

CURRICULUM VITAE

GIANFRANCO MARINO

STUDI

Maturità scientifica conseguita nel 1967

Laurea in Giurisprudenza conseguita nel 1973 presso l'Università di Trieste.

Lingue: inglese, francese

ESPERIENZE PROFESSIONALI

Dal maggio 2019 ad oggi consulente senior presso Right Management del gruppo Manpower.

Dal 1 Gennaio 2015 ad oggi consulente a titolo gratuito presso l'assessorato al lavoro della regione Friuli Venezia Giulia.

Dal 1 Gennaio 2010 al 31 ottobre 2014 Dirigente del Settore delle Politiche del Lavoro e Politiche Sociali della Provincia di Pordenone .

In questi anni ho progettato e realizzato una nuova organizzazione dei centri per l'impiego riorganizzandoli in tre cluster (nord, est e urbano) focalizzando la loro attività verso i lavoratori, favorendone l'accoglienza, l'orientamento e la formazione.

Ho costituito un innovativo servizio centralizzato per le imprese finalizzato ad incrociare le necessità delle stesse e rendere più efficace possibile la preselezione dei candidati idonei.

Ho sviluppato e gestito anche personalmente opportuni percorsi di training del personale dipendente del settore per prepararlo ad una gestione sempre più orientata alla customer satisfaction.

Ho rafforzato il presidio dell'area crisi istituendo tavoli appositamente dedicati alla soluzione e gestione delle aree di crisi del territorio.

L'area dedicata alla disabilità è stata da me rafforzata e gestita raggiungendo notevoli inserimenti di personale con disabilità ai sensi della legge 68/99.

Dal gennaio 2006 ho sviluppato , come consulente, progetti di “Change Management” , di analisi organizzativa,,di innovazione e di supporto professionale alle attività connesse alle “Risorse Umane” presso numerose Aziende nazionali e multinazionali

Dal 1 giugno 2001 a dicembre 2005 Direttore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo Italia Italcementi SpA con un organico di 5000 persone suddiviso in 4 aree di business (cemento, calcestruzzo, materiali da costruzione ed energia) ed un fatturato di 1.6 milioni di Euro. Riportavano a me le seguenti funzioni:

- Relazioni Industriali e contenzioso;
- Amministrazione;
- Sviluppo e formazione;
- Compensation;
- Pay Roll;
- Servizi Generali;
- Responsabili delle Risorse Umane delle 3 Aree di Business.

Inoltre coordinavo funzionalmente, per quanto attiene le attività di formazione, coinvolgimento e motivazione dei dipendenti, l'Animatore Italia del progetto "Zero Infortuni" e curavo i rapporti con le autorità locali per quanto di mia pertinenza.

Il 5 marzo 2005 sono stato insignito del premio internazionale " San Valentino d'oro" a Terni come riconoscimento alla mia professione ed in particolare per il suddetto progetto " Zero Infortuni".

2000-2001 - Direttore Servizi Gruppo Valtur, società leader nel turismo, con diverse attività in vari Paesi.

In questa società ero responsabile delle Risorse Umane, Relazioni Industriali, Ufficio Legale, Amministrazione e Servizi Generali, lavorando a stretto contatto con l'amministratore delegato su vari aspetti di carattere organizzativo e strategico, curando anche i rapporti con le istituzioni locali e nazionali e sviluppando contemporaneamente un piano di innovazione del prodotto e di formazione del personale a tutti i livelli.

1993-2000 Senior Vice President Human Resources & Organization per la Linea di Prodotto Electrolux Components a livello mondiale con unità produttive in:
Italia, Spagna, Austria, Germania, Svezia, Ungheria, U.S.A., Egitto, Cina, Messico con circa 11.000 dipendenti e un fatturato di circa 2.000 Miliardi di lire

Alle dirette dipendenze del Presidente della Linea di Prodotto ho sviluppato una politica delle risorse umane estremamente orientata al "Change Management" nei confronti del Middle Management e del Management e di "Empowerment ed Involvement" verso manager, impiegati ed operai.

