

Reglement über die Einstellung von Personal mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag

Genehmigt vom NOI-Verwaltungsrat am 27.03.2019

ARTIKEL 1 (GEGENSTAND)

1. Die vorliegende Verordnung legt i.S. des Art. 1 Abs. 6 Buchst. k) des LG Nr. 12/2007 die Kriterien und die Modalitäten fest, die bei der Einstellung von Personal der NOI AG mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag zu berücksichtigen sind.

2. Diese Modalitäten sind Ausdruck der – auch aus dem Unionsrecht abgeleiteten – Grundsätze der Transparenz, Öffentlichkeit und Unparteilichkeit und sie gewährleisten die Wirtschaftlichkeit und die zügige Abwicklung der Verfahren.

ARTIKEL 2 (VORAUSSETZUNGEN UND GRUNDSÄTZE DES AUSWAHLVERFAHRENS)

1. Voraussetzung für die Besetzung einer unbefristeten Stelle ist das Vorhandensein einer Stellenbeschreibung, die infolge einer konkreten Besetzung naturgemäß Anpassungen erfahren kann.

2. Das Auswahlverfahren richtet sich nach den folgenden Grundsätzen:

A) Transparenz der Auswahlentscheidung;

B) Unparteilichkeit, Wirtschaftlichkeit und Schnelligkeit in der Abwicklung des Auswahlverfahrens;

Regolamento interno per il reclutamento di personale con contratto di lavoro di diritto privato

Approvato dal Consiglio di amministrazione in data 27.03.2019

ARTICOLO 1 (OGGETTO)

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi dell'art. 1, comma 6, lett. k) della L.P. n. 12/2007, i criteri e le modalità per il reclutamento del personale con contratto di lavoro di diritto privato.

2. Queste modalità sono espressione dei principi – anche di derivazione comunitaria – di trasparenza, pubblicità e imparzialità e assicurano economicità e celerità di espletamento delle procedure.

ARTICOLO 2 (PRESUPPOSTI E PRINCIPI DELLA SELEZIONE)

1. Presupposto per l'occupazione di un posto a tempo indeterminato è la descrizione della posizione da ricoprire che può, a seguito della concreta occupazione, subire delle variazioni.

2. La procedura di selezione segue i seguenti principi:

A) pubblicità della selezione;

B) imparzialità, economicità e celerità di espletamento;

C) Objektivität und Transparenz der Modalitäten zur Feststellung der Berufs- und Eignungsvoraussetzungen;

D) Gleichheit der Geschlechter und Sicherstellung jeglicher Antidiskriminierung;

ARTIKEL 3 (KUNDMACHUNG DES HINWEISES ÜBER DAS AUSWAHLVERFAHREN)

Der Hinweis über das Auswahlverfahren wird auf der institutionellen Website der Gesellschaft veröffentlicht. Soweit es für opportun erachtet ist, wird der Hinweis über das Auswahlverfahren auf zwei lokalen Tageszeitungen, eine in deutscher und eine in italienischer Sprache, veröffentlicht.

ARTIKEL 4 (BEWERTUNGSKRITERIEN)

Jedes Auswahlverfahren folgt speziellen Bewertungskriterien, die in der Regel folgende sind:

- Ausbildung, berufliche Laufbahn, Allgemeinbildung und Sprachkenntnisse;
- Fachkompetenz laut Stellenbeschreibung;
- Persönliche und soziale Kompetenz;
- Methodische Kompetenz, Arbeitsorganisation und Umgang mit neuen Medien;

ARTIKEL 5 (ÜBERPRÜFUNG DER LEBENSLÄUFE UND VERFAHREN ZUR VORAUSWAHL DES PERSONALS)

1. Die Beurteilung der Bewerber erfolgt durch eine Vorauswahl aufgrund der vorgelegten Lebensläufe und in der Regel in Form von Bewerbungsgesprächen und allfälliger Eignungsprüfungen.

