

# FELICE VALENTE

Data nascita:

Nazionalità:

Stato civile:

Lingue:



Nutro una profonda passione per lo sviluppo delle risorse umane, come persone, team e organizzazione. Ho maturato la mia professionalità in 20 anni di progettazione e implementazione di differenti strategie e processi di crescita del valore del Capitale Umano, sempre a servizio e in stretta partnership con il business attraverso rinomati brand globali e vari settori come automotive, high tech, tabacco, telco e fast moving goods. Possiedo spiccate competenze di leadership, senso di business e un forte orientamento ai risultati.

## *Principali aree di competenza:*

**Sviluppo Organizzativo** – ho gestito in prima persona complessi progetti di rightsizing nazionali e internazionali, ridisegnando l'organizzazione attraverso assessment e piani di sviluppo individuali e collettivi.

**Relazioni Industriali** – ho fatto parte del board del European Work Council durante il mio periodo in automotive.

**Sviluppo e Formazione** – ho progettato e implementato processi innovativi e all'avanguardia in ambito sviluppo del talento, per realtà leader di settore.

**Selezione** – ho profonda conoscenza di processi di selezione tradizionali e digitali e ho la capacità di comprendere e identificare il profilo di talento che meglio si coniuga con le necessità di una organizzazione.

## Formazione

Data	Istituzione	Certificazione
2020	Academy of Executive Coaching	ICF Coaching Certification Program
2015	Stanford University – California, USA	TLS – Talent Leadership Summit
2014	Stanford University – California, USA	MTSA - Managing Talent for Strategic Advantage
2014	UNC Kenan Flagler – North Carolina, USA	The Talent Management Institute
2006 - 2007	SDA Bocconi – Rutgers University – Milano, ITALIA	Master HR Strategy
2006	London Business School – London, UK	HR Strategy in Changing
1993 - 1999	Università di Bergamo – Bergamo, ITALIA	Laurea in Economia (98/110)
1988 - 1993	Liceo Scientifico F. Lussana – Bergamo, ITALIA	Maturità scientifica (54/60)

## Esperienza Professionale

**Aprile 2020 – oggi**

**FONDATORE**

**Human Reload**  
*Outgrow your limits*

Human Reload rappresenta un partner strategico e innovativo nella creazione di valore del capitale umano.

Attraverso una serie di servizi ad alto valore aggiunto supporta il percorso di sviluppo delle capacità di persone e processi organizzativi attraverso un'esecuzione puntuale, passione per il business e devozione all'eccellenza.

I servizi per il capitale umano:

- Valutazione, ridisegno, semplificazione e implementazione dei processi chiave Human Resources.
- Upskilling e Reskilling delle competenze di Business Partnership.
- Programmi di Executive Coaching e Mentoring.
- Ricerca e selezione dei migliori profili di leadership.

**Giugno 2021 – oggi**

**O.T.B. – Only the Brave**

**OTB**

OTB è la holding italiana che controlla i marchi di moda Diesel, Maison Margiela, Marni, Viktor&Rolf e Jil Sander. OTB controlla anche le aziende Staff International e Brave Kid e detiene una quota di minoranza del marchio americano Amiri.

La holding è stata fondata nel 2002 dall'imprenditore Renzo Rosso, attuale presidente. Nel 2021 l'esercizio ha chiuso con un fatturato di 1,53 miliardi di euro

- Talent Acquisition & Employer Branding.
- Internal Communication, Engagement e Change Management.
- HRIS e HR Transformation.
- Compensation & Welfare.
- Learning & Development.
- Cultural Transformation.



**Maggio 2018 – Agosto 2019**

**VODAFONE ITALIA**

Vodafone Group è una multinazionale britannica delle telecomunicazioni, con sede a Paddington – UK. Opera principalmente nelle regioni di Asia, Africa, Europa e Oceania. Tra i gruppi di telefonia mobile Vodafone si posiziona come 4to player per numero di clienti (313 milioni nel 2018). Ha market capitalization di circa £52.5 miliardi.

Il brand Vodafone in Italia è stato introdotto nel 2001 come Omnitel-Vodafone, diventando brand unico nel 2002 e Vodafone Italia nel 2003. Serve una base clienti di oltre 26 milioni di utenze su mobile con market share del 29.5% (la seconda a livello paese) e 2.3 milioni su fisso con market share 10.2% (la seconda a livello paese). Consolida un fatturato di 5.5 miliardi di € e ha un perimetro di 6.770 dipendenti. La sede è Milano con 8 filiali (customer operations) a livello nazionale.

