



Regolamento per il reclutamento e la selezione del personale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22.09.2026

Verordnung über die Rekrutierung und Auswahl des Personals

Genehmigt vom Verwaltungsrat in der Sitzung vom 22.09.2026

Premessa

eco center adotta specifici provvedimenti relativi ai criteri di reclutamento, garantendo trasparenza, pubblicità e imparzialità. A tal fine, il presente Regolamento disciplina, nel rispetto delle disposizioni di legge, della contrattazione collettiva e aziendale, dello Statuto, del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) e del Codice etico, nelle rispettive versioni vigenti, le procedure di reclutamento e selezione del personale di eco center S.p.A., secondo i principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità, efficienza e celerità.

1. Principi generali, inclusione e parità di genere

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale, eco center S.p.A. garantisce pari opportunità di accesso all'impiego. Le procedure sono aperte a tutte le persone, indipendentemente dall'espressione di genere, dall'orientamento sessuale, dall'età, dall'origine etnica, dall'orientamento politico o sindacale, dalle opinioni, dalle condizioni personali e sociali e dal credo religioso. Ogni annuncio è redatto nel rispetto delle diversità e secondo i principi di inclusione e non

Präambel

eco center ergreift spezifische Maßnahmen hinsichtlich der Einstellungskriterien und gewährleistet dabei Transparenz, Öffentlichkeit und Unparteilichkeit. Zu diesem Zweck regelt die vorliegende Verordnung unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, der Tarif- und Betriebsvereinbarungen, der Satzung, des Dreijahresplans zur Korruptionsvorbeugung und für Transparenz (PTPCT) und des Ethikkodexes in ihrer jeweils geltenden Fassung die Verfahren zur Personalrekrutierung und -auswahl bei eco center AG gemäß den Grundsätzen der Transparenz, Öffentlichkeit, Unparteilichkeit, Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Schnelligkeit.

1. Allgemeine Grundsätze, Inklusion und Gleichstellung der Geschlechter

Bei der Rekrutierung und Auswahl von Personal gewährleistet die eco center AG die Chancengleichheit beim Zugang zur Beschäftigung. Die Verfahren stehen allen Personen offen, unabhängig von geschlechtlichem Ausdruck, sexueller Orientierung, Alter, ethnischer Herkunft, politischer oder gewerkschaftlicher Ausrichtung, Meinungen, persönlichen und sozialen Verhältnissen sowie religiösem Bekenntnis. Jede Stellenausschreibung wird unter Achtung der Vielfalt und nach den Grundsätzen der Inklusion und Nichtdiskriminierung



discriminazione, in conformità al D.Lgs. 198/2006.

Parità di genere. Qualora più persone concorrano per la medesima posizione, l'azienda applica nel processo di selezione, indipendentemente dal genere, esclusivamente criteri oggettivi, neutrali e misurabili, quali, a titolo esemplificativo, competenze, esperienza, formazione e capacità di leadership.

Categorie protette. Tutte le posizioni pubblicate dall'azienda sono aperte anche alle persone con disabilità ai sensi dell'art. 1 della L. 68/1999 e alle persone appartenenti alle categorie protette ai sensi dell'art. 18 della medesima legge.

Competenze linguistiche. Ai fini dell'assunzione è richiesta un'adeguata conoscenza delle lingue italiana e tedesca.

Protezione dei dati personali. eco center S.p.A. opera nel pieno rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni in materia di protezione dei dati personali.

2. Selezione, sviluppo e mobilità interna

Le assunzioni sono effettuate sulla base di un piano annuale deliberato dal Consiglio di Amministrazione. In caso di turnover o di esigenze sopravvenute non previste dal piano, l'Ufficio Risorse Umane richiede al Consiglio di Amministrazione l'autorizzazione ad avviare la relativa procedura di selezione.

Il reclutamento avviene di norma mediante procedure comparative e selettive volte ad accertare i requisiti, le competenze e le attitudini delle persone candidate. Resta ferma la facoltà di procedere all'assunzione diretta e di stipulare

gemäß dem Gesetzesvertretenden Dekret Nr. 198/2006 verfasst.

Gleichstellung der Geschlechter. Bewerben sich mehrere Personen um dieselbe Stelle, wendet das Unternehmen im Auswahlverfahren unabhängig vom Geschlecht ausschließlich objektive, neutrale und messbare Kriterien an, darunter beispielsweise Kompetenzen, Erfahrung, Ausbildung und Führungskompetenz.

