

# CURRICULUM VITAE DI LUCA CAMURRI



agosto 2021

## INFORMAZIONI PERSONALI

Nome/Cognome

**LUCA CAMURRI**

Indirizzo

Telefono

Cell

E-mail

Cittadinanza

ITALIANA

Luogo e data di nascita

CAGLIARI, 6 AGOSTO 1959



## ESPERIENZA PROFESSIONALE

• da marzo 2018 ad oggi

**MANAGER CON ESPERIENZA PLURIDECENNALE** articolata e sviluppata dal 1989 ad oggi in aziende private e pubbliche dalle diverse dimensioni e peculiarità.

Gli ambiti di competenza professionale riguardano tutti gli aspetti della comunicazione integrata (esterna, interna, istituzionale; relazioni con la stampa), dell'organizzazione aziendale, della selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane, delle relazioni sindacali, dei sistemi di controllo e auditing, e si sono completati nei ruoli di sviluppo di progetti strategici e di direzione generale. Svolge incarichi di collaborazione e coordina progetti attinenti alle competenze professionali maturate.

**COLLABORATORE DELLE SOCIETÀ' DEL SISTEMA CAMERALE PER PROGETTI, FORMATORE, ATTIVITÀ' DI ASSISTENZA E SUPPORTO SULLE MATERIE RELATIVE A: SVILUPPO ORGANIZZATIVO, MAPPATURA DELLE COMPETENZE E PROFILI PROFESSIONALI, SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE, DELLE POSIZIONI, DELLA PERFORMANCE, FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI NEL SISTEMA CAMERALE, COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA, RELAZIONI SINDACALI, CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA, GESTIONE DEL PERSONALE.**

**DA DICEMBRE 2020 PARTECIPO AL PROGETTO DI RICERCA DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO – DIP. DI SCIENZE GIURIDICHE "BECCARIA" – SUL TEMA "PROGETTO SISTEMI INNOVATIVI DI SELEZIONE BASATI SUI PROFILI DI COMPETENZA".**

**Nel 2020** ho collaborato con Unioncamere e SiCamera, partecipando a specifico gruppo di lavoro di esperti sulla materia, per i necessari approfondimenti in tema di modello innovativo per la selezione, l'organizzazione e la gestione basato sulle competenze professionali. Gli approfondimenti hanno riguardato la fase di razionalizzazione e ridefinizione complessiva delle "soft skill" dirigenziali e impiegatizi da abbinare – in relazione agli specifici "mestieri" camerali, alle conoscenze e capacità tecniche.

Durante questa attività ho provveduto, inoltre, ad effettuare una rilettura e aggiornamento dell'intero documento migliorando alcune parti descrittive di profili professionali e profili di competenza. Ho infine proposto l'inserimento di alcuni profili tipici del sistema camerale che inizialmente non erano stati previsti.

Nell'ambito della stessa materia, poi, ho sviluppato specifici approfondimenti relativi al corretto utilizzo della leva premiante delle

"progressioni economiche orizzontali" che – agendo sull'incremento della retribuzione fissa dei dipendenti più meritevoli – deve essere necessariamente collegata ad un sistema di valutazione della "crescita" delle competenze professionali del personale impiegatizio.

**Nel 2019** ho svolto una collaborazione coordinata e continuativa con SiCamera per attività di sviluppo e consolidamento delle capacità e attitudini del personale camerale, realizzando in particolare percorsi di riqualificazione del personale camerale al fine anche di contribuire ad orientare i processi di costruzione e definizione dei professionali e di competenza del sistema camerale; in tale ambito ho elaborato proposte formative sui set di capacità ed attitudini declinate in tali profili.

Nel 2019, inoltre, ho svolto:

- collaborazione occasionale con l'Istituto Guglielmo Tagliacarne per la realizzazione di quattro specifici Laboratori per fornire assistenza tecnica e formazione a specialisti e manager delle RU sui temi di: graduazione e valutazione delle posizioni organizzative dopo le novità del CCNL 2018, le nuove relazioni sindacali ed elaborazione dei principali contenuti di un contratto decentrato con particolare riferimento alle materie di sviluppo organizzativo, caratteristiche e principi dei sistemi di valutazione (per l'organizzazione, per eventuale riconoscimento di incrementi retributivi/peo, per eventuale riconoscimento di premi performance, per eventuali crescita professionali attraverso le progressioni di carriera), analisi ed impostazione di nuovi modelli organizzativi e di definizione dei piani assunzionali anche in relazione alla definizione dei profili di competenza
- collaborazione occasionale con la Camera di commercio di Pisa per analizzare e sviluppare i sistemi di valutazione e per la costruzione coerente dei contenuti di un contratto decentrato integrativo in base alla specifica realtà della Camera pisana.