**Maggio 2018 – Oggi**

**Responsabile Selezione, Formazione e Sviluppo**

Con sede a Milano, riporto al Direttore del Personale di Vodafone Italia. Mi occupo della definizione e gestione talenti (Selezione, Gestione e Formazione) e sono membro del HR Leadership team della country. Sono responsabile per la progettazione e l'implementazione dei principali processi delle Human Resources per la company italiana con governance sulle pratiche locali. Sono responsabile di tutta la filiera della selezione (junior, funzionari e dirigenti). Guido un team di 7 diretti riporti ed una struttura complessiva di oltre 40 risorse. Gestisco un bdg opex di circa 4 milioni di €.

Principali stakeholders: CEO + prima linea Business, Direttore Personale company italiana, Direttore Personale gruppo e HR Leadership team di Gruppo.

*Principali responsabilità:*

- Implementare le policies di gruppo e assicurare la migliore gestione dei processi di sviluppo talenti locali;

garantire la continuità di business attraverso efficaci piani di successione per il CEO e per i suoi diretti riporti, rinforzando la profondità della pipeline dei talenti e garantendone il giusto mix di diversità.

- Velocizzare ed efficientare i processi di selezione coniugandoli con una employer branding proposition che risalti le caratteristiche di Vodafone Italia come top employer e che fornisca la migliore esperienza per il candidato, rinforzando la partnership con le più importanti società accreditate in ricerca e selezione.
- Sviluppare un modello di competenze funzionali, performare gap analysis e guidare programmi per lo sviluppo di nuove skills e competenze, assessment della leadership e formazione manageriale.

#### *Risultati ottenuti:*

- Ho garantito la copertura del **62%** delle posizioni dirigenziali in rotation con risorse indentificate e certificate nel pool dei talenti.
- Ho lanciato un programma di mentorship per **20+** dirigenti e talenti.
- Ho progettato e implementato un nuovo modello di feedback all'interno del Digital Accelerator per **40** squads e **400** dipendenti (*Grow Conversation*).
- Ho efficientato le opex di formazione per circa il **25%** del budget.

**Settembre 2014 – aprile 2018**

**PIRELLI**



Pirelli & C. S.p.A. è una multinazionale basata a Milano. L'Azienda, con fatturato di 6.5 miliardi € è la 5ta manifatturiera mondiale dello pneumatico ed è presente in 160 paesi, impiega 38.000 dipendenti, ha un footprint industriale di 26 impianti manifatturieri nel mondo e una rete di distribuzione retail e wholesale composta da oltre 10 mila punti vendita.

**Settembre 2014 – aprile 2018**

**Responsabile Sviluppo e Selezione**

Basato su HQ di Milano, a riporto del Direttore del Personale di Gruppo. Gestisco un team di 4 riporti diretti e 20+ funzionali in varie countries e un budget Opex di circa 1.5 milioni €. Sono responsabile della strategia gestione talenti per il gruppo a livello nazionale e internazionale e sono membro del HR leadership Team. Nello specifico mi occupo della progettazione e dell'implementazione dei processi di talent management, garantendo eccellente qualità nei piani di successione per i riporti del CEO e Presidente Dr. Tronchetti Provera. Sono responsabile di tutta la filiera della selezione (junior, funzionari e dirigenti). Principali Stakeholders interni: CEO + CEO + prima linea Business + Direttore del Personale di Gruppo e suoi diretti riporti (HR Council).

#### *Principali responsabilità:*

- Progettare e implementare processi di talent management all'avanguardia definendo un framework di leadership moderno e in linea col business Pirelli Consumer. Migliorare la qualità, la profondità e la diversità della talent pipeline globale.
- Progettare e guidare programmi formativi di sviluppo leadership.
- Ridefinire processi di acquisizione e selezione standardizzandoli, efficientando procedure, migliorando la qualità delle persone reclutate e dell'esperienza candidati, innalzando di conseguenza il valore dell'employer equity brand.
- Sviluppare un modello di competenze manageriali, performare gap analysis e guidare programmi per assessment e sviluppo della leadership e formazione manageriale.

#### *Risultati ottenuti:*

- Ho gestito 4 campagne di talent review con assessment di **300+** posizioni chiave a livello di gruppo e gestione di assessment e piani di sviluppo di **200+** dirigenti per la successione del top management.
- Ho progettato e implementato una metodologia per l'identificazione di talenti locali per oltre **900+** junior managers.
- Ho ideato, progettato e lanciato una piattaforma per lo sviluppo integrato del personale (*Growithus*), che includeva 8 piani di carriera interfunzionali, rilanciava il sistema di job posting interno e si integrava con la piattaforma di learning management. Attraverso questa piattaforma, sono state reclutate di più di **150** nuove



posizioni interne, è stato ridotto il turnover in maniera significativa ed è stato incrementato l'impiego di formazione interna per il **150%** con importante saving di training cost.

