

CURRICULUM VITAE ET STUDIORUM

Dati Anagrafici

Nome e Cognome: Diego FRATTAROLO
Luogo e data di nascita: Vetralla (VT), 22/01/1969
Residenza: Via P Amalteo, 31/B - 33170 Pordenone
Telefono Ufficio: 0438 360678
Telefono Abitazione: 0434 572222
Telefono cellulare: 335 6681321
e-mail: d_frattarolo@finint.it diego.frattarolo@libero.it
Stato civile: Coniugato

Studi Maturità scientifica, presso l'istituto "N. Copernico" di Udine, con votazione 52/60.

Laurea in Economia aziendale, presso l'Università Ca' Foscari di Venezia, con votazione 100/110

Conoscenze Linguistiche

Buona conoscenza della lingua Inglese parlata e scritta e conoscenza scolastica della lingua Spagnola parlata e scritta.

Conoscenze informatiche

Utilizzo di Windows Professional, di Windows XP, dei principali pacchetti applicativi Microsoft e degli Internet browsers.

Formazione Professionale Minimaster Electrolux Zanussi nel 1999.

Corso William Mercer-CRG "Il sistema di valutazione delle posizioni" nel 1998 e aggiornamento nel 2002 e nel 2007 col nuovo metodo IPE3.

Corso INFOR di "Amministrazione del Personale (aspetti contributivi, fiscali e previdenziali delle paghe)" nel 2000.

Corso di "Problem Solving Creativo", a cura di Master Team nel 2002.

Corso di Comunicazione aziendale, a cura di Pepe, Rossi & partners nel 2002.

Corso di Crisis management, a cura di Pepe, Rossi & partners nel 2002.

Tangram leadership, a cura di Eupragma srl nel 2004.

Master di Specializzazione IPSOA 2005/2006 in Diritto del Lavoro e Amministrazione del Personale.

Corso sulla Valutazione e analisi del potenziale, a cura di Profexa Consulting.

Corso di Team Building, a cura di Performando nel 2009.

Servizio Militare

Assolto nell'Arma dei Carabinieri, presso il Comando Regione Friuli Venezia Giulia, nell'Ufficio Personale del Servizio Amministrativo-Gestione del denaro.

Esperienze Professionali

Attualmente, dal 1° maggio 2008, sono Direttore Risorse Umane e Acquisti della Finanziaria Internazionale Holding

SPA di Conegliano (TV). Il Gruppo, operante nel settore dei servizi finanziari avanzati si compone di 5 aree di business (Corporate Finance, Wealth Management, Private Equity, Business Services e Structured Finance) e occupa circa 500 addetti.

Dal dicembre 2003 sono stato assunto dalla ZML Industries SPA (200 milioni di Euro di fatturato e 650 dipendenti) di Maniago (PN) e dal 1° luglio 2004 sono stato nominato Human Resources Manager, rispondendo di tutte le attività concernenti la funzione. Dal momento della nomina ho gestito un piano di change management aziendale in tutti gli aspetti di competenza dell'area delle Risorse Umane. Questo piano è partito da un'operazione di ristrutturazione che prevedeva l'utilizzo, previo accordo sindacale, di tutti gli ammortizzatori sociali, per terminare, dopo oltre due anni, con un cambiamento della struttura organizzativa della Società. Nello stesso arco di tempo ho apportato modifiche significative all'organizzazione del lavoro nei reparti produttivi mediante il cambiamento degli orari esistenti, l'introduzione di strumenti di flessibilità e mediante un accordo che prevede lo start up di una nuova divisione produttiva.

A seguito dell'esperienza maturata nel reclutamento all'estero di figure professionali difficilmente reperibili nel mercato locale, sono stato nominato componente del Laboratorio sulla Corporate Social Responsibility incaricato dalla Comunità Europea di definire le linee guida sul modo di reclutare e gestire in modo etico le risorse migranti.

Sono anche responsabile di tutta l'area Ecologia, ambiente e sicurezza dell'azienda.

Da marzo a novembre 2003 sono stato Responsabile del Personale della "Friul Intagli SPA" (90 milioni di Euro di fatturato e 400 dipendenti). Mi sono occupato di tutte quelle attività professionali volte a garantire il fabbisogno qualitativo e quantitativo di risorse umane (recruitment, compensation, gestione, formazione e pianificazione) nonché delle relazioni sindacali e dell'organizzazione della Società.

Dall'aprile 2001 al febbraio 2003 sono stato Responsabile del Personale dello stabilimento di Rovigo della "Zanussi Elettromeccanica SPA" (50 milioni di Euro di fatturato e

400 dipendenti) facente parte della linea di prodotto ELECTROLUX COMPONENTS COMPANIES (ECC).

Mi sono occupato di tutte le attività professionali tipiche della funzione e in particolare ho gestito il piano biennale di ristrutturazione dello stabilimento, conclusosi con procedura di mobilità nel febbraio 2003 e il processo di Talent Management lanciato dalla Direzione centrale delle Risorse Umane di Stoccolma.

Nello stesso periodo ho partecipato in qualità di componente del Coaching Team al progetto di sviluppo della Leadership lanciato a livello di product line.

In precedenza, assunto nel 1998, a seguito di uno stage aziendale della durata di 3 mesi presso la stessa società, ho occupato la posizione di Human Resources assistant presso la Direzione del Personale della “Zanussi Metallurgica SPA” (150 milioni di Euro di fatturato e 650 dipendenti) di Maniago (PN), sempre facente parte della linea di prodotto ECC. Qui, riportando direttamente al Direttore del Personale sono stato impegnato in tutti i processi della funzione.

Nel 1999, contemporaneamente all’incarico in Zanussi Metallurgica, sono stato nominato Responsabile della gestione del personale dell’ “Infa SPA” (25 milioni di Euro di fatturato e 150 dipendenti) di Aviano (PN) sempre del gruppo ELECTROLUX COMPONENTS, svolgendo in piena autonomia tutte le attività richieste.

In questo periodo mi sono occupato anche di alcuni progetti speciali delle due società, in particolare la redazione del Bilancio Sociale della Zanussi Metallurgica SPA e la mappatura delle competenze professionali per tutte le posizioni (salariati e stipendiati) di entrambe le aziende, con l’analisi dei gaps e l’elaborazione dei conseguenti piani formativi. Inoltre, coordinato dalla Direzione centrale delle Risorse Umane di ECC, ho partecipato attivamente al gruppo di lavoro che ha armonizzato le politiche retributive a livello di product line, ha elaborato i piani di DPO per il management di Gruppo e ha definito i processi formativi in funzione dell’analisi delle competenze. Ho contribuito, nello stesso gruppo di lavoro, all’elaborazione di un modello di salario variabile applicabile a tutti gli stabilimenti di ELECTROLUX COMPONENTS, sulla base di indicatori similari adattabili a ciascun diverso Stato.

Sempre a tale livello (17 stabilimenti in 10 diversi Stati), sono stato incaricato di seguire l’Indagine Internazionale

sul Costo del Lavoro elaborata annualmente dall'Unione Industriale di Torino.

"Ai sensi della legge 196/03 concedo il consenso al trattamento dei miei dati personali, nei limiti delle finalità proprie dell'attività di ricerca e selezione del personale".