**Nel corso del 2018** ho collaborato sui seguenti progetti:

- l'applicazione del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 e il nuovo modello di relazioni sindacali (ho svolto anche attività di formatore)
- analisi organizzative per definire peso e graduazione delle "posizioni organizzative" dopo il CCNL 2018
- nuovo modello di valutazione delle competenze per l'erogazione delle progressioni economiche orizzontali
- la costruzione di un sistema di valutazione permanente
- la mappatura delle competenze professionali
- proposte formative e impostazione di iniziative di supporto e assistenza per le Camere di commercio nelle materie dello sviluppo organizzativo, gestione e valutazione RU, relazioni sindacali e contrattazione decentrata


• da giugno 2013 a novembre 2017

**SEGRETARIO GENERALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CAGLIARI, CON ULTERIORI INCARICHI DI DIRETTORE DI UN'AZIENDA SPECIALE DELLA STESSA CAMERA DI COMMERCIO E SEGRETARIO GENERALE DI UNIONCAMERE SARDEGNA**

- Nome e indirizzo del datore di lavoro fino a novembre 2017
- Tipo di azienda o settore

Camera di commercio di Cagliari, largo Carlo Felice 72 - 09124 Cagliari

Pubblica amministrazione, Ente pubblico dotato di autonomia funzionale



• Tipo di impiego

Dirigente con contratto e incarico a tempo determinato

• Principali mansioni e responsabilità

Nel ruolo professionale ricoperto dal 2013 al 2017 ho avviato, in linea con gli indirizzi degli organi politici, un profondo processo di ammodernamento, razionalizzazione e rilancio della Camera. Fra i progetti più rilevanti nel periodo giugno 2013-dicembre 2014 si possono citare: la razionalizzazione organizzativa della Camera, l'aggiornamento di statuti, regolamenti e sistemi di gestione/valutazione per renderli maggiormente coerenti all'evoluzione della normativa ed ai processi di privatizzazione previsti per la pubblica amministrazione e per le camere di commercio, un programma di valorizzazione delle sedi camerali e delle risorse interne all'ente, il rilancio di progetti promozionali e dei rapporti con i media, l'avvio di analisi meccanismi di funzionamento dell'area anagrafica, il coordinamento con le altre camere della regione per il nuovo Statuto dell'Unioncamere Sardegna, l'analisi e lo sviluppo dei sistemi di amministrazione e controllo per la riduzione costi e l'individuazione di funzioni associate, il progetto per la dismissione delle società partecipate ritenute non strategiche per l'ente, l'evoluzione dei sistemi informatici dell'ente.

Dal 2014 le attività ed il ruolo di Segretario Generale a Cagliari sono state fortemente orientate al processo di autoriforma del sistema camerale sardo ed all'evoluzione del contesto politico-economico cagliaritano

• da gennaio 2002 a maggio 2013

**DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI TORINO, RESPONSABILE DELL'AREA DELLA COMUNICAZIONE, DELLO SVILUPPO ORGANIZZATIVO, GESTIONE RISORSE UMANE E DEI SISTEMI DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO, DEI SISTEMI INFORMATIVI**

• Nome e indirizzo del datore di lavoro

Camera di commercio di Torino, via Carlo Alberto 16 - 10124 Torino

• Tipo di azienda o settore

Pubblica amministrazione, Ente pubblico dotato di autonomia funzionale

• Tipo di impiego

Dirigente con contratti e incarichi a tempo determinato.

Vincitore - nel luglio 2012 - di concorso pubblico di dirigente a tempo indeterminato indetto dalla stessa Camera di commercio di Torino. Graduatoria tutt'ora vigente con assunzioni bloccate per i sopraggiunti vincoli normativi per le assunzioni nelle Camere di commercio.

