

Regelung für die Personalaufnahme der IB GmbH - acquafun

mit Beschluss vom 22.03.2021 Punkt 3 genehmigt

1. Zweck

Diese Regelung entspricht den Vorgaben des Art. 18 des Gesetzesdekrets 112/2008 - umgewandelt in Gesetz Nr. 133 vom 6.08.2008 und regelt die Aufnahme des Personals der IB GmbH - Acquafun (nachstehend *acquafun*) gleichfalls in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den vertraglichen Bestimmungen. Die Regelung wurde auch verfasst, um die Maßnahmen zur Bekämpfung und Vorbeugung der Korruption laut Gesetz Nr. 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", umzusetzen

Prinzipien, die lt. Komma 3, Art. 35 des G.v.D. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" bei der Personalaufnahme von *Acquafun* eingehalten werden:

- Transparenz und Sachlichkeit
- Veröffentlichung
- Unparteilichkeit
- Wirtschaftlichkeit
- Chancengleichheit
- Professionalität der Auswahlkommission

2. Anwendungsbereich

Die Regelung tritt nach Genehmigung durch den Verwaltungsrat in Kraft.

Die Bestimmungen dieser Regelung gelten für alle Personalaufnahmen, einschließlich jener für das Personal auf beschränkte Zeit (ab einer Dauer von über 6 Monaten), vorbehaltlich folgender Ausnahmen:

Mitarbeiter mit Vertrag auf bestimmte Zeit: Mitarbeiter, die bereits eine Anstellung von mind. 6 Monaten bei der *Acquafun* hatten, werden bei Neueinstellungen auf unbestimmte Zeit vorrangig behandelt. Voraussetzung ist die Anstellung innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des

Regolamento per l'assunzione del personale di IB S.R.L. - acquafun

approvato con delibera del 22.03.2021 punto 3

1. Scopo

Il presente Regolamento, redatto ai sensi dell'art.18 del Decreto Legge n. 112/2008 convertito in Legge n.133/2008, disciplina le modalità di assunzione del personale di IB S.r.l. – *acquafun* (di seguito *acquafun*), nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto.

Il Regolamento è stato redatto anche per dare attuazione alle misure per la repressione e la prevenzione della corruzione così come definite dalla Legge n.190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

I principi che *Acquafun* rispetta nel reclutamento del personale sono quelli citati al comma 3, art. 35 del D.Lgs. n.165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*":

- trasparenza e oggettività;
- adeguata pubblicità
- imparzialità;
- economicità;
- rispetto delle pari opportunità;
- professionalità dei selezionatori.

2. Ambito di applicazione

Il Regolamento entra in vigore dopo la sua approvazione da parte del CdA.

Le norme contenute nel Regolamento si applicano a tutte le procedure di assunzione di personale, anche per quelle a tempo determinato (di durata superiore a 6 mesi), salvo quanto segue:

Contratto a termine: collaboratori/trici che abbiano prestato attività lavorativa in *Acquafun* per almeno sei mesi hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni svolte in esecuzione dei rapporti a termine.

vorherigen Arbeitsverhältnisses mit der *Acquafun* und die Ausübung derselben Aufgaben.

Aufnahme über Direktberufung: Im Falle von unausweichlicher Dringlichkeit zur Sicherstellung und Weiterführung der betrieblichen Abläufe und Dienstleistungen, bedingt durch unvorhersehbare Ereignisse und durch die Unmöglichkeit Kandidaten aus den bereits bestehenden Rangordnungen zu entnehmen.

Die Aufnahme über Direktberufung muss durch den Direktor erfolgen.

Arbeitnehmer mit Behinderung: Die Einstellung erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen vom 12. März 1999, Nr. 68 in geltender Fassung

Leiharbeiter: Diese können ohne ein zusätzliches Auswahlverfahren für die selbe Tätigkeit aufgenommen werden, sofern sie nicht bereits vorher dem von der Regelung vorgesehenem Auswahlverfahren unterworfen wurden.

3. Personalbedarf

Der Direktor beurteilt und bewertet den Antrag um Personalaufnahme und liegt, wenn es um eine neue Position geht, das Anforderungsprofil fest. Der Personalbedarf ergibt sich auch aus der jährlichen betrieblichen Planung.

Sollten sich im Betrieb geeignete Personen finden lassen, welche die gestellten Anforderungen (Kompetenz, Studientitel) erfüllen, so wird eine informelle interne Auswahl durchgeführt und die Stelle besetzt.

Falls sich die Personalsuche auf ein ähnliches Berufsbild bezieht, für welches innerhalb des vorangegangenen Jahres bereits eine Auswahl durchgeführt wurde, kann auf die bestehende Rangordnung zurückgegriffen werden ohne ein neues Auswahlverfahren durchführen zu müssen (siehe Paragraph 5).

