

---

**Esame professionale Specialisti in HR 2020**

---

**Parte d'esame 2: Risoluzione competente di un caso pratico**

---

**Posizione d'esame 2.1: Studio di un caso integrato A**

---

Nome \_\_\_\_\_

Numero candidato \_\_\_\_\_

---

**Contenuto:**

	ricevuto	consegnato
<b>Situazione iniziale</b>		
5 pagine bianche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Parte 1</b>		
13 pagine blu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Parte 2</b>		
17 pagine gialle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Parte 3</b>		
14 pagine verdi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Parte 4</b>		
13 pagine rosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Data: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

# Esame professionale Specialisti in HR 2020 / Opzione A

## Posizione d'esame 2.1: Caso integrato / Valutazione d'esame

Parte 1	Punteggio mass.	Punteggio raggiunto
Compito 1	6	
Compito 2	3	
Compito 3	6	
Punti parte 1	15	

Parte 2	Punteggio mass.	Punteggio raggiunto
Compito 4	3	
Compito 5	6	
Compito 6	6	
Punti parte 2	15	

Parte 3	Punteggio mass.	Punteggio raggiunto
Compito 7	6	
Compito 8	5	
Compito 9	4	
Punti parte 3	15	

Parte 4	Punteggio mass.	Punteggio raggiunto
Compito 10	3	
Compito 11	6	
Compito 12	6	
Punti parte 4	15	

<b>Caso integrato</b>	<b>mass. 60 punti</b>	<b>Punteggio totale (raggiunto)</b>	
-----------------------	-----------------------	-------------------------------------	--

Calcolo nota:	$\frac{\text{Punteggio raggiunto} \times 5}{60} + 1 = \text{NOTA}$	<b>Nota:</b>
---------------	--	--------------

### Correzione esperta/o

Parte	Nome	Firma	QS
1			
2			
3			
4			

Visto responsabile opzione

**Incarico**

---

**Situazione iniziale**

Qui di seguito lavorerà su un caso pratico concreto. Il caso consiste in una situazione di partenza e 4 descrizioni di casi separati con 2 o 3 compiti.

La situazione iniziale e le singole parti dell'esame hanno colori di carta diversi:

- Situazione iniziale bianca
- Descrizione del caso parte 1 blu
- Descrizione del caso parte 2 giallo
- Descrizione del caso parte 3 verde
- Descrizione del caso parte 4 rosa

La commissione d'esame vi chiederà di rimuovere la parte corrispondente dalla busta. Per motivi di sicurezza è necessario contare i fogli estratti.

Dopo 50 minuti (per parte) la commissione d'esame vi chiederà di inserire nella busta compiti, allegati e fogli di soluzione. È necessario contare i fogli in anticipo.

Seguite le istruzioni fornite dal responsabile d'esame. La visualizzazione o la modifica di parti dell'esame che sono già stati elaborate o che non sono ancora state rilasciate per l'elaborazione comporterà l'esclusione dall'esame.

---

**Compito**

Legga attentamente la descrizione del caso ed esamini gli eventuali allegati.

Questo vale per tutti i successivi compiti parziali.

Legga la relativa descrizione del caso, visualizzi gli allegati ed elabori i compiti inserendo le sue risposte/soluzioni nei fogli di soluzione. Allo scadere del tempo indicato, il responsabile d'esame chiederà di inserire nella busta il compito con i fogli di soluzione.

**Indicazioni**

- Per tutti i compiti lei ricopre il ruolo di Specialista in HR di **«Impronta»**. Per questo motivo, tutte le domande devono ricevere risposta da questa prospettiva, rispettivamente in relazione al caso.
- I requisiti per le risposte/soluzioni sono descritti in ogni caso e devono essere rispettati.
- Una frase completa deve includere i seguenti criteri: soggetto, predicato verbale e complemento oggetto.
- Le soluzioni e le soluzioni parziali vengono valutate con i **CA** (correct answer → risposta corretta). I CA vengono convertiti in punti secondo la «griglia di valutazione degli esperti» alla fine dei singoli fogli di soluzione.
- Avete un totale di 210 minuti per completare il caso integrato.
- Avete 50 minuti per ogni compito parziale.
- La descrizione iniziale può essere utilizzata fino alla fine dell'intero esame.
- La descrizione iniziale, i compiti parziali e gli allegati possono essere utilizzati per le note o le marcature (marcature di testo) durante l'esame.
- Le soluzioni devono essere inserite sul foglio o sui fogli di soluzione. Se lo spazio sul foglio di soluzione è insufficiente, è possibile ottenere ulteriori fogli di soluzione vuoti dal responsabile d'esame.
- Alla fine dell'esame tutti gli appunti devono essere consegnati.
- Laddove è stata scelta solo la forma femminile o maschile, questa non è intesa come specifica del genere, ma è stato fatto solo per ragioni di migliore leggibilità.

---

**Situazione di partenza**

---

**Situazione di partenza per il caso: «Impronta»**

La «Impronta» è una spin-off (outsourcing) di successo del Politecnico di Zurigo. È stata fondata nel 2006 e da allora si è sviluppata fino a diventare un fornitore leader di sistemi di sicurezza nel campo delle «impronte digitali».

«Impronta» impiega 117 dipendenti e 3 apprendisti e ha sede nella città di Zugo.

---

**Storia**

- All'inizio del 2000 gli ex studenti del politecnico Lars Bodmer, Anna Dupont e Antonio Catanazzi si sono occupati intensamente del riconoscimento digitale delle impronte digitali.
- Hanno sviluppato un dispositivo in grado di riconoscere e criptare fino a 5 impronte digitali, anche da mani diverse, simultaneamente entro 1 secondo.
- Nella fase successiva non era più necessario toccare il dispositivo. Una distanza di pochi millimetri permetteva il riconoscimento delle impronte digitali.
- Uno sviluppo successivo ha permesso di misurare contemporaneamente il contenuto di ossigeno in una delle dita. Ciò ha reso impossibile la falsificazione delle stampe con dita senza vita o polpastrelli prodotti artificialmente da una stampante 3D.
- I precisi dispositivi di riconoscimento hanno portato ad un grande successo.
- Un gruppo di investitori italo-svizzeri si è presto interessato allo sviluppo.
- Nel 2006 è stata fondata la società «Impronta». Il suo nome deriva dalla parola italiana «impronta, rispettivamente impronta digitale».

---

**Ulteriori informazioni**

- Oggi l'azienda è di proprietà di *Anna Dupont* e *Antonio Catanazzi*. Il terzo del gruppo, Lars Bodmer, ha venduto le sue azioni come partner e si è rivolto verso nuovi progetti.
- *Dupont* e *Catanazzi* condividono la direzione aziendale, con Dupont responsabile del marketing e delle vendite e *Catanazzi* della ricerca e sviluppo.
- Della direzione aziendale fanno parte anche il responsabile della produzione/fabbricazione/distribuzione, il responsabile delle finanze ed il responsabile delle risorse umane (vedi allegato 1: struttura organizzativa).
- La maggior parte dei collaboratori ha un grado d'occupazione compreso tra l'80% e il 100%. Solo nel settore della produzione 2 persone lavorano con un grado d'occupazione del 60%.
- I dispositivi di riconoscimento e il loro software sono in continuo sviluppo.
- I dispositivi di riconoscimento possono essere progettati e costruiti in modo specifico per soddisfare le esigenze del cliente.
- Nell'area di produzione, le parti (chip) dei dispositivi di riconoscimento vengono prodotte e programmate nei locali dell'azienda con le più severe condizioni igieniche. Possono poi essere installati nei dispositivi o nei sistemi di sicurezza (fabbricazione).

