

AVVISO DI SELEZIONE
PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI UN "HR MANAGER"- LIVELLO Q -
CCNL PER I DIPENDENTI DI IMPRESE E SOCIETÀ ESERCENTI SERVIZI AMBIENTALI
(Scadenza termine presentazione domanda 31 luglio 2024 ore 12:00)

Il Direttore Generale di CEM Ambiente S.p.A., società a totale partecipazione pubblica, incaricata - secondo il modello dell'*in house providing* - della gestione del servizio integrato di igiene urbana per conto degli Enti soci;

Visti:

- il D. Lgs. n. 175/2016 e successive modifiche ed integrazioni;
- il vigente regolamento adottato dalla società per il reclutamento del personale;
- il D.Lgs. 165/2001;
- Il D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna)
- la legge 190/2012;
- il vigente Piano Industriale;

INDICE

una selezione ad evidenza pubblica per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato di n. 1 "*HR Manager*" - livello Q- CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali, nonché per la formazione di una graduatoria valida per i 6 mesi successivi alla data di pubblicazione della stessa.

Il candidato relazionandosi direttamente con la *Direzione Corporate* e con la *Direzione Generale* della società, avrà la responsabilità di implementare e coordinare a 360° le azioni HR coordinando il team dedicato all'area gestionale e amministrativa e ne supervisionerà le attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo il candidato si occuperà delle seguenti attività:

AREA GESTIONALE/SINDACALE/DISCIPLINARE

- Gestire le relazioni sindacali in modo strategico in collaborazione tra le parti, promuovendo un dialogo costruttivo orientato alla risoluzione dei problemi, supportando le diverse Direzioni Aziendali ;
- Monitorare e garantire la conformità delle politiche HR, assicurando che le procedure HR in materia disciplinare e di privacy siano aggiornate e rispettino le normative legislative in evoluzione;
- Condurre e gestire la parte disciplinare in modo efficace e trasparente, garantendo la conformità alle politiche aziendali e alle normative vigenti, promuovendo un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.

AREA AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE E HR CONTROLLING

- Redigere e monitorare la reportistica periodica (assenteismo, ferie, malattie, straordinari,...);
- Supportare la Direzione Corporate, le Direzioni Tecniche Servizi e Impianti e in generale la Direzione Generale ed il CDA nell'ottimizzazione e nella razionalizzazione dei costi del personale sui diversi centri di servizio e sulle diverse attività;
- Gestire le policy per l'utilizzo degli strumenti aziendali (auto, pc, tool ecc...) ottimizzando l'efficienza e garantendo la sicurezza e il rispetto delle normative;
- Valutare l'applicazione del CCNL più idoneo anche in relazione ad alcune attività specifiche svolte.

AREA TALENT ACQUISITION

- Guidare l'evoluzione e l'innovazione delle pratiche di selezione HR, inclusi nuovi approcci di reclutamento e selezione per attrarre talenti adatti al contesto aziendale e per affrontare le sfide del settore pubblico;
- Gestire i processi relativi agli avvisi pubblici per la selezione delle figure da inserire in organizzazione, assicurando la conformità normativa e l'efficienza nella gestione delle procedure di selezione;
- Coordinarsi con società esterne di selezione per garantire una partnership efficace nella ricerca e nell'attrazione di talenti, supervisionando il processo di reclutamento e la selezione dei candidati;

AREA FORMAZIONE E SVILUPPO

- Promuovere lo sviluppo di carriere attraverso programmi di formazione, mentorship e opportunità di crescita professionale, incoraggiando l'innovazione e l'auto-miglioramento;
- Sviluppare sistemi di monitoraggio e sviluppo della performance;
- Sviluppare e implementare programmi di welfare innovativi che rispondano alle esigenze e alle aspettative dei dipendenti, contribuendo al loro benessere e alla loro soddisfazione sul lavoro;
- Coordinare con società esterne di formazione per sviluppare programmi formativi personalizzati e di alta qualità, al fine di migliorare le competenze e le capacità dei dipendenti.

