

ABD AIRPORT AG / SPA

Flughafen F. Baraccastr. 1 / Via Aeroporto F. Baracca 1
I-39100 Bozen / Bolzano | T. 0471 255 221 | F. 0471 255 222
info@bolzanoairport.it | www.bolzanoairport.it



Regolamento per il reclutamento di personale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28.09.2017

Verordnung zur Personalaufnahme

Genehmigt vom Verwaltungsrat in der Sitzung vom 28.09.2017

1. Premessa

Il presente Regolamento disciplina le procedure di selezione del personale dell'aeroporto, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

2. Principi generali

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale dipendente secondo i criteri riportati in premessa, l'ABD AIRPORT SPA garantisce le pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali.

ABD AIRPORT SPA garantisce la ripartizione dei posti secondo quanto disposto nello Statuto approvato dall'Assemblea generale in data 20 maggio 2010.

Ai fini dell'assunzione è presupposta un'adeguata conoscenza della lingua italiana e tedesca oltre inglese per le posizioni con contatto con il cliente passeggero e General Aviation.

L'ABD AIRPORT SPA opera altresì nel rispetto dei principi dettati dal D. Lgs. 196/2003 e s.m. in materia di trattamento dei dati personali e

1. Vorwort

Die gegenständliche Verordnung regelt die Auswahlverfahren zur Aufnahme des Flughafenpersonals, unter Beachtung der Grundsätze von Transparenz, Öffentlichkeit und Unparteilichkeit.

2. Allgemeine Regeln

In der Abwicklung der Personalauswahl und Einstellung nach den im Vorwort zitierten Kriterien garantiert die ABD AIRPORT AG für den Stellenzugang Chancengleichheit ohne jegliche Diskriminierung auf Grund von Nationalität, Religion, politische Meinung, persönliche oder soziale Verhältnisse.

Die ABD AIRPORT AG garantiert die Aufteilung der Stellen so wie vom Statut, genehmigt von der Vollversammlung am 20. Mai 2010, vorgegeben.

Zum Zwecke der Aufnahme wird eine adäquate Kenntnis der deutschen und italienischen Sprache vorausgesetzt sowie der englischen Sprache für Arbeitsplätze mit direktem Kontakt mit Fluggästen und der General Aviation.

Die ABD AIRPORT AG handelt ebenso unter Einhaltung der vom GvD 196/2003 sowie folgende Änderungen vorgesehenen Prinzipien bezüglich

misure minime di sicurezza.

3. Introduzione

Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle esigenze organizzative dell'azienda, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, della contrattazione aziendale, dello Statuto e del presente Regolamento.

Il reclutamento del personale aeroportuale avviene attraverso procedure comparative selettive, atte ad accertare i requisiti necessari, le capacità e le attitudini dei candidati alle caratteristiche per le posizioni da ricoprire.

4. Soggetti aziendali e loro compiti

1. Per urgenti ed improrogabili esigenze di servizio o di funzionalità delle strutture, il Consiglio di amministrazione autorizza l'assegnazione dei posti a persone idonee, in deroga alla riserva proporzionale.

Direttore Generale

1. individua i requisiti per la valutazione dei candidati;

2. delibera le assunzioni di personale.

Ufficio personale

1. collabora alla definizione del fabbisogno di risorse e dei criteri di selezione e valutazione;

2. delibera l'assunzione di personale.

Datenschutz und Mindestsicherheitsmaßnahmen.

3. Einführung

Die Personalaufnahme erfolgt aufgrund operativer Bedürfnisse des Unternehmens, in Einhaltung der geltenden Gesetzgebung, des Betriebsabkommens, des Statuts und der gegenständigen Verordnung.

Die Aufnahme des Flughafenpersonals erfolgt mittels eines Vergleichs-auswahlverfahren, welches die Voraussetzungen, Fähigkeiten und Begabungen der Kandidaten für die zu besetzenden Stellen feststellt.

4. Gesellschaftsorgane und Aufgaben

1. Im Fall von dringenden und unaufschiebbaren dienstlichen oder funktionellen Erfordernissen autorisiert der Verwaltungsrat die Vergabe der Stellen in Abweichung vom ethnischen Proporz an andere geeignete Personen.