**Sfide**

1. Assieme agli investitori viene valutata un'entrata in borsa. L'obiettivo è quello di provare ad entrare in borsa fra 2 anni.
2. «Impronta» è il fornitore riconosciuto di soluzioni di sicurezza, soprattutto per gli istituti finanziari e le carceri. Impronta" vorrebbe mantenere a tutti i costi la sua posizione di monopolio attraverso nuove tecnologie innovative. Recentemente, tuttavia, ha notato che sta perdendo sempre più personale qualificato, il che potrebbe mettere in pericolo la sua posizione di leader di mercato.
3. «Impronta» è in continua crescita. C'è una carenza di lavoratori qualificati sia nella ricerca e sviluppo che nella produzione. Si sta manifestando una carenza di personale.
4. Il mercato dei lavoratori qualificati in Svizzera si è prosciugato, cosicché «Impronta» sta reclutando collaboratori in tutta Europa e nei paesi terzi. Questo pone «Impronta» davanti a nuove sfide nell'ambito dell'integrazione culturale e sociale dei collaboratori stranieri.
5. L'edificio dell'azienda a Zugo è al massimo della sua capacità. Oltre allo spazio degli uffici, il reparto di produzione in particolare occupa molto spazio. Ma poiché l'edificio è di proprietà di «Impronta» e si trova in posizione centrale, l'azienda non vuole rinunciarvi. Tuttavia, «Impronta» deve cercare ulteriori spazi.
6. Il reparto produzione rappresenta un problema di «Impronta» e non solo per lo spazio. Il lavoro richiede ai collaboratori particolari esigenze in termini di manualità, precisione e perseveranza, ma allo stesso tempo il lavoro è piuttosto monotono, ripetitivo e mentalmente poco impegnativo.
7. Il reparto di fabbricazione dipende anche dai fornitori. Tra l'altro, è indispensabile un vetro speciale per gli apparecchi elettronici, che in Svizzera viene prodotto solo dalla ditta «Infaglas».
8. «Infaglas», un'azienda familiare di Altdorf, Canton Uri, gode di un'ottima reputazione. Impiega 14 persone ed è caratterizzata da una forza lavoro di lunga data e leale, la maggior parte della quale proviene dalla regione.

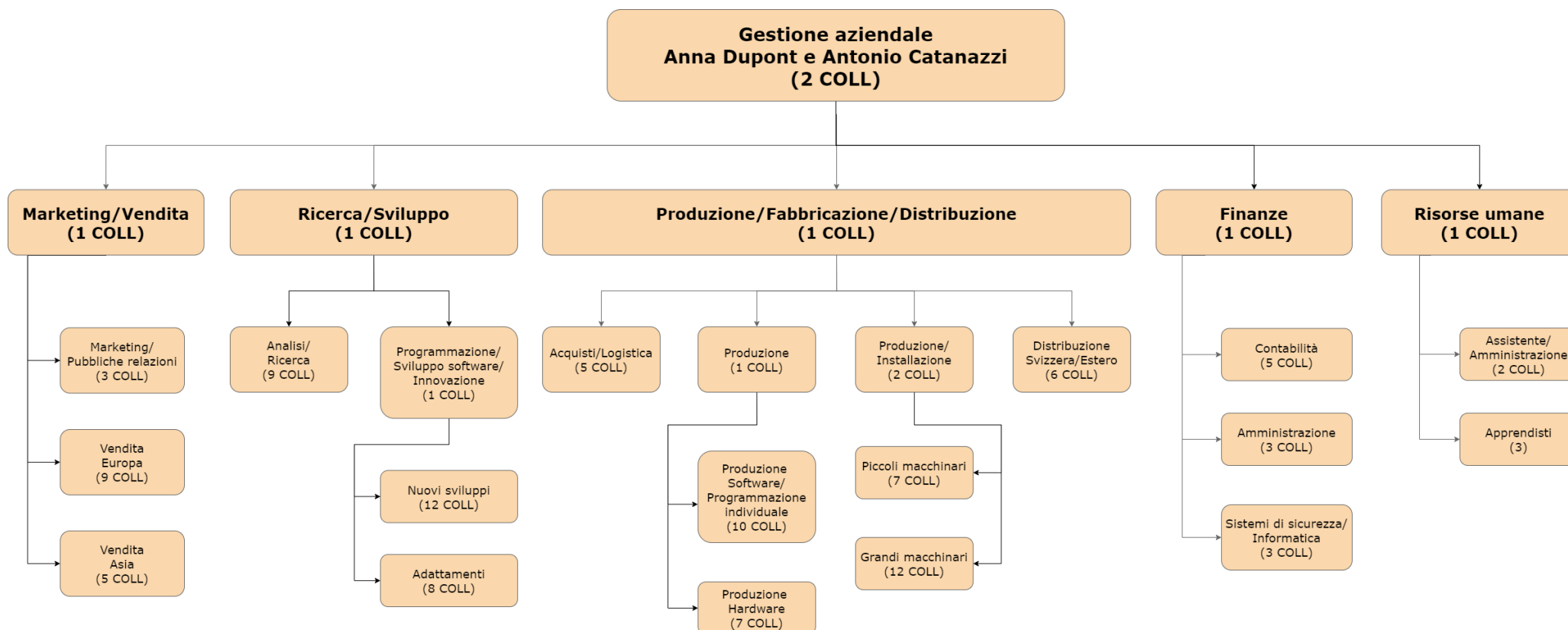
**È a disposizione il seguente materiale aggiuntivo:**

- Allegato 1: struttura aziendale di «Impronta» con numero di collaboratori.

## Allegato 1: struttura aziendale «Impronta» con numero di collaboratori

COLL = collaboratori

Totale 117 COLL + 3 apprendisti



**Parte 1**

---

**Descrizione del caso**

La direzione aziendale è preoccupata, poiché sono state inoltrate sempre più dimissioni. Tra i dimissionari ci sono collaboratori con importanti conoscenze che sono difficili da sostituire. Alcuni profili sono molto rari e difficili da trovare sul mercato.

I motivi delle dimissioni sono per lo più sconosciuti, poiché finora non sono stati svolti colloqui d'uscita. Nella sua funzione di Specialista in HR, le viene chiesto di presentare un'analisi delle dimissioni e dei possibili effetti in occasione della prossima riunione della direzione. Le assunzioni che hanno avuto luogo devono essere incluse in questa analisi.

Una delle principali preoccupazioni della direzione aziendale è di legare i collaboratori all'azienda. La fluttuazione deve essere massicciamente ridotta. Le persone chiave più importanti di Impronta devono essere identificate e le eventuali misure da adottare per trattenerle in azienda devono essere valutate.

Ma dovrebbero essere creati incentivi interessanti anche per tutti gli altri collaboratori in modo che rimangano con «Impronta» a lungo termine.

**È a disposizione il seguente materiale supplementare:**

- Allegato 1: lista fluttuazione (entrate e uscite ultimi 12 mesi)



**Descrizione del compito**

---

**Compito 1****Analisi e valutazione**

Analizzi la lista delle fluttuazioni (entrate e uscite negli ultimi 12 mesi) e consideri le possibili ragioni dell'uscita e le conseguenze. Includa le entrate avvenute nelle sue considerazioni.

Descriva 6 constatazioni e per ogni constatazione annoti 2 domande appropriate che sono centrali per il chiarimento e le conseguenze.

*Inserisca le sue soluzioni nei fogli delle soluzioni 1-2 del compito 1.*

---

**Compito 2****Persone chiave**

- Descriva 3 importanti competenze fondamentali necessarie per identificare una persona chiave.
- Ponga 3 domande centrali, quando e perché può sorgere una necessità concreta di agire per una persona chiave attiva all' «Impronta».

*Inserisca le sue soluzioni nei fogli di soluzioni 1-2 del compito 2.*

---

**Compito 3****Fidelizzazione collaboratori**

- Indichi 6 Fringe Benefits che portano benefici alla qualità di vita. Spieghi perché questi Fringe Benefits di «Impronta» possono portare alla fidelizzazione dei collaboratori.
- Descriva e spieghi 3 modi in cui i collaboratori possono partecipare al successo finanziario di «Impronta».

*Inserisca le sue soluzioni nei fogli di soluzione 1-3 del compito 3.*

---

**Nota:**

Per l'elaborazione della parte 1 ha a disposizione 50 minuti. Al termine di questo tempo le sarà indicato di mettere la descrizione del compito comprese le sue soluzioni nella busta prevista.

