

INFORMAZIONI PERSONALI

Ombretta Bertoldo


 [REDACTED]
  [REDACTED]
 [REDACTED]

[REDACTED] Nazionalità Italiana

 OCCUPAZIONE PER LA QUALE
SI CONCORRE

Componente di O.I.V

 ESPERIENZA
PROFESSIONALE

da 04/2016 a 04/2019

Componente di Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)
 presso Arpa Piemonte www.arpa.piemonte.it
 Settore Pubblica Amministrazione

Inserita all'interno di un Organismo collegiale composto da tre membri, ho supportato la Direzione Generale secondo le linee guida previste dalla normativa in merito alla funzione degli OIV, in particolare per quanto riguarda:

- monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni
- elaborazione della relazione annuale sullo stato del sistema stesso
- validazione della Relazione sulla performance
- proposta della valutazione annuale dei dirigenti di Struttura Complessa con conseguente attribuzione dei premi
- attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità.

Il mandato è scaduto il 22 aprile 2019, con proroga di 45 giorni in cui terminare gli adempimenti previsti.

da 11/2008

Head of Human Resources
 presso Acus S.p.a. www.acus.eu
 Settore Energy & Public Utility

Implementazione e management dell'intero processo di Risorse Umane con coordinamento delle Funzioni di Recruiting, Performance Management e Compensation & Benefits.

Inserita nella fase di start – up della Società, in staff alla Direzione Generale, ho definito le linee guida relative al personale ed alla gestione delle risorse umane. Dal 2008 ad oggi l'organico è passato a 75 persone ed il fatturato ha superato i 4 milioni €, con un investimento in Ricerca & Sviluppo superiore al 20%. La Società opera commercializzando prodotti SW e consulenza verso clienti esterni. Nel corso del 2018 la società è passata da S.r.l. a S.p.a..

Principali responsabilità e compiti svolti:

- Valutazione della performance individuale ed organizzativa: implementazione del sistema di performance interno per la valutazione delle performance individuale dei dipendenti e collaboratori (Dirigenti, Quadri e personale impiegatizio). Gestione e mantenimento delle linee guida e loro applicazione in conformità alle policy aziendali e secondo i criteri di equità e meritocrazia. Sviluppo dei sistemi interni di valutazione (test e questionari, interviste). Il ciclo della performance si struttura su base annuale, con l'assegnazione degli obiettivi individuali al personale Dirigente delle diverse linee di business dell'azienda. Per il personale Dirigente partecipo alla fase di assegnazione degli obiettivi e, in una fase successiva, supporto la declinazione degli obiettivi relativi alla singola unità di business verso il personale delle diverse unità (altri dirigenti, quadri o impiegati). La valutazione degli obiettivi avviene sia a livello qualitativo sia quantitativo ed è annuale, con finestre di monitoraggio nel corso dell'anno attraverso colloqui individuali.

Dal punto di vista della performance organizzativa, partecipo ai Consigli di Amministrazione portando gli elementi aggregati che rappresentano le singole articolazioni della Società e, tramite l'analisi dei dati, supporto il Consiglio per determinare come la

Società, su base annuale, ha raggiunto gli obiettivi e come ha contribuito a soddisfare i bisogni dei clienti. Gli indicatori di performance organizzativa preparati in questa fase vengono utilizzati per supportare il Controllo di Gestione alla definizione del budget per gli anni successivi.

- Recruiting: definizione del piano di crescita annuale sulla base delle esigenze di sviluppo dell'azienda e gestione colloqui individuali con il supporto di strumenti strutturati ad hoc per il tipo di target (Ingegneri e profili tecnici neolaureati e con esperienza)
- Training: monitoraggio degli obiettivi formativi per ottenere il rapido inserimento del personale neoassunto e garantire il possesso delle competenze adeguate (technical, soft & behavioral skills). Relazione con gli enti fornitori esterni, gestione dei piani di finanziamento per la formazione finanziata e conduzione dell'aula, su necessità, per le competenze trasversali e coaching.
- Compensation & Benefits: definizione ed applicazione delle politiche salariali (fisse e basate su obiettivi di performance), supporto all'amministrazione e all'ufficio legale per tematiche di diritto del lavoro, amministrazione del personale, sicurezza, privacy, proprietà intellettuale e gestione controversie.

I risultati delle azioni su tutti i processi descritti sono costantemente monitorati attraverso KPI's (key performance indicators) e condivisi con il CDA.

da 01/2008 a 11/2008

Responsabile del Personale

presso System Evolution www.systemevolution.it
Settore ICT

In staff all'Amministratore Unico, mi sono occupata di strutturare i processi dell'ufficio Personale, con particolare focus agli aspetti legali e di diritto del lavoro, oltre che selezione e gestione del personale. In particolare, è stata svolta attività di definizione del sistema interno di valutazione della performance per il personale interno all'azienda, con il raccordo con la funzione di Controllo di Gestione.

