



QUESTIONARIO 3

1 - L'Alleanza franco-russa, o Duplice intesa, fu un patto militare difensivo tra la Francia e la Russia definitosi fra il 1891 e il 1894 in tre fasi. Fu, in particolare, una risposta:

- Al rinnovo della Triplice alleanza tra Germania, Austria e Italia.**
- All'Intesa Cordiale tra Gran Bretagna e Giappone.
- Alla Lega dei Tre Imperatori tra Germania, Austria e Ungheria.
- Al rinnovo della Santa Alleanza tra Austria, Ungheria e Prussia.

2 - L'irredentismo, sviluppatosi tra gli Italiani a partire dal 1866 in favore dell'estensione dei confini ai territori con prevalente presenza di connazionali ma soggetti ad altre sovranità, interessò quale tra le seguenti regioni italiane?

- Trentino-Alto Adige.**
- Sardegna.
- Sicilia.
- Liguria.

3 - Per scatenare la seconda guerra dell'oppio, che obbligherà i cinesi a pagare indennità, ad aprire porti alla libera circolazione dei mercanti, a esenzioni doganali e alla legalizzazione dell'oppio, le truppe anglo-francesi adottarono due pretesti. Quali?

- La morte di un missionario francese e l'arresto dell'equipaggio di una nave accusata di pirateria.**
- L'aumento della corruzione e il disinvolto uso dell'argento delle casse di Stato.
- La campagna antioppio e l'incendio di circa 200.000 casse di droga recuperate negli stabilimenti occidentali di Canton.
- Il diniego della cessione di Hong Kong alla Gran Bretagna e il rialzo delle tariffe doganali.

4 - All'inizio della seconda guerra mondiale, dal 5 all'11 giugno 1940 l'esercito francese fu annientato e il 22 giugno, a Rethondes, la Francia firmò l'armistizio con la Germania. Tra le conseguenze politiche del crollo francese è da includere:

- Il rafforzamento dell'Asse con la firma del Patto tripartito (27 settembre 1940) tra Germania, Italia e Giappone.**
- La capitolazione dell'esercito olandese in appena cinque giorni a settembre 1940 e la destituzione del Re dei Paesi Bassi.
- L'adesione al Tripartito di Polonia, Moldavia e Romania nel novembre 1940.
- Il protettorato sul ricostituito Montenegro assegnato alla Germania.

5 - Il 3 settembre 1943 a Cassibile (Siracusa) i generali Castellano e Bedell Smith firmano l'armistizio in 12 punti che segna la resi incondizionata dell'Italia. È presente anche Eisenhower, che l'8 settembre renderà pubblico l'armistizio. Qual è la reazione del Re e del maresciallo Badoglio?

- Entrambi fuggono a Brindisi insieme ad altre 53 persone, per lo più alti graduati e dipendenti del Quirinale.**
- Il Re fugge ad Ortona, il maresciallo Badoglio si unisce a militari e civili che combattono contro i tedeschi a Porta San Paolo a Roma.
- Il Re e il maresciallo Badoglio incontrano a Caserta il feldmaresciallo Kesserling concordando per la Capitale lo stato di "Città aperta".
- Il Re e il maresciallo Badoglio si trasferiscono a Salò e danno vita alla Repubblica sociale italiana con Mussolini.

6 - Nel 1980 i profughi afgani in Pakistan e in Iran superarono i cinque milioni. A seguito di quale conflitto?

- Da una parte il regime comunista afgano, sostenuto dalle truppe sovietiche, dall'altra i mujaheddin.**
 - Da una parte il Consiglio rivoluzionario egemonizzato dal PDPA (Partito democratico popolare afgano), dall'altra gli Usa guidati dal presidente Jimmy Carter.
 - Da una parte i talebani, dall'altra la Nato.
 - Da una parte i guerriglieri islamici dei mujaheddin, dall'altra i Fedayyn in una sanguinosa guerra civile.
-

7 - Nel corso della conferenza di Potsdam nell'estate 1945, un violento urto scoppiò tra Truman e Churchill da una parte, Stalin e Molotov dall'altra. Perché?

- Da parte americana si propose la revisione della dichiarazione di Jalta sulle zone liberate d'Europa, con conseguente riorganizzazione dei governi di Ungheria e Romania su base più democratica.**
- Da parte sovietica si propose modifica del confine fra l'Unione Sovietica e la Turchia.
- I rappresentanti si divisero in due fazioni contrapposte sulle sanzioni per il trasferimento di popolazioni tedesche dall'Ungheria, Cecoslovacchia e Polonia.
- Da parte sovietica si propose il ritiro delle truppe britanniche da Teheran, con l'opposizione angloamericana, mentre i sovietici rifiutarono il non esigere riparazioni dall'Austria.

8 - Il 12 settembre 1944 a Londra, Gran Bretagna, Usa e Urss firmarono un protocollo sulle zone d'occupazione della Germania e sull'amministrazione congiunta della sua capitale Berlino. Quale, tra le seguenti, è una delle tre zone di occupazione stabilite nell'accordo?

- La Bassa Sassonia e la Renania settentrionale-Vestfalia passarono sotto occupazione britannica.**
- Il bacino della Saar e la Turingia restarono ai tedeschi.
- La città di Brema e Brandeburgo passarono ai francesi.
- Baviera e Assia finirono sotto il controllo sovietico.

9 - Quale delle seguenti affermazioni riguardanti i rapporti storici tra Cina e Russia NON è esatta?

- La massima tensione si è verificata quando tra Cina e India sono cominciate le dispute per il Tibet e Stalin ha scelto Nehru e l'India.**
- Dopo l'affermazione del comunismo in Cina nel 1949, Stalin era titubante all'idea di siglare un'alleanza con i cinesi sia perché impegnato nei negoziati successivi alla seconda guerra mondiale sia per i legami con il Guomindang.
- Con il 1950 Stalin puntò sulla cooperazione sino-sovietica, firmando un trattato di alleanza che si tradusse in un massiccio sforzo per aiutare la Cina a livello industriale e militare.
- Mao accusò alcuni avversari politici di essere agenti sovietici sotto copertura, sostenendo nel contempo che l'Unione sovietica aveva tradito il comunismo.