**Allegato 1 / parte 1****Lista fluttuazioni (entrate e uscite degli ultimi 12 mesi)****Lista entrate**

Data d'entrata	Nome	m/f	Età	Grado occupazione	Nazionalità	Settore
01.01.2020	M. E.	f	29	100 %	Italia	Fabbricazione
01.01.2020	S. H.	m	31	100 %	Portogallo	Fabbricazione
01.03.2020	H. D.	m	38	90 %	Svizzera	Marketing
01.06.2020	J. B.	m	22	80 %	Italia	Fabbricazione
01.06.2020	J. M.	f	30	100 %	India	Sviluppo
01.08.2020	M. S.	m	57	100 %	Svizzera	Fabbricazione
01.08.2020	R. M.	m	38	100 %	Spagna	Fabbricazione
01.09.2020	S. K.	f	28	70 %	India	Sviluppo
01.09.2020	J. S.	m	26	100 %	Singapore	Sviluppo
01.09.2020	M. K.	f	63	90 %	Germania	Sviluppo

**Lista uscite**

Data d'uscita	Data d'entrata	Durata d'assunzione in mesi	Nome	m/f	Età	Grado occupazione	Nazionalità	Settore
31.10.2019	01.01.2019	10	S. M.	f	34	100 %	Svizzera	Finanze
31.10.2019	01.10.2017	25	B. D.	f	30	100 %	Germania	Finanze
30.11.2019	01.02.2009	130	G. C.	m	60	100 %	Portogallo	Fabbricazione
30.11.2019	01.12.2018	12	S. S.	f	32	100 %	Svizzera	Finanze
31.12.2019	01.05.2015	56	J. L.	m	57	100 %	Germania	Sviluppo
31.12.2019	01.01.2017	36	T. G.	f	30	100 %	India	Sviluppo
31.12.2019	01.01.2018	24	M. S.	m	47	100 %	Austria	Sviluppo
31.01.2020	01.09.2019	5	S. M.	f	36	100 %	Svizzera	Marketing
31.01.2020	01.02.2016	48	J. M.	f	33	100 %	Canada	Sviluppo
31.01.2020	01.03.2016	47	P. K.	m	42	100 %	Svizzera	Sviluppo
29.02.2020	01.05.2019	10	T. I.	f	31	100 %	India	Sviluppo
29.02.2020	01.04.2018	23	S. O.	f	35	100 %	Svizzera	Fabbricazione
31.03.2020	01.01.2013	87	M. M.	m	61	100 %	Svizzera	Fabbricazione
31.03.2020	01.01.2020	3	M. E.	f	29	100 %	Italia	Fabbricazione
30.04.2020	01.10.2011	103	N. K.	m	56	100 %	Svizzera	Sviluppo
30.04.2020	01.05.2014	72	S. Q.	f	34	100 %	Germania	Fabbricazione
30.06.2020	01.06.2020	1	J. M.	f	30	100 %	India	Sviluppo
31.08.2020	01.03.2007	162	M. M.	m	63	100 %	Italia	Fabbricazione
30.09.2020	01.01.2010	129	S. B.	m	58	100 %	Svizzera	Fabbricazione

---

**Compito 1 / parte 1**

---

**Compito 1 / fogli di soluzione 1–2****Analisi e valutazione**

Analizzi la lista delle fluttuazioni (entrate e uscite negli ultimi 12 mesi) e consideri le possibili ragioni dell'uscita e le conseguenze. Includa le entrate avvenute nelle sue considerazioni.

Descriva 6 constatazioni e per ogni constatazione annoti 2 domande appropriate che sono centrali per il chiarimento e le conseguenze.

**Requisiti delle risposte**

- Le constatazioni risultate dell'analisi devono differenziarsi sostanzialmente.
- Le domande devono essere realistiche e concrete e devono differenziarsi sostanzialmente
- Le domande devono avere un collegamento evidente con le costatazioni.

---

**Compito 1 / foglio di soluzione 1**

Constatazione (più parole chiave)	2 domande (frasi complete)
Esempio di soluzione: uscite nel settore sviluppo	Esempio di soluzione: i salari degli sviluppatori come sono in confronto dello stesso settore in altre aziende?
	Esempio di soluzione: Ci sono progetti attuali / previsti che risentono delle partenze?

---

**Compito 1 / foglio di soluzioni 2**

Constatazione (più parole chiave)	2 domande (frasi complete)

**Compito 1 / parte 1, valutazione mass. 18 CA**

<b>Totale CA</b>	
------------------	--

Le sue soluzioni saranno valutate come segue:

- 1 CA per ogni constatazione corretta (mass. 6 CA)
- 1 CA per ogni domanda corretta appropriata (mass. 12 CA)

<b>CA</b>	<b>Punti</b>
18–16	6
15–13	5
12–10	4
9–7	3
6–5	2
4–3	1
2–1	0

<b>Esperti: punti raggiunti compito 1 / parte 1 (mass. 6 punti)</b>	
Motivazione:	

---

**Compito 2 / parte 1**

---

**Compito 2 / foglio di soluzioni 1****Persone chiave**

Descriva 3 importanti competenze fondamentali necessarie per identificare una persona chiave in «Impronta».

**Requisiti delle risposte**

- Le competenze fondamentali devono riferirsi alle persone chiave e non alle funzioni chiave.
- Le competenze fondamentali devono essere descritte in frasi complete.
- Le competenze fondamentali devono differenziarsi sostanzialmente.
- Le competenze fondamentali devono riferirsi alla «Impronta».

<b>Competenze fondamentali per l'identificazione di una persona chiave (in frasi complete)</b>
Esempio di soluzione: il collaboratore dispone di un know-how straordinario

---

**Compito 2 / foglio di soluzioni 2****Persone chiave**

Ponga 3 domande rilevanti, quando e perché può sorgere una necessità concreta di agire per una persona chiave attiva presso «Impronta».

**Requisiti delle risposte**

- Le risposte devono venir formulate sotto forma di domanda.
- Le risposte devono differenziarsi sostanzialmente.
- Le risposte devono essere formulate in frasi complete.

Domande sul bisogno della necessità d'agire (in frasi complete)
Esempio di risposta: la persona chiave a corto, medio termine ha possibilità di sviluppo?

**Compito 2 / parte 1, valutazione mass. 6 CA**

<b>Totale CA</b>	
------------------	--

Le sue soluzioni vengono valutate come segue:

- 1 CA per ogni risposta corretta (per ogni foglio soluzione max. 3 CA)

<b>CA</b>	<b>Punti</b>
6-5	3
4-3	2
2-1	1

<b>Esperti: punti raggiunti compito 2 / Parte 1 (mass. 3 punti)</b>	
Motivazione:	



---

**Compito 3 / parte 1**

---

**Compito 3 / fogli di soluzione 1–2****Fidelizzazione collaboratori**

Indichi 6 fringe benefits che portano benefici per la qualità di vita. Motivi perché questi fringe benefits possono portare alla fidelizzazione dei collaboratori.

**Requisiti delle risposte**

- I fringe benefits devono differenziarsi sostanzialmente.
- I fringe benefits devono portare ad un miglioramento della qualità di vita.
- La motivazione deve avere una relazione con l'azienda.

---

**Compito 3 / foglio di soluzione 1**

Fringe Benefits	Motivazione (in frasi complete)
Esempio di soluzione: Mettere a disposizione e bike/biciclette	Esempio di soluzione: movimento e sport stimolano il benessere e la salute fisica e mentale. Inoltre, hanno effetti positivi sulla diminuzione dello stress.

---

**Compito 3 / foglio di soluzione 2**

<b>Fringe Benefits</b>	<b>Motivazione (frasi complete)</b>

**Compito 3 / foglio di soluzioni 3****Fidelizzazione**

Descriva e spieghi 3 modi in cui i collaboratori possono partecipare al successo finanziario di «Impronta».

**Requisiti delle risposte**

- Le possibilità di partecipazione al successo finanziario devono differenziarsi sostanzialmente.
- Le possibilità di partecipazione al successo finanziario devono essere descritte / spiegate in modo chiaro.
- La descrizione di partecipazione al successo finanziario deve avere un collegamento con il successo finanziario di «Impronta».

Partecipazione al successo finanziario	Descrizione/spiegazione (in frasi complete)
Esempio di soluzione: bonus	Esempio di soluzione: i collaboratori ottengono, in caso di performance annuale di successo, una percentuale del loro salario annuo.