4. Personalsuche und Personalauswahl von Führungskräften (*Dirigenti und Quadri*)

Die Auswahl erfolgt mit Beschluss des Verwaltungsrats.

Das Unternehmen muss die Suche nach Führungskräften breit bekannt machen; der Suchhinweis muss in jedem Fall auf der Website des

Assunzione per chiamata diretta: è consentita in caso di indifferibile urgenza per garantire i processi aziendali e l'esecuzione dei servizi gestiti, determinata da eventi imprevedibili e di concomitante infruttuoso ricorso a graduatorie esistenti.

L'assunzione per chiamata diretta deve essere espletata dal Direttore.

Lavoratori disabili: l'assunzione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla Legge n.68/1999 e ss.mm.

Lavoratori somministrati da agenzie per il lavoro: questi potranno essere assunti senza ulteriori procedure di selezione, con riferimento alle mansioni svolte in esecuzione del rapporto di lavoro somministrato, solo se precedentemente sono stati scelti secondo la procedura di selezione del presente Regolamento.

3. Fabbisogno

Il Direttore valuta la richiesta di personale e nel caso la posizione da coprire risulti nuova, ne definisce il profilo di competenze e capacità, in base alle indicazioni espresse dal richiedente. Inoltre il fabbisogno risulta dall'annuale pianificazione aziendale.

Qualora possa esservi in Azienda personale idoneo a soddisfare la richiesta, si provvederà ad eseguire preventivamente una ricerca informale per titoli e competenze aziendali o pregresse.

Nel caso la ricerca sia riferita ad una figura professionale simile a quella di una precedente ricerca svolta nell'anno precedente all'attuale ricerca, è possibile attingere dalla graduatoria finale dalla stessa senza avviare un nuovo iter di ricerca e selezione (vedi successivo paragrafo 5).

4. Ricerca e selezione di dirigenti e quadri

La selezione avviene con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione.

La società deve dare ampia pubblicità della ricerca di dirigenti e quadri; l'avviso di ricerca deve essere in ogni caso sempre pubblicato sul

Unternehmens in der Rubrik "*Transparente Verwaltung*" veröffentlicht werden, wie in Punkt 5 beschrieben.

Das Vorauswahlverfahren kann durch ein dafür beauftragtes Personalagenturen durchgeführt werden.

Die persönliche Eignung und die beruflichen Fähigkeiten der Kandidaten werden im Zuge von Einzelkolloquien und nach sorgfältiger Bewertung des eingereichten Curriculums festgestellt.

Die endgültige Auswahl erfolgt durch eine vom Verwaltungsrat eingesetzte Kommission, die auch den Kommissionspräsidenten ernennt; die Kommission muss aus mindestens drei Personen bestehen.

Externe Fachleute, Mitglieder des Verwaltungsrats und der Direktor können an der Kommission teilnehmen.

Zu Kommissionsmitgliedern können nicht ernannt werden: wer ein politisches Amt bekleidet und Gewerkschaftsvertreter; wer mit einem der Kandidaten verhehlicht oder verwandt/verschwägert (bis zum 2. Grad) ist, darf auch nicht zu Mitglied der Kommission ernannt werden.

Die Mitglieder der Kommission erklären schriftlich, mittels vorgesehenem Formular, dass keine Unvereinbarkeit bzgl. kein Interessenskonflikt und kein Verwandtschaft bis zum 2. Grad gegenüber den Kandidaten besteht.

Bei Vorhandensein einer der oben genannten Unvereinbarkeiten verfällt der Auftrag und das Kommissionsmitglied muss sofort ersetzt werden.

Der Beschluss des Verwaltungsrats, mit dem das Auswahlverfahren abgeschlossen und der Kandidat bestimmt wird, muss ausdrücklich die Überprüfung des Nichtvorliegens der oben genannten Unvereinbarkeitsfälle erwähnen.

Die Auswahl kann nach folgen Verfahren abgewickelt werden:

- a) nach Titeln und Prüfungen: Durchführung von einer oder mehreren schriftlichen und/oder praktischen und mündliche Prüfungen.
- b) nach einem Bewerbungsgespräch: das Gespräch wird anhand eines Fragenkatalogs geführt der für alle Kandidaten gleich ist.

sito aziendale, nella sezione "*Amministrazione trasparente*", come descritto al successivo punto 5.

La procedura di preselezione può essere svolta da una agenzia di ricerca del personale, appositamente incaricata.

Le attitudini e la capacità professionale dei candidati vengono verificate a seguito di colloqui individuali e sulla base di un'accurata valutazione dei curricula presentati.

