

Interne Verordnung über die Einstellung von Personal mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag

**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 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
(Bezeichnungen)**

1. Für die Zwecke der vorliegenden Verordnung gelten folgende Bezeichnungen:

- a) Gesellschaft: Sport Center GmbH
- 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)**

1. Durch einen vom Präsidenten (Option, falls vorhanden: vom Direktor) unterschriebenen Akt veröffentlicht die Gesellschaft einen Hinweis über das Auswahlverfahren, welcher die genaue 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

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

**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
(Definizioni)**

1. Ai fini del presente regolamento si intende per:

- a) Società: Sport Center srl
- 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)**

1. Con atto sottoscritto dal Presidente (opzione, ove presente: dal Direttore), 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

- Eignungsprüfungen, die von den Bewerbern abzulegen sind.

**Artikel 4
(Kundmachung des Hinweises über das Auswahlverfahren)**

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. 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 5
(Methoden und Beurteilungstechniken)**

1. Die Prüfungskommission laut Artikel 11 legt die Beurteilungskriterien vor dem Beginn der Eignungsprüfungen fest.

2. Die Methoden, die Beurteilungstechniken und die Gewichtung der Punkte für die Lebensläufe, die Bewerbungsgespräche und die Eignungsprüfungen werden so festgelegt, dass nicht nur die kulturelle und theoretische Vorbereitung, sondern vor allem, so objektiv wie möglich, die tatsächlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten des Bewerbers im Hinblick auf die Besetzung der angebotenen Stelle ermittelt werden, auch in Funktion der Ziele der Gesellschaft.

**Artikel 6
(Überprüfung der Lebensläufe und Verfahren zur Vorauswahl des Personals)**

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

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

- modalità di selezione
- prove alle quali saranno sottoposti i candidati.

**Articolo 4
(Pubblicità dell'avviso di selezione)**

1. L'avviso di selezione del personale viene pubblicato sul sito istituzionale della Società e su quello delle amministrazioni pubbliche, 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 5
(Metodologie e tecniche di valutazione)**

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

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)**

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.

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.

Artikel 7 (Regelung der Eignungsprüfungen)

1. Die Modalitäten über die Abwicklung der Eignungsprüfungen und ihre Dauer werden den Bewerbern, sofern sie nicht bereits in dem in Artikel 3 genannten Hinweis angegeben sind, von Seiten der Kommission vor dem Beginn der Prüfungen zur Kenntnis gebracht.

Artikel 8 (Abschluss des Auswahlverfahrens)

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.

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)

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 auf

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)

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

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.

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)

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.

falsche Angaben des Bewerbers zurückzuführen ist.

**Artikel 10
(Verfahren für die Auswahl des Personals)**

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

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)**

1. Das Auswahlverfahren wird von einer vom Präsidenten (Option, falls vorhanden: vom Direktor) ernannten Prüfungskommission durchgeführt.

2. Die Prüfungskommission besteht aus Personen, die Erfahrung auf dem Gebiet der Personalaufnahme haben. Es kann sich um interne Personen (Angestellte der Gesellschaft oder Mitglieder der Direktion oder des Verwaltungsrates) bzw. um externe Experten handeln.

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

**Articolo 10
(Procedura di selezione del personale)**

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

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 11
(Commissione esaminatrice)**

1. La procedura di selezione è attuata da una commissione esaminatrice nominata dal Presidente (opzione - ove presente: dal Direttore).

2. La commissione esaminatrice è formata da persone con esperienza in ambito di assunzione di personale. Può trattarsi di persone interne (dipendenti della Società oppure membri della direzione oppure del CDA), rispettivamente di esperti esterni.

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. Der Prüfungskommission besteht aus mindestens drei Mitgliedern. (Option, falls vorhanden: Der Direktor hat den Vorsitz der Prüfungskommission inne.)

5. Die Kommission wird nach dem Einreichtermin der Bewerbungsgesuche gebildet.

**Artikel 12
(Externer Experte)**

1. In Bezug auf Führungskräfte und professionell hoch qualifiziertes Personal (mit erwiesener Erfahrung auf dem Gebiet, das am Arbeitsmarkt schwer auffindbar ist), kann die Gesellschaft, für die Zwecke des Auswahlverfahrens laut den vorhergehenden Artikeln, mangels geeignetem internen Personal für die Bildung der Kommission, als Alternative zur Prüfungskommission laut Artikel 11, einen externen Experten mit der Ausführung der Auswahl im Sinne der genannten Artikel beauftragen. In diesen Fällen entscheidet am Ende des Verfahrens, und somit nach Vorlage seitens des externen Experten einer Liste der geeigneten Bewerber, der Verwaltungsrat der Gesellschaft, mit begründetem Beschluss, welcher Bewerber aus der Liste angestellt wird.

**Artikel 13
(Führungskräfte und leitende Beamte)**

1. Das vorliegende Verfahren für die Auswahl des Personals wird auch für die Einstellung von Führungskräften und leitenden Beamten angewandt.

2. Die Prüfungskommission wird in diesem Fall vom Verwaltungsrat der Gesellschaft ernannt.

**Artikel 14
(Aufnahme von geschützten Kategorien)**

nur, wenn die Gesellschaft dazu angehalten ist

Bei der Einstellung in geschützte Kategorien sind die Bestimmungen des Gesetzes 68/1999 einzuhalten, auch mittels

4. La commissione esaminatrice è composta da almeno tre membri. (opzione - ove presente: Il Direttore presiede la commissione.)

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

**Articolo 12
(Soggetto esterno specializzato)**

1. Riguardo al personale dirigenziale, nonché per personale di elevata professionalità (con comprovata esperienza nel settore e di difficile reperibilità sul mercato del lavoro) la Società può individuare, ai fini della procedura di selezione di cui ai precedenti articoli, in assenza di personale interno idoneo per la formazione commissione, in alternativa alla commissione esaminatrice di cui all'articolo 11, un soggetto esterno specializzato che svolga la selezione ai sensi dei medesimi articoli. In tali casi, al termine della selezione, e quindi dopo la consegna da parte dell'esperto esterno della lista dei candidati adeguati, il Consiglio di Amministrazione della Società decide con delibera motivata quale dei candidati presenti sulla lista viene assunto.

**Articolo 13
(Dirigenti e responsabili con funzioni apicali)**

1. La presente procedura di selezione del personale si applica anche al reclutamento dei dirigenti e dei responsabili con funzioni apicali.

2. La commissione esaminatrice è nominata in questo caso dal CDA della Società.

**Articolo 14
(Assunzioni categorie protette)**

solo se la Società è tenuta

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

Vereinbarungen mit den zuständigen Stellen.

**Artikel 15
(Veröffentlichung der Verordnung)**

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.

**Articolo 15
(Pubblicità del regolamento)**

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 socie.