

GIAN LUCA ARTIZZU

Dati personali

Esperienze
professionali e
responsabilità

Da aprile 2016 e attualmente:

Presidente e CEO Coldwell Banker Commercial – Realty Advisory S.p.A.:

Broker internazionale, particolarmente focalizzato nell'advisory per SGR, Fondi Pensione, Private Equity Funds, etc., nei settori Hospitality, Office, Long Term Care, Energie Rinnovabili. Focus deleghe: Rappresentante Legale, Contenzioso Legale, Responsabile Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, Qualità e Processi. Responsabile Sviluppo Aree Green Economy ed Energie Rinnovabili, Industria, Sanità (Long Term Care).

Da febbraio 2019 e attualmente:

CEO e co-funder Innova Biologica S.r.l.:

Startup innovativa collegata a Innova ICT (s.v. sotto) focalizzata sullo sviluppo di composti per l'agricoltura biologica.

Da febbraio 2015 ad aprile 2016:

Coldwell Banker Commercial - Realty Advisory S.p.A. - Green Economy – Senior Advisor:

Ruolo di sviluppo di una nuova unità di business dedicata alle Energie Rinnovabili e al Long Term Care.

Da novembre 2015, Consigliere Delegato di Coldwell Banker Commercial - Realty Advisory S.p.A. con i ruoli di Direzione del Personale e Organizzazione e di sviluppo di una nuova unità di business dedicata alle Energie Rinnovabili e al Long Term Care.

Dal 2016 e attualmente:

Partner Ecotrade S.r.l. – Azienda Italiana Depuratori – Cagliari (CA)

Società dedicata alla gestione di tutti i cicli delle acque (dalla potabilizzazione alla depurazione dei reflui), di fluidi tecnici, fanghi e inquinanti. Costruzione di macchinari e processi di disinquinamento, soil washing, bonifica di territori.

Dopo aver co-gestito la ristrutturazione aziendale, e il salvataggio dell'azienda, adesso, in pieno rilancio, gestisco la pianificazione finanziaria, gli accordi con istituti di credito e la finanza straordinaria.

Dal 2014 e attualmente:

Co-Founder e Partner Innova ICT S.r.l.:

Società dedicata all'applicazione delle più recenti tecnologie di risparmio energetico nei processi produttivi e commerciali e di comunicazione M2M fra apparati tecnologici.

Gestione della internazionalizzazione, pianificazione finanziaria, Business Planning e finanza straordinaria.

Da ottobre 2012 a novembre 2014:

TLS LED ESCO S.r.l.:

Co-founder, Partner e CFO

Società dedicata allo svolgimento di servizi di ESCO (Energy Service Company).

Ruolo era a cavallo di varie funzioni: il lavoro da ESCO si svolge con logiche di Project Financing e

FTT (Finanziamento Tramite Terzi): il mio ruolo consisteva nella pianificazione finanziaria dell'azienda e nell'elaborazione di piani finanziari dedicati al conseguimento di progetti e contratti, ivi incluse le Gare di Appalto Pubbliche.

Lo sviluppo organizzativo si estendeva alla costruzione dei servizi e alle logiche di CRM (customer relationship management), essenziali nello start up di una Energy Service Company (ESCO). Allo stesso tempo era essenziale la definizione di target quantitativi, il monitoraggio continuo del loro perseguimento e la definizione di azioni correttive e di impulso commerciale.

Da febbraio 2010 a settembre 2012:

URMET Telecomunicazioni S.p.A.:

1. Direttore HR e Organizzazione

Gli obiettivi legati alla Direzione HR sono stati quelli classici in tempi di ristrutturazione organizzativa, cost cutting, gestione degli esuberanti, formazione finalizzata alla riqualificazione e al riposizionamento delle competenze nell'ambito della definizione di nuove BU e rami d'azienda, etc. In tal senso, la funzione HR è impegnata e concentrata in attività di valutazione delle competenze e formazione, ottimizzazione dei costi, relazioni sindacali, spin-off aziendali.

