A	2106 C	2121 A	2136 A	2151 C	2166 A	2181 B	2196 A
2077 A	2092 B	2107 B	2122 A	2137 B	2152 B	2167 C	2182 C	2197 C
2078 B	2093 A	2108 A	2123 A	2138 B	2153 C	2168 C	2183 C	2198 C
2079 A	2094 A	2109 A	2124 B	2139 C	2154 B	2169 A	2184 A	2199 A
2080 B	2095 C	2110 C	2125 C	2140 A	2155 A	2170 C	2185 C	2200 B
2081 B	2096 A	2111 C	2126 A	2141 B	2156 A	2171 B	2186 B	
2082 C	2097 B	2112 C	2127 C	2142 B	2157 A	2172 B	2187 C	
2083 A	2098 A	2113 B	2128 B	2143 B	2158 B	2173 B	2188 A	
2084 A	2099 C	2114 A	2129 B	2144 B	2159 B	2174 A	2189 C	
2085 C	2100 C	2115 B	2130 B	2145 C	2160 A	2175 A	2190 A	