



## **Verordnung über die Einstellung von Personal mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag**

(Am 13.10.2022 genehmigte Fassung)

### **Artikel 1 (Gegenstand)**

1. Mit vorliegender Verordnung werden gemäß Artikel 1, Absatz 6, Buchstabe k) des Landesgesetzes vom 16. November 2007, Nr. 12 die Kriterien und die Modalitäten festgelegt, die die Gesellschaft bei der Einstellung von Personal mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag berücksichtigen muss.

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

### **Artikel 2 (Bezeichnungen)**

1. Im Sinne vorliegender Verordnung gelten folgende Bezeichnungen:

- a) Gesellschaft: die Gesellschaft Südtiroler Einzugsdienste AG
- b) Einstellung von Personal: das Verfahren zur Bestimmung und Auswahl des Personals der Gesellschaft

### **Artikel 3 (Vorbereitende Tätigkeiten zur Einleitung des Verfahrens)**

1. Durch einen von Generaldirektor oder seines Beauftragten unterschriebenen Akt gibt die Gesellschaft eine Ausschreibung für das Auswahlverfahren bekannt, welche die genaue Angabe folgender Punkte enthalten muss:

- Art der Tätigkeit
- Arbeitszeit
- Einstufung gemäß diesbezüglichem staatlichen Kollektivvertrag
- verlangte Voraussetzungen
- für das auszuwählende Profil angemessene Kenntnisse der deutschen und italienischen Sprache
- Auswahlmodalität
- von den Kandidaten abzulegenden Prüfungen

## **Regolamento per il reclutamento del personale con contratto privato**

(Testo approvato il 13/10/2022)

### **Articolo 1 (Oggetto)**

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, lettera k) della legge provinciale 16 novembre 2007, n. 12, i criteri e le modalità che la Società deve osservare per il reclutamento del personale con contratto di lavoro di diritto privato.

2. Queste modalità sono espressione dei principi – anche derivati dall'ordinamento dell'Unione europea – di trasparenza, pubblicità e imparzialità e assicurano economicità e celerità di espletamento delle procedure.

### **Articolo 2 (Definizioni)**

1. Ai fini del presente regolamento si intende per:

- a) Società: la società Alto Adige Riscossioni spa
- b) reclutamento del personale: la procedura di individuazione e selezione del personale della Società

### **Articolo 3 (Attività propedeutiche all'attivazione della procedura)**

1. Con atto sottoscritto dal Direttore generale o da un suo delegato, 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 nazionale di riferimento
- requisiti richiesti
- conoscenze delle lingue italiana e tedesca adeguata al profilo da selezionare
- modalità di selezione
- prove alle quali saranno sottoposti i candidati.



#### **Artikel 4**

##### **(Kundmachung des Auswahlverfahrens)**

1. Die Ausschreibung für das Auswahlverfahren wird auf der Web-Seite der Gesellschaft und auf jener der Abteilung für Arbeit der Autonomen Provinz Bozen, mit einer Vorankündigung von mindestens fünfzehn Tagen, veröffentlicht. Falls als notwendig erachtet, wird die Ausschreibung für das Auswahlverfahren auf zwei lokalen Tageszeitungen, eine in deutscher und eine in italienischer Sprache, veröffentlicht. Die Gesellschaft behält sich das Recht vor, weitere Formen der Kundmachung für das Auswahlverfahren zu berücksichtigen.

#### **Artikel 5**

##### **(Verfahren zur Auswahl von Personal)**

1. Die Beurteilung der Kandidaten erfolgt durch eine Vorauswahl aufgrund der vorgelegten Lebensläufe der Kandidaten und danach durch eine oder mehrere der folgenden Eignungsprüfungen:

- Auswahlgespräch für die Feststellung der Motivation und/oder der technischen Fähigkeiten und der persönlichen Eigenschaften;
- theoretische und/oder praktische Eignungsprüfung.

2. Die Prüfungskommission laut Artikel 7 legt vor dem Beginn der Eignungsprüfungen die Beurteilungskriterien fest.

3. Von den Tätigkeiten betreffend das Auswahlverfahren wird ein eigenes Protokoll erstellt, welches von den Mitgliedern der Kommission unterzeichnet wird.

4. Im Fall von Einstellung von professionell hoch qualifiziertem Personal mit erwiesener Erfahrung auf dem Gebiet, das am Arbeitsmarkt schwer auffindbar ist, kann die Gesellschaft, mit einer angemessenen Begründung, vom obgenannten Verfahren absehen.

5. Die Methoden, die Beurteilungstechniken und die Gewichtung der Punkte werden so festgelegt, dass nicht nur die kulturelle und theoretische Vorbereitung, sondern vor allem, und zwar so objektiv wie möglich, die tatsächlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten des Bewerbers in Hinblick auf die Besetzung der angebotenen Stelle in Anbetracht der Zielsetzungen der Gesellschaft ermittelt werden, .

