

Curriculum Vitae

RAFFAELE VANACORE DIRETTORE RISORSE UMANE & SERVIZI GENERALI

Manager area Risorse Umane, con esperienza ed abilità maturate in gruppi industriali multinazionali e nazionali con ambiti complessi: SICAMB, COSTA Crociere, DAIKIN, ABB, BMG Ricordi, Firema Trasporti. Ampie competenze in tutte le aree del personale, sia di sviluppo che operative, inclusa quelle delle relazioni industriali, del contenzioso del lavoro e dei servizi generali.

Capace di lavorare in team, assumendone anche la guida. Ho sempre contribuito alla definizione delle strategie aziendali, processi e strumenti rispondenti alle mutevoli condizioni del mercato e del business, promuovendo l'allineamento delle persone con le esigenze della Società.

Ho maturato le mie esperienze in contesti strutturati, focalizzati ai risultati e all'attenzione al cliente.

Negli anni ho gestito processi di miglioramenti organizzativi, riorganizzazione aziendali, trattative sindacali e negoziazione di accordi, vertenze, procedure riduzione del personale e Cassa Integrazione.

Completano il mio profilo una pluriennale esperienza nella gestione del personale di plant industriali non solo sotto gli aspetti organizzativi ma anche della sicurezza nei luoghi di lavoro.

ESPERIENZE PROFESSIONALI

Da ottobre 2017 ad oggi - SICAMB S.p.A.

SICAMB è stata fondata nel 1975 con lo scopo principale di produrre e revisionare i sedili di espulsione Martin Baker Aircraft Co. Ltd ed i principali sottogruppi di produzione di aerei civili e militari. La società partecipa ai più importanti programmi internazionali come produttore di elementi di aeromobili. L'azienda ha 320 dipendenti, si trova a Latina.

DIRETTORE DELLE RISORSE UMANE – Risponde all'Amministratore Delegato con la responsabilità di:

- Relazioni industriali, legislazione, CCNL / accordi nazionali, contenzioso e controversie di lavoro.
- CIGO e procedure di riduzione del personale
- Condivisione / implementazione delle politiche HR. Piani di carriera, politiche retributive e motivazionali
- Relazioni interne e comunicazioni. Sviluppo dei talenti
- Costo del lavoro, buste paga e amministrazione
- Affari generali, salute e sicurezza

Da luglio 2016 ad agosto 2017 - COSTA CROCIERE S.p.A.

Costa Crociere è membro di Carnival Corporation & plc, il più grande operatore crocieristico del mondo. Costa Crociere è il più grande gruppo di viaggio italiano e l'operatore crocieristico numero uno in Europa con oltre 67 anni di esperienza. Le navi della flotta Costa Crociere battono la bandiera italiana e salpano per oltre 250 destinazioni in tutto il mondo, oltre alle crociere Round the World. L'azienda può contare su uno staff multinazionale, con oltre 19.000 dipendenti (17.500 dipendenti di bordo e 1.500 negli uffici di terra) provenienti da 70 paesi diversi.

DIRETTORE DELLE RISORSE UMANE a BORDO - Risponde al COMANDANTE con la responsabilità di:

- Condurre e guidare le persone verso il raggiungimento degli obiettivi. Motivare le persone e stimolare il lavoro in team . Identificare i talenti e svilupparne la crescita
- Anticipare il cambiamento e implementare nuove idee e soluzioni. Supportare il cambiamento guidato dall'azienda. Comprendere l'evoluzione dell'ambiente e reagire positivamente
- Rappresentare un collegamento tra la nave e la struttura aziendale di terra
- Mettere gli ospiti e i clienti interni al centro. Assicurarsi che le aspettative siano soddisfatte in linea con il posizionamento del marchio. Adottare sempre un approccio etico in linea con i valori aziendali
- Con il Comandante è responsabile delle indagini disciplinari

Da Febbraio 2008 ad Maggio 2016 - DAIKIN APPLIED EUROPE S.p.A. (già McQuay Italia S.p.A.)
Daikin Applied Europe S.p.A. è membro di Daikin Industries Ltd. (Giappone), oltre 51.000 dipendenti in tutto il mondo, il più grande produttore mondiale di HVAC (Heating, Ventilating and Air Conditioning).

DIRETTORE RISORSE UMANE & SERVIZI GENERALI degli Stabilimenti di Ariccia (RM) e Calepio di Settala (MI) (400 dipendenti), **risponde all'Amministratore Delegato** con la responsabilità di:

- Relazioni con HR Casa Madre per condivisione politiche di Gruppo e cultura aziendale
- Analisi organizzative, definizione di posizioni, organici, procedure. Gestione dei piani di carriera, valutazione delle prestazioni, politiche meritocratiche, motivazionali, selezioni e formazione, analisi di rimpiazzo, gestione dei talenti
- Definizione con le funzioni dei piani pluriennali di organico e redazione del budget costi e merito.
- Gestione delle Relazioni Sindacali, CCNL e legislazione sul lavoro. Gestione del Contenzioso e procedure di riduzione del personale. Coordinamento Amministrazione del Personale e Payroll.
- Gestione relazioni interne, clima aziendale, miglioramento ambienti di lavoro
- Gestione dei Servizi Generali di Stabilimento, relazione con fornitori, contrattualistica.