**Compito 3 / parte 1, valutazione mass. 9 CA**

<b>Totale CA</b>	
------------------	--

Le sue soluzioni vengono valutate come segue:

- 1 CA per ogni fringe benefit motivato (mass. 6 CA)  
0 CA se il fringe benefit non combacia con la motivazione
- 1 CA per ogni descrizione corretta di partecipazione al successo finanziario (mass. 3 CA)  
0 CA, se la partecipazione al successo finanziario non combacia con la descrizione/spiegazione

<b>CA</b>	<b>Punti</b>
9	6
8	5
7	4
6-5	3
4-3	2
2-1	1

<b>Esperti: punti raggiunti compito 3 / parte 1 (mass. 6 punti)</b>	
Motivazione:	

**Parte 2**

---

**Descrizione del caso**

A causa di varie partenze e dell'apertura di nuovi settori di attività, «Impronta» si trova ad affrontare una carenza di personale. A breve termine dovranno essere occupate le posizioni vacanti di uno specialista informatico, di un ingegnere e di un esperto di sicurezza. I 3 posti vacanti da occupare sono già stati pubblicati all'esterno (online e stampa). Il tasso di risposta è stato molto basso, poiché il mercato del lavoro svizzero per queste funzioni specialistiche si è esaurito. Le viene chiesto di valutare ulteriori possibilità di ricerca di candidati, con particolare attenzione al reclutamento di **candidati internazionali**.

Grazie all'utilizzo di nuovi canali di reclutamento, sono stati ricevuti alcuni dossier di candidatura. Dopo una breve valutazione, ha ancora 3 CV (Curriculum Vitae) disponibili per i 3 posti vacanti. Vuole analizzare questi CV in dettaglio. Per una migliore comprensione, 1 CV è stato tradotto in italiano (lingua originale inglese).

Dopo aver svolto i colloqui, i posti di ingegnere ed esperto di sicurezza sono stati occupati con successo. Sta pensando a come integrare i nuovi collaboratori.

**È a disposizione il seguente materiale supplementare:**

- Allegato 1: CV Shanti Moglur (2 pagine)
- Allegato 2: CV Patricio Werrno (3 pagine)
- Allegato 3: CV Thomas Breurrer (2 pagine)

**Compito**

---

**Compito 4****Ricerca di candidati internazionali**

Definisca e descriva 6 fonti e canali di reclutamento internazionali adatti per «Impronta».

*Inserisca le sue soluzioni nel foglio di soluzione del compito 4.*

---

**Compito 5****Analisi dei curriculum**

Esamini i curriculum ricevuti. Descriva per ogni curriculum 4 anomalie/particolarità sulle quali vuole rendere attenti i superiori e spieghi perché presterebbe attenzione a queste anomalie/particolarità.

*Inserisca le sue soluzioni nei fogli di soluzione 1–3 del compito 5.*

---

**Compito 6****Integrazione di collaboratori stranieri**

Descriva 6 possibili attività di «Impronta» che possono essere intraprese quando si impiegano collaboratori stranieri per l'integrazione sociale e culturale.

*Inserisca le sue soluzioni nel foglio di soluzione del compito 6.*

---

**Nota:**

Per l'elaborazione della parte 2 ha a disposizione 50 minuti. Al termine di questo tempo le sarà indicato di mettere la descrizione del compito comprese le sue soluzioni nella busta prevista.

---

**Compito 4 / parte 2**

---

**Compito 4 / Foglio di soluzione 1****Ricerca di candidati internazionali**

Definisca e descriva 6 fonti e canali di reclutamento internazionali adatti per «Impronta».

**Requisiti delle risposte**

- Deve essere possibile utilizzare i canali/fonti a livello internazionale.
- I canali/fonti devono essere descritti in termini chiari, inequivocabili e comprensibili utilizzando frasi complete.
- I canali/fonti devono essere adatti alle posizioni aperte di «Impronta».
- Le abbreviazioni devono essere spiegate.
- Le risposte devono differenziarsi sostanzialmente.

Descrizione dei canali/fonti di reclutamento internazionali (in frasi intere)
Esempio di soluzione: gli annunci di lavoro sulle piattaforme globali di lavoro online devono essere pubblicati in inglese.

**Compito 4 / parte 2, valutazione mass. 6 CA**

<b>Totale CA</b>	
------------------	--

Le sue soluzioni vengono valutate come segue:

- 1 CA per ogni canale/fonte descritta in maniera corretta

<b>CA</b>	<b>Punti</b>
6-5	3
4-3	2
2-1	1

<b>Esperti: punti raggiunti compito 4 / parte 2 (mass. 3 Punti)</b>	
Motivazione:	



**Allegato 1****CV «Moglur»** quale **Ingegnere**

2 pagine

*Moglur pagina 1*

---

**Curriculum Vitae****Nome** **signora Shanti Moglur**

**Indirizzo** Hansalaya Building, 15, Barakhamba Road, Cannought Place, New Delhi, Delhi 110001, India  
**Telefono** +91 11 2373 9908  
**E-Mail** shmoglur@online.com  
**Data di nascita** 10 ottobre 1982  
**Nazionalità** Indiana  
**Stato civile** Convivenza, 2 figli

**Esperienze professionali**

- 01/2016 – ad oggi **Ingenious Creshna, Dehli, India**  
Studio di ingegneria (150 collaboratori) 80%
  - Compiti di amministrazione & gestione
  - Aiuto presso la contabilità
- 06/2009 - 12/2014 **Samshira Rubinur, Dehli, India**  
Studio di ingegneria (430 collaboratori) 100%
  - Vicedirettore generale
  - Responsabile di progetto del progetto "Eye scan" & "Impronta digitale"
  - Preparazione di piani d'azione operativi per la realizzazione di edifici complessi ad alta sicurezza (progetti di costruzione e di modifica)
  - Conduzione di un team con 15 collaboratori
- 03/2006 - 04/2009 **International Technology Company, Oxford, England**  
Ufficio di ricerca e tecnologia (280 collaboratori) 100%
  - Ricerca e analisi dell'elaborazione tecnica di dati delle impronte digitali e delle scansioni
  - Sviluppo della meccanica tecnica di "Impronte digitali"
  - Produzione e costruzione di tecnologie per scan di impronte digitali
- 09/2005 - 02/2006 **Diversi**

04/2003 - 09/2005

**Attività a tempo parziale per il finanziamento dello studio**

- Aiuto amministrativo presso un fornitore di servizi IT

**Studio**

2003 – 2005

Master of Arts, Engineering Management, University of Technology  
Delhi, laureata con lode

2000 – 2003

Bachelor of Arts, Economia & Ingegneria, University of Technology, Dehli  
Semestre di scambio presso la ETH Zürich, Zürich

06.02 – 12.02

**Competenze linguistiche**

Hindi

Madrelingua

Punjabi

Fluente

English

Fluente

**Tempo libero**

Letteratura inglese

Cultura

Teatro, viaggiare

**Inizio attività**

1 mese di disdetta

**Salario &  
referenze**

previo accordo

---

**Allegato 2****CV «Werrno» quale specialista in  
sicurezza** 3 pagine*Werrno pagina 1*

---

**Dati personali**

Cognome/Nome	Werrno Patricio
Indirizzo	611 Teresita Blvd, San Francisco, CA 94127, Stati Uniti d'America +1 415-334-2044
E-Mail	pa_werrno74@o2.it
Data di nascita	14 agosto 1974
Nazionalità	Italiana/Svizzera
Stato civile	coniugato

**Breve profilo**

Formazione continua	<b>Agente di sicurezza sorveglianza (APF)</b> Corso base Security, formazione nel servizio di sicurezza con diploma finale
Formazione	Impiegato di commercio
Esperienza professionale	Esperienza nella sorveglianza di immobili, protezione delle persone, protezione della pena e dello stato
Capacità	Reputazione impeccabile (estratto del casellario giudiziale), fluente in tedesco e inglese, fisicamente molto resistente e mentalmente in forma
Metodologia di lavoro	Approccio strutturato e orientato agli obiettivi. Competenze analitiche e concettuali.

