

OMISSIS

GIOVANNI RUBINO

OMISSIS

Profilo Professionale

Dopo l'iniziale esperienza in Fininvest, ho ricoperto il ruolo di Direttore del Personale e Organizzazione in aziende appartenenti a vari settori (energia, chimica, elettronica per telecomunicazioni, ICT) con sedi di produzione anche all'estero, affrontando sia fasi di sviluppo, sia fasi di riassetto organizzativo.

Nel corso degli anni mi sono stati affidati incarichi all'interno degli organi di amministrazione delle aziende controllate.

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

Svolgo attività di docenza all'interno di alcuni corsi Master dell'Università di Torino.

Sono membro senior dell'Associazione Direttori del Personale.

Esperienze Professionali

CSI Piemonte - Torino

DA MAGGIO 2014

Consorzio a totale partecipazione pubblica costituito da oltre 130 Enti - 150 milioni di euro di valore della produzione – 1.050 dipendenti

Direttore Personale, Organizzazione e Digital Campus

Principali attività e risultati:

- *pianificazione organico e selezione*: ricambio generazionale; strategia di employer branding;
- *gestione & sviluppo*: sistema formalizzato di valutazione delle prestazioni di tutto il personale - sessioni annuali di Calibration e di Assessment — valorizzazione della mobilità interna;
- *formazione*: assessment delle competenze – piani di formazione e sviluppo– percorsi di coaching – sensibile incremento giornate formative per addetto e del numero di certificazioni – partnership con Università;
- *Politica retributiva*: sistema di job evaluation - benchmark di mercato e definizione posizionamento retributivo - revisione politica dei benefit e welfare aziendale (progetto Total Reward) – Regolamenti procedure e strumenti volti a garantire i principi di trasparenza, imparzialità e meritocrazia

- *design organizzativo*: ridisegno strutture e processi: automazione processi (BPR e implementazione soluzioni anche con ricorso a tecnologia RPA) – nuovi modelli organizzativi idonei ad affrontare la velocità di innovazione tecnologica: *Cloud, Devops, A.I.* – lavoro da remoto (a partire dal 2016);
- *amministrazione e contrattualistica del personale* - elaborazione interna di paghe e contributi – reportistica del personale (costo del personale di oltre 65 mln di euro) – azzeramento contenzioso del lavoro – istituzione fondo esodi e accordi di incentivazione all’esodo in ottica di ricambio generazionale;
- *gestione delle relazioni industriali e sindacali*: sottoscrizione di numerosi accordi sindacali: regolamentazione diritto di sciopero / chiusura sedi periferiche /Premio di Risultato con introduzione servizi welfare / uso dei dispositivi aziendali/ lavoro agile
- *Comunicazione interna e varie*: nuova Intranet - Bilancio di sostenibilità - Varie certificazioni aziendali tra cui ISO 14000 (Ambiente) e UNI PDR 125/2022 (Parità di genere) – Indagine di clima (con livello ingaggio intorno al 30%) - - adesione al Global Compact ONU- – Progetto Age Management con nuova Carta dei Valori – Progetto di valorizzazione carriere tecniche
- *Digital Campus*: rilancio attività di formazione per dipendenti e clienti; istituite 9 faculty focalizzate sui temi della trasformazione digitale

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 (+20%)

Gruppo Nymco – Roma e Tradate (VA)

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
Pratica legale e notarile**

1987 – 1988

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)

Dati anagrafici

OMISSIS

Il sottoscritto Giovanni Rubino, RBNGNN58D03A662A, autorizza il trattamento dei propri dati personali ai sensi e per gli effetti del Regolamento Europeo 27 aprile 2016, n. 679 (GDPR).

FIRMATO IN ORIGINALE

Aggiornato a gennaio 2024