2. Direttore Green Economy (interim - stesso periodo)

La funzione di Direttore Green Economy ha l'obiettivo gestire lo start-up di una nuova area di business nell'ambito del settore "green economy", integrando competenze del campo elettronico e delle telecomunicazioni con competenze nel settore ambientale. Gli obiettivi di tale New.Co. sono estesi a livello internazionale, con particolare riferimento al mercato prevalente di URMET: Italia, Polonia, Brasile, dove il Gruppo è presente con URMET Daruma (oltre 1.000 dipendenti), che rappresenta oggi circa l'80% in controvalore del fatturato complessivo di Gruppo.

Da novembre 2006 a gennaio 2010:

Sistemica S.p.A.:

**Direttore Human Resources, Business Process Development e Qualità.
Interim Pianificazione e Controllo di Gestione.**

Le funzioni riportavano rispettivamente al Presidente e all'A.D.. Il contesto di riferimento è Sistemica S.p.A., società di Info-providing e di Business Process Outsourcing che agisce nei mercati bancari, del leasing, dei servizi di valutazione immobiliare, del recupero dei crediti giudiziale e stragiudiziale, del re-marketing di asset industriali e altri servizi legati alle attività legali e notarili.

Il compito della Direzione Business Process Development è definire, in accordo col Direttore Generale, delle "business proposition" customizzate sui processi del Cliente, con l'obiettivo della loro ottimizzazione e gestione in outsourcing da parte di Sistemica o di altre società del Gruppo.

Il ruolo ricopre anche la responsabilità dell'organizzazione delle risorse Umane e materiali finalizzate al funzionamento dei processi in oggetto e la responsabilità sul correlato re-design dell'organizzazione interna e del correlato Sistema di Qualità.

CEO Sistemica Informatica S.r.l. (società del Gruppo Sistemica): Amministratore Delegato.

Sistemica Informatica è la società informatica del Gruppo Sistemica S.p.A., responsabile dei sistemi informativi del Gruppo, dello sviluppo di soluzioni hardware e software dedicate, della piattaforma Pegasus, finalizzata alla fornitura di tutti i servizi informativi relativi alla gestione dell'escussione immobiliare per il Gruppo Equitalia S.p.A., della strutturazione e gestione dei processi e delle piattaforme dedicate al recupero dei crediti giudiziale e stragiudiziale, delle scelte tecnologiche relative ai Data Base e alle tecniche di housing e hosting dei dati gestiti.

Da febbraio 2004 a ottobre 2006:

Sogin S.p.A. (Società di Gestione Impianti Nucleari): Vicedirettore del Personale e Organizzazione, Responsabile Gestione, Sviluppo Risorse e Relazioni Industriali.

Fui selezionato ed inserito in virtù della profonda conoscenza delle problematiche organizzative, operative e di pianificazione, maturate in Enel (s.v. sotto) nel periodo della ristrutturazione della SGN (Servizi di Gestione Nucleare, da cui nacque la SOGIN) che seguì come incarico

personale, mi furono assegnate le seguenti responsabilità:

- ✓ Relazioni industriali e relazioni sindacali su tutti i livelli di contrattazione;
- ✓ Ristrutturazione Organizzativa macro e micro di Sogin;
- ✓ Dimensionamento della struttura, pianificazione quali – quantitativa degli organici e individuazione del fabbisogno di risorse; attività di recruiting;
- ✓ Definizione del Job System per aree e famiglie professionali finalizzato alla realizzazione di politiche di sviluppo, di formazione, di benchmark retributivo e organizzativo e alla progettazione di un sistema di Knowledge Management: gestione di tutte le problematiche di interlocuzione sindacale inerenti questo tipo di innovazioni;
- ✓ Gestione della Formazione manageriale, specialistica e ricorrente;
- ✓ Comunicazione Interna;
- ✓ Definizione delle Politiche Retributive e dei piani di carriera e del Piano di MBO.

Prima di lasciare l'incarico, avviai un progetto di mappatura e valutazione delle competenze e delle Risorse Umane dedicate al Settore Nucleare in Italia, con l'obiettivo della condivisione dei dati con Enel, Ansaldo, e tutte le principali aziende e istituzioni che gestivano progetti e risorse con caratteristiche simili. Tale progetto doveva servire, fra gli altri obiettivi, a definire una griglia di competenze valida non solo per il decommissioning, ma anche per la futura gestione del Deposito Unico Nazionale o di una soluzione di più depositi sul territorio. Con stupore e profondo rammarico seppi dell'abbandono di tale progetto, essenziale per il sistema nazionale.

