



GIOVANNI RUBINO

OMISSIS

Profilo Professionale

Dopo l'iniziale esperienza in Fininvest, ho ricoperto il ruolo di Direttore del Personale e Organizzazione in aziende di vari settori (energia, chimica, elettronica per telecomunicazioni) a capo di gruppi industriali con sedi di produzione anche all'estero.

Ho maturato una significativa esperienza nella conduzione di progetti complessi di evoluzione della cultura organizzativa, in contesti caratterizzati da fasi di sviluppo delle attività, così come da necessità di riorganizzazione, di efficientamento o di vera e propria ristrutturazione.

Ho ricoperto anche ruoli all'interno degli organi di amministrazione delle aziende controllate.

Dal 2014 sono Direttore Personale e Organizzazione di CSI Piemonte, primaria azienda pubblica del settore ICT con oltre 1.000 dipendenti; l'azienda è stata insignita del titolo di Best Employer 2022 e 2023 dal Corriere della Sera.

Sono docente al Master in Innovazione Digitale e Legal Compliance dell'Università di Torino.

Esperienze Professionali

CSI Piemonte - Torino

DA MAGGIO 2014

Consorzio a totale partecipazione pubblica costituito tra le principali P.A. della Regione Piemonte per la trasformazione digitale di oltre 130 Enti soci; 1.100 dipendenti - 135 milioni di euro di ricavi

Direttore Personale e Organizzazione

Principali attività e risultati:

- *pianificazione organico*: definizione triennale e revisione annuale del mix di competenze da acquisire anche alla luce dell'evoluzione tecnologica e delle fuoriuscite stimate; gestione progetto ricambio generazionale - turn over del 10 % anno ;
- *reclutamento e selezione*: stipula di convenzioni con Atenei e career day – employer branding - test di ingresso (tecnici e soft skill) - Commissioni di selezione - tasso di retention riferito a ultimi 3 anni dei nuovi ingressi pari al 90%;
- *gestione del personale*: sistema formalizzato di valutazione delle prestazioni di tutto il personale - sessioni annuali di Calibration e di Assessment – strumenti di mobilità interna (*job posting*, percorsi di sviluppo, *job rotation*): mobilità interna annua intorno al 10 % dell'organico;
- *formazione*: valutazione delle competenze – misurazione dei gap – piani di formazione – percorsi di coaching – nuove modalità di fruizione della formazione (piattaforme digitali) –4 giornate di

formazione medie per addetto all'anno – Academy CSI con circa 60 docenti interni per i corsi di natura tecnica- corsi di tipo gestionale co-progettati con The European House Ambrosetti, SDA Bocconi, ISTUD;

- *Politica retributiva*: valutazione delle posizioni di lavoro secondo il STRATA Pwc Methodology; posizionamento retributivo riferito al benchmark di mercato - revisione politica dei benefit e welfare aziendale – contrattualistica del lavoro – revisione Regolamenti del personale con adozione di procedure e strumenti volti a garantire il rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e meritocrazia – redazione codice etico e codice disciplinare;
- *design organizzativo (strutture, processi e strumenti)*: superamento di una struttura a silos per una maggiore velocità di risposta al Cliente - automazione processi (BPR e implementazione soluzioni anche con ricorso a tecnologia RPA) – nuovo Sistema di Incentivazione e nuova politica dei benefit in ottica meritocratica e selettiva (riduzione platea beneficiari) – nuovi modelli organizzativi : *devops, agile teams* – lavoro da remoto (a partire dal 2016);
- supervisione dell'amministrazione del personale - elaborazione interna di paghe e contributi – passaggio ad altro Fondo per la previdenza complementare – reportistica del personale (budget del costo del personale di circa 65 mln di euro) – azzeramento contenzioso del lavoro – istituzione fondo esodi e accordi di incentivazione all'esodo;
- *gestione delle relazioni industriali e sindacali*: sottoscrizione di numerosi accordi sindacali tra cui quelli su regolamentazione diritto di sciopero / chiusura sedi periferiche / revisione Premio di Risultato con introduzione servizi welfare / uso dei dispositivi aziendali;
- *Comunicazione interna e varie*: nuova Intranet (da vetrina di informazioni a strumento di lavoro) - Bilancio di sostenibilità - Certificazione 45001 – Indagine di clima. - Gender Equity Plan 2022-2024 - adesione al Global Compact ONU.

Gruppo Compel - Cornate d'Adda (MB)

FEBBRAIO 2008 – APRILE 2014

Capogruppo di aziende operanti nel settore elettronica per telecomunicazioni e militare; sedi in Italia (Lombardia e Abruzzo) e all'estero (Romania, Cina); fatturato consolidato 100 milioni di euro - 1.100 dipendenti

Direttore Personale e Organizzazione di Gruppo

Principali Risultati:

- implementazione della strategia organizzativa e sindacale coerente con il nuovo posizionamento strategico del Gruppo (da produttore conto terzi a produttore con proprio marchio) - riduzione organico (da 1.100 a 600 addetti) - cambio mix (riduzione blue collars e inserimento di figure tecnico-commerciali e in ambito R&D) - cessioni rami d'azienda - accordi sindacali su ricorso ad ammortizzatori sociali ordinari e straordinari - armonizzazione dei trattamenti del personale di aziende acquisite; outsourcing del servizio paghe e contributi - coordinamento progetto relativo all'implementazione dei modelli organizzativi di controllo previsti dalla L. 231/2001.

ICIM International srl – Garbagnate Milanese (MI)

LUGLIO 2006 - GENNAIO 2008

Azienda familiare attiva nella ricerca, produzione e commercializzazione di cosmetici per pelli sensibili attraverso il canale farmacie con il marchio BioNike; fatturato di circa 40 milioni di euro e 150 collaboratori; CCNL Chimico

Temporary Manager

Progetto di internazionalizzazione – informatizzazione della forza vendita - trasferimento presso un nuovo sito di produzione – incremento della produttività

Gruppo Nymco – Roma

1998 -2006

Gruppo industriale Italiano attivo nella produzione e trading nei settori chimico e plastico - fatturato consolidato 120 milioni di euro - 500 addetti - 5 sedi produttive (di cui 3 all'estero); CCNL Chimico

Direttore del Personale e Affari Generali di Gruppo

Gruppo SIRAM Milano

1992 – 1998

Settore energia e facility management, fatturato di 200 miliardi di lire italiane, 1500 dipendenti- filiali sull'intero territorio nazionale.

Direttore del Personale e Affari Generali

Gruppo FININVEST Milano

1988 – 1992

Esperto di Area Legale-Societaria

Studio Liguori Milano

1987 – 1988

Pratica legale e notarile

Studi e Lingue

Laurea in Giurisprudenza con lode presso Università degli Studi di Bari (1986) e Diploma in Economia e Gestione d'Azienda presso SDA Bocconi Milano (1997)

Buona conoscenza della lingua inglese (B2)

FIRMATO IN ORIGINALE

Aggiornato a gennaio 2023