**Carriera professionale**

01.09.2018 – ad oggi	Elite Guard, San Francisco, USA <b>Agente di sicurezza sorveglianza e protezione immobili</b> Specialista protezione immobili <ul style="list-style-type: none"><li>• Protezione oggetti/aree</li><li>• Servizio Territorio/ordine</li><li>• Servizio di pattuglia/controllo accessi</li><li>• Svolgimento dei controlli di accesso di sicurezza degli impianti e delle conferenze</li><li>• Controllo degli accessi e protezione delle conferenze</li><li>• Monitoraggio elettronico e strumenti di supporto</li></ul> Cambiamento professionale: desiderio di rientrare in Svizzera
----------------------	---

15.09.2015 - 31.10.2017	<p>Securiton, Zürich</p> <p><b>Agente di sicurezza sorveglianza</b></p> <p>Specialista protezione persone</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Unica responsabilità per l'accompagnamento della clientela, compresa la scorta e il pronto soccorso</li><li>• Comportamento fisico e tattico nel veicolo</li><li>• Identificazione dei pericoli e misure di protezione</li></ul> <p>Cambiamento professionale: trasferimento negli Stati Uniti</p>
01.10.2013 - 30.06.2014	<p>Basler Kantonalbank, Basel</p> <p><b>Agente di sicurezza</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Controllo delle soluzioni di sicurezza</li><li>• Responsabilità del sistema di chiusura</li><li>• Formazione regolare delle filiali sui compiti rilevanti per la sicurezza</li></ul>
01.05.2013 - 31.08.2013	<p>Soggiorno in Italia</p>
10.09.2012 - 30.04.2013	<p>F. Hoffmann-La Roche AG, Basel</p> <p><b>Responsabile di progetto sicurezza e merce pericolosa</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Responsabilità del progetto per l'introduzione di nuove misure rilevanti per la sicurezza</li><li>• Conduzione di un collaboratore, attuazione dei controlli interni</li></ul> <p>Cambiamento professionale: fine del progetto</p>
01.01-2011 - 31.03.2012	<p>Soggiorno linguistico in Inghilterra</p>
01.06.2008 - 31.09.2010	<p>Doors &amp; More, Frick</p> <p><b>Responsabile progetto Secure</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Responsabile del controllo biometrico degli accessi, della protezione antintrusione e della radioprotezione</li><li>• Formatore sulla prevenzione dei furti con scasso</li></ul> <p>Cambiamento professionale: riorganizzazione</p>
01.05.2006 - 31.05.2008	<p>Viaggio in Europa con mia moglie</p> <p>Nascita di nostra figlia</p>
01.11.2005 - 30.04.2006	<p>Secure IT, Luzern</p> <p><b>Responsabile della pianificazione nello stadio</b></p> <p>Pianificazione operativa e responsabilità di progetto per le operazioni di evento intorno allo stadio di calcio</p>

01.07.2003 - 30.06.2004	Assicurazioni per frontalieri GmbH, Möhlin <b>Consulente assicurativo servizio esterno</b> Visita clienti ed acquisizione
01.04.2001 - 31.01.2002	Viaggio in Asia
01.04.2000 - 28.02.2001	Assicurazioni ABC AG, Bern <b>Consulente per soluzioni assicurative</b> Servizio di consulenza alla clientela, gestione dei casi e dei sinistri, attività amministrative
01.12.1994 - 30.11.1999	Viaggio in Sudamerica
01.08.1990 - 31.08.1994	Assicurazione vita argoviese, Laufenburg Collaboratore amministrativo, ricezione e centrale telefonica
<b>Formazione professionale</b> 15.08.1987 - 31.07.1990	Diploma di commercio, Aarau, Comune Rheinfelden <b>Conclusione attestato federale di capacità AFC</b>
<b>Formazione continua</b> 03.01.2020 - 31.03.2021	Formazione come <b>responsabile di missione</b> , Military Corps, San Francisco
31.01.2010 - 04.12.2012	<b>Specialista sicurezza e sorveglianza</b> (APF), Zürich
01.12.2005 - 31.01.2006	<b>Corso base Securitas</b> , Corso base sicurezza, Hünenberg
<b>Conoscenze PC</b>	MS-Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook) SAP, PKM, Controls, TMT, ARIBA buone conoscenze, formazione continua / utilizzo
<b>Conoscenze linguistiche</b> Tedesco Inglese  Francese Italiano	Linguamadre <b>CAE, Certificate of Proficiency English</b> <b>BEC, Business English Certificate Vantage</b> fluente orale e scritto <b>Diplôme de l'Alliance Française</b> ottime conoscenze orali e scritte ottime conoscenze orali e scritte
<b>Referenze</b>	su richiesta
<b>Entrata</b>	previo accordo, 3 mesi di disdetta
<b>Hobby</b>	viaggiare e vivere in paesi stranieri, conoscere culture, niente mi trattiene a lungo

**Allegato 3****CV «Breurrer»** quale **Specialista IT** 2 pagine*Breurrer pagina 1*

---

**Curriculum vitae****Thomas Breurrer**

+49 (0) 564 587 44 41, Thomas.Breurrer@outlook.com

[www.linkedin.com/in/thomas.breurrer.32](http://www.linkedin.com/in/thomas.breurrer.32)

Schupfweglein 32, 74072 Heilbronn vicino a Stuttgart

**PROFILO****Nato:** 08.05.1985, Stuttgart**Cittadinanza:** Germanica**Stato civile:** celibe**HOBBY**

La mia famiglia &amp; amici, cooperativa di Neudenauer a Heilbronn, presidente del consiglio comunale

**CARRIERA  
PROFESSIONALE**

BD COMCO GMBH, STUTTGART

08/2018 – AD OGGI

**IT Consultant / Capo progetto**

Consulenza dei clienti nei sistemi di sicurezza IT nei settori delle infrastrutture IT, rete e Microsoft, realizzazione di progetti tecnici,

Conduzione di un team di 12 collaboratori

ISTITUTO PENITENZIARIO STUTTGART

02/2014 – 07/2018

**Responsabile team / Responsabile IT**

Responsabilità per la sicurezza IT, ulteriore sviluppo di meccanismi di chiusura basati su IT e componenti di sicurezza di chiusura, pianificazione e realizzazione di progetti di infrastrutture IT, conduzione di un team di 10 collaboratori

KONPRO, MÜNCHEN

11/2009 – 01/2014

**IT System Engineer – Konnpro, München**

Collaborazione nella realizzazione di un sistema di videosorveglianza basato sull'IT, nella conoscenza dei sistemi di sicurezza interni, nell'adattamento del software della tecnologia di chiusura e nell'integrazione presso il cliente

**FORMAZIONE****Bachelor of Arts, Nota: 1,6**

Punti chiave: IT Governance, Webdesign

**Maturità, Nota: 1,7**

Corsi avanzati: matematica, fisica

**PUNTI FORTI**

CAPACITÀ DI TEAM



CREATIVITÀ



TALENTO ORGANIZZATIVO



AFFIDABILITÀ



COSCIENZIOSITÀ

**REFERENZE**

LARS LERNER

Capoteam Konpro

T: 00987 – 659322-100

E: LL@Konpro.de

BEATE BRERTER

Direttrice JVA, Stuttgart

T: 0123 -456987-987

E: bb@Jva-stuttgart.de

**CONOSCENZE SPECIFICHE**

ILIMINO



ILLUSTRATOR



MS OFFICE



INDESIGN



SECUREPRO



SESSAVIEW

**DISPONIBILITÀ**

Periodo di disdetta 4 mesi per la fine di ogni trimestre

---

**Compito 5 / parte 2**

---

**Compito 5 / fogli di soluzione 1–4****Analisi dei curriculum**

Esamini i curriculum ricevuti. Descriva per ogni curriculum 4 anomalie/particolarità sulle quali vuole rendere attenti i superiori e spieghi perché presterebbe attenzione a queste anomalie/particolarità.

**Requisiti delle risposte**

- L'affermazione deve contenere anomalie/particolarità evidenti della candidatura che siano rilevanti per «Impronta».
- Le anomalie o le particolarità possono essere positive o negative.
- Gli errori formali (ad es. errori di battitura) non saranno valutati.
- Le affermazioni generali sul layout non vengono valutate.
- Le risposte devono differenziarsi sostanzialmente.

---

**Compito 5 / foglio di soluzione 1**

CV 1, Moglur Shanti	
Anomalie/Particolarità (più parole chiave)	Ragioni dell'osservazione/quesito? (in frasi complete)
Esempio di soluzione: è indiana e quindi cittadina di un paese terzo	Esempio di soluzione: le quote per i paesi terzi sono più difficili da ottenere.



**Compito 5 / foglio di soluzione 2**

<b>CV 2, Patricio Werrno</b>	
<b>Anomalie/Particolarità (più parole chiave)</b>	<b>Ragioni dell'osservazione/quesito? (in frasi complete)</b>
Esempio di soluzione: moltissimi cambi di lavoro	Esempio di soluzione: potrebbe indicare che possibili problemi di adattamento e di integrazione.