10 - Con quale Trattato, firmato da Gorbacëv e Reagan nel 1987, furono smantellati i cosiddetti "euromissili", missili basati a terra, a medio raggio con armamento nucleare, installati sul teatro europeo dall'Urss e dagli Usa?

- Trattato di Washington.**
- Protocollo di Kyoto.
- Convenzioni di Ginevra.
- Trattato del Nord Atlantico.

11 - Ai sensi dell'art. 38, par. 1, lett. b), dello Statuto della Corte Internazionale di Giustizia, quali sono gli elementi costitutivi della consuetudine internazionale?

- Il comportamento generale e costante degli Stati (diuturnitas) e la convinzione della sua obbligatorietà giuridica (opinio iuris).**
- La codificazione accademica e la registrazione formale della stessa presso organismi internazionali.
- Il riconoscimento formale degli Stati e l'approvazione da parte dell'Assemblea delle Nazioni Unite.
- L'accertamento da parte della Corte Internazionale di Giustizia e la previsione di una sanzione per la sua violazione.

12 - In quali casi, secondo quanto previsto dall'art. 46 della Convenzione di Vienna sul diritto dei trattati (1969), la violazione delle norme interne sulla competenza a concludere trattati può essere invocata come causa di invalidità del consenso di uno Stato?

- Quando la violazione è manifesta e riguarda una norma interna di importanza fondamentale relativa alla competenza a concludere trattati.**
 - Quando la violazione è accertata mediante un ricorso dinanzi alla giurisdizione costituzionale interna.
 - Quando il trattato produce effetti economici sfavorevoli per lo Stato interessato.
 - Quando non è stato acquisito un parere preventivo da parte della Corte Costituzionale.
-

13 - Nel diritto internazionale marittimo, ai sensi dell'art. 15 della Convenzione delle Nazioni Unite sul diritto del mare (UNCLOS, 1982), come viene definita la "linea mediana" per la delimitazione degli spazi marini tra Stati frontisti o contigui?

- È una linea in cui ciascun punto è equidistante dai punti più vicini delle linee di base dalle quali si misura il mare territoriale di ciascuno Stato.
- È il limite esterno del mare territoriale che gli Stati non possono in alcun modo derogare.
- È la linea di bassa marea che segue le sinuosità della costa, utilizzata come riferimento per la misurazione degli spazi marini.
- È la linea che delimita la piattaforma continentale sulla base di criteri geologici.

14 - A norma degli artt. 2 e 4 del Progetto di Articoli sulla responsabilità degli Stati per atti internazionalmente illeciti (Commissione di diritto internazionale, 2001), quali sono gli elementi costitutivi dell'illecito internazionale?

- Un comportamento attribuibile allo Stato e la violazione di un obbligo internazionale.
- Un atto bellico accompagnato da misure economiche adottate da altri Stati.
- La sussistenza del dolo dell'organo statale e la produzione di un danno economicamente valutabile.
- L'interruzione delle relazioni internazionali e l'inadempimento di obblighi finanziari per insolvenza del debito.

15 - A norma dell'art. 27 della Carta delle Nazioni Unite, quale prerogativa spetta ai membri permanenti del Consiglio di Sicurezza?

- Il diritto di veto nelle decisioni del Consiglio di Sicurezza su questioni diverse da quelle procedurali.
- La possibilità di impedire l'adozione di tutte le decisioni del Consiglio di Sicurezza, mediante voto contrario, in quanto è prescritta l'unanimità dei cinque membri permanenti per qualsiasi tipologia di delibera.
- L'esercizio di funzioni di direzione sugli organismi specializzati delle Nazioni Unite in materia sanitaria.
- L'attribuzione della competenza a determinare in via stabile i confini marittimi tra Stati membri.

16 - Un'istituzione dell'Unione europea adotta una misura che, pur idonea a perseguire un obiettivo previsto dai trattati, impone obblighi eccessivamente gravosi rispetto al risultato da conseguire. Tale situazione pone un problema di compatibilità con quale principio, espresso dall'art. 5, par. 4, del Trattato sull'Unione europea (TUE)?

- Con il principio di proporzionalità, in base al quale il contenuto e la forma dell'azione dell'Unione si devono limitare a quanto strettamente necessario per il conseguimento degli obiettivi previsti dai Trattati.
- Con il principio di attribuzione, che delimita le competenze conferite all'Unione dagli Stati membri.
- Con il principio di sussidiarietà, che riguarda la scelta del livello di intervento tra Unione e Stati membri.
- Con il principio di leale cooperazione, che disciplina i rapporti tra Unione e Stati membri nell'attuazione del diritto dell'Unione.

17 - Secondo quanto disposto dall'art. 288 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), quali sono le caratteristiche dei regolamenti dell'Unione?

- Hanno portata generale, sono obbligatori in tutti i loro elementi e sono direttamente applicabili negli Stati membri.
- Sono atti di indirizzo privi di efficacia vincolante, rivolti agli Stati membri in specifici settori di politica pubblica.
- Sono atti vincolanti rivolti a destinatari determinati ed hanno effetti limitati solo a tali soggetti.
- Sono documenti programmatici elaborati dalle istituzioni europee per orientare future iniziative normative.

18 - A norma dell'art. 13 del Trattato sull'Unione europea (TUE), le istituzioni dell'Unione:

- Operano nei limiti delle attribuzioni conferite dai trattati, secondo le procedure stabilite e nel rispetto del principio di leale cooperazione.
 - Esercitano competenze generali in materia fiscale, con particolare riferimento all'armonizzazione diretta tra Stati membri.
 - Agiscono come organismi temporanei incaricati della ratifica degli accordi internazionali conclusi dagli Stati membri.
 - Svolgono funzioni consultive prive di effetti giuridici vincolanti nei confronti degli Stati membri.
-

19 - In base all'articolo 3 comune alle quattro Convenzioni di Ginevra del 1949, a quali situazioni si applicano le disposizioni minime di tutela umanitaria ivi previste?