In particolare sono stati realizzati le seguenti attività:

- Piano di formazione internazionale per Young Potentials, High Potentials e Key Managers;
- Definizione delle Core Competencies di ECC;
- Analisi dei livelli di competenze per tutti i Managers, i Successori ed i Potentials;
- Piani di intervento individuali, per stabilimento ed internazionali sullo sviluppo delle competenze carenti;
- Piano di Empowerment basato su:
 - Appraisal talk (Performance e Competencies);
 - Analisi di clima e soddisfazione dei dipendenti con mappatura dei gruppi comportamentali;
 - 360° Feedback;
 - Assessment Center (in una prima fase solo per i Potentials);
- Lancio, in accordo con la Qualità Centrale, del Business Excellence Model (basato sul modello EFQM) con la formula del "Self-assessment";

- Piano di Comunicazione nazionale ed internazionale integrato che affianca, ai canali tradizionali, anche moderni sistemi multimediali (“Information Points” nelle fabbriche, controllo qualità in tempo reale via monitor, etc.);
- Bilancio Sociale, per verificare l’impatto delle aziende sul territorio;
- Creazione, in itinere, di un modello di relazioni industriali internazionali con lo studio, in atto, di un gainsharing system unico a livello mondiale (esperienza pilota in Austria);
- Progetto Università e Scuole;
- Lancio di un Job Posting Internazionale (Open Labour Market);
- Diffusione in tutti gli stabilimenti della Lean Production;
- Lancio, in accordo con il Manufacturing Centrale, di un progetto globale di T.P.M.;
- Progetto di innovazione delle fabbriche del gruppo.

Dal 1 novembre 1997 mi venne affidata anche la responsabilità delle Risorse Umane & Organizzazione Electrolux Europa, alle dirette dipendenze del Direttore Centrale del Gruppo Electrolux gestendo le seguenti principali attività:

1. Preparare l’avvento dell’EURO con i seguenti progetti:
 - Information and Communication;
 - Nuova politica espatriati fra Paesi Europei;
 - Nuovo assetto delle Relazioni Industriali;
 - Payroll e Sistemi Informativi del personale a livello europeo;
 - Pagamenti del personale in Euro;
2. Coordinare la Direzione del Personale di Paese, con l’obiettivo di portarli da una logica di centro di potere ad una logica di centro di servizio;
3. Negoziare accordi di fornitura di servizi del personale a livello europeo;
4. Coordinare le Electrolux University Regionali;
5. Monitorare le politiche retributive a livello europeo;
6. Predisporre i sistemi previdenziali e pensionistici Electrolux all’avvento di un sistema unico europeo;
7. Monitorare gli effetti dell’integrazione europea sugli assetti industriali;
8. Rappresentare presso l’Unione Europea il Gruppo Electrolux sulle tematiche del personale;

1989-1993 - Direttore Personale & Organizzazione della Zanussi Elettrodomestici con sei Stabilimenti in Italia (circa 8.600 dipendenti); inoltre dal 1991 al 1993 Direttore Personale per le operazioni Electrolux White Goods per il Sud-Europa (Italia / Spagna / Francia / Ungheria).

Nella Zanussi Elettrodomestici, alle dirette dipendenze dell’Amministratore Delegato, ho gestito il personale della Società attraverso il coordinamento dei Direttori del Personale delle Divisioni di Prodotto (Lavabiancheria, Lavastoviglie, Cottura e Refrigerazione).

Riportavano inoltre a me le funzioni:

- Gestione del Personale delle Staff Centrali
- Sviluppo Organizzativo
- Coordinamento Sicurezza, Ecologia e Ambiente.

In particolare assicuravo il coordinamento delle relazioni industriali all’interno della Società, nonché la progettazione ed elaborazione di piani e politiche finalizzati a garantire il miglior assetto organizzativo, la gestione e lo sviluppo ottimale delle risorse umane, attraverso anche la

definizione del piano retributivo aziendale per dirigenti, stipendiati, salariati e l'elaborazione razionalizzata delle attività di formazione e addestramento.

Nello stesso periodo sono stato responsabile nell'ambito del progetto "TOTAL QUALITY", lanciato nel mese d'aprile 1990 dalla Zanussi Elettrodomestici S.p.A., delle attività concernenti la comunicazione, il coinvolgimento del personale, la formazione e l'organizzazione.

1985-1989 - Direttore del Personale della Divisione Lavabiancheria della Zanussi Elettrodomestici di Pordenone (circa 3.500 dipendenti).