---

**Compito 5 / foglio di soluzione 3**

<b>CV 3, Thomas Breurer</b>	
<b>Anomalie/Particolarità (più parole chiave)</b>	<b>Ragioni dell'osservazione/quesito? (in frasi complete)</b>
Esempio di soluzione: porta una grande esperienza nel settore IT.	Esempio di soluzione: Ha acquisito un'esperienza molto rilevante e preziosa per la posizione in Konnpro.

**Compito 5 / parte 2, valutazione mass. 24 CA**

<b>Totale CA</b>	
------------------	--

Le sue soluzioni vengono valutate come segue:

- 1 CA per ogni corretta anomalia/particolarità
- 1 CA per una motivazione appropriata

<b>CA</b>	<b>Punti</b>
24–21	6
20–17	5
16–13	4
12–9	3
8–6	2
5–3	1
2–1	0

<b>Esperti: punti raggiunti compito 5 / parte 2 (mass. 6 punti)</b>	
Motivazione:	

---

**Compito 6 / parte 2**

---

**Compito 6 / foglio di soluzione 1****Integrazione di collaboratori stranieri**

Descriva 6 possibili attività di «Impronta» che possono essere intraprese quando si impiegano collaboratori stranieri per l'integrazione sociale e culturale.

**Requisiti delle risposte**

- Le attività possono svolgersi prima o dopo l'inizio dell'attività lavorativa.
- Le attività devono differenziarsi sostanzialmente.
- Le attività devono riguardare i collaboratori.
- Le attività che in genere possono essere utilizzate per tutte le nuove assunzioni non vengono valutate.
- Le attività dovute a disposizioni di legge non sono valutate.

Descrizione dell'attività (in frasi complete)
Esempio di soluzione: inviare informazioni sul nuovo paese di lavoro prima di iniziare a lavorare, in modo che il nuovo collaboratore possa informarsi.

**Compito 6 / parte 2, valutazione mass. 6 CA**

<b>Totale CA</b>	
------------------	--

Le sue soluzioni vengono valutate come segue:

- 1 CA per ogni attività corretta

<b>CA</b>	<b>Punti</b>
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1

<b>Esperti: punteggio raggiunto compito 6 / parte 2 (mass. 6 punti)</b>	
Motivazione:	

**Parte 3**

---

**Descrizione del caso**

Dopo un evento introduttivo, in qualità di Specialista in HR ha il compito di presentare una breve sintesi dei fatti e delle caratteristiche dell'AVS, dell'assicurazione infortuni, della cassa pensioni e dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia. Volete limitarvi a fatti rilevanti per i nuovi collaboratori.

L'«Impronta» non ha stipulato accordi particolari per nessuna assicurazione.

La cassa pensioni (LPP e parte sovraobbligatoria) è stata oggetto nella riunione di direzione. Il livello di soddisfazione nell'attuale assicuratore della cassa pensioni non è particolarmente elevato. Si dovrebbe prendere in considerazione un cambiamento. Le discussioni hanno rivelato una poca conoscenza tra i partecipanti. Nel corso del prossimo incontro, lei, in qualità di Specialista in HR, vuole spiegare i vari termini e quindi indicare anche le possibilità di confronto tra le casse pensioni.

Il tema «assicurazioni sociali» è di attualità anche in relazione al congedo non pagato. I collaboratori sanno troppo poco degli effetti del congedo non pagato. Incaricate la vostra assistente di redigere una scheda informativa adeguata

**È a disposizione il seguente materiale supplementare:**

- Allegato 1: Bozza «scheda informativa congedo non pagato»

**Descrizione del compito**

---

**Compito 7****Assicurazioni**

Descriva per ciascuna delle assicurazioni sociali elencate 3 fatti/caratteristiche che menzionerà durante la presentazione. I fatti/caratteristiche devono essere rilevanti per i nuovi collaboratori.

*Inserisca le sue soluzioni nei fogli delle soluzioni 1–4 del compito 7.*

---

**Compito 8****Confronto cassa pensioni**

Esistono requisiti di legge che le casse pensioni devono rispettare. Le casse pensioni sono libere di offrire condizioni individuali. Spieghi i 5 termini indicati e mostri come potrebbe essere la condizione individuale.

*Inserisca le sue soluzioni nei fogli delle soluzioni 1–2 del compito 8.*

---

**Compito 9****Bozza «scheda informativa congedo non pagato»**

Verifichi la bozza «scheda informativa congedo non pagato» creata dalla vostra assistente.

- Mostri 8 errori (legali) relativi al contenuto cancellando il passaggio contestato (il testo non corretto) nell'allegato 1, bozza «scheda informativa congedo non pagato»
- Inserire il testo corretto nei fogli di soluzione.

*Inserisca le sue soluzioni nell'allegato 1 e nei fogli di soluzione 1-2 del compito 9.*

---

**Nota:**

Per l'elaborazione della parte 3 ha a disposizione 50 minuti. Al termine di questo tempo le sarà indicato di mettere la descrizione del compito comprese le sue soluzioni nella busta prevista.

---

**Compito 7 / parte 3**

---

**Compito 7 / foglio di soluzioni 1–4****Assicurazioni**

Descriva per ciascuna delle assicurazioni sociali elencate 3 fatti/caratteristiche che menzionerà durante la presentazione. I fatti/caratteristiche devono essere rilevanti per i nuovi collaboratori.

**Requisiti delle risposte**

- I fatti/caratteristiche devono essere rilevanti per i nuovi collaboratori senza conoscenze delle assicurazioni sociali.
- I fatti/caratteristiche devono essere descritti in frasi complete in modo esaustivo.
- I fatti/caratteristiche devono differenziarsi sostanzialmente. Aree tematiche uguali vengono valutate una sola volta
- Dove non ci sono regolamentazioni legali, possono venir fatte delle ipotesi.

---

**Compito 7 / foglio soluzioni 1**

<b>Assicurazione: assicurazione vecchiaia e superstiti</b>
<b>Fatti relativi all'assicurazione / Caratteristiche dell'assicurazione (in frasi complete)</b>
Esempio di soluzione: L'AVS si basa su basi giuridiche federali. Viene quindi applicata nella stessa misura da tutti i datori di lavoro in Svizzera ed è obbligatoria per i dipendenti. Le condizioni non cambiano se si cambia datore di lavoro.



---

**Compito 7 / foglio di soluzione 2**

<b>Assicurazione: assicurazione infortuni</b>
<b>Fatti relativi all'assicurazione / Caratteristiche dell'assicurazione (in frasi complete)</b>
Esempio di soluzione: L'assicurazione è disciplinata dalla legge (LAINF). La stipulazione di un'assicurazione contro gli infortuni è obbligatoria per il datore di lavoro.

---

**Compito 7 / foglio di soluzione 3**

<b>Assicurazione: cassa pensione / previdenza professionale (PP)</b>
<b>Fatti relativi all'assicurazione / caratteristiche dell'assicurazione (in frasi complete)</b>
Esempio di soluzione: si basa sui fondamenti giuridici della Confederazione (LPP). Si tratta di un accumulo di capitale per una pensione successiva.

---

**Compito 7 / foglio di soluzione 4**

<b>Assicurazione: assicurazione indennità giornaliera per malattia</b>
<b>Fatti relativi all'assicurazione / caratteristiche dell'assicurazione (in frasi complete)</b>
Esempio di soluzione: Secondo la legge, in caso di malattia, il datore di lavoro deve continuare a pagare il salario per un certo periodo di tempo (scala bernese, zurighese, basilese), a seconda degli anni di servizio. Ogni azienda può stipulare volontariamente un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia per i propri collaboratori.

---

**Compito 7 / parte 3, valutazione mass. 12 CA**

<b>Totale CA</b>	
------------------	--

Le sue soluzioni vengono valutate come segue:

- 1 CA per ogni fatto/caratteristica che è rilevante per ogni collaboratore attivo (per ogni foglio soluzione mass. 3 CA)

<b>CA</b>	<b>Punti</b>
12–11	6
10–9	5
8–7	4
6–5	3
4–3	2
2–1	1

<b>Esperti: punti raggiunti compito 7 / parte 3 (mass. 6 punti)</b>	
Motivazione:	

---

**Compito 8 / parte 3**

---

**Compito 8 / fogli di soluzione 1–2****Confronto cassa pensioni**

Esistono requisiti di legge che le casse pensioni devono rispettare. Le casse pensioni sono libere di offrire condizioni individuali. Spieghi i 5 termini indicati e mostri come potrebbe essere la condizione individuale

**Requisiti delle risposte**

- Le spiegazioni così come le condizioni individuali devono essere descritte in frasi complete.