Sogin S.p.A. Responsabile Task Force Budget e Controllo

Incarico temporaneo e ad personam a diretto riporto dell'Amministratore Delegato Sogin S.p.A., finalizzato alla proposta della Governance dei sistemi di Tesoreria, Budgeting e Controllo di Gestione, alla elaborazione del Tableau de Bord aziendale, alla verifica dei flussi di cassa e competenza aziendali, alla verifica dei conti 2005 e all'eventuale implementazione di azioni di recupero.

Tale attività si è svolta da luglio a novembre 2005 ed ha interessato anche la controllata NUCLECO S.p.A., società dedicata al recupero, stoccaggio e trattamento dei rifiuti nucleari ospedalieri e da attività di diagnostica industriale.

Novembre 2001 – gennaio 2004:

Wind S.p.A., Direzione Human Resources

Selezionato e inserito nel quadro della ristrutturazione e riorganizzazione aziendale conseguente alla fusione fra Wind e Infostrada:

1. Sviluppo Risorse Umane, Formazione e coordinamento Direzione Generale

Compensation Manager: responsabile dell'elaborazione e della gestione delle Politiche Retributive per tutto il personale del Gruppo Wind (circa 8.700 persone), in particolare:

- ✓ Interfaccia fra le funzioni Human Resources e Amministrazione Finanza e Controllo ai fini della definizione e armonizzazione di processi e procedure organizzative, contabili e di pianificazione e controllo;
- ✓ Piano di Stock Option e piani di retention;
- ✓ Piani di MBO e Incentivazione Commerciale e di Marketing;
- ✓ Ridefinizione e gestione dei sistemi di remunerazione, incentivazione e benefit, sia dal punto di vista della Corporate Governance, che dei processi, delle finalità e dei metodi
- ✓ Partecipazione nella definizione del nuovo Job System di Wind S.p.A.;
- ✓ Faculty (corpo docente) in eventi formativi in materia di tesoreria, controllo di gestione, gestione del credito, recupero credito, gestione post vendita e CRM
- ✓ Policy retributive e di costo del lavoro.

2002 – 2003 - **Docente Master META** – Master in Gestione delle Risorse Umane Progettazione e interventi su tematiche di Sviluppo Risorse Umane e Compensation.

Maggio 1996 – ottobre 2001:

Enel S.p.A. Corporate - Personale, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

1. **Organization & Compensation Manager**, responsabile dell'elaborazione e dell'applicazione delle Politiche Retributive per Top e Middle Management e per i Quadri di tutto il Gruppo Enel, attività svolta coordinando centralmente i referenti delle Società del Gruppo:
 - ✓ Piani di Stock Option per Enel S.p.A;
 - ✓ Definizione delle Politiche Retributive per tutto il Gruppo, piani di MBO e di incentivazione commerciale (relativa agli Account delle società del Gruppo);
 - ✓ Valutazione delle posizioni e dei ruoli, job matching e job pricing;
 - ✓ Definizione delle regole di Corporate Governance relative al sistema premiante;
 - ✓ Ridefinizione del Sistema di Produttività e Redditività dell'Enel nel quadro del rinnovo del Contratto Collettivo del Settore Elettrico (attività svolta nel team delle Relazioni Industriali di Enel Corporate)
2. **Esperto di Organizzazione**: ristrutturazioni organizzative, pianificazione qualitativa e quantitativa delle Risorse della SGN - Struttura di Gestione degli Impianti Nucleari dell'Enel (precedente alla societizzazione della struttura sotto il nome di SOGIN) con particolare focus sui processi di decommissioning nucleare; analisi e definizione di procedure di funzionamento dei Regolamenti di Esercizio, processi e procedure di Controllo di Gestione.
3. **H.R Specialist**: Elaborazione del Piano Strategico di una struttura territoriale dell'Enel, con focus su comunicazione, erogazione di nuovi servizi, recupero crediti da attività cantieristica locale, cambiamento culturale e orientamento al cliente.
4. Altre attività svolte:
 - ✓ Project Leader per lo sviluppo di un sistema di datawarehousing, reporting e modellizzazione/simulazione per i dati del Personale
 - ✓ Progettazione e implementazione di corsi di formazione interna destinati alle "interfacce" a livello societario per la gestione del sistema di valutazione delle posizioni
 - ✓ Delegato dell'Enel presso il Fondo Pensione dei Lavoratori Elettrici (FOPEN)