Ai conflitti armati non internazionali che si svolgono nel territorio di una delle Parti contraenti, garantendo protezione alle persone che non prendono parte alle ostilità o che hanno cessato di parteciparvi.

Alle relazioni diplomatiche tra Stati nell'ambito di organizzazioni internazionali regionali.

Alle controversie relative alla delimitazione dei confini marittimi tra Stati.

Agli accordi internazionali concernenti la tutela dell'ambiente nello spazio extra-atmosferico.

20 - Secondo la giurisprudenza internazionale (Corte Permanente di Giustizia Internazionale, Mavrommatis, 1924; successiva giurisprudenza della Corte Internazionale di Giustizia), come viene definita una "controversia internazionale"?

Un disaccordo su una questione di diritto o di fatto, ovvero un contrasto di opinioni giuridiche o di interessi tra due soggetti di diritto internazionale.

Una situazione di tensione politica o economica tra Stati priva di una contrapposizione giuridicamente qualificata.

Una violazione di obblighi commerciali accertata da un'organizzazione internazionale.

Una crisi interna a uno Stato che produce effetti sulle relazioni internazionali.

21 - In un mercato concorrenziale, nel caso in cui le autorità di Governo impongano obbligatoriamente un prezzo minimo al di sopra del normale livello di equilibrio, cosa si verifica?

Si genera una contrazione degli scambi che abbassa il surplus del consumatore rispetto a una situazione priva di vincoli di prezzo.

Viene eliminato ogni genere di perdita sociale netta, distribuendo equamente le merci ai compratori interessati.

Il surplus perso dal consumatore si trasferisce automaticamente in un incremento incondizionato dei profitti per tutti i venditori.

Si raggiunge un'elevata efficienza, in quanto i consumatori non acquistano quantità inferiori rispetto allo scenario di libero mercato.

22 - Nell'ambito della domanda aggregata di un'economia aperta, cosa rappresentano le esportazioni nette?

Il saldo commerciale, dato dalla differenza tra esportazioni e importazioni di beni e servizi.

Il valore totale dell'interscambio con l'estero, inteso come la somma di esportazioni e importazioni.

I flussi finanziari in entrata registrati nel conto capitale della bilancia dei pagamenti.

Il valore aggregato delle sole esportazioni di beni nazionali.

23 - Supponendo che la Banca Centrale fissi il tasso di interesse a un livello dato, quale forma assume la curva LM?

Assume la forma di una retta orizzontale, posizionata in corrispondenza del tasso d'interesse stabilito dalla Banca Centrale.

Si presenta come una retta verticale, segnalando un'insensibilità totale della domanda di moneta rispetto al reddito.

Assume un'inclinazione costantemente negativa, denotando una relazione inversa tra il livello del reddito e il tasso di interesse.

Mostra una forma convessa positiva, assecondando la crescita esponenziale dell'offerta monetaria nominale.

24 - Nell'analisi del mercato del lavoro e delle scelte professionali, con l'espressione "salario di riserva" si intende:

Il livello minimo di remunerazione al quale un individuo è disposto ad accettare un'offerta di lavoro, rendendolo indifferente tra occupazione e disoccupazione.

L'importo salariale minimo garantito dalla contrattazione collettiva nazionale per le mansioni di base o i profili privi di esperienza.

Il livello di paga in corrispondenza del quale il lavoratore massimizza lo sforzo produttivo per minimizzare il rischio di licenziamento (salario di efficienza).

La quota di reddito che il lavoratore decide di accantonare obbligatoriamente come risparmio previdenziale durante il periodo di attività.

25 - Analizzando le strategie di espansione delle imprese multinazionali, quale delle seguenti operazioni descrive correttamente un Investimento Diretto Estero (IDE) di tipo "greenfield"?

La creazione ex novo di un'attività produttiva all'estero, ad esempio edificando un nuovo stabilimento o una nuova filiale.

L'acquisizione del controllo societario di un'impresa estera già preesistente e operativa sul mercato.

Il trasferimento all'estero esclusivamente di alcune specifiche fasi del processo produttivo aziendale.

La produzione da parte delle controllate estere degli stessi identici beni realizzati dalla casa madre.

26 - Sui mercati valutari, in un'economia aperta, a cosa corrisponde in termini pratici un apprezzamento nominale della valuta?

A un incremento del valore della moneta nazionale espresso in termini di valuta estera, rendendo più oneroso per gli operatori stranieri l'acquisto della divisa domestica.

A una riduzione del valore della moneta nazionale rispetto alle valute estere.

A una diminuzione sistematica del prezzo relativo dei prodotti nazionali espressi in manufatti stranieri.

A un ribasso programmato del tasso di cambio per incentivare i poli industriali manifatturieri all'esportazione.

27 - Quale fattore è considerato la causa scatenante della crisi finanziaria del 2007-2009 e attraverso quale meccanismo si è diffusa al sistema globale?

Il crollo del mercato dei mutui subprime negli Stati Uniti, propagatosi globalmente tramite la cartolarizzazione di titoli strutturati ad alto rischio, generando una crisi di liquidità e insolvenza bancaria.

L'improvviso aumento dei dazi doganali da parte dei Paesi asiatici, che ha bloccato l'interscambio mondiale e causato il fallimento delle principali multinazionali europee.

Il fallimento del coordinamento monetario internazionale tra BCE e FED, che ha portato a una svalutazione competitiva dell'Euro rispetto al Dollaro già nel primo semestre del 2007.

L'eccessivo avanzo della bilancia dei pagamenti dei Paesi emergenti, che ha impedito alle banche occidentali di finanziare il debito pubblico nazionale.