Generaldirektor

1. bestimmt die Voraussetzungen der Kandidaten;

2. beschließt die Personalaufnahme.

Personalbüro

1. arbeitet an der Definition des Personalbedarfs mit und erarbeitet Auswahl- und Bewertungskriterien;

2. beschließt die Personaleinstellung.

Responsabile Settore

1. acquisisce le informazioni relative alle risorse richieste e propone al Direttore Generale i criteri di selezione e valutazione;

2. valuta il/i candidato/i per l'assunzione.

5. Fasi del processo di selezione

L'Ufficio personale acquisisce le richieste provenienti dai PH Terminal, PH Manutenzione e Area di movimento, Capo ufficio amministrazione e articolate in:

- numero di risorse da assumere;
- ruoli professionali da ricoprire; competenze tecniche, relazionali e gestionali;
- livello di inquadramento, posizionamento economico di massima;
- tempi auspicabili di inserimento.

Reclutamento: pubblicità degli annunci

L'ABD AIRPORT SPA rende pubbliche le ricerche di personale attraverso annunci pubblicati sul proprio sito web o tramite annunci pubblicati su uno o più quotidiani o altro mezzo di diffusione ritenuto idoneo oppure tramite società di Head Hunting.

Gli annunci pubblicati indicano la posizione da

Bereichsverantwortlicher/e

1. akquiriert die Informationen bezüglich des angeforderten Personals und schlägt dem Generaldirektor die Auswahl- und Bewertungskriterien vor;

2. bewertet den/die Kandidaten für die Aufnahme.

5. Phasen des Auswahlverfahrens

Das Personalbüro erhält die Anfragen von PH Terminal, PH Maintenance und Movement Area, Verwaltungsleitung, die wie folgt aufgeschlüsselt sind:

- Anzahl der einzustellenden Personen;
- zu besetzendes Berufsbild, technische Kompetenzen, Sozial- und Führungskompetenzen
- Einstufung, ungefähre Besoldung;
- gewünschte Eintrittsdaten.

Personalsuche: Öffentlichkeit der Stellenanzeigen

Die ABD AIRPORT AG veröffentlicht die Personalsuche mittels Stellenanzeigen auf der eigenen Homepage, oder mittels Bekanntgabe durch Anzeigen in einer oder mehreren Tageszeitungen oder anderen für die Bekanntmachung als geeignet erachteten Verbreitungsmitteln, oder mittels Vermittlungsagenturen.

Die Stellenanzeigen geben Auskunft über die zu

ricoprire e i requisiti richiesti, i termini e le modalità di presentazione delle candidature e il gruppo linguistico.

ABD garantisce la massima trasparenza consentendo a tutti gli interessati di inserire sul sito o inviare il proprio curriculum. L'inserimento o l'acquisizione consente all'ABD il coinvolgimento nella selezione.

Reclutamento: screening

Lo screening dei CV viene effettuato sulla base dei requisiti e dei criteri di selezione stabiliti dal Direttore Generale. Tali requisiti/criteri sono una combinazione dei seguenti elementi:

- ruoli professionali da ricoprire;
- competenze tecniche, relazionali e gestionali;
- esperienze professionali precedenti;
- esiti schede valutazione curricula.

Il responsabile del settore seleziona la "rosa di curricula" meglio rispondenti ai requisiti.

I candidati così selezionati vengono inviati ad un colloquio.

2° passo della selezione dei candidati: prove tecniche e colloqui

bekleidenden Positionen, die die Zugangsvoraussetzungen, die Fristen und die Bewerbungsbedingungen sowie die Sprachgruppenzugehörigkeit.

ABD garantiert die maximale Transparenz indem sie allen interessierten die Möglichkeit gibt, über das Web-Portal das eigene Curricula einzugeben oder zu übermitteln. Die Eingabe oder Übermittlung ermöglicht der ABD die Berücksichtigung in der Selektion.

Personalsuche: Screening

Das Screening der Lebensläufe erfolgt auf Grund der Voraussetzungen und der vom Generaldirektor vorgegebenen Auswahlkriterien. Diese Voraussetzungen/ Kriterien sind eine Kombination folgender Elemente:

- das zu bekleidende Berufsbild;
- technische Kompetenzen, Sozial- und Führungskompetenzen;
- vorherige Berufserfahrungen;
- Ergebnisse der Bewertungstabellen der Lebensläufe.