• Principali mansioni e responsabilità

Nel ruolo di dirigente della Camera di commercio di Torino sono stati gestiti e sviluppati tutti i processi e progetti dell'ente relativi alle tematiche

- della "comunicazione" (ufficio stampa, immagine, comunicazione istituzionale, comunicazione esterna ed interna)
- dei sistemi di controllo e di gestione,
- della struttura di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi del d.lgs. 150/2009 come applicato alle Camere di commercio
- di tutti i processi di "sviluppo organizzativo" (mappatura competenze, profili professionali, sistemi di valutazione, ecc.) e di gestione delle risorse umane, con correlato modello di relazioni sindacali
- dello sviluppo e della gestione dei processi e dei sistemi informatici

Erano ricomprese inoltre le seguenti responsabilità

- responsabile della "struttura permanente di supporto" all'Organismo Indipendente di Valutazione - OIV
- responsabile della gestione di tutti i processi e delle strutture dedicate nell'organizzazione alle tematiche delle competenze professionali, della valutazione, della performance, referente per la trasparenza e l'integrità
- responsabile di supportare le aziende speciali della Camera di commercio di Torino sulle tematiche correlate all'organizzazione, alla gestione e sviluppo delle risorse umane, al contenzioso del lavoro

• da dicembre 1999 a dicembre 2001

**DIRIGENTE DEL COMUNE DI RIVOLI (TORINO), RESPONSABILE DELL'AREA DELLA COMUNICAZIONE, DELLO SVILUPPO ORGANIZZATIVO, GESTIONE RISORSE UMANE E DEI SISTEMI DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO, DEI SISTEMI INFORMATIVI**

- Nome e indirizzo del datore di lavoro
- Tipo di azienda o settore
- Tipo di impiego

Comune di Rivoli, corso Francia 179 - 10098 Rivoli

Pubblica amministrazione, Ente locale

Dirigente con contratto e incarico a tempo determinato (prima con contratto part-time 50% fino al 31 gennaio 2000 al fine di poter dedicare parte del tempo al passaggio di consegne nell'esperienza lavorativa nell'azienda privata, poi con contratto a tempo pieno dal 1 febbraio 2000)

Principali mansioni e responsabilità

Mi è stata affidata la responsabilità dell'organizzazione e dei sistemi informatici, delle risorse umane, della comunicazione e dei servizi amministrativi al cittadino. Ho inoltre gestito in collaborazione con la specifica struttura dedicata i sistemi/processi di pianificazione e controllo interno e di gestione. In tale esperienza ho gestito importanti processi di riorganizzazione e razionalizzazione organizzativa, ho ridefinito modelli di gestione e di sviluppo del personale introducendo nuove metodologie di analisi e valutazione delle posizioni, delle competenze, di valutazione delle prestazioni. Ho inoltre governato direttamente la contrattazione decentrata integrativa nelle prime applicazioni susseguenti alle fondamentali novità introdotte con la riforma del pubblico impiego e con i CCNL di Comparto del 1999 e del 2000.

Sono passato a lavorare nella pubblica amministrazione nella convinzione che la professionalità e il ruolo manageriale sviluppati fino a quel momento per oltre dieci anni nell'impresa privata e maturati nel tempo potessero essere portate al servizio delle organizzazioni pubbliche in relazione all'evoluzione e all'ammodernamento delle stesse

(riforme Cassese, Bassanini/D'Antona, ecc.) e con specifico riferimento al governo dei processi di razionalizzazione organizzativa, sistemi di programmazione e controllo, sviluppo delle competenze delle risorse umane nella fase in cui i CCNL di Comparto del 1999 avevano introdotto importanti e radicali mutamenti nei modelli di gestione e sviluppo delle organizzazioni e dei dipendenti pubblici.

• da marzo 1998 a dicembre 1999

**DIRIGENTE DI ITALVACUUM (BORGARO TORINESE), RESPONSABILE DELLA DIREZIONE RELATIVA ALLA COMUNICAZIONE, ALLA GESTIONE E SVILUPPO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLE RISORSE UMANE, AI SISTEMI DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO**

- Nome e indirizzo del datore di lavoro
- Tipo di azienda o settore
- Tipo di impiego
- Principali mansioni e responsabilità

Italvacuum, via Stroppiana 2 - Borgaro Torinese (To)

Azienda metalmeccanica

Contratto a tempo indeterminato, CCNL metalmeccanico

Il ruolo e la responsabilità manageriale come dirigente con contratto a tempo indeterminato sono stati orientati all'applicazione e allo sviluppo – in maniera integrata, completa e con responsabilità diretta – di tutte le esperienze e competenze professionali maturate fino ad allora, individuando percorsi e modelli applicabili per una realtà industriale di piccole/medie dimensioni completamente diversa da quella della grande industria internazionale. In Italvacuum ho assunto la responsabilità su tutte le aree dell'organizzazione, della gestione, delle relazioni sindacali e del contenzioso, dello sviluppo delle risorse umane. Mi è stata inoltre affidata la responsabilità della comunicazione, della sicurezza, dei sistemi di controllo e di gestione

