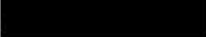



## Curriculum Vitae Massimo Papa



**Massimo Papa**

Nato a 

Residente 

Stato civile: 

**Recapiti telefonici:** 

**Formazione**

Diploma di Maturità Classica

Laurea in Scienze Politiche conseguita presso l'Università degli studi di Bari (110 e lode/110)

Ottima conoscenza della lingua Inglese

**Esperienze Professionali**

**Maggio 2019 ad oggi : Presidente del Consiglio di Amministrazione di Ambiente S.p.a.**


Società pubblica risultato della fusione delle società Attiva S.p.a., Linda S.p.a. e Ambiente S.p.a.  
La nuova società, anch'essa interamente pubblica e partecipata da 32 comuni della Provincia di Pescara ed operante nel settore dell'igiene urbana e dell'impiantistica di riferimento. La Società ha un fatturato di 18 milioni di euro e 300 dipendenti circa tra operai, impiegati e dirigenti.

**Luglio 2016 ad Aprile 2019 : Amministratore Unico ATTIVA S.p.a.**

Società pubblica interamente partecipata dal Comune di Pescara ed operante nel settore dell'Igiene Urbana e della Raccolta e Smaltimento dei Rifiuti con 170 dipendenti circa ed un fatturato di 15 milioni di euro di fatturato

**Ottobre 2015 – Luglio 2017 : Temporary Manager presso ACA SPA**

Mi sono occupato principalmente di:

- Ridefinizione della Planta Organica (Nuova struttura organizzativa).
  - Definizione del Piano Triennale delle Risorse Umane e Piano Industriale.
  - Definizione di un Accordo Triennale per l'introduzione di un Premio di Risultato.
- 

- Formulazione di una Proposta per l'introduzione di un Sistema di Incentivazione Manageriale.

#### **Settembre 2014- Marzo 2015: Direttore Generale e Presidente del CdA presso DECO SPA**

Società privata operante nel settore della raccolta, gestione e trattamento dei rifiuti urbani al fine di produrre combustibile o materiali inerti da conferire in discarica, con un fatturato annuo di circa 40 milioni di euro e 120 dipendenti.

Gli obiettivi della mia attività sono stati:

- Internazionalizzare le attività di business.
- Diversificare i processi, i prodotti, la "materia prima" (i rifiuti) utilizzati.
- Trasformare una società di servizio in una società di progettazione e servizi.
- Adeguare la struttura organizzativa e le competenze alla nuova strategia.

Purtroppo a distanza di 6 mesi dal mio ingresso nella società, proprietà di una famiglia i cui membri a vario titolo occupavano posizioni lavorative nella stessa, ho potuto realizzare da parte di quasi tutti i membri, l'assoluta resistenza a qualunque cambiamento e la volontà di mantenere una pericolosa commistione tra ruoli di gestione del business e proprietà dell'azienda. Ho lasciato quindi la Deco.

#### **Luglio 2014—Agosto 2014: Temporary Manager presso ACA (Azienda Consortile Acquedottistica) Spa**

Società pubblica costituita da 60 comuni tra le province di Pescara, Chieti e Teramo, con lo scopo di gestire la rete idrica e fognaria nonché il servizio di depurazione acque reflue, con circa 45 milioni di euro di fatturato e 170 dipendenti. Mi sono occupato in particolare della definizione di un Piano di Riorganizzazione della Struttura e dei Processi, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'Azienda.

#### **Luglio 1993- Gennaio 2013 : Direttore Risorse Umane presso DAYCO EUROPE (Gruppo MarkIV)**

Società operante nel settore Automotive e società controllate da quest'ultima e presenti in Europa, Sud America, Cina, India.

Dayco è presente nel mercato della componentistica per l'auto sia nel Primo Equipaggiamento che nel Ricambio e progetta, produce e vende l'intero sistema di trasmissione di potenza ed i singoli componenti quali: cinghie di trasmissione in gomma, tendicinghia, pulegge o dumpers.

Il fatturato si attesta attorno ai 600 milioni di dollari annui ed il numero dei dipendenti era di circa 1800 in Europa ed altri 900 tra Sud America, India e Cina.

Il perimetro della mia responsabilità ha riguardato l'H.Q. Europeo, diviso fra le due locations italiane ed il management dei paesi Extraeuropei, coordinati dall'Europa ( Sud America, Cina, India), un polo di attività (produttive, di sviluppo prodotto, di acquisti, etc) situato in Abruzzo ed uno situato nel Nord Italia (San Bernardo d'Ivrea), uno stabilimento in Belgio, uno in Spagna, quattro piccole società commerciali in Europa (Germania, Francia, UK, Svezia).

Per la mia concezione del ruolo dell'HR nell'Azienda, non solo un ottimo conoscitore degli strumenti e delle tecniche della gestione Risorse Umane, ma anche attore coinvolto nelle scelte di business, ho completato il mio bagaglio professionale di HR Director con un'esperienza manageriale ancora più ampia e legata alla gestione ed allo sviluppo delle attività del gruppo Dayco.