1996: Centro Studi di Relazioni Industriali – Università di Cagliari

Ricercatore a contratto su temi di Sociologia dell'Organizzazione (impatto sull'occupazione dei nuovi sistemi di recupero di rifiuti tossici industriali – caso SARAS – Gruppo Moratti)

1995 – 1996: Emilio Pellegrini & Partners S.r.l.

Attività di consulenza finanziaria e direzionale aziendale:

- ✓ Interfaccia banche per progetti di finanziamento
- ✓ Piani di fattibilità per richiesta di contributi (su leggi di incentivazione alle piccole e medie imprese della Regione Autonoma della Sardegna)
- ✓ Business Planning (con applicazione di tecniche di DCF) per investimenti industriali
- ✓ Planning e Controlling.

1995: Centro Porte S.r.l.

Responsabile della produzione in stabilimento (gestione diretta di 15 operai), controllo di gestione, relazioni sindacali e gestione del post vendita.

1993 – 1995: S. Paolo Invest S.I.M. S.p.A. (Gruppo S. Paolo di Torino)

Promotore di servizi finanziari.

1992 - 1994: Azienda Italiana Depuratori S.r.l.

Internship finalizzata alla tesi di laurea: implementazione del sistema di controllo di gestione, di una distinta base generalizzata e informatizzata con pieno accesso ai dati fornitori, del business planning per decisioni make or buy, elaborazione dei manuali di qualità per la certificazione ISO.

Formazione post lauream

SDA Bocconi (2005): "Marketing Management Mercati industriali" – Edizione intensiva.

Luiss Management (1999 – 2000): "Sviluppo Manageriale" ("Master serale"): principali argomenti trattati: Economia, Diritto d'Impresa, Fisco, Analisi di Bilancio, Strategie d'Impresa,

Organizzazione, Marketing, Gestione del Personale, Finanza Aziendale
Paradigma (2000): "Il nuovo regime delle Stock Option e delle azioni ai dipendenti"
Hay, Luiss Management, Unione Servizi Roma (1999): "Piani e Politiche Retributive"
SDA Bocconi (1998): "Politiche e Decisioni Strategiche Attraverso la Simulazione"
Paradigma (1998): "Outsourcing - Gestione esterna di servizi aziendali nell'impresa, nella banca, nella P.A."
SDA Bocconi (1997): "Take Off - General Management per Laureati Enel"

Pubblicazioni	Sviluppo e Organizzazione – CRORA - Università Bocconi: «Pianificazione Strategica e Sviluppo Organizzativo» - Milano n.162, luglio-agosto 1997 Note di Ricerca – Centro Studi di Relazioni Industriali: «Management e Dinamiche di Potere in Azienda. Studio Relazionale di una S.I.M.» - Cagliari n. 3, 1996
Formazione universitaria	Laurea in Scienze Politiche conseguita presso l'Università degli Studi di Cagliari nel marzo 1994 con la votazione di 110/110 e lode. Tesi dal titolo: «Qualità, Controllo di Gestione e Cambiamento Organizzativo. Il caso dell'Azienda Italiana Depuratori» - relatore: Prof. G. Bottazzi
Lingue straniere	Inglese (buono); Spagnolo (buono)
Conoscenze informatiche	Principali pacchetti applicativi: ambienti Mac e Microsoft, Excel, Access, Power Point, Word, Outlook, Internet Explorer (e simili), SAP HR, Business Objects; DS Lab (DSS, simulazioni deterministiche). Tecniche di trattamento dei dati e di implementazione di Data Mart e di Data Warehouse
Tempo libero	Lectures, musica, sport, boxe, arti marziali (ex istruttore di Wing Tsun Kung Fu ed Escrima)
Caratteristiche personali	Lavoro per obiettivi.

Autorizzo il trattamento dei dati ai sensi delle leggi vigenti