Fra le principali realizzazioni:

- Gestione della **chiusura del ramo di attività** relativo alla commercializzazione delle apparecchiature per la climatizzazione per uso residenziale e relativa procedura di mobilità.
- Introduzione e gestione di un **programma MBO** come strumento di incentivazione variabile collegato al raggiungimento di obiettivi; di un sistema di **"Performance Appraisal"** e di **valutazione del personale** per la politica retributiva che ha uniformato i parametri di giudizio.
- Ideazione e realizzazione di un progetto per la **trasformazione di oltre 80 contratti** a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato sulla base delle normative previste dalla legge 190/2014 (Legge di Stabilità 2015), che ha portato un risparmio annuale per l'azienda di Euro 650.000, per tre anni.
- Ideazione di un sistema **report HR** per il monitoraggio dell'organico aziendale con analisi e statistiche sugli indicatori più sensibili (andamento occupazionale, turnover, assenteismo, infortuni sul lavoro, costo del lavoro e retribuzioni medie) che ha costituito una guida nelle scelte manageriali nell'ambito del personale.
- Conduzione delle trattative per gli accordi aziendali e **premio di risultato** legato a parametri di produzione, utile, efficienza e qualità portando un beneficio per l'azienda, mediante l'esclusione dall'imponibile contributivo di tali somme, di circa il 30%.
- Ideazione ed introduzione di una **"travel policy"** e **"car policy"** aziendale che ha uniformato e regolato i trattamenti e razionalizzato con un'economia gestionale stimabile in almeno il 10%.
- **Innovazione dei sistemi informatici della direzione HR** con l'introduzione di un software di gestione licenziato (TeamSystem) in grado di gestire tutte le attività legate sia all'area dell'amministrazione del personale che a quella gestionale. Questo consentirà alle risorse umane, di gestire un incremento dell'attuale organico di oltre il 20% (100 persone) senza la necessità di nuovi addetti.
- Introduzione di un **modello di contratto di appalto**, per la tutela giuridica dell'azienda, utilizzato in numerosi progetti per interventi di ampliamento e miglioramento dello stabilimento per un valore complessivo di circa 10 milioni di Euro.
- Pianificazione e realizzazione di un piano formativo sulla totalità del personale in occasione della introduzione del **Modello Organizzativo sulla responsabilità sociale delle aziende ai sensi della legge 231/2001.**

Da Novembre 2007 a Gennaio 2008 - FIREMA Trasporti S.p.A.

Società italiana, leader nella progettazione, costruzione, rinnovamento e manutenzione di materiale rotabile, veicoli ferroviari e tranviari - treni ad alta velocità, regionali, metropolitane, locomotive carrozze a singolo e doppio piano.

RESPONSABILE GESTIONE DEL PERSONALE E RELAZIONI INDUSTRIALI dello stabilimento di Caserta (550 dipendenti), **risponde al Direttore Risorse Umane** con la responsabilità di:

- Contrattualistica (CCNL Metalmeccanici leggi e norme relative al rapporto di lavoro), Organizzazione e Gestione del personale. Supervisione Amministrazione del Personale
- Relazioni industriali, rapporti con la RSU e rappresentanze territoriali delle OO.SS. stesura di accordi sindacali – negoziazione e stesura accordo per il premio di risultato
- Rapporti con Enti/Istituzioni, Unione degli Industriali, Contenzioso
- Sviluppo del Personale, piani di carriera/retributivi; MBO; Valutazioni delle prestazioni. Analisi Posizioni – Analisi e revisione mansionario. Selezione e formazione.
- Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro in team con l'RSPP ed il medico competente

Fra le principali realizzazioni:

- Implementazione di un **nuovo sistema di relazione industriali** basato su un costante incontro sia con i rappresentanti sindacali interni che con quelli esterni al fine di condividere le problematiche di carattere sindacale presenti in azienda.

Da Maggio 2001 a Ottobre 2007 - ABB SACE S.p.A. società del Gruppo ABB (multinazionale svizzero-svedese operante nel settore elettromeccanico)

Lo stabilimento di Roma (330 dipendenti di cui 80 impiegati e 250 operai) produce interruttori modulari e differenziali per usi civili e industriali attraverso linee di produzione altamente automatizzate.