28 - Secondo la teoria delle Aree Valutarie Ottimali (OCA), quale beneficio microeconomico deriva dalla creazione della moneta unica?

L'eliminazione del rischio di cambio e la riduzione dei costi di transazione, con maggiore trasparenza dei prezzi.

La possibilità per gli Stati membri di attuare politiche monetarie indipendenti.

La centralizzazione delle politiche fiscali nazionali in un unico bilancio federale europeo.

La reintroduzione di bande di oscillazione dei cambi tra i Paesi membri al fine di limitare le svalutazioni competitive verso l'esterno.

29 - Quale organizzazione del Gruppo Banca Mondiale fornisce servizi di arbitrato nelle controversie sugli investimenti esteri per favorire la fiducia tra Stati e investitori?

International Centre for Settlement of Investment Disputes (ICSID).

World Trade Organization (WTO).

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD - OCSE).

Bank for International Settlements (BIS).

30 - Analizzando i vincoli alla politica economica nazionale derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Economica e Monetaria, quale anomalia strutturale comprime maggiormente la spesa pubblica primaria italiana rispetto alla media europea?

L'elevato stock del debito pubblico accumulato nel tempo, il quale genera una fortissima incidenza della spesa per interessi passivi sul Prodotto Interno Lordo.

La cronica sovrabbondanza di entrate fiscali derivanti dall'esportazione di materie prime, che innesca fenomeni di eccessivo apprezzamento del tasso di cambio reale.

Il persistente e ingente avanzo della bilancia commerciale, che obbliga costantemente la Banca d'Italia a cedere le proprie riserve ufficiali per rispettare il Patto di Stabilità.

L'obbligo imposto dalle istituzioni comunitarie di finanziare i propri disavanzi esclusivamente tramite l'emissione di nuova moneta da parte della Banca centrale nazionale.

31 - Read the text and answer the questions (031 - 035)

A gender-neutral job evaluation is a systematic process for determining the relative value of jobs, based on objective criteria (also called 'factors') such as skills, responsibility, effort and working conditions, rather than assessing the person doing the job. By focusing on the requirements of the job instead of individual characteristics, it provides a transparent and consistent basis for comparing jobs within an organisation without discrimination based on sex. The outcome of this process is a job classification system that groups jobs of equal value into the same pay grade. While job evaluations were originally developed to align pay structures with market rates and organisational needs, they have evolved into a key tool for promoting equal pay and ensuring pay transparency. However, many job evaluation systems still reflect gender-biased assumptions that undervalue job demands typically associated with work mostly done by women. Indirect discrimination occurs when a provision or practice appears neutral but ultimately disadvantages one sex compared with the other, without a legitimate reason. Indirect discrimination is not always visible in job descriptions or pay structures. It occurs when gender-biased assumptions become built into the rules, systems or practices used to determine the value of job roles and pay. These may appear neutral but, in practice, disadvantage one sex. This can happen during the job evaluation, job classification or when establishing a pay structure. Even when a job evaluation and classification system is formally gender-neutral, gender bias can enter through the way that job evaluation criteria are defined, applied, weighted or interpreted within an organisation. If these gender biases go unnoticed, the resulting job classification and pay structure may unintentionally reinforce existing gender inequalities. "EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-step toolkit", European Commission and EIGE, 2026.

QUESTION:

What is the primary focus of a gender-neutral job evaluation?

- The requirements and objective criteria of the job itself, rather than the person doing it.**
 - The individual performance and personal characteristics of the employee.
 - Market rates and the organization's overall profitability.
 - The gender of the current job holder, in order to adjust their salary accordingly.
-

32 - Read the text and answer the questions (031 - 035)

A gender-neutral job evaluation is a systematic process for determining the relative value of jobs, based on objective criteria (also called 'factors') such as skills, responsibility, effort and working conditions, rather than assessing the person doing the job. By focusing on the requirements of the job instead of individual characteristics, it provides a transparent and consistent basis for comparing jobs within an organisation without discrimination based on sex. The outcome of this process is a job classification system that groups jobs of equal value into the same pay grade. While job evaluations were originally developed to align pay structures with market rates and organisational needs, they have evolved into a key tool for promoting equal pay and ensuring pay transparency. However, many job evaluation systems still reflect gender-biased assumptions that undervalue job demands typically associated with work mostly done by women. Indirect discrimination occurs when a provision or practice appears neutral but ultimately disadvantages one sex compared with the other, without a legitimate reason. Indirect discrimination is not always visible in job descriptions or pay structures. It occurs when gender-biased assumptions become built into the rules, systems or practices used to determine the value of job roles and pay. These may appear neutral but, in practice, disadvantage one sex. This can happen during the job evaluation, job classification or when establishing a pay structure. Even when a job evaluation and classification system is formally gender-neutral, gender bias can enter through the way that job evaluation criteria are defined, applied, weighted or interpreted within an organisation. If these gender biases go unnoticed, the resulting job classification and pay structure may unintentionally reinforce existing gender inequalities. "EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-step toolkit", European Commission and EIGE, 2026.

QUESTION:

What is the outcome of the evaluation process for a job classification system?