Per la stessa dislocazione delle attività in Italia (un centro in Abruzzo ed uno in Nord Italia) ha rappresentato per me, che avevo sede a Chieti, l'opportunità di svolgere nei fatti un ruolo di coordinamento delle diverse funzioni situate in Abruzzo, dalla produzione alla logistica e distribuzione, dallo sviluppo dei prodotti agli acquisti.

Ho ovviamente preso parte a tutte le attività di budgeting essendo responsabile oltre che del costo del lavoro anche di un centro di costo da circa 7 milioni di euro, a tutte quelle di controllo e monitoraggio dei risultati economici delle diverse unità organizzative prese in considerazione, nonché della definizione delle eventuali azioni correttive.

Nella mia esperienza professionale dedicata alle attività HR mi sono occupato in particolar modo di: **Ricerca e**

**Selezione, Valutazione delle prestazioni e del Potenziale, Sviluppo delle Carriere, Politiche di Compensation, Definizione e Gestione di un Sistema di Incentivazione Manageriale, Progetti di Sviluppo Organizzativo, Coordinamento delle Relazioni Industriali e del Contenzioso, Definizione linee guida della Formazione.** Ho inoltre mantenuto per le realtà italiane la responsabilità sugli aspetti di **Amministrazione del Personale**.

Mi sono infine occupato di alcuni progetti per l'area HR legati all'evoluzione delle attività di business quali:

- **Start up di nuove iniziative in paesi emergenti** o ad alto potenziale di sviluppo (Cina, India, Polonia), considerando nel progetto le fasi di definizione della struttura organizzativa, l'individuazione delle posizioni chiave e delle competenze necessarie, la definizione del job grading delle posizioni, delle retribuzioni e del livello dei benefits ed infine la partnership con le società di head hunting per la ricerca delle candidature più idonee.

- **Ristrutturazioni e Riorganizzazioni** Ho realizzato nel corso della mia esperienza di lavoro in Dayco 5 piani di riorganizzazione in Italia, 3 in Spagna, 1 in Belgio, con l'attuazione di altrettante procedure di mobilità in Italia e conseguendo una riduzione totale di oltre 350 unità di personale su un organico di circa 1400 dipendenti.

In Spagna le riorganizzazioni, volte soprattutto alla riduzione del personale indiretto, hanno sortito una riduzione totale di circa 230 dipendenti su un organico di 350 ed in Belgio l'iniziativa di ristrutturazione ha portato alla chiusura di uno stabilimento di 120 unità di personale.

La struttura del HR da me coordinata si è sempre attenuta a criteri di estrema "snellezza" chiedendo ai responsabili delle HR per le singole locations di essere coinvolti nei problemi di Gestione e Sviluppo, Relazioni Sindacali ed Amministrazione del Personale che non implicassero scelte di notevole complessità o di importanza per le politiche del gruppo. Mi sono avvalso per la gestione degli aspetti corporate del supporto di un assistente. Per le attività situate in Italia mi sono avvalso di 6 collaboratori per l'area dell'Amministrazione del Personale, 4 nell'area Gestione e Sviluppo, 1 nell'area dei Servizi Generali.

#### **Ottobre 1984- Giugno 1993: Direttore del Personale presso PIRELLI TRASMISSIONI INDUSTRIALI**

Società operante nel settore Automotive organico di 750 dipendenti in Italia, uno stabilimento in Spagna (300 dipendenti) e tre piccole sedi commerciali in Europa (Francia, Germania, UK)

- Responsabilità delle relazioni Industriali e del contenzioso del lavoro — Ricerca e Selezione
- Gestione e Sviluppo Risorse Umane
- Sviluppo organizzativo

Dipendenza diretta dal Direttore Generale della società.

#### **Settembre 1981 - Settembre 1984: Responsabile del Personale dello stabilimento di Triggiano della SUPERGA**

Società operante nel mercato prodotti di consumo, allora facente parte del Gruppo Pirelli.

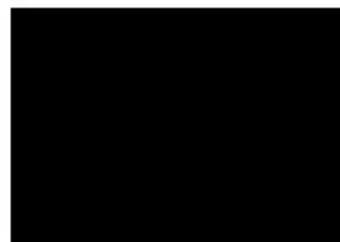
- Responsabilità diretta delle relazioni Industriali e contenzioso del lavoro
- Addestramento e Formazione
- Amministrazione del Personale

Dipendenza dal Direttore di stabilimento.

#### **Aprile 1978 - Agosto 1981: Assistente al Responsabile del Personale BELLELLI SPA**

Società operante nella produzione e vendita di grandi impianti.  
Sede di Taranto con organico di 1000 dipendenti.

- Responsabilità diretta delle relazioni Industriali
- Selezione e Formazione



- Analisi e valutazione mansioni

Dipendenza dal Responsabile del Personale di stabilimento.

Ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 ,il sottoscritto sotto personale responsabilità, consapevole di quanto previsto dall'art.75 del citato T.U., nonché delle sanzioni penali previste dall'art.76 del citato T.U. rispettivamente nelle ipotesi di non veridicità del contenuto delle dichiarazioni rese e di falsità in atti o dichiarazioni mendaci , dichiara ed attesta la veridicità dei fatti e dei dati indicati nel presente Curriculum Vitae.

Pescara, 1/10/2020