Geschützte Kategorien. Alle vom Unternehmen veröffentlichten Stellen stehen auch Menschen mit Behinderungen gemäß Art. 1 des Gesetzes Nr. 68/1999 sowie Personen offen, die den geschützten Kategorien gemäß Art. 18 desselben Gesetzes angehören.

Sprachkenntnisse. Für die Einstellung werden angemessene Kenntnisse der italienischen und deutschen Sprache vorausgesetzt.

Schutz personenbezogener Daten. Die eco center AG hält die Verordnung (EU) 2016/679 (DSGVO) und das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 196/2003 in geltender Fassung zum Schutz personenbezogener Daten uneingeschränkt ein.

2. Auswahl, Entwicklung und interne Mobilität

Die Einstellungen erfolgen auf der Grundlage eines vom Verwaltungsrat beschlossenen Jahresplans. Bei nicht im Plan vorgesehener Personalfluktuations oder neu entstandenen Erfordernissen beantragt die Personalabteilung beim Verwaltungsrat die Genehmigung zur Einleitung des entsprechenden Auswahlverfahrens.

Die Rekrutierung erfolgt in der Regel im Rahmen vergleichender Auswahlverfahren, mit denen die Voraussetzungen, Kompetenzen und Eignung der Bewerbenden festgestellt werden. Vorbehalten bleibt im Rahmen der geltenden Bestimmungen die



contratti di collaborazione per profili altamente specializzati o infungibili, nei limiti della normativa vigente.

Per favorire la permanenza in azienda dei collaboratori e valorizzarne il percorso professionale, il personale già in forza presso eco center S.p.A. può candidarsi agli annunci di lavoro pubblicati, seguendo le medesime procedure previste per le persone candidate esterne. La mobilità interna è promossa sulla base di criteri equi e inclusivi, attraverso percorsi individuali fondati su competenze, capacità, preferenze e prospettive di crescita.

3. Soggetti aziendali coinvolti nella selezione e commissioni di valutazione

La Direzione Generale definisce e approva i requisiti di selezione e le caratteristiche del profilo ricercato, tenendo conto dei mansionari aziendali predisposti per ciascuna posizione; definisce la fascia retributiva e propone al Consiglio di Amministrazione le assunzioni.

Per ogni selezione è istituita una commissione valutatrice, la cui composizione varia in funzione dell'ufficio o del settore di inserimento. La commissione è composta da un componente dell'Ufficio Risorse Umane, da un componente della Direzione e dai responsabili dei settori interessati. Essa conduce le prove d'esame e i colloqui e valuta le candidature. Viene previamente verificata l'assenza di conflitti di interesse con i selezionatori.

Al termine della selezione, il Consiglio di Amministrazione delibera formalmente l'assunzione del personale.

Möglichkeit der Direkteinstellung sowie des Abschlusses von Verträgen über freie Mitarbeit für hoch spezialisierte oder unersetzbare Profile.

Um die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen zu fördern und ihre berufliche Entwicklung zu unterstützen, können sich bereits bei der eco center AG Beschäftigte auf veröffentlichte Stellenausschreibungen bewerben. Für sie gelten dieselben Verfahren wie für externe Bewerbende. Die interne Mobilität wird auf der Grundlage fairer und inklusiver Kriterien gefördert; berücksichtigt werden Kompetenzen, Fähigkeiten, Präferenzen und Entwicklungsperspektiven.

3. Beteiligte Unternehmensstellen und Auswahlkommissionen

Die Generaldirektion legt die Auswahlvoraussetzungen und die Merkmale des gesuchten Profils fest und genehmigt sie unter Berücksichtigung der für die jeweilige Position erstellten Stellenbeschreibungen. Sie bestimmt den Gehaltsrahmen und schlägt dem Verwaltungsrat die Einstellungen vor.

Für jedes Auswahlverfahren wird eine Auswahlkommission eingerichtet, deren Zusammensetzung je nach Abteilung oder Einsatzbereich variiert. Die Kommission setzt sich aus einem Vertreter der Personalabteilung, einem Vertreter der Geschäftsleitung sowie den Leitern der betroffenen Bereiche zusammen. Sie führt die Prüfungen und Vorstellungsgespräche durch und bewertet die Bewerbungen. Zuvor wird sichergestellt, dass keine Interessenkonflikte mit den Auswahlverantwortlichen bestehen.

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens beschließt der Verwaltungsrat formell die Einstellung.



L'Ufficio Risorse Umane redige e pubblica gli avvisi di selezione e gli annunci di lavoro, specificando la posizione, i requisiti e i termini per la presentazione delle candidature. Cura la preselezione dei curriculum vitae ed effettua il primo contatto o colloquio con le persone candidate.

