

KRITERIEN UND MODALITÄTEN ZUR AUFNAHME DES PERSONALS UND FÜR DIE ERTEILUNG DER AUFTRÄGE - LEITLINIEN

Einleitung

Mit dieser bankinternen Regelung werden die Grundsätze, die Kriterien und die Modalitäten für die Suche, die Auswahl und die Einführung des Personals festgelegt, an welche sich die Investitionsbank Trentino Südtirol AG (nachstehend als "Investitionsbank" bezeichnet) unter Beachtung der Prinzipien der Transparenz, der Unparteilichkeit und der Chancengleichheit zwischen den Arbeitern beider Geschlechter hält.

Art. 1 – Allgemeine Grundsätze

Die Investitionsbank sichert die Einhaltung der im Bereich Arbeit geltenden Gesetzesbestimmungen sowie der angewandten gesamtstaatlichen Kollektivverträge zu.

Die geforderten Studientitel sind je nach Anstellungsbereich des aufzunehmenden Personals und je nach Berufsebene verschieden.

Die Investitionsbank gewährleistet die Einhaltung der Bestimmungen zum Schutz der Arbeiter zu, die Anrecht auf die obligatorische Arbeitseinführung haben, wobei sie ihnen die nötige Unterstützung für eine volle und befriedigende Ausübung der Arbeitstätigkeit zusichert.

Art. 2 - Plan für die Aufnahme von Personal

Jedes Jahr genehmigt der Verwaltungsrat das Dokument über die "Operativen und wirtschaftlichen Aussichten des Geschäftsjahres", welches auch die Kosten für das Personal mit dem entsprechenden Plan für die Personalaufnahme betrifft. Somit wird der Bedarf an Mitarbeitern festgelegt, der zur Gewährleistung der Betriebstätigkeit unter Einhaltung der Budgetziele notwendig ist.

Die Aufnahmen mit unbefristetem Arbeitsvertrag können auch vorgenommen werden, um den größeren operativen und/oder organisatorischen Bedürfnissen zu entsprechen, oder wegen der Notwendigkeit einer Besetzung von Planstellen infolge freiwilliger Kündigung oder Pensionierung von Angestellten, oder aus anderen allfälligen Gründen.

Art. 3 - Modalitäten zur Sammlung der Curricula und der Arbeitsgesuche

Zur Erstellung entsprechender Datenbanken mit den Informationen von Personen, die ihre Bereitschaft zur Aufnahme in den Dienst erklärt haben, sorgt die Investitionsbank unter voller Beachtung der Bestimmungen über den Schutz der personenbezogenen Daten für die Einholung und Sammlung von Curricula und Arbeitsgesuchen.

Zu diesem Zweck sowie zur Erleichterung der Einreichung der Curricula und Arbeitsgesuche stellt die Investitionsbank einen eigenen Abschnitt der eigenen Webseite zur Verfügung, wodurch der Online-Empfang der Curricula und der Gesuche zugesichert wird.

Art. 4 - Modalitäten zur Auswahl des Personals mit unbefristetem Arbeitsvertrag

Zur Aufnahme von Angestellten mit unbefristetem Arbeitsvertrag veröffentlicht die Investitionsbank die entsprechende Personalsuche über die eigene Webseite, unter Anführung einer Frist für die Zusendung der Curricula.

Für die Personalsuche können eigene Anzeigen in lokalen und/oder nationalen Tageszeitungen veröffentlicht bzw. bei Schulinstitutionen oder Universitäten Verzeichnisse möglicher Bewerber angefordert werden.

Die Generaldirektion bestellt eine Ad-hoc-Kommission, welche sich aus mindestens drei Mitgliedern – darunter der Verantwortliche des Personalbüros – zusammensetzt, die aus den Reihen des Personals der Bank und/oder unter Personen ausgewählt werden, die nicht zu ihrem Personal zählen. Für die Aufnahmen am Zweitsitz in Bozen nimmt an der Kommission auch der Verantwortliche der betreffenden Gebietseinheit teil.

