

OMISSIS

Art. 8 Auswahlverfahren

Das Auswahlverfahren erfolgt folgendermaßen:

- (1) Vorauswahlverfahren der Curricula von Seiten der Prüfungskommission, in Anbetracht der vorgesehenen Teilnahmevoraussetzungen für gegenständliches Arbeitsprofil, und unter Berücksichtigung der notwendigen Befähigungen, der auszeichnenden Fähigkeiten und der gesammelten Berufserfahrung. Ist die Prüfungskommission der Auffassung, dass die eingereichten Kandidaturen nicht dem gesuchten Profil entsprechen, aus organisatorischen Gründen oder falls Änderungen der zum Zeitpunkt der Einleitung des Auswahlverfahrens bestehenden Bedingungen, kann sie beschließen, das vorgesehene Auswahlverfahren nicht durchzuführen und die eingeleitete Suche auszusetzen oder zu archivieren.
- (2) Die Prüfungskommission lädt die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber gemäß oben genannten Modalitäten, zu einem bzw. mehreren persönlichen Gesprächen, dessen Schwerpunkt die Motivation und das fachspezifische Wissen sind, ein.
- (3) Die Prüfungskommission wird den Bewerberinnen und Bewerbern Bewertungen von 4 (Minimum) bis 10 (Maximum) zuweisen. Die Notenwerte werden für jedes einzelne Kriterium gemäß dem zugewiesenen Parameter gewichtet.
- (4) Die Eignung wird bei einer Gesamtbewertung von mindestens 7/10 erreicht. Als geeignet werden zudem nur jene Bewerberinnen und Bewerber befunden, welche eine Mindestbewertung von 6/10 für jedes einzelne Kriterium erhalten haben.
 - a) Studientitel und Berufserfahrung (Gewichtung 30%).
 - b) Allgemeine und spezifische Fachkompetenz inklusive der EDV-Kenntnisse (Gewichtung 35%).
 - c) Aspekte der sozialen Fähigkeiten, der Sprache und der psychologischen Eignung in Bezug auf das Arbeitsprofil (Gewichtung 35%).
- (5) Nach Abschluss des Auswahlverfahrens erstellt die Prüfungskommission eine Rangordnung der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber und ermittelt ggf. die Gewinnerin/den Gewinner.
- (6) Die geeigneten Bewerber/Innen werden für einen Zeitraum von 3 Jahren ab dem Datum des Abschlusses des entsprechenden Auswahlverfahrens in ein Verzeichnis eingetragen, worauf die Gesellschaft zurückgreifen kann, um freiwerdende Stellen auf derselben oder einer niedrigeren Einstufung zu besetzen.

Unentschuldigtes Nichterscheinen bei den Prüfungen oder den persönlichen Gesprächen bringt, unabhängig vom Grund, den Ausschluss vom Auswahlverfahren mit sich. Falls ein triftiger Grund vorliegt, kann das

Art. 8 Procedura di selezione

La procedura di selezione avviene nei seguenti modi:

- (1) Preselezione dei curricula da parte della commissione, svolta in base ai requisiti di idoneità richiesti, alla corrispondenza rispetto al profilo richiesto, alle abilitazioni necessarie, ai requisiti preferenziali e qualificanti nonché in base all'esperienza lavorativa maturata. In ogni caso la commissione, qualora ritenga le candidature ricevute non rispondenti al profilo ricercato, o per motivi organizzativi o per sopraggiunte variazioni delle condizioni iniziali presenti al momento dell'avvio della selezione, può decidere per non procedere con le selezioni previste, sospendendo o archiviando definitivamente la ricerca avviata.
- (2) La commissione esaminatrice convoca le candidate/i candidati selezionati secondo i criteri di cui sopra, per uno o più colloqui motivazionali e tecnico attitudinali.
- (3) La commissione assegnerà alle candidate/ai candidati punteggi da 4 (minimo) a 10 (massimo). I voti assegnati saranno riparametrati in base al peso specifico attribuito alla singola categoria, di seguito riportata.
- (4) Il punteggio minimo complessivo per essere giudicati idonei è pari a 7/10. Per l'idoneità le candidate/i candidati devono inoltre ottenere una votazione almeno pari a 6/10 per ogni singola categoria.
 - a) Titoli di studio e esperienza lavorativa (peso 30%).
 - b) Competenza tecnica generale e specifica incluse le competenze informatiche (peso 35%).
 - c) Competenze sociali, linguistiche e aspetti psico-attitudinali in relazione al ruolo da ricoprire (peso 35%).
- (5) Al termine del procedimento di selezione la commissione esaminatrice redige una graduatoria delle/dei candidate/candidati risultate/i idonee/idonei, decretando l'eventuale vincitrice/il vincitore.
- (6) Le candidate idonee/i candidati idonei sono inserite/i, 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, per coprire eventuali posizioni lavorative del medesimo livello di inquadramento o di livello inferiore, che dovessero rendersi vacanti.

L'assenza ingiustificata - quale ne sia la causa - dalle prove o dai colloqui comporta l'esclusione dalla selezione. Per un giustificato motivo il colloquio

persönliche Gespräch um höchstens 3 (drei) Tage verschoben werden. individuale può essere rinviato per non più di 3 (tre) giorni.

OMISSIS