

**FORMATO EUROPEO
PER IL CURRICULUM
VITAE**



INFORMAZIONI PERSONALI

Nome PORRI UMBERTO
Indirizzo via L. Cattarin, 12; 31100 TREVISO
Telefono
Fax
E-mail
Nazionalità Italiana
Data di nascita 09/11/1947 Voghera (PV)

ESPERIENZA LAVORATIVA

- Date (da – a)
- Nome e indirizzo del datore di lavoro
- Tipo di azienda o settore
- Tipo di impiego
- Principali mansioni e responsabilità

1999-oggi:
CAMBIAMENTI NELLE ORGANIZZAZIONI snc, Treviso

Società di consulenza specializzata sulle tematiche delle "persone" nelle organizzazioni. In particolare si offrono servizi di selezione e di formazione del personale (anche con una divisione specializzata in "outdoor training") e consulenza direzionale per la piccola e media impresa
Socio fondatore

Ha coordinato un'indagine di Clima Organizzativo in SAMP e FRIULPRESS, aziende friulane e la rilevazione dei bisogni formativi. L'indagine di clima è stata ripetuta con identici obiettivi e modalità nel corso del 2000. Nel 1999 ha effettuato l'analisi di Clima Organizzativo in CARRARO S.p.a., a Campodarsego (PD), leader mondiale nella componentistica per macchine movimento terra, per rilevare anche i fabbisogni formativi del personale indiretto (Dirigenti, Quadri e impiegati) sede e stabilimento principale di Campodarsego, per un totale di circa 300 persone su 1400 complessive. Due anni prima aveva effettuato la stessa analisi alla O.M.G S.p.a. di Gorizia, società appartenente sempre al gruppo Carraro, su una popolazione di quasi 100 unità. Per questo gruppo industriale ha coordinato numerose attività di progettazione e realizzazione di attività formative per Impiegati e Quadri dell'area tecnico-produttiva. Nel 2005 ha sviluppato un intervento di team building per i Dirigenti e Quadri di SIAP (Maniago) sempre del gruppo Carraro.

Nel periodo 02/-06/2002 ha effettuato l'analisi di Clima nell'area tecnica della DE LONGHI S.p.a., coinvolgendo i Quadri e gli impiegati delle unità tecniche centrali e dei 4 Stabilimenti principali del gruppo.

Nell'ottobre 2001 ha vinto la gara per l'assegnazione dell'incarico di effettuare l'analisi dei fabbisogni formativi della REGIONE TRENINO ALTO ADIGE ed è entrato a far parte come Esperto esterno nei due organismi regionali appositamente istituiti (il Gruppo di Lavoro per la progettazione delle attività formative e il Nucleo d'indirizzo dell'attività formativa).

Nel 2000 si è avviata una collaborazione con i Comuni di MIRA (VE) e CHIOGGIA (VE) che consiste nella progettazione, coordinamento e docenza in 14 progetti FSE, Ob.3, Misura D2. L'intervento nel Comune di Chioggia è continuato con la progettazione e realizzazione di altri 4 corsi rivolti ai dirigenti e finanziati dal Comune stesso.

Successivamente ha svolto attività di docenza presso i Comuni di NARDÒ (LE), TEMPIO PAUSANIA (NU), MILANO

Dal 1993 al 2003, è stato consulente di A.I.M spa, società municipalizzate di Vicenza, per le attività formative, progettando e gestendo come docente interventi nell'area del comportamento organizzativo (comunicazione interna, gestione del personale, sviluppo del potenziale).

Inoltre, con clienti quali SPEEDLINE S.p.A., JOLLYHOTELS S.p.A., IKEA Italia S.p.A., e MARR

spa si è consolidato un rapporto di collaborazione che ha portato alla realizzazione di una serie attività di formazione con modalità "outdoor".

Negli stessi anni collabora con CAP GEMINI ERNST & YOUNG Italia spa, sede di Padova, su progetti specifici, come free lance. Nel 1999 inizia, per conto di questa società di consulenza internazionale il progetto di ridefinizione della Pianta Organica dell'AUTORITA' PORTUALE DI TRIESTE. L'esigenza nasceva in relazione al mutato quadro legislativo che ridefiniva e redistribuiva le competenze in materia portuale tra Capitanerie di Porto e Autorità Portuali, da un lato, e dalla separazione tra Autorità Portuale e Compagnie di lavoro portuali, dall'altro. A questo punto occorre verificare quali e quanti fossero i carichi di lavoro per ciascuna delle posizioni facenti capo alla Segreteria Tecnico Operativa dell'Autorità Portuale e, soprattutto, quali modifiche organizzative fossero necessarie per portare la struttura a rispondere ai nuovi dettami legislativi (cosa questa, effettivamente, di non trascurabile esito). Si capisce, quindi, come nel capitolato di gara fosse inserita anche la specifica richiesta di arrivare ad una proposta di piano formativo atto ad aiutare le persone (172, più alcune decine in distacco presso lo Scalo merci delle Ferrovie dello Stato, all'interno dell'area "franca" del Porto) nell'opera di comprensione del loro nuovo ruolo. Questo lavoro è stato definitivamente chiuso nel febbraio del 2000.