- da febbraio 1989 a gennaio 1998

**IMPIEGATO, POI QUADRO CON FUNZIONI DIRETTIVE E DIRIGENZIALI IN TEKSID (GRUPPO FIAT) NELL'AMBITO DELLA DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE**

- Nome e indirizzo del datore di lavoro
- Tipo di azienda o settore
- Tipo di impiego
- Principali mansioni e responsabilità

Teksid, via Pianezza 123 - Torino (oggi sede in Crescentino - Vc)

Azienda metalmeccanica

Contratto a tempo indeterminato, CCNL metalmeccanico

Dal febbraio 1989 a marzo 1991 ho sviluppato esperienza professionale e responsabilità sia nel campo della gestione del personale, sia in quello dello sviluppo, della formazione e dei sistemi meritocratici con riferimento alla Divisione Alluminio e allo stabilimento di Carmagnola.

Da marzo 1991 a febbraio 1992 ho poi acquisito e sviluppato, presso la Direzione Centrale dell'azienda, specifiche competenze sul diritto del lavoro e sulle implicazioni aziendali in tema di contrattazione aziendale, relazioni sindacali e di contenzioso sul lavoro.

Da marzo 1992 a marzo 1998 ho inoltre sviluppato specifiche competenze nel campo dello sviluppo organizzativo e del personale, assumendo sempre maggiori responsabilità prima come "quadro aziendale" (1993), poi con specifiche funzioni e mansioni direttive e dirigenziali come "quadro di legge" (1994) e come "quadro funzionario" (1996) con mansioni direttive e dirigenziali. In tale posizione mi sono state affidate le più ampie responsabilità relative a: progetti di analisi organizzativa, sviluppo percorsi di analisi e sviluppo delle competenze, con particolare riferimento a quelle sia dei giovani assunti neolaureati sia degli alti potenziali e della dirigenza, gestione delle metodologie e di processi/piani meritocratici prima per gli stabilimenti Italia poi anche per un'impostazione coerente anche in tutti quelli "mondo", ingegnerizzare, progettare e realizzare interventi "worldwide" di comunicazione interna (convention dirigenti, quadri, sviluppo di house-organ e riviste/pubblicazioni pubblicate in varie lingue e destinate sia all'interno sia all'esterno dell'azienda, ecc.); ho avuto la diretta responsabilità sia della gestione del personale degli Enti centrali Teksid sia di ulteriore sviluppo di strumenti/iniziative di Comunicazione interna

collaborando con le strutture di Comunicazione esterna.

## ISTRUZIONE E FORMAZIONE

• 5 marzo 1987

- Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione
- Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio
- Ulteriori qualifiche e studi

**LAUREA IN LETTERE MODERNE, INDIRIZZO STORICO – ORDINAMENTO PREVIGENTE AL DM 509/1999 – PRESSO L'UNIVERSITÀ AGLI STUDI DI TORINO. LAUREA CONSEGUITA CON VOTAZIONE 107/110**

Specifici esami relativi alle materie letterarie, storiche, economiche e giuridiche. Antropologia culturale e filosofia della storia.

La specializzazione maturata mi ha portato a studi, approfondimenti, pubblicazioni e articoli sullo sviluppo del personale, sull'impostazione e l'applicazione dei sistemi incentivanti e – più in generale – sulle diverse problematiche e metodologie di gestione connesse ai processi di analisi organizzativa, di gestione per competenze nelle aziende private e nella pubblica amministrazione, dei modelli di relazioni sindacali, contrattazione, concertazione, ecc.

Ho scritto il libro "Cambiamenti organizzativi negli enti locali: norme, prassi, errori, opportunità", Maggioli, 2006.

Sono stato componente del Comitato scientifico della rivista "Risorse umane", Maggioli, per la quale ho scritto anche articoli dal 2004.

All'interno del progetto "Cantieri" sono stato co-autore del volume "La gestione delle competenze nelle amministrazioni pubbliche", a cura del Dipartimento Funzione Pubblica, Rubettino, 2006.

All'interno del testo "I sistemi di Pianificazione, Controllo e Valutazione nelle Camere di commercio" ho scritto parte del capitolo relativo a "Il sistema di valutazione delle risorse umane", Knowita, 2010.

Sono co-autore del testo "La formazione del personale pubblico", Franco Angeli, 2011.

Ho coordinato e supportato gli uffici del personale delle Camere di commercio piemontesi per momenti di approfondimento e studio di gruppi di lavoro in materia di gestione delle risorse umane

Ho collaborato occasionalmente sia con l'Istituto "Guglielmo Tagliacarne" per la formazione nel sistema camerale sia con altre società di livello nazionale per la formazione dei dipendenti pubblici.

