



REGOLAMENTO

RECLUTAMENTO DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO DI DIRITTO PRIVATO

(approvato con delibera del CDA del 28.03.2019)

Articolo 1 - Oggetto

1.1. 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.

1.2. 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 - Definizioni

2.1. Ai fini del presente regolamento si intende per:

- a) Società: AZIENDA ELETTRICA SELVA DEI MOLINI S.p.A;
- b) reclutamento del personale: la procedura di individuazione e selezione del personale della Società con contratto di lavoro di diritto privato.

Articolo 3 - Attività propedeutiche all'attivazione della procedura

3.1. Con atto sottoscritto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione la Società rende noto un avviso di selezione del personale che deve contenere la specifica indicazione dei seguenti punti:

- tipo di attività;
- orario di lavoro;
- inquadramento ai sensi del contratto collettivo di riferimento;
- requisiti richiesti;
- conoscenza delle lingue italiana e tedesca adeguata al profilo da selezionare;
- modalità di selezione;
- prove alle quali saranno sottoposti i candidati.

VERORDNUNG

EINSTELLUNG VON PERSONAL MIT PRIVAT-RECHTLICHEM ARBEITSVERTRAG

(genehmigt mit Beschluss des VR vom 28.03.2019)

Artikel 1 - Gegenstand

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

1.2. 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 - Definitionen

2.1. Für die Zwecke der vorliegenden Verordnung gelten folgende Definitionen:

- a) Gesellschaft: WASSERKRAFTWERK MÜHLWALD AG;
- b) Einstellung von Personal: das Verfahren zur Suche und Auswahl des Personals der Gesellschaft mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag.

Artikel 3 - Vorbereitende Tätigkeiten zur Einleitung des Verfahrens

3.1. Durch einen vom Präsidenten des Verwaltungsrates unterschriebenen Akt veröffentlicht die Gesellschaft einen Hinweis über das Auswahlverfahren, welcher die Angabe folgender Punkte enthalten muss:

- Art der Tätigkeit;
- Arbeitszeit;
- Einstufung gemäß anzuwendendem Kollektivvertrag;
- verlangte Voraussetzungen;
- angemessene Kenntnis der deutschen und italienischen Sprache entsprechend der zu besetzenden Stelle;
- Modalitäten der Auswahl;
- Eignungsprüfungen, die von den Bewerbern abzulegen sind.

Articolo 4 - Pubblicità dell'avviso di selezione

4.1. L'avviso di selezione del personale viene pubblicato sul sito istituzionale della Società e su quello delle amministrazioni pubbliche, che sono soci della Società, con un preavviso di almeno 15 giorni.

4.2. Oltre alla pubblicazione sugli anzidetti siti web l'avviso può essere anche pubblicato su quotidiani locali, di cui almeno uno deve essere in lingua italiana ed uno in lingua tedesca.

Articolo 5 - Metodologie e tecniche di valutazione

5.1. La commissione di cui all'articolo 11 stabilisce prima dell'inizio delle prove i criteri di valutazione.

5.2. Le metodologie, le tecniche di valutazione e la pesatura dei punteggi per i curricula, i colloqui e le prove di selezione sono definite in modo da accertare non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto, nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Società.

Articolo 6 - Esame dei curricula e procedura di preselezione del personale

6.1. La valutazione dei candidati avviene mediante una preselezione in base ai curricula presentati e successivamente mediante una o più delle seguenti prove:

- colloquio motivazionale e/o tecnico attitudinale;
- prova teorico e/o pratico-attitudinale.

6.2. 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.

Articolo 7 - Disciplina delle prove

7.1. La modalità di espletamento delle prove e la loro durata, se non già precedentemente indicati nell'avviso

Artikel 4 - Kundmachung des Hinweises über das Auswahlverfahren

4.1. Der Hinweis über das Auswahlverfahren wird auf der institutionellen Website der Gesellschaft und auf jener der öffentlichen Verwaltungen, die Gesellschafter sind, mit einer Vorankündigung von mindestens 15 Tagen, veröffentlicht.

4.2. Der Hinweis kann zusätzlich zur Veröffentlichung auf den oben genannten Webseiten auch in zwei lokalen Tageszeitungen veröffentlicht werden. Davon muss mindestens eine Tageszeitung in deutscher und eine in italienischer Sprache sein.

Artikel 5 - Methoden und Beurteilungstechniken

5.1. Die Prüfungskommission laut Artikel 11 legt die Beurteilungskriterien vor dem Beginn der Prüfungen fest.

5.2. Die Beurteilungsmethoden, die Beurteilungstechniken und die Gewichtung der Punkte für die Lebensläufe, die Bewerbungsgespräche und die Auswahlprüfungen werden so festgelegt, dass nicht nur die allgemeinbildende und fachliche Vorbereitung, sondern vor allem, so objektiv wie möglich, die tatsächlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten des Bewerbers in Hinblick auf die Besetzung der angebotenen Stelle ermittelt werden unter Berücksichtigung der Ziele der Gesellschaft.

