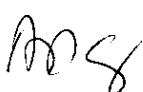


**DOMANDE SELEZIONE PUBBLICA PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE
A TEMPO DETERMINATO NEL PROFILO PROFESSIONALE DI
ASSISTENTE GIUDIZIARIO / ASSISTENTE GIUDIZIARIA, DA
DESTINARE AGLI UFFICI GIUDIZIARI DI BOLZANO - ÖFFENTLICHES
AUSWAHLVERFAHREN NACH PRÜFUNGEN FÜR DIE EINSTELLUNG
VON PERSONAL MIT BEFRISTETEM ARBEITSVERHÄLTNIS IM
BERUFSBILD GERICHTSASSISTENT/GERICHTSASSISTENTIN,
BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B3, BEI DEN
GERICHTSÄMTERN IN BOZEN - PROVA SCRITTA - BUSTA 2_Italiano**

-
- 1) Il Codice di comportamento del personale dell'area dirigenziale e non dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige si applica:
- A al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato nonché, in quanto compatibili, al personale di altri enti in servizio presso la Regione.
 - B al solo personale a tempo indeterminato.
 - C al personale a tempo indeterminato e ai Direttori.
-
- 2) Ai sensi dell'art. 3, comma 5 del Codice di comportamento del personale dell'area dirigenziale e non dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, il personale può accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.
- A In certi casi.
 - B Falso.
 - C Vero.
-
- 3) A norma del Codice di comportamento del personale dell'area dirigenziale e non dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, i permessi di astensione dal lavoro sono utilizzati:
- A a discrezione del dipendente che deve usufruirne e/o del suo medico curante.
 - B nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
 - C secondo i principi di ragionevolezza, equità e imparzialità dell'azione amministrativa.
-
- 4) Secondo il codice di comportamento del personale dell'area dirigenziale e non dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, il personale deve osservare il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali:
- A a propria discrezione.
 - B falso.
 - C vero.
-
- 5) Ai sensi dell'art. 14 del Codice di comportamento del personale dell'area dirigenziale e non dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige:
- A il personale è sufficientemente formato sui contenuti del codice di comportamento avendo superato il concorso.
 - B al personale sono rivolte attività formative in materie di trasparenza e integrità che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento.
 - C il personale frequenta corsi di formazione in materie di trasparenza e integrità solo nelle giornate festive.
-
- 6) La violazione degli obblighi previsti dal Codice di comportamento del personale dell'area dirigenziale e non dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige:
- A non prevede alcun tipo di sanzione
 - B implica la riduzione delle giornate di ferie nella misura di tre giorni al mese
 - C dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile del personale

7) **Ai sensi dell'Allegato C) al contratto collettivo 1 dicembre 2008 e successive modificazioni ed integrazioni (Codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro), per molestie sessuali si intendono:**

- A solo i contatti fisici intenzionali.
- B solo le allusioni e i rilievi riguardanti l'aspetto fisico della persona.
- C i comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, fisici, verbali e non verbali.

8) **Secondo il Codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro di cui all'Allegato C) al contratto collettivo 1 dicembre 2008, e successive modificazioni ed integrazioni, il dipendente che abbia subito molestia può:**

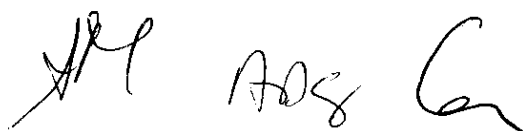
- A rivolgersi al Direttore del personale, che istruirà la relativa pratica.
- B solamente rivolgersi a un legale di fiducia.
- C rivolgersi in via riservata al Consigliere di fiducia o al Presidente del Comitato per le pari opportunità per ottenere l'assistenza necessaria.

9) **Secondo il Codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro di cui all'Allegato C) al contratto collettivo 1 dicembre 2008, e successive modificazioni ed integrazioni, il dipendente che ha subito molestie può:**

- A perseguire sia la via "pacifica" che la via "ufficiale".
- B ogni iniziativa è rimessa alla valutazione del Consigliere di fiducia.
- C ricorrere solo alla procedura ufficiale, mediante denuncia scritta.

10) **Ai sensi dell'Allegato C) al contratto collettivo 1 dicembre 2008 e successive modificazioni ed integrazioni (Codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro), a fronte di un episodio di molestia nei luoghi di lavoro i dirigenti e i direttori d'ufficio devono:**

- A dimostrarsi disponibili a dare ascolto a chiunque si rivolga loro favorendo, ove possibile, un chiarimento tra le parti.
- B comunicarlo immediatamente alla struttura competente in materia di personale.
- C comunicarlo immediatamente al/alla Consigliere/a di fiducia o al/alla Presidente del Comitato per le pari opportunità.

Three handwritten signatures in black ink, likely representing the signatories of the document.