2. Die Lebensläufe werden einheitlich bewertet, unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Ausbildung, sowie der kulturellen und beruflichen Tätigkeiten, die vom Bewerber angeführt werden und als wichtig erachtet werden, um die eigene Qualifikation, die Eignung und Fähigkeit zur Erfüllung der Aufgaben, die mit der angebotenen Stelle verbunden sind, hervorzuheben.

C) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso di requisiti professionali e attitudinali;

D) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori e non discriminazione di qualsiasi forma;

ARTICOLO 3 (PUBBLICITÀ DELL'AVVISO DI SELEZIONE)

L'avviso di selezione del personale viene pubblicato sul sito istituzionale della Società con un preavviso di almeno 15 giorni. Se ritenuto opportuno, l'avviso di selezione viene pubblicato su due quotidiani locali, uno in lingua italiana ed uno in lingua tedesca.

ARTICOLO 4 (CRITERI DI VALUTAZIONE)

Ogni procedura di selezione segue criteri di valutazione specifici, che di norma sono i seguenti:

- Istruzione, curriculum lavorativo, cultura generale e competenze linguistiche;
- Competenza tecnica richiesta dal bando;
- Competenze personali e sociali;
- Competenza metodica, organizzazione del lavoro e dimestichezza con l'uso dei nuovi mass media;

ARTICOLO 5 (ESAME DEI CURRICULA E PROCEDURA DI PRESELEZIONE DEL PERSONALE)

1. La valutazione dei candidati avviene mediante una preselezione in base ai curricula presentati e successivamente mediante di interviste e possibili esami di qualifica.

2. I curricula saranno valutati unitariamente considerando nel complesso la formazione e le attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative per evidenziare il livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta

ARTIKEL 6 (VERFAHREN FÜR DIE AUSWAHL DES PERSONALS)

1. Nach der Auswahl der Bewerber anhand Überprüfung der Lebensläufe folgen in der Regel mindestens eins oder zwei Bewerbungsgespräche bzw. allfällig eine Eignungsprüfung, mit denen der/die geeignete Kandidat/in ermittelt wird.

2. Um Transparenz und Gleichbehandlung zu gewährleisten, ist es verboten, dass Ehepartner, Lebenspartner more uxorio und Verwandte ersten Grades jener Personen, die in der Gesellschaft für die Verwaltung/Leitung oder die Kontrolle verantwortlich sind, eingestellt werden. Das gleiche Verbot gilt für Ehepartner, Lebenspartner more uxorio und Verwandte ersten Grades der Personen, die in den öffentlichen Verwaltungen, welche Gesellschafter sind, eine Vertretungs-, Steuerungs- oder Kontrollfunktion ausüben.

ARTIKEL 7 (BETEILIGTE PERSONEN IM AUSWAHLVERFAHREN)

Das Auswahlverfahren wird von einer vom Direktor ernannten Person betreut. In der Regel sind im Auswahlverfahren folgende Personen involviert:

- die vom Direktor ernannte zuständige Person;
- der Leiter des betroffenen Bereichs;
- der Direktor oder sein Stellvertreter;

Im Bedarfsfall kann ein interner oder externer Experte hinzugezogen werden.

ARTIKEL 8 (ABSCHLUSS DES AUSWAHLVERFAHRENS)

Die geeigneten Bewerber, die nicht als Sieger hervorgegangen sind, können – vorbehaltlich einer entsprechenden Begründung - für spätere Einstellungen berücksichtigt werden, ohne zwingend ein neues Auswahlverfahren in die Wege leiten zu müssen.

ARTICOLO 6 (PROCEDURA PER LA SCELTA DEL PERSONALE)

1. Dopo che i candidati sono stati selezionati sulla base di un esame del CV, si svolgerà almeno una o due interviste o, se applicabile, un test attitudinale per identificare il candidato appropriato.