- Date (da – a)
- Nome e indirizzo del datore di lavoro
- Tipo di azienda o settore
- Tipo di impiego
- Principali mansioni e responsabilità

1995 -1998

DELOITTE & TOUCHE CONSULTING TRIVENETO SRL Manager; sede di Trento

Consulenza aziendale internazionale

Consulente Aziendale – Libera professione

Ha collaborato a diverse iniziative di riprogettazione organizzativa comprendenti anche attività formative. Ha coordinato la gara per l'analisi dei fabbisogni formativi della REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE, 1998-2000, vincendola. In qualità di Capo Progetto ha, quindi, gestito il gruppo di lavoro che ha condotto l'analisi arrivando alla proposta definitiva, sintetizzata nei due Rapporti finali sulla Politica di Formazione della Regione TT.AA stampati a cura della Regione stessa. La popolazione coinvolta è stata di circa 900 persone.

Le più interessanti attività di revisione organizzativa sono state quelle in ITALSCANDIA S.p.a., importatore unico per l'Italia dei veicoli industriali Scania, consistita nell'accompagnare l'azienda nel processo di certificazione ISO 9002, e successivamente ha preso parte al progetto di ristrutturazione organizzativa dello Stabilimento ROSSIGNOL LANGE, situato in Val di Non, con il coinvolgimento dei 170 dipendenti presenti nello stesso. In tutti gli interventi ha progettato ed effettuato una fase finale di formazione finalizzata a fissare i nuovi ruoli.

- Date (da – a)
- Nome e indirizzo del datore di lavoro
- Tipo di azienda o settore
- Tipo di impiego
- Principali mansioni e responsabilità

1986-1994

PSO sas, Pordenone

consulenza direzionale

Partner fondatore; sede di Treviso

Ha coordinato nel periodo 1992-'94 il progetto di passaggio alla filosofia di Total Quality Management (TQM) per SEIMA S.p.a., componentistica settore automobilistico, Tolmezzo (UD), 450 persone. Un progetto di questo tipo implica l'analisi del funzionamento dell'intera azienda ed il ridisegno delle attività secondo la logica per processi. A questo disegno si sovrappongono i principi della Qualità Totale, utilizzati come criteri-guida comportamentali per l'espletamento dei rispettivi ruoli; ed è a questo punto che diventa conseguenza logica la rilevazione dei fabbisogni di formazione, sia per colmare i gap di conoscenze/contenuti professionali, sia per accompagnare il processo di cambiamento organizzativo e di ruolo che il passaggio al TQM comporta. Nella primavera del 1993 ha iniziato un progetto analogo (TQM) per il cliente EATON S.p.a, multinazionale americana di componentistica elettromeccanica, relativamente al personale dello Stabilimento di Ponte nelle Alpi (BL) composto da 650 persone.

Sempre nel 1993, in autunno, ha avuto l'incarico dal vertice di FERRARI AUTOMOBILI S.p.a per un progetto di "change management". L'azienda era da poco passata, anche gestionalmente, sotto il controllo del Gruppo FIAT ed i risultati operativi (non solo sportivi) non erano soddisfacenti. L'obiettivo era quello di verificare le condizioni di efficienza/efficacia del proprio management, sia quantitativamente che qualitativamente. Tra Dirigenti, Quadri, impiegati con mansioni direttive, professionali e risorse ad alta specializzazione tecnologica, si trattava di una popolazione di quasi 650 persone. La ricerca ha portato all'elaborazione di alcuni strumenti per la valutazione delle performances e del potenziale di queste persone ed i risultati hanno

evidenziato, tra l'altro, la necessità di mettere in opera un piano di attività formative destinate ad accompagnare le azioni di cambiamento. In collaborazione, quindi, con la Direzione del Personale (dr. Paker) sono state progettate ed attuate azioni formative volte a colmare i gap rilevati sia sul piano strettamente tecnico-professionale che, soprattutto, su quello organizzativo-gestionale; infatti, la conclusione organizzativa scaturita dalla mia analisi e presentata direttamente al vertice, avv. Luca Cordero di Montezemolo, è stata quella della necessità di passare ad una struttura organizzativa per "progetti" (project management), ovvero ad una modalità dotata di maggior flessibilità nei ruoli e nelle attività. Il progetto si è sviluppato nel corso del triennio 1993-1995.