La selezione finale è svolta da una Commissione nominata dal Consiglio di Amministrazione, che nomina anche il Presidente della Commissione; la Commissione deve essere composta da almeno tre persone.

Alla Commissione possono partecipare esperti esterni, membri del CdA e il Direttore.

Non possono far parte della Commissione persone che ricoprono cariche politiche e i rappresentanti sindacali; inoltre sono esclusi parenti o affini fino al 2° grado nei confronti di uno dei candidati.

I componenti la Commissione controfirmano all'atto dell'accettazione dell'incarico una apposita dichiarazione di assenza delle situazioni di incompatibilità: la parentela e l'affinità fino al 2° grado e potenziali e/o reali situazioni di conflitti di interesse nei confronti dei candidati (per esempio per intercorrenti rapporti economici).

L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo alla decadenza del commissario interessato, che sarà prontamente sostituito da un nuovo commissario.

La delibera del CdA di conclusione della procedura di selezione e di individuazione del candidato deve richiamare espressamente la verifica dell'assenza delle suddette situazioni di incompatibilità.

La selezione si svolge secondo le seguenti modalità:

- a) per titoli e esami: svolgimento di una o più prove scritte e/oppure pratiche e orali;
- b) per colloquio strutturato: selezione consistente nella valutazione del candidato tramite un colloquio che preveda una serie di domande standard uguali per tutti i concorrenti.

Damit das Auswahlverfahren seine Gültigkeit hat, müssen alle Kommissionsmitglieder anwesend sein. Am Ende wird ein kurzer Bericht verfasst, der von der Prüfungskommission unterzeichnet wird. Sofern am Ende kein geeigneter Kandidat fest steht, kann das Prozedere wiederholt werden.

Erstellung der Rangordnung und Genehmigung des Auswahlverfahrens

Die Rangordnung der geeigneten Kandidaten wird auf der Grundlage der von jedem Kandidaten erhaltenen Gesamtpunktzahl aufgestellt. Alle vorgesehenen Dokumente müssen von den Kommissionsmitgliedern gegengezeichnet werden.

Genehmigung der Rangordnung und Einsichtnahme in die Akten

Die endgültige Rangordnung – welche das Auswahlverfahren abschließt – wird vom Verwaltungsrat genehmigt.

Die endgültige Rangliste wird auf der Unternehmenswebsite unter „*Transparente Verwaltung*“ veröffentlicht, wobei anstelle der Namen der Kandidaten entsprechende Codes verwendet werden.

Die Teilnehmer müssen darüber in Kenntnis gesetzt werden, dass die Rangordnung auf der Homepage einsehbar ist.

Die Kandidaten und die zuständigen Behörden haben das Recht in den Auswahlbericht Einsicht zu erhalten.

5. Personalsuche und Personalauswahl

Die Personalsuche wird vom Direktor durchgeführt. Erfolgt die Personalsuche über eine externe Firma, wird die Wahl bereits im Vorfeld von dieser durchgeführt.

Die Kandidatenauswahl erfolgt aus:

- Eingegangenen Blindbewerbungen samt Lebensläufen (interne Datenbank)
- Kooperationen mit Schulen und Universitäten
- Personalagenturen
- Veröffentlichung der Stellenausschreibung im Intranet
- Inseraten in den lokalen Tageszeitungen

Alla procedura di selezione partecipano tutti i componenti della Commissione, pena l'annullamento della selezione.

Al termine della procedura di selezione è redatto un sintetico verbale, controfirmato dai componenti della Commissione. Qualora l'esito della selezione non fosse soddisfacente, essa può essere ripetuta.

Formazione della graduatoria e validazione della selezione

La graduatoria di merito è formata in base al punteggio complessivo conseguito dal singolo candidato.

Per rendere valida la selezione, i documenti della procedura di selezione devono essere controfirmati dai componenti della Commissione.

Approvazione della graduatoria e accesso agli atti

La graduatoria finale viene approvata dal CdA; essa costituisce l'atto conclusivo della procedura di selezione.

La graduatoria finale è pubblicata nel sito aziendale nella sezione "*Amministrazione trasparente*", utilizzando appositi al posto dei nomi dei candidati appositi codici.

I candidati devono essere avvisati dell'esito della selezione; agli stessi deve essere comunicato che possono prendere visione della graduatoria nel sito aziendale.

I candidati e le autorità competenti possono avere accesso, se richiesto, al verbale della selezione.

5. Ricerca e selezione del personale

La ricerca del personale viene eseguita dal Direttore.

L'espletamento della prova selettiva può essere affidato anche ad aziende specializzate in selezione del personale.

I canali di reclutamento attivabili sono:

- richieste di assunzioni e curriculum pervenuti (archiviati nella banca dati aziendale);
- cooperazioni con scuole e università;
- agenzie per il lavoro, centri per l'impiego;
- pubblicazione dell'annuncio di lavoro su intranet;
- annunci sulla stampa locale.