RESPONSABILE GESTIONE DEL PERSONALE E SERVIZI, risponde al Direttore Risorse Umane con responsabilità di:

- Risoluzione problematiche organizzative coinvolgendo i responsabili di area/funzione
- Contrattualistica (CCNL Metalmeccanici leggi e norme relative al rapporto di lavoro). Contenzioso
- Relazioni industriali, rapporti con la RSU e rappresentanze territoriali delle OO.SS. stesura di accordi sindacali, negoziazione e stesura accordo premio di risultato. Rapporti con Enti Istituzioni, Unione degli Industriali
- Sviluppo del Personale, inquadramento/retribuzioni, MBO, valutazioni delle prestazioni, analisi posizioni, stesura mansionario aziendale, gestione progetti di miglioramento, suggerimenti tecnici
- Selezione e formazione, assunzioni e cessazioni
- Gestione servizi di stabilimento (gara di appalto e contrattualistica). Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro in team con l'RSPP ed il medico competente
- Membro dello Staff HR Italia e di Divisione e di ABB SACE ACADEMY
- Per il sito ABB SACE di Frosinone (520 dipendenti di cui 110 impiegati e 410 operai) cura aspetti organizzativi, analisi di posizione, revisione mansionario, formazione, selezione

Fra le principali realizzazioni:

- Gestione e realizzazione dello **spostamento dello Stabilimento da Pomezia (330 dipendenti) nella nuova sede di S.Palomba** senza interrompere mai la produzione, fatta con linee altamente automatizzate garantendo alla società il rispetto degli impegni verso i clienti e nessuna perdita di fatturato.
- **Condizione delle trattative per gli accordi aziendali** quali: stesura **mansionario aziendale** per eliminare conflitti interni legati all'inquadramento, **lavoro nei week end** per far fronte a forti incrementi di produzione, pause turni a ciclo continuo, premio di risultato legato a parametri di avanzamento della produzione, qualità e di contenimento dell'assenteismo realizzando una diminuzione del tasso di assenteismo operaio dal 7% al 4%.
- Gestione dei **Progetti Talenti** dalla fase di selezione fino all'assunzione e percorso formativo dei primi due anni di lavoro in azienda e **Inserimento Giovani** Progetto finanziato dal Ministero del lavoro e realizzato tramite i Centri per l'impiego del centro-sud Italia con selezioni svolte in Campania e Puglia. Con questo progetto sono stati inseriti in azienda 5 ingegneri a costo zero per un anno, con contratto temporaneo, da confermare eventualmente alla scadenza.

Da Luglio 1996 a Maggio 2001 - BMG Ricordi S.p.A. (Gruppo discografico)

ESPERTO AREA RISORSE UMANE – JUNIOR AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA

Vari ruoli all'interno della Direzione Risorse Umane, dall'Amministrazione del Personale agli aspetti Gestionali come assistente del Direttore Risorse Umane, occupandosi di:

- Elaborazione e controllo cedolini dei dipendenti (Dirigenti, Impiegati e Operai), adempimenti fiscali e verso Fondi e Casse Assistenziali e Previdenziali
- Generazione file per trasmissione agli istituti di credito per accredito stipendi, contabilità generale e gestione delle schede contabili del personale
- Attività Gestionali: realizzazione e gestione della reportistica direzionale, processi di selezione, valutazione delle prestazioni e del potenziale, relazioni industriali

Vari ruoli nell'Ufficio Crediti gestendo l'area del centro-sud Italia e nell'Ufficio Royalties, occupandosi di:

- Gestione rete di agenti e clienti del centro-sud Italia; Controllo dei fidi e ordini clienti
- Analisi finanziaria dei clienti con possibilità di blocco in caso di insolvenza e rinegoziazione delle esposizioni finanziarie
- Liquidazione dei diritti contrattuali degli artisti; Liquidazione dei diritti di SIAE

Fra le principali realizzazioni:

- Implementazione progetto **Riorganizzazione dell'ufficio paghe e contributi** passando da una gestione con software obsoleto, ad una gestione mediante software licenziato (Inaz Paghe) con una riduzione dei costi del 50% (da 4 a 2 addetti).

- **Rientro di numerose situazioni debitorie dei clienti** per oltre 100 mil/£ attraverso una gestione degli agenti e dei clienti.
- **Implementato un processo di gestione dei clienti** che garantiva un flusso di incassi costante e senza esposizioni eccessive da parte dei clienti.

STUDI e FORMAZIONE

Laurea in Economia e Commercio – La Sapienza Roma, 1995

Partecipazione ai seguenti corsi di formazione:

HR Team Development (AAF P&I/DAIKIN) – CIPD London

Human Resources Lab – Bosch Academy

Leadership Challenge program – Formazione Manageriale ABB Italia;

Abilità Negoziali - Formazione Manageriale ABB Italia;

Assistente della Direzione Risorse Umane – ORGA;

L'Organizzazione e la Gestione delle Risorse Umane – INFOR;

La Selezione del Personale - INFOR;

CONOSCENZE TECNICO/LINGUISTICHE

- Lingua Inglese scritta e parlata - professionale
- Pacchetto Office, SAP modulo HR, Navision

Il sottoscritto dichiara di essere a conoscenza dei diritti stabiliti dal D.Lgs 196/2003 e D.Lgs 101/2018 e dà il proprio consenso al trattamento dei dati personali ai fini esclusivi di selezione.