Relativamente agli interventi effettuati nel settore "pubblico", nel 1992 ha partecipato all'analisi dei fabbisogni formativi del COMUNE di REGGIO EMILIA, in un team di esperti coordinato da SADA, società di consulenza modenese, che aveva vinto la relativa gara d'appalto. La dimensione della popolazione coinvolta era di 1400 persone. Nel 1993 ha partecipato all'analisi dei fabbisogni formativi della PROVINCIA di REGGIO EMILIA, sempre come membro del gruppo SADA, relativamente alla popolazione degli Assessorati ai Lavori Pubblici e Assistenza Sociale, per un totale di circa 400 persone. Nel 1991 ha collaborato con il COMUNE di RAVENNA per attività di docenza in corsi per dipendenti.

Negli anni 1992-1994 ha partecipato a gruppi di lavoro per le ASL di Reggio Emilia, Parma e Fidenza aventi come obiettivo le certificazioni ISO 9000 del servizio ospedaliero.

- Date (da – a) 1983-1985
- Nome e indirizzo del datore di lavoro **BENETTON SPA, Ponzano Veneto (TV)**
- Tipo di azienda o settore abbigliamento
- Tipo di impiego Responsabile gestione del personale
- Principali mansioni e responsabilità Ha diretto le unità "Selezione", "Formazione" e "Gestione del Personale" coordinando 5 addetti. Per la formazione ha diretto l'analisi e pianificazione delle attività formative con relativa gestione del budget di spesa e coordinamento esecutivo delle attività didattiche. Tali progetti hanno coinvolto solamente il personale della sede di Ponzano V.to (circa 700 persone su un totale, allora, di 1700 dipendenti). Per la gestione ha impostato le metodologie di valutazione delle prestazioni e del potenziale di Impiegati, Quadri e Dirigenti.
- Date (da – a) 1974-1982
- Nome e indirizzo del datore di lavoro **INDUSTRIE ZANUSSI SPA, Pordenone**
- Tipo di azienda o settore metalmeccanica
- Tipo di impiego Responsabile formazione e sviluppo del personale (a livello Gruppo);
- Principali mansioni e responsabilità Ha gestito tali attività per tutto il personale del Gruppo Zanussi coordinando 5 addetti. La popolazione interessata annualmente dai nostri progetti superava abbondantemente le 1000 unità (si tenga presente che nel periodo in oggetto, la dimensione totale del personale del Gruppo ammontava ad oltre 42.000 unità, suddivise nelle oltre 60 società operative, in Italia ed all'estero). In particolare, per le attività formative, ha coordinato l'analisi e pianificazione delle attività formative con relativa gestione del budget di spesa e coordinamento esecutivo delle attività didattiche.
- Date (da – a) 1973-1974
- Nome e indirizzo del datore di lavoro **COIN GRANDI MAGAZZINI SPA, Mestre (VE)**
- Tipo di azienda o settore Grande distribuzione – commercio
- Tipo di impiego Responsabile selezione del personale
- Principali mansioni e responsabilità in particolare ha seguito il personale di vendita impostando anche le attività addestrative e formative per i neoassunti e il piano di formazione per la popolazione dei Quadri Commerciali e di Vendita (circa 400 persone). Ha fatto parte dei team che operavano nei progetti di apertura di nuove Filiali di Vendita (Taranto, Napoli, Roma).
- Date (da – a) 1971-1973
- Nome e indirizzo del datore di lavoro **HAY ITALIANA SRL, Milano**

- lavoro
- Tipo di azienda o settore
- Tipo di impiego
- Principali mansioni e responsabilità

- Date (da – a)
- Nome e indirizzo del datore di lavoro
- Tipo di azienda o settore

- Tipo di impiego
- Principali mansioni e responsabilità

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

- Date (da – a)
- Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione
 - Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio
 - Qualifica conseguita
 - Livello nella classificazione nazionale (se pertinente)
- Date (da – a)
- Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione
 - Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio
 - Qualifica conseguita
 - Livello nella classificazione nazionale (se pertinente)

- Date (da – a)
- Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione
 - Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio
 - Qualifica conseguita
 - Livello nella classificazione nazionale (se pertinente)

MADRELINGUA

Consulenza aziendale

Consulente aziendale area "compensation"

Dopo un periodo di formazione-affiancamento ad un consulente senior ha seguito in particolare il progetto d'inserimento del Sistema HAY di valutazione delle Posizioni in Montedison, Stabilimento di Porto Marghera.