**DOMANDE SELEZIONE PUBBLICA PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE
A TEMPO DETERMINATO NEL PROFILO PROFESSIONALE DI
ASSISTENTE GIUDIZIARIO / ASSISTENTE GIUDIZIARIA, DA
DESTINARE AGLI UFFICI GIUDIZIARI DI BOLZANO - ÖFFENTLICHES
AUSWAHLVERFAHREN NACH PRÜFUNGEN FÜR DIE EINSTELLUNG
VON PERSONAL MIT BEFRISTETEM ARBEITSVERHÄLTNIS IM
BERUFSBILD GERICHTSASSISTENT/GERICHTSASSISTENTIN,
BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B3, BEI DEN
GERICHTSÄMTERN IN BOZEN - PROVA SCRITTA - BUSTA
2_Tedesco**

-
- 1) Die Verhaltensregeln für das Personal der Autonomen Region Trentino-Südtirol, einschließlich der Führungskräfte, ...
- A gelten für das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis und für die Direktoren / die Direktorinnen.
 - B gelten ausschließlich für das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis.
 - C gelten für das Personal mit unbefristetem und befristetem Arbeitsverhältnis und, sofern vereinbar, auf das bei der Region Dienst leistende Personal anderer Körperschaften.
-
- 2) Im Sinne des Art. 3 Abs. 5 der Verhaltensregeln für das Personal der Autonomen Region Trentino-Südtirol, einschließlich der Führungskräfte, dürfen Bedienstete Aufträge zur Zusammenarbeit mit privaten Rechtssubjekten annehmen, die bedeutsame wirtschaftliche Interessen an Entscheidungen oder Tätigkeiten ihres Amtes haben bzw. im Laufe der vorhergehenden zwei Jahre hatten.
- A In bestimmten Fällen
 - B Falsch
 - C Richtig
-
- 3) Gemäß den Verhaltensregeln für das Personal der Autonomen Region Trentino-Südtirol, einschließlich der Führungskräfte, werden Erlaubnisse zum Fernbleiben von der Arbeit wie folgt in Anspruch genommen:
- A Nach den Grundsätzen der Sachangemessenheit, Billigkeit und Unparteilichkeit der Verwaltung.
 - B Unter Beachtung der Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen sowie der Tarifverträge.
 - C Nach freiem Ermessen des/der betreffenden Bediensteten und/oder seines/ihrer Hausarztes.
-
- 4) Gemäß den Verhaltensregeln für das Personal der Autonomen Region Trentino-Südtirol, einschließlich der Führungskräfte, beachten die Bediensteten das Amtsgeheimnis und die einschlägigen Gesetzesbestimmungen über den Schutz und die Verarbeitung personenbezogener Daten.
- A Richtig
 - B Nach freiem Ermessen
 - C Falsch
-
- 5) Im Sinne des Art. 14 der Verhaltensregeln für das Personal der Autonomen Region Trentino-Südtirol, einschließlich der Führungskräfte, ...
- A besuchen die Bediensteten Fortbildungskurse über Transparenz und Integrität, die ausschließlich an Feiertagen stattfinden.
 - B werden für die Bediensteten Fortbildungskurse über Transparenz und Integrität durchgeführt, in welchen sie umfassend über die Verhaltensregeln informiert werden.
 - C verfügen die Bediensteten nach erfolgreichem Bestehen eines Wettbewerbs über ausreichende Kenntnisse über die Verhaltensregeln.
-
- 6) Die Verletzung der in den Verhaltensregeln vorgesehenen Pflichten für das Personal der Autonomen Region Trentino-Südtirol, einschließlich der Führungskräfte, ...
- A bringt die Kürzung von drei Urlaubstagen pro Monat mit sich.
 - B hat auch eine straf- oder zivilrechtliche Haftung oder eine Verwaltungs- oder Rechnungshaftung zur

AM 108 6

- Folge.
C sieht keinerlei Strafe vor.

-
- 7) Laut Anlage C) zum Tarifvertrag vom 1. Dezember 2008 i.d.g.F. (Verhaltensregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz) ist unter sexueller Belästigung Folgendes zu verstehen:
- A Unerwünschte sexuelle Verhaltensweisen körperlicher, verbaler und nichtverbaler Art.
 - B Ausschließlich absichtliche Berührungen.
 - C Lediglich Anspielungen und Bemerkungen betreffend das Aussehen einer Person.
-
- 8) Gemäß den Verhaltensregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz laut Anlage C) zum Tarifvertrag vom 1. Dezember 2008 i.d.g.F können Bedienstete, die am Arbeitsplatz belästigt werden, ...
- A sich ausschließlich an einen Anwalt / eine Anwältin ihres Vertrauens wenden.
 - B sich vertraulich an die Vertrauensperson oder den Präsidenten / die Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit wenden, um den erforderlichen Beistand zu erhalten.
 - C sich an den Personaldirektor / die Personaldirektorin zur Einleitung des entsprechenden Verfahrens wenden.
-
- 9) Gemäß den Verhaltensregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz laut Anlage C) zum Tarifvertrag vom 1. Dezember 2008 i.d.g.F haben Bedienstete, die am Arbeitsplatz belästigt werden, folgende Möglichkeit:
- A Jegliche Initiative wird von der Vertrauensperson bewertet.
 - B Sie können lediglich das formelle Beschwerdeverfahren mittels schriftlicher Beschwerde wählen.
 - C Sie können sowohl die friedliche Problemlösung auf informellem Wege als auch das formelle Beschwerdeverfahren wählen.
-
- 10) Gemäß Anlage C) zum Tarifvertrag vom 1. Dezember 2008 i.d.g.F. (Verhaltensregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz) müssen die Leiter der Organisationseinheiten und die Amtsdirektoren im Falle von Belästigungen am Arbeitsplatz...
- A sofort die Vertrauensperson oder den Präsidenten / die Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit benachrichtigen.
 - B sofort die für Personalwesen zuständige Organisationseinheit benachrichtigen.
 - C ihre Bereitschaft zeigen, jedem Gehör zu schenken, der sich mit einer Beschwerde in Zusammenhang mit Belästigungen an sie wendet, und gegebenenfalls eine Aussprache zwischen den beiden Parteien unterstützen.

G AM Bdz