- It groups jobs of equal value into the same pay grade.**
 - It ensures that all employees within a company receive the same salary.
 - It primarily separates jobs based on the gender of the employees.
 - It ranks employees based on their years of experience and personal traits.
-

33 - Read the text and answer the questions (031 - 035)

A gender-neutral job evaluation is a systematic process for determining the relative value of jobs, based on objective criteria (also called 'factors') such as skills, responsibility, effort and working conditions, rather than assessing the person doing the job. By focusing on the requirements of the job instead of individual characteristics, it provides a transparent and consistent basis for comparing jobs within an organisation without discrimination based on sex. The outcome of this process is a job classification system that groups jobs of equal value into the same pay grade. While job evaluations were originally developed to align pay structures with market rates and organisational needs, they have evolved into a key tool for promoting equal pay and ensuring pay transparency. However, many job evaluation systems still reflect gender-biased assumptions that undervalue job demands typically associated with work mostly done by women. Indirect discrimination occurs when a provision or practice appears neutral but ultimately disadvantages one sex compared with the other, without a legitimate reason. Indirect discrimination is not always visible in job descriptions or pay structures. It occurs when gender-biased assumptions become built into the rules, systems or practices used to determine the value of job roles and pay. These may appear neutral but, in practice, disadvantage one sex. This can happen during the job evaluation, job classification or when establishing a pay structure. Even when a job evaluation and classification system is formally gender-neutral, gender bias can enter through the way that job evaluation criteria are defined, applied, weighted or interpreted within an organisation. If these gender biases go unnoticed, the resulting job classification and pay structure may unintentionally reinforce existing gender inequalities. "EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-step toolkit", European Commission and EIGE, 2026.

QUESTION:

How did job evaluations originally align, and what have they evolved into?

- They originally aligned pay structures with market rates and organisational needs, but evolved into a key tool for promoting equal pay and transparency.
 - They originally focused on equal pay, but evolved into tools for determining market rates.
 - They originally assessed only physical strength, but evolved to assess only emotional effort.
 - They originally measured company profits, but evolved into tools for individual performance reviews.
-

34 - Read the text and answer the questions (031 - 035)

A gender-neutral job evaluation is a systematic process for determining the relative value of jobs, based on objective criteria (also called 'factors') such as skills, responsibility, effort and working conditions, rather than assessing the person doing the job. By focusing on the requirements of the job instead of individual characteristics, it provides a transparent and consistent basis for comparing jobs within an organisation without discrimination based on sex. The outcome of this process is a job classification system that groups jobs of equal value into the same pay grade. While job evaluations were originally developed to align pay structures with market rates and organisational needs, they have evolved into a key tool for promoting equal pay and ensuring pay transparency. However, many job evaluation systems still reflect gender-biased assumptions that undervalue job demands typically associated with work mostly done by women. Indirect discrimination occurs when a provision or practice appears neutral but ultimately disadvantages one sex compared with the other, without a legitimate reason. Indirect discrimination is not always visible in job descriptions or pay structures. It occurs when gender-biased assumptions become built into the rules, systems or practices used to determine the value of job roles and pay. These may appear neutral but, in practice, disadvantage one sex. This can happen during the job evaluation, job classification or when establishing a pay structure. Even when a job evaluation and classification system is formally gender-neutral, gender bias can enter through the way that job evaluation criteria are defined, applied, weighted or interpreted within an organisation. If these gender biases go unnoticed, the resulting job classification and pay structure may unintentionally reinforce existing gender inequalities. "EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-step toolkit", European Commission and EIGE, 2026.

QUESTION:

According to the text, when does indirect discrimination occur?

- When a provision or practice appears neutral but ultimately disadvantages one sex compared with the other, without a legitimate reason.**
 - When an employer explicitly states that women and men will be paid differently for the exact same job.
 - When employees openly refuse to work with colleagues of the opposite sex.
 - When job advertisements directly specify the required gender of the applicant.
-

35 - Read the text and answer the questions (031 - 035)

A gender-neutral job evaluation is a systematic process for determining the relative value of jobs, based on objective criteria (also called 'factors') such as skills, responsibility, effort and working conditions, rather than assessing the person doing the job. By focusing on the requirements of the job instead of individual characteristics, it provides a transparent and consistent basis for comparing jobs within an organisation without discrimination based on sex. The outcome of this process is a job classification system that groups jobs of equal value into the same pay grade. While job evaluations were originally developed to align pay structures with market rates and organisational needs, they have evolved into a key tool for promoting equal pay and ensuring pay transparency. However, many job evaluation systems still reflect gender-biased assumptions that undervalue job demands typically associated with work mostly done by women. Indirect discrimination occurs when a provision or practice appears neutral but ultimately disadvantages one sex compared with the other, without a legitimate reason. Indirect discrimination is not always visible in job descriptions or pay structures. It occurs when gender-biased assumptions become built into the rules, systems or practices used to determine the value of job roles and pay. These may appear neutral but, in practice, disadvantage one sex. This can happen during the job evaluation, job classification or when establishing a pay structure. Even when a job evaluation and classification system is formally gender-neutral, gender bias can enter through the way that job evaluation criteria are defined, applied, weighted or interpreted within an organisation. If these gender biases go unnoticed, the resulting job classification and pay structure may unintentionally reinforce existing gender inequalities. "EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-step toolkit", European Commission and EIGE, 2026.

QUESTION:

How can gender bias enter a formally gender-neutral job evaluation and classification system?

- Through the way that job evaluation criteria are defined, applied, weighted or interpreted within an organization.
 - Only if the employer deliberately writes discriminatory policies into the employee handbook.
 - When female-dominated jobs are completely excluded from the evaluation process.
 - Because objective criteria such as skills and effort naturally favour men.
-

36 - Read the text and answer the questions (036 - 040)

The principle of equal pay for equal work or work of equal value between women and men means that men and women should receive equal remuneration not only when they perform identical or similar jobs (equal work) but also when they perform work that, while different in nature, is deemed to be of equal value. This principle was first established in the 1957 Treaty of Rome, Article 119 of which established the fundamental principle of equal pay between male and female workers. The inclusion of this principle was largely due to pressure from the French government, which had already enshrined the principle of gender equality in the preamble to its 1946 Constitution and was concerned about potential competitive disadvantages in labour costs compared with other Member States. Focusing on the principle of equal pay, recital 17 of the Pay Transparency Directive crucially introduces a significant definitional advancement by establishing that different pay for the same work or for work of equal value may be justified only through criteria that are simultaneously objective, gender-neutral and bias-free - a clarification that recognises objectivity alone as insufficient protection against discrimination. Justifying individual pay differences focuses not on the job itself, but rather on how pay relates to the individuals performing the work. This distinction is explicitly acknowledged in recital 17, which recognises that employers may differentiate pay for workers performing same work or work of equal value based on performance and competence, as long as these are objective, gender-neutral and free from bias. Similarly, recital 35 addresses pay progression mechanisms, identifying individual performance, skills development and seniority as legitimate factors influencing differentials in compensation advancement over time. Individual performance is arguably one of the most widely recognised and accepted criteria for justifying differences in pay at the company level. "Equal value, equal pay: Concepts, mechanisms and implementation towards gender pay equity", Eurofound, 2025.