Der Bereichsverantwortliche ermittelt eine Gruppe von Bewerbern, die am Besten den Vorgaben entspricht.

Die so ausgewählten Kandidaten werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

2. Schritt in der Auswahl der Kandidaten:

Technische Prüfung und Vorstellungsgespräche

Il responsabile del settore seleziona i concorrenti tramite:

- Valutazione del questionario compilato dal candidato;
- un colloquio individuale;
- prova scritta e/o orale delle lingue tedesco ed italiano, e inglese ove richiesto.

Sulla base dei risultati emersi il responsabile del settore individua i candidati da sottoporre alla selezione del Direttore Generale.

Selezione dei candidati

Il Direttore Generale, sentito il parere del responsabile del settore, valutate le evidenze scritte e tenuto conto della relazione del responsabile del settore sceglie il candidato ritenuto adeguato alla posizione da coprire oppure richiede un approfondimento delle verifiche tramite ulteriore colloquio e/o prove attitudinali.

Delibera del Direttore Generale

Tutte le assunzioni sono deliberate dal Direttore Generale.

Il responsabile del settore avvisa i candidati esclusi dell'esito della selezione tramite lettera scritta, fax, e-mail oppure comunicazione telefonica.

6. Assunzione dei candidati

Der Bereichsverantwortliche wählt die Kandidaten aus mittels:

- Bewertung des vom Kandidat/in ausgefüllten Fragebogens;
- persönlichem Vorstellungsgespräch;
- schriftlicher und / oder mündlicher Prüfung in deutscher und italienischer Sprache, und in englischer Sprache wo notwendig.

Aufgrund der Ergebnisse ermittelt der Bereichsverantwortliche die Kandidaten, die dem Generaldirektor zur Auswahl präsentiert werden.

Auswahl der Kandidaten

Der Generaldirektor entscheidet sich für den für die offene Stelle geeignetsten Kandidaten unter Beachtung der Stellungnahme des Bereichsverantwortlichen, oder fordert eine Vertiefung der Bewertungen mittels eines weiteren Vorstellungsgesprächs und / oder Eignungsprüfung.

Beschluss des Generaldirektors

Alle Aufnahmen werden vom Generaldirektor beschlossen.

Der Bereichsverantwortliche teilt den ausgeschlossenen Kandidaten das Ergebnis des Auswahlverfahrens mittels Brief, Fax, E-Mail oder telefonisch mit.

6. Aufnahme der Kandidaten

Tutte le assunzioni avvengono nel rispetto del CCAL in vigore e delle normative vigenti.

Non possono essere assunti coloro che sono sottoposti a procedimento penale o sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale nonché per i reati previsti dall'articolo 10 comma 1 lettera a) – b) – c) – d) – e) – f) del decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235.

Coloro che provengono da Paesi extra-UE dovranno presentare regolare documento di soggiorno in corso di validità, oppure opportuna richiesta di rinnovo.

La durata del contratto di lavoro sarà pari alla validità del documento di soggiorno presentato.

7. Pubblicità

Il presente Regolamento è consultabile su sul sito dell'ABD

Alle Aufnahmen erfolgen unter Einhaltung des Betriebsabkommens und der geltenden gesetzlichen Verordnungen.

Diejenigen, welche einem strafrechtlichen Verfahren unterliegen oder, auch nicht rechtskräftig, für die im ersten Kapitel im 2ten Teiles des 2ten Strafgesetzbuches sowie für die im Art.10, 1.Komma, Buchstabe a), b), c), d), e), f) des Gesetzesdekretes Nr. 235 vom 31 Dezember 2012 vorgesehenen Straftaten verurteilt wurden, dürfen nicht eingestellt werden.

Personen, welche aus Nicht-EU Länder stammen, müssen eine reguläre und gültige Aufenthaltsgenehmigung, oder ein entsprechendes Ansuchen um Verlängerung, vorweisen.

Die Dauer des Arbeitsvertrages entspricht der Gültigkeit der eingereichten Aufenthaltsgenehmigung.

7. Öffentlichkeit

Die gegenständige Verordnung ist auf der Homepage der ADB einsehbar.