Der Suchhinweis muss in jedem Fall auf der Website des Unternehmens in der Rubrik "*Transparente Verwaltung*" veröffentlicht werden.

Die öffentliche Stellenausschreibung muss folgende Elemente enthalten:

- Anzahl der zu besetzenden Stellen, Berufsbild und Arbeitsort
- Einreichfrist und Bewerbungsmodalitäten
- Voraussetzungen für die Zulassung am Auswahlverfahren
- Erforderliche Sprachkompetenz
- Eventuelle Vorzugstitel
- Information über die Verwendung und Behandlung der persönlichen Daten der Kandidaten
- Information laut Gesetz Nr. 125/1991 bzgl. Chancengleichheit zwischen Mann und Frau

Unter den eingegangenen Bewerbungen und Lebensläufen trifft der Direktor eine Vorauswahl. Sie besteht aus:

- Analytische Prüfung der Curricula
- Bewertung der Übereinstimmung zwischen dem geforderten beruflichen und dem persönliche Profil der Kandidaten
- Einhaltung der geforderten Grundvoraussetzungen (lt. veröffentlichter Mitteilung) wie Studientitel, Zweisprachigkeit, usw.

Die Auswahl kann nach folgen Verfahren abgewickelt werden:

1. nach Titeln und Prüfungen: Durchführung von einer oder mehreren schriftlichen und/oder praktischen und mündliche Prüfungen.
2. nach einem Bewerbungsgespräch: das Gespräch wird anhand eines Fragenkatalogs geführt der für alle Kandidaten gleich ist.

Am Ende wird ein kurzer Bericht verfasst.

Sofern am Ende kein geeigneter Kandidat fest steht, kann das Prozedere wiederholt werden.

Der Direktor darf mit der Auswahl nicht fortfahren, wenn er sich in einer Situation der Unvereinbarkeit mit einem Kandidaten befindet: Verwandtschaft bis zum 2. Verwandtschaftsgrad und potenzielle und/oder tatsächliche Interessenkonfliktsituationen in Bezug auf die Kandidaten (z. B. aufgrund wirtschaftlicher Beziehungen).

L'avviso di ricerca deve essere in ogni caso sempre pubblicato sul sito aziendale, nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

L'avviso pubblicato deve contenere i seguenti elementi:

- numero dei posti disponibili, profilo professionale e luogo di impiego;
- termine e modalità di presentazione delle domande.
- requisiti che il candidato deve possedere per ottenere l'ammissione alla selezione;
- competenze linguistiche richieste;
- eventuali titoli che danno luogo a preferenza;
- informativa sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali dei candidati;
- informativa alla Legge n.125/1991 che garantisce pari opportunità tra uomini e donne.

Tra le domande e i curriculum pervenuti, il Direttore esegue una preselezione, consistente in:

- verifica analitica dei curriculum;
- valutazione della corrispondenza tra il profilo professionale richiesto e quello personale del candidato;
- controllo della sussistenza dei requisiti richiesti nell'avviso pubblico, come titoli di studio, bilinguismo, ecc.

La selezione si svolge secondo le seguenti modalità:

1. per titoli e esami: svolgimento di una o più prove scritte e/oppure pratiche e orali;
2. per colloquio strutturato: selezione consistente nella valutazione del candidato tramite un colloquio che preveda una serie di domande standard uguali per tutti i concorrenti.

Al termine della procedura di selezione è redatto un sintetico verbale. Qualora l'esito della selezione non fosse soddisfacente, essa può essere ripetuta.

Il Direttore non può procedere alla selezione nel caso si trovasse rispetto ad un candidato in una situazione di incompatibilità: la parentela e l'affinità fino al 2° grado e potenziali e/o reali situazioni di conflitti di interesse nei confronti dei candidati (per esempio per intercorrenti

In diesem Fall entscheidet der Verwaltungsrat oder eine andere speziell delegierte Instanz.

6. Überwachung und Überprüfung

Der Verantwortliche für die Umsetzung des Plans zur Vorbeugung der Korruption und der Organismo di Vigilanz haben die Aufgabe die Auswahlverfahren zu überwachen und zu überprüfen.

Beschluss des Verwaltungsrates Nr. _____
vom _____

rapporti economici). In questo caso decide il Consiglio di Amministrazione oppure altra figura appositamente delegata.

6. Vigilanza e monitoraggio

Le procedure di selezione e assunzione sono sottoposte alla vigilanza e al monitoraggio del Responsabile per l'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e dall'Organismo di Vigilanza di Acquafun.

Delibera del Consiglio di Amministrazione n. _____ del _____