1974 -2009]

Università – Regione Trentino Alto Adige – CUOA - UISP

- ◆ Nel 1999 ho collaborato con l'Università di Firenze, Dipartimento di Linguistica, come Docente nei corsi di perfezionamento in LINGUAGGIO E COMUNICAZIONE.
- ◆ - Ho vinto la gara per l'assegnazione dell'incarico di Consulente della Regione Trentino Alto Adige per la Formazione per i trienni 2001-2004 e 2005-2007. Membro Permanente Gruppo di Valutazione delle attività formative.
- ◆ - Dal 2005 collabora con la Facoltà di Lingue Orientali di Venezia per progetti di orientamento postuniversitario tenendo lezioni sia nei corsi di laurea di 1° livello che di 2° livello.
- ◆ -Dal 1974 è docente CUOA nelle aree "Organizzazione & Personale" e "Strategie; ho gestito il 1° corso outdoor per il Master di Direzione Part Time nel 2006
- ◆ Dal 2005 collabora con UISP (Unione Italiana Sport Per tutti, principale Ente di Promozione Sportiva riconosciuto dal C.O.N.I.); negli anni 2005-2009 come Presidente Regionale Veneto e membro della Direzione Nazionale; nello stesso periodo ricopre anche l'incarico di Resp. Naz. Risorse Umane, incarico riassegnatogli anche per il quadriennio 2009-2013

Libera professione - Consulente

Consulente aziendale e formatore

1971

FACOLTA' di SOCIOLOGIA di Trento

Laurea in Sociologia (110/110)

SDA-BOCCONI (Milano), ISTUD (Varese) e CUOA (Altavilla Vicentina-VI)

Corsi di specializzazione su temi di carattere organizzativo, di gestione del personale e marketing.

2001

ISI srl: di Modena

Corso per Operatori nella Formazione professionale, luglio-novembre

ITALIANA]

ALTRE LINGUA

- Capacità di lettura
- Capacità di scrittura
- Capacità di espressione orale

- Capacità di lettura
- Capacità di scrittura
- Capacità di espressione orale

CAPACITÀ E COMPETENZE RELAZIONALI

Vivere e lavorare con altre persone, in ambiente multiculturale, occupando posti in cui la comunicazione è importante e in situazioni in cui è essenziale lavorare in squadra (ad es. cultura e sport), ecc.

CAPACITÀ E COMPETENZE ORGANIZZATIVE

Ad es. coordinamento e amministrazione di persone, progetti, bilanci; sul posto di lavoro, in attività di volontariato (ad es. cultura e sport), a casa, ecc.

CAPACITÀ E COMPETENZE TECNICHE

Con computer, attrezzature specifiche, macchinari, ecc.

CAPACITÀ E COMPETENZE ARTISTICHE

Musica, scrittura, disegno ecc.

ALTRE CAPACITÀ E COMPETENZE

Competenze non precedentemente indicate.

PATENTE O PATENTI

ULTERIORI INFORMAZIONI

FRANCESE

Buono

Buono

Buono

INGLESE

Elementare

Elementare

Elementare

Comunicazione e gestione del conflitto, Leadership e Gestione di gruppi di lavoro, costruzione di team building ad high performance

Capacità di realizzare progetti di ricerca, formazione e intervento organizzativo; applicazione pratica dell'apprendimento individuale e organizzativo: empowerment; le organizzazioni come culture; la valutazione della qualità didattica e il monitoraggio per il miglioramento del servizio l'organizzazione: la valorizzazione del potenziale e di Implementazione del sistema di valutazione del personale; capacità di sviluppare il benessere personale e il benessere organizzativo; capacità di analisi del clima, di Gestione delle risorse umane

Ottime conoscenze pacchetti gestionali, di grafica multimediale

Strumenti musicali (Saxofon) e Fotografia/produzione filmati ad uso didattico e personale

Sport (ex-giocatore di rugby, nuoto, tennis, equitazione)

B

Dal 2006 sviluppa una nuova attività come co-fondatore di una cooperativa a.r.l denominata L.I.M.E.S (Laboratoire Internationale Multidisciplinaire pour les E'tudiants au Sahara) destinata a viaggi-studio per studenti degli ultimi anni delle Scuole Superiori nelle zone desertiche; quest'esperienze, oltre che favorire l'integrazione multiculturale servono anche alla facilitazione dell'individuazione delle competenze potenziali degli studenti stessi in vista delle scelte universitarie o professionali che stanno per fare.

Consulente della Regione Trentino Alto Adige per la Formazione per i trienni 2001-2004 e 2005-2007. Membro Permanente Gruppo di Valutazione delle attività formative.

Nel periodo 2005-2009 è stato Presidente Regionale della UISP (Unione Italiana SportPertutti) e membro della Direzione Nazionale della stessa.

ALLEGATI

SE RICHIESTI, A DISPOSIZIONE

Il sottoscritto è a conoscenza che, ai sensi dell'art. 26 della legge 15/68, le dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi sono puniti ai sensi del codice penale e delle leggi speciali. Inoltre, il sottoscritto autorizza al trattamento dei dati personali, secondo quanto previsto dall'art. 13 della legge 196 del 2003.

Treviso, giugno 2014

Umberto Porri