QUESTION:

What does the principle of equal pay for work of equal value mean?

- Men and women should receive the same pay not only for identical or similar jobs, but also for work that, although different in nature, is considered to be of equal value.
 - Men and women must be paid the same only if they hold the exact same job title.
 - Women should receive higher pay than men to compensate for historical disadvantages.
 - Equal pay is strictly based on the individual's years of experience in the company.
-

37 - Read the text and answer the questions (036 - 040)

The principle of equal pay for equal work or work of equal value between women and men means that men and women should receive equal remuneration not only when they perform identical or similar jobs (equal work) but also when they perform work that, while different in nature, is deemed to be of equal value. This principle was first established in the 1957 Treaty of Rome, Article 119 of which established the fundamental principle of equal pay between male and female workers. The inclusion of this principle was largely due to pressure from the French government, which had already enshrined the principle of gender equality in the preamble to its 1946 Constitution and was concerned about potential competitive disadvantages in labour costs compared with other Member States. Focusing on the principle of equal pay, recital 17 of the Pay Transparency Directive crucially introduces a significant definitional advancement by establishing that different pay for the same work or for work of equal value may be justified only through criteria that are simultaneously objective, gender-neutral and bias-free - a clarification that recognises objectivity alone as insufficient protection against discrimination. Justifying individual pay differences focuses not on the job itself, but rather on how pay relates to the individuals performing the work. This distinction is explicitly acknowledged in recital 17, which recognises that employers may differentiate pay for workers performing same work or work of equal value based on performance and competence, as long as these are objective, gender-neutral and free from bias. Similarly, recital 35 addresses pay progression mechanisms, identifying individual performance, skills development and seniority as legitimate factors influencing differentials in compensation advancement over time. Individual performance is arguably one of the most widely recognised and accepted criteria for justifying differences in pay at the company level. "Equal value, equal pay: Concepts, mechanisms and implementation towards gender pay equity", Eurofound, 2025.

QUESTION:

When and where was the fundamental principle of equal pay between male and female workers first established at the EU level?

- In the 1957 Treaty of Rome.
 - In the 1946 French Constitution.
 - In the 2023 Pay Transparency Directive.
 - In the 1970 Equal Pay Directive.
-

38 - Read the text and answer the questions (036 - 040)

The principle of equal pay for equal work or work of equal value between women and men means that men and women should receive equal remuneration not only when they perform identical or similar jobs (equal work) but also when they perform work that, while different in nature, is deemed to be of equal value. This principle was first established in the 1957 Treaty of Rome, Article 119 of which established the fundamental principle of equal pay between male and female workers. The inclusion of this principle was largely due to pressure from the French government, which had already enshrined the principle of gender equality in the preamble to its 1946 Constitution and was concerned about potential competitive disadvantages in labour costs compared with other Member States. Focusing on the principle of equal pay, recital 17 of the Pay Transparency Directive crucially introduces a significant definitional advancement by establishing that different pay for the same work or for work of equal value may be justified only through criteria that are simultaneously objective, gender-neutral and bias-free - a clarification that recognises objectivity alone as insufficient protection against discrimination. Justifying individual pay differences focuses not on the job itself, but rather on how pay relates to the individuals performing the work. This distinction is explicitly acknowledged in recital 17, which recognises that employers may differentiate pay for workers performing same work or work of equal value based on performance and competence, as long as these are objective, gender-neutral and free from bias. Similarly, recital 35 addresses pay progression mechanisms, identifying individual performance, skills development and seniority as legitimate factors influencing differentials in compensation advancement over time. Individual performance is arguably one of the most widely recognised and accepted criteria for justifying differences in pay at the company level. "Equal value, equal pay: Concepts, mechanisms and implementation towards gender pay equity", Eurofound, 2025.

QUESTION:

According to recital 17 of the Pay Transparency Directive, what criteria can justify different pay for the same work or work of equal value?

- Criteria that are simultaneously objective, gender-neutral and bias-free.**
 - Criteria that are based solely on the employer's subjective opinion of the worker.
 - Criteria that focus entirely on the worker's gender and age.
 - Criteria that consider market rates and company profits exclusively.
-

39 - Read the text and answer the questions (036 - 040)

The principle of equal pay for equal work or work of equal value between women and men means that men and women should receive equal remuneration not only when they perform identical or similar jobs (equal work) but also when they perform work that, while different in nature, is deemed to be of equal value. This principle was first established in the 1957 Treaty of Rome, Article 119 of which established the fundamental principle of equal pay between male and female workers. The inclusion of this principle was largely due to pressure from the French government, which had already enshrined the principle of gender equality in the preamble to its 1946 Constitution and was concerned about potential competitive disadvantages in labour costs compared with other Member States. Focusing on the principle of equal pay, recital 17 of the Pay Transparency Directive crucially introduces a significant definitional advancement by establishing that different pay for the same work or for work of equal value may be justified only through criteria that are simultaneously objective, gender-neutral and bias-free - a clarification that recognises objectivity alone as insufficient protection against discrimination. Justifying individual pay differences focuses not on the job itself, but rather on how pay relates to the individuals performing the work. This distinction is explicitly acknowledged in recital 17, which recognises that employers may differentiate pay for workers performing same work or work of equal value based on performance and competence, as long as these are objective, gender-neutral and free from bias. Similarly, recital 35 addresses pay progression mechanisms, identifying individual performance, skills development and seniority as legitimate factors influencing differentials in compensation advancement over time. Individual performance is arguably one of the most widely recognised and accepted criteria for justifying differences in pay at the company level. "Equal value, equal pay: Concepts, mechanisms and implementation towards gender pay equity", Eurofound, 2025.