## CAPACITÀ E COMPETENZE

### PERSONALI

*Acquisite nel corso della vita e della carriera ma non necessariamente riconosciute da certificati e diplomi ufficiali.*

## CONOSCENZE SPECIFICHE

TOTALE E COMPLETA CONOSCENZA DI TUTTA LA SPECIFICA NORMATIVA DI RIFERIMENTO PER LE CAMERE DI COMMERCIO



MADRELINGUA

**ITALIANA**

ALTRE LINGUA

**INGLESE**

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

BUONA  
BUONA  
BUONA

CAPACITÀ E COMPETENZE  
RELAZIONALI

L'evoluzione delle esperienze professionali maturate nelle aziende private prima, e in quelle pubbliche dopo, hanno consentito un costante sviluppo delle competenze relazionali anche per le responsabilità ricoperte e per la specifica competenza acquisita nella comunicazione.

CAPACITÀ E COMPETENZE  
ORGANIZZATIVE

Tali competenze hanno consentito la gestione dei rapporti e delle relazioni verso l'esterno e verso l'interno dell'organizzazione, con interlocutori e ruoli diversi (topo management, organi istituzionali, colleghi e manager interni/esterni, collaboratori, organizzazioni sindacali, collaboratori/consulenti esterni, ecc.

Le capacità e le competenze organizzative hanno rappresentato fin dall'inizio dell'esperienza professionale l'aspetto "core" dei diversi e sempre più ampi ruoli ricoperti.

Le responsabilità ricoperte nell'ambito dello "sviluppo organizzativo" della varie realtà private e pubbliche hanno consentito approfondimenti e d evoluzione delle competenze sia con riferimento agli aspetti "statici" delle organizzazioni (organigrammi, posizioni con relativa descrizione/analisi/pesatura, ecc.) sia con riferimento a quelli "dinamici" (analisi processi e meccanismi di funzionamento, mappatura delle competenze teoriche e di quelle presenti nell'organizzazione, analisi di piani di sviluppo del modello organizzativo e delle persone che nell'organizzazione lavorano, ecc.)

CAPACITÀ E COMPETENZE  
TECNICHE

Ottima conoscenza di tutti gli applicativi di "microsoft office"

PATENTE O PATENTI

Patente B



## ULTERIORI INFORMAZIONI

La specializzazione maturata mi ha portato a studi, approfondimenti, pubblicazioni e articoli sullo sviluppo del personale, sull'impostazione e l'applicazione dei sistemi incentivanti e - più in generale - sulle diverse problematiche e metodologie di gestione connesse ai processi di analisi organizzativa, di gestione per competenze nelle aziende private e nella pubblica amministrazione, dei modelli di relazioni sindacali, contrattazione, concertazione, ecc.

- Ho pubblicato "Cambiamenti organizzativi negli enti locali: norme, prassi, errori, opportunità", Maggioli, 2006.
- All'interno del progetto "Cantieri" sono stato co-autore del volume "La gestione delle competenze nelle amministrazioni pubbliche", a cura del Dipartimento Funzione Pubblica, Rubettino, 2006
- Ho coordinato e supportato gli uffici del personale delle Camere di commercio piemontesi per momenti di approfondimento e studio di gruppi di lavoro in materia di gestione delle risorse umane
- Ho collaborato occasionalmente sia con l'Istituto "Guglielmo Tagliacarne" per la formazione nel sistema camerale sia con altre società di livello nazionale per la formazione dei dipendenti pubblici.

Ex giocatore e appassionato di basket, allenatore nazionale dopo aver guidato dagli anni '70 agli anni '90 squadre piemontesi in campionati nazionali e maturando inoltre l'esperienza nel settore squadre nazionali "cadette" e nello staff tecnico come vice allenatore di serie A all'Auxilium Torino ed "head coach" della squadra "juniores".

Nel tempo libero oggi pratico ancora sport (tennis).

Ad approfondimenti di carattere storico derivanti dalla passione per il suo titolo di studio accompagno letture relative al campo scientifico, fantascientifico e ai "gialli", con approfondimenti che quindi vanno da Braudel ad Asimov, Camilleri, Carofiglio.

## ALLEGATI

**SI AUTORIZZA LA GESTIONE E IL TRATTAMENTO DI DATI E INFORMAZIONI PRESENTI NEL PRESENTE CV AI SENSI DELLA LEGGE SULLA PRIVACY**

LUCA CAMURRI