Il candidato ricercato avrà quindi maturato significativa esperienza negli ambiti indicati, dimostrando di conoscere approfonditamente le tematiche ad essi sottostanti e di padroneggiare in maniera sicura le relative dinamiche, nelle loro diverse declinazioni.

Completano il profilo:

- Abilità di comunicazione eccellenti, sia verbali che scritte, con una forte capacità di influenzare e di collaborare con gli stakeholder a tutti i livelli, contribuendo a guidare il cambiamento e a promuovere la cultura organizzativa ;
- Capacità di risolvere problemi in modo innovativo, di prendere decisioni basate sui dati e di adattarsi rapidamente a nuove situazioni e sfide;
- Orientamento ai risultati e capacità di gestire progetti complessi in modo autonomo, portando un approccio creativo e sperimentale alla risoluzione dei problemi;

- Competenze interpersonali solide e capacità di gestire relazioni in modo efficace, con una predisposizione alla collaborazione e al lavoro di squadra.

ART. 1 - TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE

Con il candidato prescelto in esito alla selezione sarà stipulato un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato full-time con applicazione del Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali (FISE).

Il livello d'inquadramento previsto è **Q, CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali**, mentre il trattamento economico sarà adeguato alle competenze ed esperienze maturate, **con una RAL iniziale che sarà compresa tra i 60.000 e i 70.000 euro annui, oltre ad una retribuzione di risultato fino a un ulteriore 10% ed accessori** quali buoni pasto, telefono cellulare, pc portatile, welfare aziendale, mentre sarà ulteriormente valutato il riconoscimento del **benefit relativo all'auto aziendale ad uso promiscuo**.

Saranno inoltre applicati tutti gli ulteriori istituti riguardanti il rapporto di lavoro, compreso quanto previsto per il periodo di prova.

Gli emolumenti saranno soggetti alle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali previste dalla disciplina vigente.

ART. 2 - REQUISITI DI AMMISSIONE

Per l'ammissione alla selezione è previsto il possesso dei seguenti requisiti minimi, in assenza dei quali la candidatura non potrà essere esaminata e sarà conseguentemente esclusa dalla selezione:

- a. Maggiore età.
- b. Cittadinanza italiana o di un altro paese membro della Comunità Europea o possesso di regolare permesso di soggiorno per gli extracomunitari.
- c. Assenza di condanne penali per reati contro la pubblica amministrazione o per reati che comportino la destituzione o il licenziamento del personale dipendente presso le pubbliche amministrazioni, nonché di provvedimenti di prevenzione o interdizione o altre misure inflitte a seguito di infrazioni ad obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla moralità professionale in relazione al profilo da ricoprire o altra sanzione che comporti il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione.
- d. Idoneità psicofisica a svolgere la mansione, da verificare successivamente - e comunque prima dell'assunzione in servizio - attraverso visita medica effettuata dal medico competente;
- e. Per i cittadini non italiani: conoscenza della lingua italiana parlata e scritta;
- f. Possesso del seguente titolo di studio: Diploma di laurea triennale;
- g. Possesso di patente in corso di validità di categoria B o superiore;

- h. Buona conoscenza del pacchetto Office, internet e posta elettronica;
- i. Comprovata **esperienza di almeno 8 (otto) anni in ruoli di responsabilità all'interno dell'ufficio Risorse Umane, di cui almeno 3 (tre) con ruolo manageriale e mansioni di responsabilità e coordinamento, preferibilmente come HRBP o HR Manager**, con una forte propensione all'innovazione e alla trasformazione.

Si richiedono altresì:

- j. Esperienza in contesti manufacturing, operation, logistica, GDO o multi utility;
- k. Conoscenza e familiarità con la gestione delle dinamiche sindacali;
- l. Conoscenza delle dinamiche di HR Cost Controlling ;
- m. Esperienza, anche breve, su aspetti legati ai processi di performance e sviluppo ;
- n. Esperienza anche breve su tematiche di talent acquisition;

Saranno valutati con particolare interesse, assumendo quindi valore di requisiti preferenziali, i seguenti requisiti :