QUESTION:

According to the text, what do justifications for individual pay differences focus on?

- How pay relates to the individuals performing the work, rather than the job itself.**
 - The inherent value and complexity of the job itself, ignoring individual performance.
 - The geographical location of the company and the local cost of living.
 - Historical pay scales within the organisation.
-

40 - Read the text and answer the questions (036 - 040)

The principle of equal pay for equal work or work of equal value between women and men means that men and women should receive equal remuneration not only when they perform identical or similar jobs (equal work) but also when they perform work that, while different in nature, is deemed to be of equal value. This principle was first established in the 1957 Treaty of Rome, Article 119 of which established the fundamental principle of equal pay between male and female workers. The inclusion of this principle was largely due to pressure from the French government, which had already enshrined the principle of gender equality in the preamble to its 1946 Constitution and was concerned about potential competitive disadvantages in labour costs compared with other Member States. Focusing on the principle of equal pay, recital 17 of the Pay Transparency Directive crucially introduces a significant definitional advancement by establishing that different pay for the same work or for work of equal value may be justified only through criteria that are simultaneously objective, gender-neutral and bias-free - a clarification that recognises objectivity alone as insufficient protection against discrimination. Justifying individual pay differences focuses not on the job itself, but rather on how pay relates to the individuals performing the work. This distinction is explicitly acknowledged in recital 17, which recognises that employers may differentiate pay for workers performing same work or work of equal value based on performance and competence, as long as these are objective, gender-neutral and free from bias. Similarly, recital 35 addresses pay progression mechanisms, identifying individual performance, skills development and seniority as legitimate factors influencing differentials in compensation advancement over time. Individual performance is arguably one of the most widely recognised and accepted criteria for justifying differences in pay at the company level. "Equal value, equal pay: Concepts, mechanisms and implementation towards gender pay equity", Eurofound, 2025.

QUESTION:

Which of the following is identified as a widely recognised and accepted criterion for justifying differences in pay at the company level?

- Individual performance.
 - The worker's gender.
 - The worker's marital status.
 - The number of children the worker has.
-

41 - Leggere il brano e rispondere alle domande. (041 - 045)

Un gruppo di amiche non sa dove pranzare fra quattro possibili ristoranti che propongono un menù a prezzo fisso: un ristorante vegano, un ristorante cinese, un ristorante indiano e un ristorante peruviano. I prezzi dei menù sono euro 40, euro 55, euro 60 e euro 80, non necessariamente in questo ordine. Gli indirizzi dei quattro locali sono: Via Balbi, Via Dinegro, Via Tortona e Via Cantore non necessariamente in questo ordine. È inoltre noto che: - euro 40 è il prezzo del locale che si trova in Via Dinegro; - il ristorante indiano si trova in Via Cantore; - il ristorante peruviano propone un menù fisso da euro 80 e non si trova in Via Tortona; - il prezzo proposto dal ristorante cinese è euro 55.

DOMANDA:

Qual è il ristorante che si trova in Via Balbi?

- Il ristorante peruviano.**
 - Il ristorante vegano.
 - Il ristorante cinese.
 - Il ristorante indiano.
-

42 - Leggere il brano e rispondere alle domande. (041 - 045)

Un gruppo di amiche non sa dove pranzare fra quattro possibili ristoranti che propongono un menù a prezzo fisso: un ristorante vegano, un ristorante cinese, un ristorante indiano e un ristorante peruviano. I prezzi dei menù sono euro 40, euro 55, euro 60 e euro 80, non necessariamente in questo ordine. Gli indirizzi dei quattro locali sono: Via Balbi, Via Dinegro, Via Tortona e Via Cantore non necessariamente in questo ordine. È inoltre noto che: - euro 40 è il prezzo del locale che si trova in Via Dinegro; - il ristorante indiano si trova in Via Cantore; - il ristorante peruviano propone un menù fisso da euro 80 e non si trova in Via Tortona; - il prezzo proposto dal ristorante cinese è euro 55.

DOMANDA:

Euro 60 è il prezzo proposto:

- Dal ristorante indiano.**
 - Dal ristorante vegano.
 - Dal ristorante che si trova in Via Balbi.
 - Dal ristorante che si trova in Via Tortona.
-

43 - Leggere il brano e rispondere alle domande. (041 - 045)

Un gruppo di amiche non sa dove pranzare fra quattro possibili ristoranti che propongono un menù a prezzo fisso: un ristorante vegano, un ristorante cinese, un ristorante indiano e un ristorante peruviano. I prezzi dei menù sono euro 40, euro 55, euro 60 e euro 80, non necessariamente in questo ordine. Gli indirizzi dei quattro locali sono: Via Balbi, Via Dinegro, Via Tortona e Via Cantore non necessariamente in questo ordine. È inoltre noto che: - euro 40 è il prezzo del locale che si trova in Via Dinegro; - il ristorante indiano si trova in Via Cantore; - il ristorante peruviano propone un menù fisso da euro 80 e non si trova in Via Tortona; - il prezzo proposto dal ristorante cinese è euro 55.

DOMANDA:

Sulla base delle informazioni fornite, indicare l'affermazione corretta.