Artikel 6 - Überprüfung der Lebensläufe und Verfahren zur Vorauswahl des Personals

6.1. Die Beurteilung der Bewerber erfolgt durch eine Vorauswahl aufgrund der vorgelegten Lebensläufe und danach durch eine oder mehrere der folgenden Prüfungen:

- Motivationsgespräch und/oder Gespräch für die Feststellung der technischen Fähigkeiten;
- theoretische und/oder praktische Eignungsprüfung.

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

Artikel 7 - Regelung der Eignungsprüfungen

7.1. Die Modalitäten über die Abwicklung der Prüfungen und ihre Dauer werden den Bewerbern, sofern sie

di cui all'articolo 3, saranno portate a conoscenza dei candidati da parte della commissione prima del loro espletamento.

Articolo 8 - Conclusione del procedimento di selezione

8.1. Alla conclusione dell'iter selettivo, sarà elaborata una graduatoria finale dei candidati idonei da pubblicarsi sul sito internet della Società per un periodo di almeno 15 giorni.

8.2. I candidati idonei non vincitori sono inseriti in un elenco al quale la Società può fare riferimento per successive assunzioni, previa adeguata motivazione, senza quindi dover dare necessariamente corso ad una nuova procedura di selezione.

Articolo 9 - Comunicazioni ai candidati

9.1. 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;
- eventi e fatti non addebitabili alla Società.

Articolo 10 - Procedura di selezione del personale

10.1. Delle attività inerenti alla procedura di selezione viene redatto apposito verbale firmato dai membri della commissione.

10.2. 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, nelle amministrazioni pubbliche, che sono soci della Società, ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo o di controllo.

Articolo 11 - Commissione esaminatrice

11.1. La procedura di selezione è attuata da una commissione esaminatrice nominata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

nicht bereits in dem in Artikel 3 genannten Hinweis angegeben sind, von Seiten der Kommission im Vorfeld zur Prüfung zur Kenntnis gebracht.

Artikel 8 - Abschluss des Auswahlverfahrens

8.1. Am Ende des Auswahlverfahrens wird eine abschließende Rangordnung der geeigneten Bewerber erstellt, die für einen Zeitraum von mindestens 15 Tagen auf der Website der Gesellschaft zu veröffentlichen ist.

8.2. Die geeigneten Bewerber, die nicht als Sieger hervorgegangen sind, werden in eine Liste aufgenommen, welche die Gesellschaft – vorbehaltlich einer entsprechenden Begründung – für spätere Einstellungen heranziehen kann, also ohne zwingend ein neues Auswahlverfahren in die Wege leiten zu müssen.

Artikel 9 - Mitteilungen an die Bewerber

9.1. 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 zurückzuführen ist auf:

- falsche Angaben des Bewerbers;
- Umstände und Tatsachen, die nicht der Gesellschaft angelastet werden können.

Artikel 10 - Verfahren für die Auswahl des Personals

10.1. Über die Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Auswahlverfahren wird ein Protokoll erstellt, das die Mitglieder der Kommission unterzeichnen.

10.2. 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 11 - Prüfungskommission

11.1. Das Auswahlverfahren wird von einer vom Präsidenten des Verwaltungsrates ernannten Prüfungskommission durchgeführt.

11.2. La commissione esaminatrice è formata da persone con esperienza in ambito di gestione e/o assunzione di personale. Può trattarsi di persone interne (dipendenti della Società oppure membri del Consiglio di Amministrazione), rispettivamente di esperti esterni.

11.3. Sono incompatibili con l'incarico di membro della commissione i soggetti che ricoprono cariche pubbliche, che siano dirigenti sindacali o comunque designati dalle organizzazioni sindacali, nonché tutti i soggetti che si trovino in altre situazioni che possono determinare conflitto di interessi con il predetto incarico.

11.4. La commissione esaminatrice è composta da almeno tre membri.

11.5. La commissione viene nominata dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione alla selezione.

Articolo 12 - Pubblicità del regolamento

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

11.2. Die Prüfungskommission besteht aus Personen, die Erfahrung auf dem Gebiet der Führung und/oder der Aufnahmen von Personal haben. Es kann sich um interne Personen (Angestellte der Gesellschaft oder Mitglieder des Verwaltungsrates) bzw. um externe Experten handeln.

11.3. Mit dem Auftrag als Mitglied der Prüfungskommission sind jene Personen unvereinbar, die ein öffentliches Amt bekleiden, sowie die Gewerkschaftsfunktionäre oder jedenfalls die Beauftragten von Gewerkschaftsorganisationen. Ebenso unvereinbar sind diejenigen, die sich in einer Lage befinden, die einen Interessenkonflikt mit obgenanntem Auftrag darstellen kann.

11.4. Die Prüfungskommission besteht aus mindestens drei Mitgliedern.

11.5. Die Kommission wird nach dem Einreichtermin der Bewerbungsgesuche bestellt.

Artikel 12 - Veröffentlichung der Verordnung

12.1. Die vorliegende Verordnung ist, wie von Art. 1 Abs. 6 Buchst. k) LG Nr. 12/2007 vorgesehen, auf der institutionellen Website der Gesellschaft und auf jener der öffentlichen Verwaltungen, die Gesellschafter sind, zu veröffentlichen.

- unterzeichnet mit digitaler Unterschrift -

Josef Unterhofer

Präsident des Verwaltungsrates