da 06/2006 a 12/2007

Knowledge Manager

presso ALTRAN S.p.a. www.altran.com
Settore ICT e Ingegneria

Inserita nella Direzione Organizzazione, ho ricoperto il ruolo di responsabile della country Italia per il progetto pilota della casa madre con l'obiettivo di supportare lo studio e lo sviluppo di un nuovo sistema di Knowledge Management. Il progetto aveva l'obiettivo di fare una mappatura delle competenze presenti in azienda ed i dati sono stati successivamente elaborati per fornire indicazioni alle Funzioni di Controllo di Gestione e Personale. Il mio contributo si è inserito nel quadro dell'iter di valutazione della performance individuale del personale interno alla società ALTRAN, in modo da renderlo efficace per coprire le esigenze nate dall'acquisizione di società diverse con competenze anch'esse differenti. Nel primo periodo, c'è stato il coinvolgimento nelle fasi di analisi e raccolta requisiti dalle varie unità di business. Nella fase successiva il focus è stato il supporto al gruppo di sviluppo tecnico informatico per l'implementazione del sistema e, nel post go-live, ho ricoperto il ruolo di responsabile del funzionamento del processo per l'Italia e focal point verso le altre country (responsabili Knowledge Management e Direttori di Linea in Europa) con quotidiano lavoro in lingua Inglese).

da 03/2001 a 05/2006

Recruiter e HR Specialist

presso società del gruppo ALTRAN S.p.a. www.altran.com
Settore ICT e Ingegneria

Reclutamento e selezione del personale con utilizzo di colloqui, test logico - cognitivi ed assessment center per la valutazione delle competenze e del potenziale. In seguito, in fase di acquisizione della società da parte del gruppo, ho seguito il processo di monitoraggio e valutazione delle competenze del personale dipendente con l'obiettivo di fornire le informazioni utili per la definizione delle nuove politiche di incentivo (fisso e variabile) che avrebbero dovuto essere applicate a livello di gruppo per la country Italia.

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

- 11/2002 Esame di Stato per l'Ordine degli Psicologi
- 2002 Anno di specializzazione e master
Istituto Adleriano di Torino
Applicazioni delle tecniche e metodologie psicologiche ai diversi contesti (clinico, giuridico, organizzativo)
- 07/2001 Laurea specialistica (Vecchio ordinamento) in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni (ISCED 5 A)
Votazione 110/110 lode e premio Optime dell'Unione Industriale di Torino per i migliori studenti laureati nell'anno accademico
Università di Torino
Basi di Psicologia Clinica e Management
- 07/1996 Diploma di maturità psico-pedagogica (ISCED 3 A)
Votazione 51/60
Istituto S.S. Annunziata, Rivarolo Canavese

COMPETENZE PERSONALI

Lingua madre Italiano

Altre lingue

	COMPRESIONE		PARLATO		PRODUZIONE SCRITTA
	Ascolto	Lettura	Interazione	Produzione orale	
Inglese	B2	B2	B2	B2	B2
Russo	A1	A1	A1	A1	A1

Competenze comunicative Capacità di comunicazione a diversi livelli maturata in gruppi nazionali ed internazionali con personale operativo e direttivo
Pensiero laterale e volto all'innovazione.

Competenze organizzative e gestionali Gestione del tempo funzionale alle attività maturata sia in contesti organizzati sia destrutturati, avendo ricoperto ruoli multitasking
Gestione del cambiamento sviluppata in ambito di management di start-up innovative.

Competenze informatiche Uso quotidiano degli strumenti Microsoft Office
Padronanza dei sistemi operativi Windows, MacOSx e iOS, Android
Gestione sistemistica dei domini web attraverso applicativi Google e di utilizzo di Filezilla per la gestione dei contenuti
Forte interesse e passione per tutto il mondo web 2.0, 3.0 e 4.0.

Altre competenze

- Nuoto di salvamento (in possesso del brevetto di assistente bagnante valido a livello europeo)
- Vela

Patente di guida B e nautica (vela e motore senza limiti)



ULTERIORI INFORMAZIONI

- | | |
|------------------------|---|
| Seminari e corsi | <p>Il nuovo GDPR, Kinetikon, 2019</p> <p>I Social Media per la web identity, web reputation e lead generation, BTrees, 2018</p> <p>Lo Smart Working in Italia, Politecnico di Milano, 2018</p> <p>Webinar vari sulla gestione del Recruiting con tecnologie digitali e chatbot, InRecruiting, 2017 e 2018</p> <p>Il Welfare aziendale, Unione Industriale, 2016 e 2017</p> <p>La riforma del mercato del lavoro, Unione Industriale di Torino, 2015</p> <p>Corso di pronto Soccorso, Consulman, 2014</p> <p>Responsabile dei lavoratori per la sicurezza, Vari enti formativi, 2009 - 2014.</p> |
| Gruppi ed associazione | <p>Inserimento nel database nazionale degli OIV nell'agosto 2017 con numero di iscrizione 2165 (fascia 1)</p> <p>"Premio Optime" riconosciuto dall'Unione Industriale di Torino per il premio al merito alla carriera accademica nel 2001</p> <p>Socio FIDAS per la donazione del sangue dal 1995.</p> |

Forno CANAVESE, 13/05/2019