- Euro 80 è il prezzo del menù fisso proposto dal ristorante di Via Balbi.
 - Il ristorante vegano si trova in Via Tortona.
 - Il ristorante peruviano si trova in Via Dinegro.
 - Euro 60 è il prezzo del menù fisso proposto dal ristorante di Via Balbi.
-

44 - Leggere il brano e rispondere alle domande. (041 - 045)

Un gruppo di amiche non sa dove pranzare fra quattro possibili ristoranti che propongono un menù a prezzo fisso: un ristorante vegano, un ristorante cinese, un ristorante indiano e un ristorante peruviano. I prezzi dei menù sono euro 40, euro 55, euro 60 e euro 80, non necessariamente in questo ordine. Gli indirizzi dei quattro locali sono: Via Balbi, Via Dinegro, Via Tortona e Via Cantore non necessariamente in questo ordine. È inoltre noto che: - euro 40 è il prezzo del locale che si trova in Via Dinegro; - il ristorante indiano si trova in Via Cantore; - il ristorante peruviano propone un menù fisso da euro 80 e non si trova in Via Tortona; - il prezzo proposto dal ristorante cinese è euro 55.

DOMANDA:

Quale ristorante propone il menù al prezzo inferiore?

- Il ristorante vegano.
 - Il ristorante peruviano.
 - Il ristorante indiano.
 - Il ristorante cinese.
-

45 - Leggere il brano e rispondere alle domande. (041 - 045)

Un gruppo di amiche non sa dove pranzare fra quattro possibili ristoranti che propongono un menù a prezzo fisso: un ristorante vegano, un ristorante cinese, un ristorante indiano e un ristorante peruviano. I prezzi dei menù sono euro 40, euro 55, euro 60 e euro 80, non necessariamente in questo ordine. Gli indirizzi dei quattro locali sono: Via Balbi, Via Dinegro, Via Tortona e Via Cantore non necessariamente in questo ordine. È inoltre noto che: - euro 40 è il prezzo del locale che si trova in Via Dinegro; - il ristorante indiano si trova in Via Cantore; - il ristorante peruviano propone un menù fisso da euro 80 e non si trova in Via Tortona; - il prezzo proposto dal ristorante cinese è euro 55.

DOMANDA:

Quale ristorante si trova in via Tortona?

- Il ristorante cinese.**
- Il ristorante vegano.
- Il ristorante peruviano.
- Il ristorante indiano.

46 - Si moltiplichino a -6 la differenza tra -2 e 7 e si sottragga il quadrato di 21. Quale dei seguenti è il risultato?

- 387**
- 471
- 238
- 433

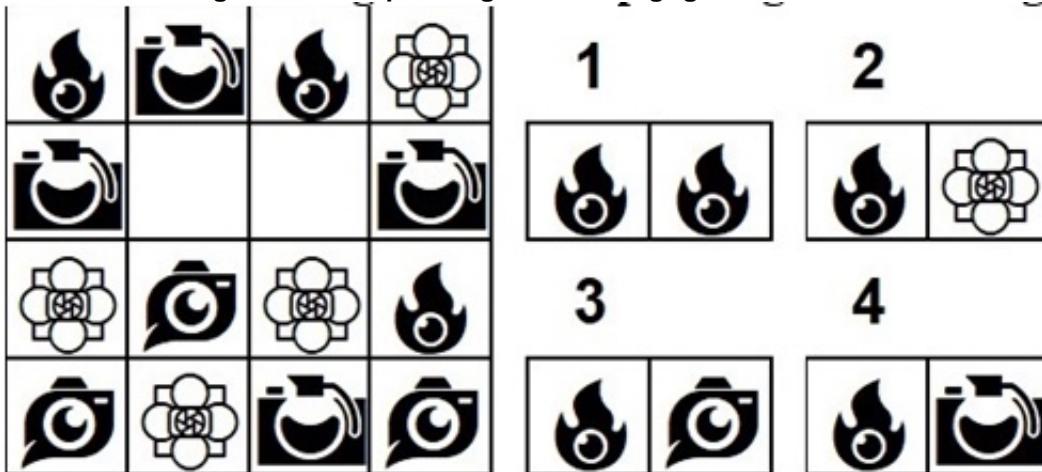
47 - Thomas ha 36 anni, suo padre 38 anni in più. Trascorsi 8 anni quale età avranno Thomas e il padre?

- Il padre 82 anni e Thomas 44 anni.**
- Il padre 81 anni e Thomas 43 anni.
- Il padre 87 anni e Thomas 49 anni.
- Il padre 83 anni e Thomas 47 anni.

48 - Mettere tra parentesi la parola che assume un significato che può essere ricondotto per analogia sia al termine che precede che a quello che segue: Alternanza (?) Tasso.

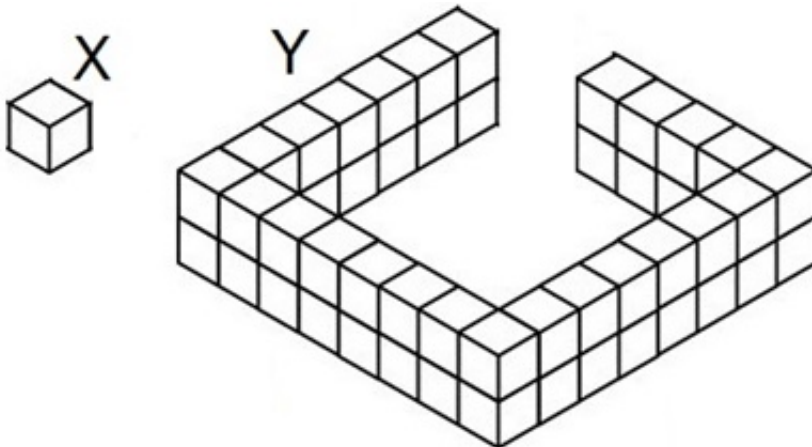
- Cambio.**
 - Denaro.
 - Mercato.
 - Permuta.
-

49 - Indicare la figura che completa logicamente la griglia.



- Figura 3.**
- Figura 4.
- Figura 1.
- Figura 2.

50 - Il blocco Y è costituito da cubi identici a quello contrassegnato dalla lettera X. Il lato del cubo X misura 2 cm. Quale è il volume totale del blocco Y?



- 400 cm cubi.**
- 404 cm cubi.
- 394 cm cubi.
- 368 cm cubi.