---

**Compito 8 / foglio soluzione 1**

Termine		<b>S = spiegazione (in frasi complete)</b> <b>CI = condizione individuale (in frasi complete)</b>
Esempio di soluzione: tasso d'interesse tecnico	<b>S</b>	Esempio di soluzione: si tratta dell'ipotesi di un tasso d'interesse in % per il rendimento del capitale previdenziale, sulla base di possibili sviluppi economici. Il tasso d'interesse presunto fa parte del capitale di previdenza ed è incluso nel calcolo della rendita.
	<b>CI</b>	Esempio di soluzione: a seconda della strategia d'investimento della CP, il tasso d'interesse tecnico è diverso e quindi il capitale previdenziale per il calcolo della rendita varia.
Tasso di conversione	<b>S</b>	
	<b>CI</b>	
Grado di copertura	<b>S</b>	
	<b>CI</b>	

**Compito 8 / foglio di soluzione 2**

Termine		S = spiegazione (in frasi complete) CI = condizione individuale (in frasi complete)
Strategia d'investimento	<b>S</b>	
	<b>CI</b>	
Sovraobbligatorio	<b>S</b>	
	<b>CI</b>	
Contribuiti rischio	<b>S</b>	
	<b>CI</b>	

**Compito 8 / parte 3, valutazione mass. 10 CA**

<b>Totale CA</b>	
------------------	--

Le sue soluzioni vengono valutate come segue:

- 1 CA per ogni spiegazione corretta
- 1 CA nel mostrare una condizione individuale

<b>CA</b>	<b>Punti</b>
10–9	5
8–7	4
6–5	3
4–3	2
2–1	1

<b>Esperti: punti raggiunti compito 8 / parte 3 (mass. 5 punti)</b>	
Motivazione:	

## Allegato 1

### Bozza «scheda informativa congedo non pagato»

TITOLO	TESTO
Esempio di soluzione: generale	Esempio di soluzione: il congedo non pagato è regolamentato legalmente
Definizione	Un congedo non pagato è presente quando, un collaboratore è libero da prestazione lavorativa e per questo periodo non ottiene alcun salario.
Rapporto di lavoro	Il rapporto di lavoro è sospeso. Viene creato un nuovo contratto di lavoro per il periodo successivo al congedo non retribuito, con eventuali nuove condizioni.
Autorizzazione	Il congedo non pagato deve essere richiesto con almeno 6 mesi di anticipo. Responsabilità: fino a 1 mese: superiore diretto fino a 6 mesi: capo reparto 6-12 mesi: direzione aziendale  Anche il rientro anticipato dal congedo non pagato deve essere autorizzato dal responsabile competente.
Vacanze	Il saldo annuale delle vacanze viene ridotto in proporzione al congedo non pagato. I giorni di vacanza non goduti nell'anno in corso scadono quando inizia il congedo non pagato.
Giorni festivi	Giorni festivi, i quali cadono durante il periodo del congedo non pagato non vengono recuperati.
Attività accessoria	Lavoro retribuito non è autorizzato durante il congedo non pagato.
Dimissioni	Le dimissioni, durante il congedo non pagato, sono per principio possibili. Il collaboratore è obbligato, prima di iniziare il congedo non pagato, di lasciare un indirizzo di recapito presso HR.
<b>Assicurazioni sociali</b>	
• AVS	Per un massimo di 6 mesi, i contributi AVS possono essere versati su base volontaria. In caso di congedo non pagato, può verificarsi una lacuna contributiva se nello stesso anno non è stato possibile versare contributi AVS pari ad almeno CHF 496.-. L'importo mancante può essere ripagato durante 10 anni.
• Infortunio/INP	La copertura successiva è garantita per un massimo di 31 giorni. In caso di congedo non pagato di più di 1 mese e fino a 6 mesi, deve essere stipulata un'assicurazione convenzionale. In caso contrario, le prestazioni assicurative e il pagamento continuato del salario decadono. L'assicurazione convenzionale può essere prorogata di altri 6 mesi, a condizione che i premi previsti siano pagati per intero.
• Continuazione del pagamento del salario / indennità giornaliera di malattia	In assenza di un diritto al salario, il diritto all'indennità giornaliera di malattia viene annullato. In caso di malattia grave, il congedo viene automaticamente interrotto e viene versata l'indennità giornaliera di malattia.
• Cassa pensione	Non vengono addebitati i contributi. Non c'è una copertura successiva. Secondo il regolamento, l'assicurazione può essere continuata volontariamente per un periodo massimo di 6 mesi. I contributi del datore di lavoro e del collaboratore sono a carico del collaboratore. Dopo 6 mesi, solo il rischio di decesso e d'invalidità può essere continuato, a condizione che il collaboratore paghi tutti i contributi in anticipo.
• Assegni familiari	Gli assegni familiari vengono pagati anche senza pagamento del salario nel mese in corso e poi per 1 mese. Dopo di che, non vengono più versati.



---

**Compito 9 / parte 3**

---

**Compito 9 / fogli di soluzione 1–2****Bozza «scheda informativa congedo non pagato»**

Verifichi la bozza «scheda informativa congedo non pagato» creata dalla vostra assistente.

- Mostri 8 errori (legali) relativi al contenuto cancellando il passaggio contestato (il testo non corretto) nell'allegato 1, bozza «scheda informativa congedo non pagato»
- Inserire il testo corretto nei fogli di soluzione.

**Requisiti delle risposte**

- Il testo errato deve essere barrato nell'allegato 1 della bozza della «scheda informativa congedo non pagato».
- I testi corretti devono essere in frasi complete.
- Utilizzate un campo di soluzione separato per ogni dichiarazione, perché all'interno di un'assicurazione sociale possono verificarsi diverse dichiarazioni errate.

---

**Compito 9 / foglio soluzione 1**

---

TITOLO	TESTO CORRETTO (in frasi complete)
Esempio di soluzione: generale	Esempio di soluzione: il congedo non pagato non è regolamentato legalmente

---

**Compito 9 / foglio di soluzione 2**

TITOLO	TESTO CORRETTO

**Compito 9 / parte 3, valutazione mass. 8 CA**

<b>Totale CA</b>	
------------------	--

Le sue soluzioni vengono valutate come segue:

- 1 CA per un testo con contenuto corretto.

<b>CA</b>	<b>Punti</b>
8-7	4
6-5	3
4-3	2
2-1	1

<b>Esperti: punti raggiunti compito 9 / parte 3 (mass. 4 punti)</b>	
Motivazione:	

**Parte 4**

---

**Descrizione del caso**

Durante l'ultimo ritiro di chiusura, la direzione si è occupata della disponibilità di locali di cui c'è urgente bisogno. Poiché la «fabbricazione» è comunque sul banco di prova della direzione, le soluzioni sono state ricercate in varie direzioni.

Sono in esame le seguenti 3 opzioni:

1. La «Fabbricazione» viene venduta ad una PMI in Svizzera.  
Gli standard qualitativi e quantitativi sono concordati mediante un contratto vincolante.
2. La «Fabbricazione» viene ceduta ad una cooperativa adeguata.  
Le fasi di lavoro ripetitive possono, ad esempio, essere utili per il reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro primario.
3. La «Fabbricazione» viene esternalizzata dalla Svizzera all'estero, con un livello salariale notevolmente inferiore.

La direzione le chiede di indicare l'impatto che ogni opzione potrebbe avere su «Impronta» e soprattutto sulla forza lavoro.

Solo poche settimane dopo l'incontro di chiusura, «Impronta» viene contattata dal proprietario di «Infaglas». Il proprietario della «Infaglas» vuole organizzare la sua successione. Poiché non ci sono possibili eredi, sarebbe molto interessato a vendere l'azienda al cliente principale «Impronta».

«Infaglas» ha una sede propria ad Altdorf, nel Canton Uri, di cui solo la metà circa viene utilizzata. Secondo le prime indagini, i locali inutilizzati sono ideali per la «fabbricazione».