2. Al fine di garantire trasparenza e parità di trattamento, è fatto divieto che coniugi, conviventi more uxorio e parenti di primo grado dei soggetti che ricoprono responsabilità di amministrazione/dirigenza o di controllo nella Società, siano assunti dalla Società. Analogo divieto si applica a coniugi, conviventi more uxorio e parenti di primo grado dei soggetti che, negli enti locali soci, ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo o di controllo.

ARTICOLO 7 (PERSONE COINVOLTE NEL PROCESSO DI SELEZIONE)

Il processo di selezione sarà assistito da una persona nominata dal direttore. Di norma, le persone seguenti sono coinvolte nel processo di selezione:

- la persona responsabile nominata dal direttore;
- il capo del reparto interessato;
- il direttore o il suo vice

Se necessario, è possibile aggiungere un esperto interno o esterno.

ARTICOLO 8 (CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO DI SELEZIONE)

Ai candidati idonei non vincitori la Società può fare riferimento per successive assunzioni, previa adeguata motivazione, senza quindi dover dare necessariamente corso ad una nuova procedura di selezione.

ARTIKEL 9 (MITTEILUNGEN AN DIE BEWERBER)

Für die Mitteilungen an die Bewerber verwendet die Gesellschaft die E-Mail-Adresse, die der Bewerber zum Zeitpunkt der Einreichung der Bewerbung angegeben hat. Die Gesellschaft ist nicht dafür verantwortlich, dass Mitteilungen den Adressaten nicht erreichen, falls dies auf falsche Angaben des Bewerbers zurückzuführen ist.

ARTIKEL 10 (FÜHRUNGSKRÄFTE)

Das vorliegende Verfahren für die Auswahl des Personals wird auch für die Einstellung von Führungskräften angewandt.

ARTIKEL 11 (AUFNAHME VON GESCHÜTZTEN KATEGORIEN)

Bei der Einstellung in geschützte Kategorien sind die Bestimmungen des Gesetzes 68/1999 einzuhalten, auch mittels Vereinbarungen mit den zuständigen Stellen.

ARTIKEL 12 (AUSNAHMEREGLUNG)

Bei der Besetzung einer Stelle kann im Falle einer Anwendung des Art. 8 von einer Ausschreibung abgesehen werden, wenn die Transparenz der Entscheidung und die restlichen Grundsätze gewährleistet sind.

ARTIKEL 13 (VERÖFFENTLICHUNG DES REGLEMENTS)

Die vorliegende Verordnung ist, wie von Art. 1 Abs. 6 Buchst. k) LG Nr. 12/2007 vorgesehen, auf der institutionellen Website der Gesellschaft zu veröffentlichen

ARTICOLO 9 (COMUNICAZIONI AI CANDIDATI)

Per le comunicazioni con i candidati, la Società utilizzerà l'indirizzo di posta elettronica indicato dal candidato all'atto di presentazione della domanda. La Società non è in alcun modo responsabile per comunicazioni non andate a buon fine a causa di dati errati forniti dal candidato.

ARTICOLO 10 (DIRIGENTI)

La presente procedura di selezione del personale si applica anche al reclutamento dei dirigenti.

ARTICOLO 11 (ASSUNZIONI CATEGORIE PROTETTE)

Per le assunzioni destinate alle categorie protette sono osservate le disposizioni di cui alla L. 68/1999, anche mediante convenzioni con gli uffici preposti.

ARTICOLO 12 (DEROGHE)

Per la copertura di una posizione si può, nel caso di un'applicazione dell'articolo 8, prescindere dalla pubblicazione del bando se la trasparenza della decisione e i principi rimanenti sono garantiti.

ARTICOLO 13 (PUBBLICAZIONE DEL REGOLAMENTO)

Ai sensi dell'art. 1 co. 6 lett. k) LP n. 12/2007 il presente regolamento è da pubblicare sul sito istituzionale della Società.