

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

### **Art. 1 GEGENSTAND**

Mit vorliegender Regelung werden die Kriterien und die Modalitäten festgelegt, welche die Agentur für Energie Südtirol - KlimaHaus (in der Folge Agentur genannt) bei der Einstellung von Personal mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag berücksichtigen muss.

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 Aufgaben.

Das für die Durchführung der institutionellen Aufgaben und die Verwaltung des Vermögens der Agentur erforderliche Personal wird von der Agentur gemäß den arbeitsrechtlichen Bestimmungen angestellt oder beauftragt. Die Anstellung erfolgt gemäß dem Kollektivvertrag für Dienstleistung und Handel.

### **Art. 2 VORAUSSETZUNGEN UND GRUNDSÄTZE DES AUSWAHLVERFAHRENS**

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

Das Auswahlverfahren richtet sich nach den folgenden Grundsätzen:

- Transparenz der Auswahlentscheidung;
- Unparteilichkeit, Wirtschaftlichkeit und Schnelligkeit in der Abwicklung des Auswahlverfahrens;
- Objektivität und Transparenz der Modalitäten zur Feststellung der Berufs- und Eignungsvoraussetzungen;
- Gleichheit der Geschlechter und Sicherstellung jeglicher Antidiskriminierung;

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

### **ART. 1 OGGETTO**

Il presente regolamento disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento del personale con contratto di lavoro di diritto privato per l'Agencia per l'Energia Alto Adige – CasaClima, di seguito nominata Agenzia.

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

Il personale necessario per lo svolgimento dei compiti istituzionali e per la gestione dei beni patrimoniali dell'Agencia è assunto o incaricato dall'Agencia in conformità con le disposizioni in materia di diritto del lavoro. L'assunzione avviene in base al contratto collettivo per i servizi e il commercio.

### **Art. 2 PRESUPPOSTI E PRINCIPI DELLA SELEZIONE**

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.

La procedura di selezione segue i seguenti principi:

- pubblicità della selezione;
- imparzialità, economicità e celerità di espletamento;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso di requisiti professionali e attitudinali;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori e non discriminazione di qualsiasi forma;

### **Art. 3 KUNDMACHUNG DES HINWEISES ÜBER DAS AUSWAHLVERFAHREN**

Hinweis über das Auswahlverfahren wird auf der institutionellen Website der Agentur veröffentlicht, auf der Webseite des NOI Techpark, der „eJobBörse“ der Autonomen Provinz Bozen sowie auf den Social-Media-Kanälen der Agentur. Sofern für sinnvoll erachtet, kann auch die Bewerbung auf speziellen Plattformen wie LinkedIn und ähnlichen Kanälen sowie in lokalen deutsch- und italienischsprachigen Printmedien in Betracht gezogen werden.

### **Art. 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 Motivation.

Wenn für die Bearbeitung überregionaler Märkte besondere Sprach- und Fachkenntnisse erforderlich sind, kann die Agentur geeignetes Fach- und wissenschaftliches Personal anstellen, das sich binnen eines angemessenen Zeitraumes ausreichende Kenntnisse der jeweils anderen Landessprache Südtirols aneignen muss.

### **Art. 5 ÜBERPRÜFUNG DER LEBENSLÄUFE UND VERFAHREN ZUR VORAUSWAHL DES PERSONALS**

Die Beurteilung der Bewerber/innen erfolgt durch eine Vorauswahl aufgrund der vorgelegten Lebensläufe und in Form von Bewerbungsgesprächen (online und/oder in Präsenz).

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.

### **Art. 3 PUBBLICITÀ DELL'AVVISO DI SELEZIONE**

L'avviso di selezione del personale viene pubblicato sul sito istituzionale dell' Agenzia, sul sito istituzionale del NOI Techpark, sul sito "EjobLavoro" della Provincia Autonoma di Bolzano come anche sui canali Social Media dell'Agenzia. Se ritenuto opportuno, l'avviso di selezione può essere pubblicato anche su piattaforme dedicate come LinkedIn e simili canali, e su print media locali di lingua italiana e tedesca.

### **Art. 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 motivazione.

Per la gestione di mercati sovra regionali che richiedono particolari competenze linguistiche e tecniche, l'Agenzia può assumere personale tecnico e scientifico idoneo, che avrà l'obbligo di acquisire, entro un periodo ragionevole, una sufficiente competenza linguistica nell'altra lingua parlata in provincia di Bolzano.

### **Art. 5 ESAME DEI CURRICULA E PROCEDURA DI PRESELEZIONE DEL PERSONALE**

La valutazione dei candidati avviene mediante una preselezione in base ai curricula presentati e successivamente mediante di colloqui (online e/o in presenza).

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.

**Art. 6  
VERFAHREN FÜR DIE AUSWAHL DES  
PERSONALS**

Nach der Auswahl der Bewerber anhand Überprüfung der Lebensläufe folgen in der Regel mindestens ein- oder zwei Bewerbungsgespräche.

Um Transparenz und Gleichbehandlung zu gewährleisten, ist es verboten, dass Ehepartner, Lebenspartner, und Verwandte ersten Grades jener Personen, die in der Agentur für die Verwaltung/Leitung oder die Kontrolle verantwortlich sind, eingestellt werden.

**Art. 7  
BETEILIGTE PERSONEN IM  
AUSWAHLVERFAHREN**

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

Der Direktor, der/ die Bereichsleiter/in, der/die Personalverantwortliche/r und im Bedarfsfall ein weiterer Mitarbeiter/in.

**Art. 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.

**Art. 9  
MITTEILUNGEN AN DIE BEWERBER**

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

**Art.10  
FÜHRUNGSKRÄFTE**

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

**Art. 6  
PROCEDURA PER LA SCELTA DEL  
PERSONALE**

Dopo che i candidati sono stati selezionati sulla base di un esame del CV, si svolgerà almeno una o due interviste.

Al fine di garantire trasparenza e parità di trattamento, è fatto divieto che coniugi, conviventi e parenti di primo grado dei soggetti che ricoprono responsabilità di amministrazione/dirigenza o di controllo nella Agenzia siano assunti.

**Art. 7  
PERSONE COINVOLTE NEL PROCESSO DI  
SELEZIONE**

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

Il direttore, il/la responsabile del reparto, il responsabile del Personale e se necessario un altro dipendente interno.

**Art. 8  
CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO DI  
SELEZIONE**

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

**Art. 9  
COMUNICAZIONI AI CANDIDATI**

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

**Art. 10  
DIRIGENTI**

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

**Art. 11  
AUFNAHME VON GESCHÜTZTEN  
KATEGORIEN**

Bei der Einstellung von Personen der geschützten Kategorie sind die Bestimmungen des Gesetzes 68/1999 einzuhalten, auch mittels Vereinbarungen mit den zuständigen Stellen.

**Art. 11  
ASSUNZIONI  
CATEGORIE PROTETTE**

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

**Art. 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 bleiben.

**Art. 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.

**Art. 13  
VERÖFFENTLICHUNG DES REGLEMENTS**

Die vorliegende Regelung ist auf der institutionellen Website der Agentur zu veröffentlichen.

**Art. 13  
PUBBLICAZIONE DEL REGOLAMENTO**

Il presente regolamento è da pubblicare sul sito istituzionale dell'Agenzia.

Letzte Aktualisierung: 08.09.2022

Ultimo aggiornamento: 08.09.2022

Genehmigt vom Generaldirektor am

Approvato dal Direttore Generale in data