Alle dirette dipendenze del Direttore di Divisione, mi sono occupato delle Relazioni Sindacali nel comprensorio di Pordenone, della selezione, dell'assunzione, della gestione/formazione del personale salariato e stipendiato della Divisione Lavabiancheria.

Nel 1987, nell'ambito dell'iniziativa della Fabbrica ad Alta Automazione (FAA) di Porcia, ho progettato ed avviato un piano organizzativo/formativo che prevedeva la definizione delle competenze e delle responsabilità delle figure professionali emergenti.

Ho anche progettato e sviluppato un nuovo piano formativo molto articolato, che ha coinvolto tutte le strutture della Divisione, sensibilizzando in particolare i dipendenti sulla necessità di cambiamento e di maggior responsabilità professionale.

In particolare ho progettato e realizzato un programma di inserimento di giovani laureati per varie funzioni aziendali che, attraverso un percorso di affiancamento e di aula, ha preparato un buon numero di futuri manager della divisione.

1984-1985 – Addetto allo Sviluppo Risorse Umane nell'ambito della Direzione Relazioni Industriali e Sviluppo Personale della FIAT-AUTO.

1980-1984 - Responsabile del Personale presso la SEVEL, Joint-Venture FIAT/PEUGEOT-CITROEN per la produzione di veicoli commerciali.

In questo periodo ho progettato e sviluppato un piano di selezione, assunzione e formazione per il personale salariato e stipendiato, tutto di provenienza locale (circa 3.000 persone).

Ho disegnato l'organizzazione aziendale con particolare riferimento ai ruoli ed alle responsabilità operative.

Ho avviato un sistema di relazioni industriali con le OO.SS. Nazionali di categoria, che ha favorito la stipulazione di un accordo aziendale, ancor oggi vigente, che non ha recepito gli accordi aziendali FIAT, ma ha stabilito norme e livelli salariali integrativi specifici.

La "Funzione del Personale" della SEVEL dipendeva direttamente dal Direttore Generale come la Direzione Produzione, i Sistemi Informativi, la Qualità e la Direzione Amministrativa, Controllo e Finanza.

Si articolava in Formazione e Sviluppo, Relazioni Sindacali, Amministrazione, Sicurezza e Ambiente, Infermeria e Assistenza Sociale, oltre ai Responsabili d'officina che operavano nelle tre aree produttive dello stabilimento (Lustratura, Verniciatura, Montaggio), con l'incarico di gestire le risorse e le problematiche sindacali di competenza.

In particolare durante la fase di start up dello stabilimento ho progettato e gestito tutta la fase di formazione del personale neo assunto individuando attraverso le analisi delle competenze i percorsi formativi necessari per la posizione che il dipendente andava a ricoprire.

Nel suddetto periodo ho gestito la richiesta e l'utilizzo dei contributi per la formazione ed ho realizzato il centro di formazione professionale all'interno dello stabilimento.

1976-1980 - Responsabile del Personale presso la FIAT AVIAZIONE di Brindisi.

In questa realtà produttiva (circa 1000 dip.) mi sono occupato dell'omogeneizzazione dei trattamenti retributivi e normativi con il Gruppo FIAT, in quanto lo stabilimento, da poco acquisito, aveva accordi aziendali propri.

Ho inoltre avviato la fase di potenziamento delle strutture organizzative con una massiccia attività di selezione ed assunzione di personale impiegatizio.

In completa autonomia ho gestito tutti i rapporti con OO.SS. Territoriali e Regionali nonché con tutti gli enti pubblici locali.

1975-1976 Responsabile Rapporti Sindacali presso l'Associazione Industriali di Brindisi.

Ho iniziato la carriera professionale come Responsabile dei Rapporti Sindacali presso l'Associazione Industriale della Provincia di Brindisi. Durante tale periodo (circa un anno) mi sono occupato in particolare delle aziende metalmeccaniche appaltatrici operanti presso il Petrolchimico Montedison di Brindisi (circa 2.500 dip.) e di una vertenza aziendale della FIAT Aviazione dello Stabilimento di Brindisi.

Autorizzo il trattamento dei miei dati personali ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003
"Codice in materia di protezione dei dati personali"