Die Aufgabe der Kommission besteht in der Bewertung der eingelangten Bewerbungen und in der Einberufung der Bewerber, deren Profile dem Berufsbild entsprechen, auf welches sich die Personalsuche bezieht. Die Auswahl erfolgt aufgrund eines Kolloquiums oder mehrerer Kolloquien, und eventuell, je nach dem einzustellenden Berufsprofil, auf der Grundlage einer theoretisch-praktischen Prüfung. Abschließend muss die Kommission eine entsprechende meritorische Rangordnung erstellen.

Das Verfahren der Auswahl nach hoch qualifizierten Berufsprofilen sieht individuelle Kolloquien in Anwesenheit des Generaldirektors, des Verantwortlichen des Personalbüros und des Verantwortlichen der Organisationseinheit vor, in welcher der ausgewählte Bewerber eingesetzt werden soll. Für die Aufnahmen am Zweitsitz in Bozen nimmt an den Kolloquien auch der Verantwortliche der betreffenden Gebietseinheit teil.

Zur Bestimmung und Wahl der leitenden Angestellten legt der Verwaltungsrat jeweils die Modalitäten und Kriterien für die Auswahl der spezifischen Berufskompetenzen fest, die innerhalb der Bank einzuführen sind.

Für die Aufnahmen am Zweitsitz in Bozen ist eine angemessene Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache erforderlich.

Art. 5 – Für die Auswahl herangezogenen externe Gesellschaften

Für die spezifische Aufnahme von leitenden Angestellten kann die Investitionsbank spezialisierte Gesellschaften in Anspruch nehmen, welche sie unter jenen wählt, die sich besonderes Ansehen genießen und besondere Fachkenntnis aufweisen. Die geeigneten Bewerber werden auf jeden Fall auch durch die Kommission laut Art. 4 bewertet.

Art. 6 - Modalitäten zur Auswahl des Personals mit befristetem Arbeitsvertrag

Für die Aufnahme von Angestellten mit befristetem Arbeitsvertrag, die zur Ersetzung des in Mutterschaft oder im Elternurlaub befindlichen Personals, zur Bewältigung besonderer und zeitweiliger Arbeitsaufkommen oder zur Ausübung besonderer Funktionen bzw. zur Ausführung von Projekten vorgenommen wird, die für die Bank von Interesse sind, veröffentlicht die Investitionsbank die Personalsuche über ihre eigene Webseite; sie kann zudem auf ihre eigene Datenbank zurückgreifen, um festzustellen, ob Bewerbungen mit Profilen vorhanden sind, die der Rolle des gesuchten Personals entsprechen.

Eine aus zwei Mitgliedern - dem Verantwortlichen des Personalbüros und dem Verantwortlichen der betreffenden Organisationseinheit – zusammengesetzte Kommission bewertet die Bewerbungen und erstellt eine entsprechende meritorische Rangordnung.

Für die Aufnahmen am Zweitsitz in Bozen ist eine angemessene Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache erforderlich.

Der Generaldirektor beschließt über die Einstufung und Entlohnung des aufzunehmenden Personals.

Für diese Aufnahmen führt der Vertragsablauf für alle Wirkungen zur vollen Auflösung des Vertrages, unbeschadet der für den Vollzugsausschuss oder den Verwaltungsrat gegebenen Möglichkeit, das bestehende in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit umzuwandeln, falls die Notwendigkeit dafür erkannt werden sollte und nachdem die erbrachte Leistung festgestellt wurde.

Art. 7 – Ergebnisse der Auswahl des Personals mit unbefristetem Arbeitsvertrag

Der Vollzugsausschuss oder der Verwaltungsrat genehmigt die von der Kommission erstellte Rangordnung und beschließt über die Einstufung und Entlohnung des aufzunehmenden Personals.

Der Generaldirektor formuliert über das Personalbüro den Aufnahmeverschlag. Im Falle eines Verzichtes von Seiten des Bewerbers kann die Investitionsbank weiteres Personal nach der Reihenfolge der erstellten Rangordnung rufen.

Alle Teilnehmer werden schließlich schriftlich über den Ausgang der Auswahl benachrichtigt.

Art. 8 – Veröffentlichung der Regelung

Diese Regelung wird auf der Webseite der Investitionsbank veröffentlicht.

Trient, 17. November 2011