4. Fasi del processo di selezione

Gli avvisi di selezione sono pubblicati sul sito web aziendale, su portali specializzati, sui quotidiani o attraverso canali social dedicati alla ricerca e selezione del personale. Gli annunci indicano i requisiti, le modalità di presentazione della candidatura, i criteri generali di valutazione e il riferimento alla parità di genere e all'inclusione delle persone appartenenti alle categorie protette.

L'Ufficio Risorse Umane e i responsabili di settore selezionano i profili maggiormente rispondenti ai requisiti richiesti e definiscono la rosa delle persone da convocare per le fasi successive.

La commissione valutatrice esamina le persone selezionate mediante una o più delle seguenti modalità, indicate nell'avviso di selezione:

- valutazione approfondita del percorso formativo e professionale;
- colloqui individuali conoscitivi, attitudinali e tecnici;
- eventuali prove pratiche o scritte e verifica dell'adeguata conoscenza delle lingue italiana e tedesca.

Die Personalabteilung erstellt und veröffentlicht Auswahlbekanntmachungen und Stellenausschreibungen. Darin werden die zu besetzende Position, die Anforderungen und die Bewerbungsfristen angegeben. Die Personalabteilung nimmt die Vorauswahl der Lebensläufe vor und führt den Erstkontakt beziehungsweise das erste Gespräch mit den Bewerbenden.

4. Phasen des Auswahlverfahrens

Die Auswahlbekanntmachungen werden auf der Unternehmenswebsite, auf spezialisierten Portalen, in Tageszeitungen oder über Social-Media-Kanäle zur Personalrekrutierung veröffentlicht. Die Ausschreibungen enthalten die Anforderungen, die Modalitäten für die Einreichung der Bewerbung, die allgemeinen Bewertungskriterien sowie Hinweise zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Berücksichtigung von Personen, die geschützten Kategorien angehören.

Die Personalabteilung und die zuständigen Bereichsverantwortlichen wählen die Profile aus, die den geforderten Anforderungen am besten entsprechen, und erstellen die Auswahlliste der Personen, die zu den weiteren Verfahrensphasen eingeladen werden.

Die Auswahlkommission prüft die ausgewählten Bewerbenden anhand einer oder mehrerer der folgenden, in der Auswahlbekanntmachung angegebenen Modalitäten:

- eingehende Bewertung des Bildungs- und Berufswegs;
- Einzelgespräche zur persönlichen, eignungsbezogenen und fachlichen Beurteilung;
- gegebenenfalls praktische oder schriftliche Prüfungen sowie Überprüfung, ob angemessene



Kenntnisse der italienischen und deutschen Sprache vorliegen.

Al termine delle valutazioni, la commissione propone alla Direzione Generale la persona candidata ritenuta maggiormente idonea. La Direzione Generale sottopone la proposta di assunzione al Consiglio di Amministrazione per la formale deliberazione.

L'Ufficio Risorse Umane comunica l'esito della selezione a tutte le persone che vi hanno partecipato.

5. Assunzione e cause ostative

L'assunzione in servizio e l'inquadramento avvengono nel rispetto del CCNL di settore applicato e dello Statuto societario.

Non possono essere assunte le persone sottoposte a procedimento penale, né quelle condannate, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale o all'articolo 10, comma 1, lettere da a) a f), del decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235.

6. Pubblicità e consultazione

Il presente Regolamento è pubblicato ed è liberamente consultabile sul sito internet di eco center S.p.A.

Nach Abschluss der Bewertungen schlägt die Kommission der Generaldirektion die am besten geeignete Person vor. Die Generaldirektion legt den Einstellungsvorschlag dem Verwaltungsrat zur formellen Beschlussfassung vor.

Die Personalabteilung teilt allen am Auswahlverfahren teilnehmenden Personen das Ergebnis mit.

5. Einstellung und Ausschlussgründe

Die Einstellung und die Einstufung erfolgen unter Beachtung des angewandten Branchenkollektivvertrags (CCNL) und der Unternehmenssatzung.

Nicht eingestellt werden können Personen, gegen die ein Strafverfahren anhängig ist, sowie Personen, die wegen der Straftaten nach Kapitel I des Titels II des Zweiten Buches des Strafgesetzbuches oder nach Artikel 10 Absatz 1 Buchstaben a) bis f) des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 235 vom 31. Dezember 2012 verurteilt wurden, auch wenn das Urteil noch nicht rechtskräftig ist.

6. Bekanntmachung und Einsichtnahme

Die vorliegende Verordnung wird auf der Website der eco center AG veröffentlicht und kann dort frei eingesehen werden.