#### **Artikel 6**

##### **(Abschluss des Auswahlverfahrens)**

1. Nach Abschluss des Auswahlverfahrens erstellt die Prüfungskommission eine Rangordnung der geeigneten Kandidaten.

#### **Articolo 4**

##### **(Pubblicità dell'avviso di selezione)**

1. L'avviso di selezione del personale viene pubblicato sul sito istituzionale della Società e su quello della Ripartizione lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano, 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. La Società si riserva di valutare ulteriori forme di pubblicità degli avvisi di selezione.

#### **Articolo 5**

##### **(Procedura di selezione del personale)**

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

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

2. La commissione di cui all'articolo 7 stabilisce prima dell'inizio delle prove attitudinali i criteri di valutazione.

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

4. La Società, nel caso di reclutamento di personale di elevata professionalità, con comprovata esperienza nel settore e di difficile reperibilità sul mercato del lavoro, prescinde dallaprocedura di cui sopra, dandone espressa motivazione.

5. Le metodologie, le tecniche di valutazione e la pesatura dei punteggi sono definiti in modo da accertare non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto, nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Società.

#### **Articolo 6**

##### **(Conclusioni della procedura di selezione)**

1. Al termine del procedimento di selezione la commissione redige una graduatoria dei candidati idonei.



2. Die geeigneten Bewerber werden für einen Zeitraum von drei Jahren ab dem Datum des Abschlusses des entsprechenden Auswahlverfahrens in ein Verzeichnis eingetragen, worauf die Gesellschaft nach vorheriger angemessener Begründung für spätere Einstellungen zurückgreifen kann, folglich ohne notwendigerweise ein neues Auswahlverfahren einleiten zu müssen.

#### **Artikel 7 (Prüfungskommission)**

1. Das Auswahlverfahren wird von einer vom Generaldirektor ermittelten und ernannten Prüfungskommission durchgeführt.
2. Die Prüfungskommission besteht aus internem Personal oder aus externen Personen, die über mindestens die gleiche berufliche Qualifikation verfügen wie jene, die Gegenstand des Auswahlverfahrens bildet. Die Teilnahme interner Mitarbeiter an Auswahl- und Einstellungsverfahren begründet kein Recht auf Vergütungen, nicht einmal nach Ernennung zum Mitglied oder zum Präsidenten der Prüfungskommission.
3. Mit dem Auftrag als Mitglied der Prüfungskommission sind diejenigen, die ein öffentliches Amt oder ein Wahlamt bekleiden, sowie die Gewerkschafts- oder von den Gewerkschaftsorganisationen designierten Funktionäre unvereinbar. Ebenso unvereinbar sind diejenigen, die sich in einer Lage befinden, die einen Interessenkonflikt mit obgenanntem Auftrag verursachen kann.
4. Der Prüfungskommission, die mindestens aus drei Mitgliedern besteht, gehört der Generaldirektor als Vorsitzender an. Der Generaldirektor kann einen anderen mit seiner Aufgaben als Mitglied und als Vorsitzender beauftragen.
5. Die Prüfungskommission wird nach dem Einreichetermin der Teilnahmegehalte gebildet.

#### **Artikel 8 (Dienststelleverantwortlichen)**

1. Das vorliegende Auswahlverfahren für das Personal wird auch für die Einstellung der Dienststellenverantwortlichen angewandt. Diesen wird die Funktion als Verantwortlichen für einen befristeten Zeitraum anvertraut, bei Erneuerungsmöglichkeit im Falle einer positiven Leistungsbeurteilung.
2. Die Prüfungskommission wird vom Generaldirektor ermittelt und ernannt.

2. I candidati idonei sono inseriti, per un periodo di 3 anni a decorrere dalla data di conclusione della rispettiva selezione, 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 7 (Commissione esaminatrice)**

1. La procedura di selezione è attuata da una commissione esaminatrice individuata e nominata dal Direttore generale.
2. La commissione esaminatrice è formata da personale interno o da soggetti esterni, la cui qualifica professionale è almeno pari a quella oggetto di selezione. La partecipazione alle operazioni di selezione e reclutamento da parte del personale interno non dà diritto a compensi, neppure a seguito dell'assunzione del ruolo di commissario o di presidente della commissione esaminatrice.
3. Sono incompatibili con l'incarico di membro della commissione i soggetti che ricoprono cariche pubbliche o incarichi elettivi, 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.
4. Della commissione esaminatrice, composta da almeno tre membri, fa parte il Direttore generale che la presiede. Il Direttore generale può delegare ad altri le proprie funzioni di commissario e di presidente.
5. La commissione viene nominata scaduto il termine di presentazione delle domande di partecipazione alla selezione.

