

GIOVANNI RUBINO

Sintesi Profilo

Dopo un'iniziale esperienza nell'area legale-societaria di Fininvest, ho ricoperto ruoli di Direttore di Funzione e di Direttore Generale in aziende di medio-grandi dimensioni (con più di 250 dipendenti) appartenenti a vari settori (ICT, elettronica per telecomunicazioni, chimico, energia) con sedi produttive anche all'estero.

Sono Dirigente dal 1996; sin dal 1998 mi sono stati affidati incarichi all'interno degli organi di amministrazione di società controllate dei gruppi per cui ho collaborato.

Tra il 2012 e il 2014 sono stato Liquidatore di due società appartenenti al Gruppo Compel (Elettronica per telecomunicazioni).

Dal 2014 sono Dirigente presso CSI Piemonte, *in house ICT* di Regione Piemonte e altri 130 Enti Consorziati, 1.100 dipendenti e 145 milioni di euro di valore della produzione; oltre alle deleghe su Personale e Organizzazione (costo del personale di 65 mln di euro) ho anche gestito il settore Comunicazione Integrata e i Servizi Generali con la responsabilità relativa al piano triennale dei lavori (valore di circa 10 milioni di euro).

Sono Procuratore dell'azienda (con la rappresentanza in giudizio per le controversie di lavoro) e ho ricoperto il ruolo RUP di numerosi procedimenti, tra i quali quello relativo alla "valorizzazione degli asset del Consorzio" che ha dato luogo ad un Dialogo Competitivo svoltosi tra il 2015 e il 2017.

Nel corso della mia carriera ho coordinato progetti funzionali a strategie di sviluppo delle attività, ma anche a strategie di riorganizzazione e di efficientamento.

Sono considerato un manager affidabile nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, con capacità di visione sistemica e di gestione di negoziati complessi; mi viene anche riconosciuta una particolare attenzione alla crescita professionale dei collaboratori e alla formazione e funzionamento del Team manageriale.

Esperienze Professionali

CSI Piemonte - Torino

DA MAGGIO 2014

Consorzio di diritto pubblico costituito tra le principali P.A. della Regione Piemonte per lo sviluppo del Sistema Informativo regionale; 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 organizzazione di 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 merocraticità – 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 (media di 8 accordi/anno);
- *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 e Diploma in Economia e Gestione d'Azienda presso SDA Bocconi Milano

Buona conoscenza della lingua inglese (B2)

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).