- o. Il possesso di laurea in Economia, Giurisprudenza, Business Administration o campo correlato e/o di master specifici riferiti a percorso di approfondimento delle tematiche inerenti la gestione delle risorse umane;
- p. La conoscenza approfondita delle dinamiche di almeno uno dei CCNL di riferimento (CCNL Gas-Acqua, CCNL FISE o CCNL autotrasporto merci e logistica);
- q. L'esperienza nella gestione dei cambiamenti e nella promozione della cultura del cambiamento ;
- r. Tutti gli ulteriori elementi del curriculum e delle esperienze maturate dai candidati volti ad dimostrare la maggiore rispondenza della candidatura al profilo da ricoprire ;

I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel presente avviso per la presentazione della domanda di partecipazione e perdurare per tutta la fase selettiva.

L'accertamento della mancanza anche di uno solo dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione e per l'assunzione comporta, in qualunque tempo, la decadenza della nomina e la risoluzione del contratto individuale di lavoro.

ART. 3 - MODALITÀ E TERMINI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE

Per la partecipazione alla selezione, è richiesto l'invio della domanda di partecipazione corredata dal curriculum vitae e professionale, datato e sottoscritto, recante l'espressa autorizzazione al trattamento dei dati personali con seguente dicitura: *"Autorizzo il trattamento dei dati personali contenuti nel mio curriculum vitae in base art. 13 del Regolamento Europeo 2016/679"*, da cui risultino in maniera chiara, esplicita e dettagliata le attività svolte, l'esperienza professionale ed i titoli di studio e/o professionali posseduti.

Al fine di consentire una corretta e puntuale valutazione del possesso dei requisiti professionali indicati nel presente avviso, nel curriculum professionale i dati relativi ai precedenti rapporti di lavoro (o di altra tipologia) dovranno essere dettagliatamente indicati, dichiarando: società di appartenenza; esatto periodo di servizio (dal/al); qualifica/profilo/livello e CCNL applicato; descrizione sintetica delle mansioni svolte; tipo di rapporto (tempo determinato o indeterminato, tempo pieno/ part-time, tirocinio, stage, ecc.).

Si precisa che la mancata evidenza nel curriculum, in termini chiari ed analitici, del possesso dei requisiti professionali, determinerà la mancata valutazione degli stessi.

La domanda di ammissione dovrà pervenire entro il termine perentorio delle ore 12:00 del 31 luglio 2024 a pena di inammissibilità, all'ufficio protocollo di CEM Ambiente S.p.A. - Cavenago di Brianza (MB) - Località Cascina Sofia 1/A, tramite mail all'indirizzo protocollo@cemambiente.it oppure tramite pec all'indirizzo protocollo@pec.cemambiente.it, oppure tramite raccomandata con ricevuta di ritorno all'interno di una busta chiusa, con l'indicazione esterna del mittente e la dicitura: "*domanda di ammissione alla selezione per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato di n. 1 "HR Manager" - livello Q- CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali*".

Non saranno prese in considerazione le domande pervenute oltre il termine sopra stabilito, anche se spedite entro lo stesso termine. CEM Ambiente S.p.A. non si assume alcuna responsabilità per il mancato o ritardato ricevimento delle domande di partecipazione, per qualsiasi motivo imputabile a terzi, a caso fortuito e forza maggiore.

Nella domanda di partecipazione i candidati sono tenuti a dichiarare, sotto la propria responsabilità, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445 e consapevoli delle sanzioni penali per le ipotesi di dichiarazioni mendaci previste dall'art. 76 del citato D.P.R., a pena di esclusione:

- i dati anagrafici, (nome, cognome, luogo e data di nascita, residenza/domicilio, codice fiscale, nazionalità, cittadinanza);
- la residenza, il domicilio o altro recapito, indirizzo di posta elettronica al quale dovranno essere trasmesse eventuali comunicazioni relative alla selezione, unitamente all'impegno a comunicare a CEM Ambiente S.p.A. le eventuali variazioni di indirizzo;
- (in maniera analitica): di essere in possesso dei requisiti indicati nel presente avviso, secondo lo schema riportato nel modello di domanda di ammissione allegata.