#### **Articolo 8 (Responsabili di servizio aziendale)**

1. La presente procedura di selezione del personale si applica anche al reclutamento dei Responsabili di servizio aziendale, ai quali la funzione di responsabile è affidata per un tempo determinato, con possibilità di rinnovo in seguito alla positiva valutazione delle prestazioni.
2. La commissione esaminatrice è individuata e nominata dal Direttore generale.



3. Falls mehrere offene Stellen als Dienststellenverantwortlicher gleichzeitig zu besetzen sind, kann ein Auswahlverfahren eingeleitet werden, um ein Verzeichnis von Bewerbern zu erstellen, die für die Ausübung dieser Funktion geeignet sind und aus der die jeweiligen Stellen nach entsprechender Begründung besetzt werden können. Im Einklang zu den in Artikel 7, Absatz 2 enthaltenen Bestimmungen beträgt die Dauer der Eignung 3 Jahre ab dem Datum des Abschlusses des diesbezüglichen Auswahlverfahrens.

#### **Artikel 9 (Externer Experte)**

1. Nach der Kundmachung des Auswahlverfahrens kann ein spezialisierter externer Experte mit der Ermittlung der Bewerber, die über die Titel für die Aufnahme in den Dienst bei der Gesellschaft und die fachlichen und professionelle Voraussetzungen in Zusammenhang mit der zu besetzenden Stelle verfügen, beauftragt werden. Der spezialisierte externe Experte ist zur Einhaltung der vom vorliegender Verordnung enthaltenen Grundsätze der Transparenz, Öffentlichkeit und Unparteilichkeit verpflichtet.
2. Der beauftragte externe Experte übergibt der Gesellschaft alle Bewertungsbögen der Bewerber, die Antrag auf Zulassung zum Auswahlverfahren eingereicht haben, und erstellt ein Verzeichnis der aufgrund der durchgeführten Prüfungen als geeignet erachteten Bewerber.
3. Die von Artikel 7 vorgesehene Prüfungskommission bewertet die vom externen Experten ermittelten Bewerber, leitet den Abschluss des Auswahlverfahren ein und erstellt die Rangordnung.

#### **Artikel 10 (Wiederaufnahme in den Dienst)**

1. Die Mitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag, die aus dem Dienst ausgeschieden sind, können nach Ermessen der Gesellschaft erneut eingestellt werden, falls diese über Voraussetzungen für die Aufnahme in die Gesellschaft verfügen.

#### **Artikel 11 (Veröffentlichung der Verordnung)**

1. Die vorliegende Verordnung wird, wie von Artikel 1, Absatz 6, Buchstabe k) des Landesgesetzes vom 16. November 2007, Nr. 12 vorgesehen, auf der institutionellen Website der Gesellschaft veröffentlicht.

3. Nel caso in cui sia necessario ricoprire contemporaneamente più posizioni aperte di Responsabile di servizio, è possibile avviare una procedura di selezione finalizzata alla costituzione di un elenco di candidati idonei allo svolgimento di tali funzioni, dal quale attingere, previa adeguata motivazione, per la copertura delle rispettive posizioni. In analogia a quanto previsto dall'articolo 7, comma 2, la durata dell'idoneità è di 3 anni a decorrere dalla data di conclusione della rispettiva selezione.

#### **Articolo 9 (Soggetto esterno specializzato)**

1. Pubblicato l'avviso di selezione, l'individuazione dei candidati in possesso dei titoli per l'accesso all'impiego presso la Società e rispondenti ai requisiti attitudinali e professionali richiesti può essere affidata ad un soggetto esterno specializzato che è tenuto al rispetto dei principi di pubblicità, trasparenza ed imparzialità stabiliti dal presente regolamento.
2. Il soggetto esterno incaricato consegna alla Società tutte le schede di valutazione dei candidati che hanno presentato domanda di ammissione alla selezione, indicando l'elenco dei soggetti ritenuti idonei sulla base delle prove di valutazione svolte.
3. La commissione esaminatrice di cui all'articolo 7 esamina i candidati individuati dal soggetto esterno e procede alla conclusione della procedura di selezione ed alla redazione della graduatoria.

#### **Articolo 10 (Riassunzione in servizio)**

1. Il personale con un contratto di lavoro a tempo indeterminato cessato dal servizio può essere riassunto, a discrezione della Società, purché in possesso dei requisiti per l'assunzione presso la stessa.

#### **Articolo 11 (Pubblicità del regolamento)**

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 6, lettera k) della legge provinciale 16 novembre 2007, n. 12, il presente regolamento è pubblicato sul sito istituzionale della Società.