I responsabili di «Impronta» stanno esaminando considerazioni concrete per l'acquisizione di «Infaglas». Con l'eventuale rilevamento delle attività, la «fabbricazione» verrebbe trasferita da Zugo ad Altdorf nei locali vuoti di «Infaglas». Ciò riguarderebbe tutti i 21 collaboratori del settore «Fabbricazione» di Zugo. Il trasferimento verrebbe realizzato come progetto. Altdorf è raggiungibile dalla sede centrale di Zugo in auto in circa 50 minuti (a seconda del percorso), con i mezzi pubblici in circa 75 minuti (a seconda del collegamento).

In qualità di Specialista in HR, è invitato a riflettere su tutti i fattori relativi al personale che dovrebbero essere presi in considerazione con l'eventuale acquisto e rilevamento di «Infaglas».

**Non c'è a disposizione materiale supplementare**

**Descrizione del compito**

---

**Compito 10****3 opzioni in esame per la «Fabbricazione»**

Descriva per ogni opzione 3 conseguenze per «Impronta».

*Inserisca le sue soluzioni nei fogli di soluzione 1–3 del compito 10.*

---

**Compito 11****Rilevamento aziendale**

Formuli 18 domande, alle quali deve prepararsi quale Specialista in HR in caso di un rilevamento aziendale della «InfaGlas».

*Inserisca le sue soluzioni nei fogli di soluzione 1–3 del compito 11.*

---

**Compito 12****Trasferimento della «Fabbricazione»**

Allestisca 6 campi tematici per il trasferimento dei collaboratori della «Fabbricazione» da Zugo ad Altdorf in caso di rilevamento. Descrivi le sue considerazioni.

*Inserisca le sue soluzioni nei fogli di soluzione 1–2 del compito 12.*

---

**Nota:**

Per l'elaborazione della parte 4 ha a disposizione 50 minuti. Al termine di questo tempo le sarà indicato di mettere la descrizione del compito comprese le sue soluzioni nella busta prevista.

---

**Compito 10 / parte 4**

---

**Compito 10 / foglio di soluzione 1****Opzione «Vendita»**

Opzione «Vendita» – La «Fabbricazione» viene venduta ad una PMI in Svizzera.

Descriva 3 conseguenze per «Impronta».

**Requisiti delle risposte**

- Le conseguenze devono essere formulate in frasi complete.
- Le conseguenze devono differenziarsi ed essere realistiche.
- Le conseguenze devono fare riferimento a «Impronta».

<b>Conseguenze opzione «Vendita» (frasi complete)</b>
Esempio di soluzione: La collaborazione tra «Fabbricazione» e «Produzione» è resa più difficile perché non sono più gestite in modo unitario. I collaboratori della «Fabbricazione» hanno un altro datore di lavoro.

**Compito 10 / foglio di soluzione 2****Opzione in esame «Cessione»**

Opzione «Cessione» – La «Fabbricazione» viene ceduta ad un'adeguata «cooperativa».

Descriva 3 effetti per «Impronta».

**Requisiti delle risposte**

- Le conseguenze devono essere formulate in frasi complete.
- Le conseguenze devono differenziarsi ed essere realistiche.
- Le conseguenze devono fare riferimento alla «Impronta».

**Conseguenza opzione «Cessione» (frasi complete)**

Esempio di soluzione: la collaborazione con una cooperativa che si occupa del reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro primario può essere utilizzata come un forte argomento di marketing. Questo è un guadagno per l'immagine pubblica di «Impronta». L'attrattiva come datore di lavoro per i lavoratori qualificati di cui ha bisogno può essere aumentata.


---

**Compito 10 / foglio di soluzione 3****Opzione in esame «Esteralizzazione»**

Opzione «Esteralizzazione» – la «fabbricazione» viene esternalizzata dalla Svizzera in altri paesi con livelli salariali notevolmente inferiori.

Descriva 3 conseguenze per «Impronta».

**Requisiti delle risposte**

- Le conseguenze devono essere formulate in frasi complete.
- Le conseguenze devono differenziarsi ed essere realistiche.
- Le conseguenze devono fare riferimento alla «Impronta».

<b>Conseguenze opzione «Esteralizzazione» (frasi complete)</b>
Esempio di soluzione: I locali del reparto «Fabbricazione» diventano liberi e possono essere utilizzati dal reparto «Sviluppo».



**Compito 10 / parte 4, valutazione mass. 9 CA**

<b>Totale CA</b>	
------------------	--

Le sue soluzioni vengono valutate come segue:

- 1 CA per ogni conseguenza chiara formulata (mass.3 CA per opzione)

<b>CA</b>	<b>Punti</b>
9-7	3
6-4	2
3-2	1
1	0

<b>Esperti: punti raggiunti compito 10 / parte 4 (mass. 3 Punti)</b>	
Motivazione:	

---

**Compito 11 / parte 4**

---

**Compito 11 / fogli di soluzione 1–3****Rilevamento aziendale**

Formuli 18 domande che lei, in qualità di Specialista in HR di «Impronta», si pone con un eventuale rilevamento dell'attività di «InfaGlas».

**Requisiti delle risposte**

- 6 domande devono riguardare argomenti rilevanti per i dirigenti di «InfaGlas» (foglio di soluzione 1)
- 12 domande devono riguardare argomenti rilevanti a collaboratori senza funzione di conduzione presso «InfaGlas» (fogli di soluzione 2-3). Le domande devono essere formulate in frasi intere e differire in modo sostanziale.
- Le diverse domande relative alla stessa area tematica vengono valutate una sola volta.

---

**Compito 11 / foglio di soluzione 1**

Domande quale Specialista in HR riguardanti i quadri dirigenti
Esempio di soluzione: quali sono i contratti esistenti dei dirigenti?

---

**Compito 11 / foglio di soluzione 2**

<b>Domande quale Specialista in HR riguardanti i collaboratori senza funzione di conduzione</b>
---

Esempio di soluzione: in caso di rilevamento aziendale cosa deve essere osservato dal lato giuridico?
---


---

**Compito 11 / foglio di soluzione 3**

Domande quale Specialista in HR riguardanti i collaboratori senza funzioni di conduzione

---

**Compito 11 / parte 4, valutazione mass. 18 CA**

<b>Totale CA</b>	
------------------	--

Le sue soluzioni vengono valutate come segue:

- 1 CA per una questione che sorge in relazione al rilevamento di un'azienda al personale dirigenziale (mass. 6 CA)
- 1 CA per una questione che sorge in relazione al trasferimento di attività a collaboratori senza funzione dirigenziale (mass. 12 CA)

<b>CA</b>	<b>Punti</b>
18–16	6
15–13	5
12–10	4
9–7	3
6–4	2
3–1	1

<b>Esperti: punti raggiunti compito 11 / parte 4 (mass. 6 Punti)</b>	
Motivazione:	

---

**Compito 12 / parte 4**

---

**Compito 12 / fogli di soluzione 1–2****Trasferimento «Fabbricazione»**

Allestisca 6 aree tematiche per il trasferimento dei collaboratori della «Fabbricazione» da Zugo ad Altdorf in caso di vendita. Descriva le sue considerazioni.

**Requisiti delle risposte**

- Le aree tematiche devono essere formulate in diverse parole chiave e le considerazioni in frasi complete.
- Le aree tematiche devono riguardare i collaboratori del reparto «fabbricazione».
- Le aree tematiche che riguardano le condizioni contrattuali e/o legali vengono valutate una sola volta.

---

**Compito 12 / Compito di soluzione 1**

Area tematica (più parole chiave)	Considerazioni (frasi complete)
Esempio di soluzione: trasloco, infrastruttura	Esempio di soluzione: prima di tutto, l'intera infrastruttura della fabbricazione deve essere traslocata in modo che i collaboratori possano iniziare a lavorare nella loro nuova sede.

---

**Compito 12 / foglio di soluzione 2**

Area tematica (più parole chiave)	Considerazioni (frasi complete)

---

**Compito 12 / parte 4, valutazione mass. 12 CA**

<b>Totale CA</b>	
------------------	--

Le sue soluzioni vengono valutate come segue:

- 2 CA per ogni area tematica corretta con una considerazione derivata e significativa
- 0 CA, se la considerazione descritta non si adatta all'area tematica
- 0 CA se l'area tematica non riguarda i collaboratori «fabbricazione»

<b>CA</b>	<b>Punti</b>
12-11	6
10-9	5
8-7	4
6-5	3
4-3	2
2-1	1

<b>Esperti: punti raggiunti compito 12 / parte 4 (mass. 6 punti)</b>	
Motivazione:	