Ai fini della partecipazione alla presente procedura, i candidati dovranno altresì rendere una specifica dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità entro il secondo grado con soggetti appartenenti alle Pubbliche Amministrazioni che detengono il capitale sociale di CEM Ambiente Spa e che esercitano sulla stessa il controllo analogo, proprio della modalità gestionale dell'in house

providing, e/o con Dirigenti, Amministratori o dipendenti che ricoprono ruoli apicali di CEM Ambiente Spa e/o di società partecipate da Cem Ambiente Spa (l'elenco dei soci e delle società partecipate è consultabile sul sito www.cemambiente.it, nella Sezione "Amministrazione Trasparente" → Organizzazione → enti soci e → società ed enti partecipati), e ciò al fine di consentire alla società di valutare l'eventuale sussistenza di situazioni di incompatibilità legate al ruolo e alle mansioni che il candidato potrà ricoprire.

Le domande dovranno essere corredate altresì dalle copie dei seguenti documenti :

- fotocopia del documento di identità del candidato, in corso di validità;
- fotocopia del codice fiscale;
- fotocopia (eventuale) del permesso di soggiorno;
- altri eventuali documenti atti a dimostrare i requisiti professionali riportati nel curriculum.

Eventuali chiarimenti potranno essere richiesti alla dott.ssa Antonella Saibeni: tel. 0295241966 - email: antonella.saibeni@cemambiente.it.

A tutela della privacy, ad ogni candidato verrà attribuito e comunicato tramite mail un codice identificativo che verrà utilizzato per ottemperare agli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale degli elenchi degli ammessi alla selezione e della graduatoria finale.

ART. 4 - AMMISSIONE ALLA SELEZIONE, VERIFICA DEI REQUISITI E CAUSE DI ESCLUSIONE, COMUNICAZIONI CON I CANDIDATI

Costituiscono motivo di esclusione dalla presente procedura di selezione, oltre a quanto altrove stabilito:

- il mancato possesso dei requisiti di ammissione previsti dal precedente art. 2, lett. a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l, m, n;
- la ricezione della domanda oltre la data di scadenza dell'avviso o con modalità diversa da quella prescritta dal precedente art. 3;
- la mancata sottoscrizione della domanda di partecipazione e del curriculum vitae e professionale del candidato.

L'accertamento dell'effettivo possesso dei requisiti dichiarati dai candidati sarà effettuato da CEM Ambiente Spa in qualsiasi momento e comunque, prima di procedere all'assunzione.

CEM Ambiente potrà disporre con provvedimento motivato, in qualsiasi momento, l'esclusione dei candidati dalla selezione per difetto o mancanza dei prescritti requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione.

Si precisa che CEM Ambiente Spa effettuerà, anche a campione, verifiche e controlli sulla veridicità del contenuto delle dichiarazioni contenute nella domanda di partecipazione. In caso di dichiarazioni non

veritiere, oltre alla decadenza dell'interessato dalla procedura selettiva nonché da qualsiasi beneficio conseguito, gli atti saranno trasmessi all'Autorità Giudiziaria competente.

Per assicurare la riservatezza dei candidati durante tutte le fasi della procedura, l'identificazione di ciascun candidato avverrà tramite il codice numerico comunicato a ciascuno degli ammessi all'inizio della procedura di selezione

ART. 5 - MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DELLE PROVE E DI VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

Il processo di individuazione dei candidati si svolgerà nei termini di seguito specificati:

1. La Commissione di Selezione appositamente nominata procederà in primo luogo a verificare la completezza e regolarità della documentazione presentata dai candidati, dando conseguentemente seguito alla verifica del possesso dei requisiti di ammissione indicati nell'art. 2 , lettere da a) ad n). In esito a tale verifica, i candidati per i quali Commissione di Selezione accerterà l'eventuale mancanza di uno dei requisiti di ammissione o la sussistenza di una delle cause preclusive all'assunzione di cui al precedente art. 4, non saranno ritenuti idonei a partecipare alla successiva fase di valutazione, dandosi conseguentemente corso alla declaratoria di esclusione dalla procedura selettiva delle relative domande di partecipazione.
2. I candidati risultati in possesso dei requisiti di ammissione saranno ammessi alla fase successiva della selezione consistente in una **prova scritta/pratica**, volta ad accertare le effettive conoscenze, le competenze ed i requisiti posseduti con riferimento alla mansione oggetto di selezione di cui al presente avviso, nonchè l'attitudine alla redazione di documenti circostanziati, adeguati, chiari ed efficaci. L'espletamento della prova permetterà di assoggettare tutti i candidati ammessi ad una valutazione comparativa omogenea, acquisita sulla base di elementi uniformi per difficoltà di impegno. In esito alla valutazione della predetta prova scritta/pratica, la Commissione di selezione provvederà ad attribuire agli elaborati prodotti da ciascun candidato **un punteggio massimo di 10 (dieci) punti**.
3. **I candidati che, nella prova scritta/pratica conseguiranno un punteggio inferiore a 6 (sei) punti non saranno considerati idonei e saranno pertanto esclusi dalla selezione, non potendo quindi accedere alla fase del colloquio individuale.**
4. **Saranno in ogni caso ammessi alla successiva fase del colloquio individuale esclusivamente i 10 (dieci) candidati che avranno conseguito il punteggio più elevato nella valutazione della prova scritta/pratica.**
5. Dopodichè, **i candidati risultati idonei alla prova scritta/pratica**, con le precisazioni riportate nei precedenti punti 3 e 4, saranno chiamati alla fase successiva della selezione consistente in un *Assessment Multiprova* finalizzato a valutare le competenze trasversali dei candidati in modo

oggettivo e quali-quantitativo valutando altresì le attitudini e motivazioni alla copertura del ruolo. Tale fase, che si svolgerà anche attraverso la somministrazione di specifici test attitudinali, sarà svolta a cura della società Zeta Service *Eleva*, incaricata della somministrazione dei test di *assessment* precedentemente concordati con CEM Ambiente e della conseguente valutazione degli stessi ai fini della predisposizione di specifici report quali-quantitativi analitici per ciascun candidato.

Tali report quali-quantitativi saranno quindi utilizzati dalla Commissione di Selezione a corredo della complessiva valutazione delle candidature durante la fase di colloquio descritta dal successivo punto 4, ai fini della definizione del posizionamento dei candidati nella graduatoria finale di merito.

6. La procedura di selezione proseguirà e si concluderà quindi con un **colloquio individuale**, che si svolgerà a cura della Commissione di Selezione.

Durante il **colloquio individuale** la Commissione di Selezione sarà chiamata ad accertare la preparazione teorica, le effettive conoscenze oltre alla competenza tecnico-operativa dei candidati in relazione al ruolo ed alle mansioni riconducibili al profilo oggetto di selezione nonché, nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini dei candidati a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi che si intendono perseguire, del ruolo e delle mansioni per cui è esperita la procedura. I colloqui saranno pertanto finalizzati a verificare e valutare in concreto le competenze dichiarate dal candidato nel curriculum professionale e nella domanda di partecipazione, comprese quelle eccedenti i requisiti minimi richiesti, e ad approfondire le concrete conoscenze tecnico-operative necessarie per la mansione, il tipo di esperienze maturate e la corrispondenza rispetto al profilo ricercato, le capacità espositive e dialettiche, la predisposizione alla risoluzione dei problemi, l'adeguatezza al ruolo, la motivazione, etc.

Al termine di ciascun colloquio, la Commissione di selezione provvederà ad attribuire ad ogni candidato un **punteggio massimo di 20 punti**.

Con riferimento al colloquio individuale, saranno considerati idonei e saranno quindi inseriti nella graduatoria finale di merito della selezione, i soli candidati che avranno conseguito un punteggio non inferiore a 12 (dodici) punti, indipendentemente dai punteggi assegnati nella fase precedente.

Sulla base delle risultanze dei punteggi conseguiti da ciascun candidato nella prova scritta/pratica e nel colloquio individuale, sarà infine redatta la graduatoria finale di merito ed individuato il candidato il cui profilo risulterà essere il più adeguato alla posizione ed al quale sarà quindi formalizzata la proposta di assunzione.

La data, ora e luogo di svolgimento della prova scritta, dell'assessment multiprova e del colloquio individuale di cui sopra, saranno pubblicati sul sito internet di CEM Ambiente S.p.A. all'indirizzo www.cemambiente.it nella sezione « *lavora con noi* », unitamente all'elenco dei candidati ammessi,

identificati con il codice a ciascuno precedentemente comunicato. Ai candidati ammessi sarà inoltre notificata una specifica comunicazione individuale al recapito di posta elettronica indicato nella domanda di ammissione.

Si precisa fin d'ora che tutti i candidati ammessi dovranno presentarsi muniti di un documento di riconoscimento in corso di validità, pena l'esclusione dalla selezione.

Le operazioni relative alla procedura di selezione saranno recepite in apposito verbale della Commissione di Selezione, i cui lavori saranno improntati ai consueti principi di trasparenza, par condicio dei candidati ed imparzialità di giudizio.

Le prove potranno svolgersi indifferentemente presso la sede di CEM Ambiente S.p.A. od altra sede che sarà preventivamente comunicata ai candidati secondo le modalità specificate nel precedente Art. 4.

L'esito della procedura e la graduatoria finale di merito delle candidature pervenute, saranno pubblicati sul sito internet aziendale www.cemambiente.it nella sezione « *lavora con noi* », con identificazione dei candidati tramite il codice comunicato a ciascuno degli ammessi all'inizio della procedura di selezione.

CEM Ambiente S.p.A. si riserva - a suo insindacabile giudizio e senza che ciò costituisca diritto alcuno per i candidati - di attingere alla graduatoria dei candidati risultati idonei, come sopra formulata, per l'eventualità di mancata copertura della posizione per rinuncia o forza maggiore da parte del soggetto primo classificato, nonché per eventuali necessità connesse alla copertura di analoghi profili che si dovessero verificare nei 6 mesi successivi alla data di pubblicazione della stessa.

ART. 6 - ASSUNZIONE

L'assunzione avverrà, a fronte di idoneo provvedimento, successivamente alle occorrenti verifiche circa la sussistenza dei requisiti in capo al candidato individuato, da svolgere acquisendo la necessaria documentazione probatoria e dopo aver sottoposto il candidato a visita medica di verifica dell'idoneità psico-fisica allo svolgimento della mansione.

All'esito positivo delle predette verifiche si procederà quindi alla stipula del contratto individuale di lavoro, mentre l'assunzione decorrerà, agli effetti giuridici ed economici, dalla data di effettiva immissione nel servizio, divenendo definitiva dopo il compimento con esito favorevole del periodo di prova previsto dal richiamato CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali.

ART. 7 - SEDE DI LAVORO

La sede operativa di lavoro è quella di Cavenago di Brianza (MB) - Località Cascina Sofia 1/A, fatta salva in ogni caso la possibilità di assegnazione o trasferimento in sede diversa, anche aggiuntiva rispetto a quella indicata, purché ricadente nel territorio della Regione Lombardia.

ART. 8 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi GDPR 679/2016, si informa che i dati personali forniti dai candidati saranno trattati da CEM Ambiente Spa, con strumenti elettronici e non elettronici, esclusivamente per le finalità di gestione della selezione in oggetto.

ART. 9 - NORME FINALI

La presente procedura ha valore esplorativo ed i suoi esiti non comportano obblighi di assunzione. Pertanto CEM Ambiente Spa si riserva, a suo insindacabile giudizio, di sospendere, modificare e/o revocare il presente avviso, ovvero di non procedere all'assunzione ove sia venuta meno la necessità o la convenienza per la copertura delle posizioni di cui al presente avviso, nonché in relazione alla necessità di applicare prescrizioni, vincoli e divieti introdotti dal D.Lgs. 175/2016 e successive modifiche ed integrazioni, il tutto senza che per i candidati insorga alcuna pretesa o diritto.

Cavenago Brianza, 8 luglio 2024

Il Direttore Generale
Ing. Massimo Pelti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Massimo Pelti', written over the typed name.