<https://www.youtube.com/watch?v=3fEnYtZad3k>.

- Ho gestito il programma di miglioramento efficacia di Vendita "*Sales Effectiveness Capability program*" – che ha visto coinvolti **700+** venditori e capi vendite in **11 countries**.
- Ho lanciato un nuovo sistema integrato di Recruiting, con una innovativa Employer brand proposition.



## **Agosto 2012 – agosto 2014**

## **BRITISH AMERICAN TOBACCO**

BAT è una multinazionale del tabacco, con sede a Londra. È la seconda più grande multinazionale del tabacco per vendite. Opera in più di 180 paesi, in 50 di essi è market leader e impiega circa 60.000 dipendenti nel mondo.

### **Agosto 2012 – agosto 2014**

### **Direttore del Personale BAT France**

Basato a Parigi, a riporto diretto del CEO della Legal Entity BAT Francia. Gestisco la funzione del Personale e Organizzazione di BAT Francia (350 dipendenti e fatturato di 400 milioni di €) e sono membro del Senior Leadership team locale. Sono responsabile di un team di 8 persone.

Principali stakeholders interni: CEO + Diretti riporti (Senior Leadership Team), VP HR Western Europe.

#### *Principali responsabilità:*

- Definizione e gestione strategia Human Resources in linea con i bisogni del business.
- Ridefinire piani di reward e compensation strategici e cicli di valutazione performances.
- Assicurare efficientamento attraverso della negoziazione sindacale di secondo livello.

#### *Risultati ottenuti:*

- Ho efficientato le HR operations per il **30%** nei primi 18 mesi attraverso una aggressiva strategia di semplificazione e ottimizzazione dei processi.
- Ho implementato un nuovo set di competenze commerciali per le vendite e ridefinito il nuovo profilo sales – con conseguente prima talent review cycle della forza vendita su territori.
- Ho incrementato sensibilmente la qualità del processo di recruitment, riducendo del **30%** dei costi non relazionati al processo di selezione, ridotto il lead time e migliorando la conversione di neo assunti in talenti nei primi 18 mesi di circa il **25%**.



## **Luglio 2009 – luglio 2012 PHILIPS INTERNATIONAL NV**

Philips è una High Tech Company basata ad Amsterdam focalizzata su Healthcare (39% del fatturato), Consumer Lifestyle (25%) and Lighting (36%). È una delle maggiori aziende di elettronica al mondo e impiega circa 122.000 dipendenti in più di 60 paesi.

### **Luglio 2009 – luglio 2011**

### **HR Senior Director Marketing & Sales**

Basato ad Amsterdam, riporto diretto del presidente del board Sales e del Chief Marketing Officer CHRO. Funzionalmente al Senior Vice President Group Talent Management. Membro del Management Development Council. 2 riporti diretti. Funzione in scope 12.500 dipendenti nelle varie organizzazioni commerciali dei 3 settori Healthcare, Consumer Lifestyle e Lighting.

#### *Principali responsabilità:*

- Guidare la trasformazione delle competenze commerciali dell'intera organizzazione.
- Coordinare il processo delle talent review attraverso divisioni e geografie, attività e programmi di coaching per alti potenziali e senior executives.

- Staffare posizioni chiave assicurando una forte pipeline e piani di successione sostenibili sia in contesti organizzativi maturi che emergenti.
- Contribuire ad innalzare l'ingaggio della struttura.

*Risultati ottenuti:*

- Ho progettato e implementato un framework innovativo di competenze commerciali (B2C/B2B Sales e Marketing downstream).
- Ho ridisegnato il curriculum formativo commerciale.
- Ho progettato e facilitato la prima global talent review commerciale fatta da Philips.
- Ho partecipato al ridisegno strategico della nuova strategia di talent management di Gruppo.

**Giugno 2003 – giugno 2009**

**IVECO - FCA**

**IVECO**

Iveco è una azienda italiana produttrice di veicoli, basata a Torino e controllata da CNH Industrial Group. Progetta e sviluppa veicoli commerciali light, medium e heavy range, intercity buses e veicolo military off-road. Opera in 160 paesi, con un fatturato di circa 5 miliardi di € impiegando 25.000 dipendenti.

**Ottobre 2006 – giugno 2009 HR Director Germania, Austria e Svizzera**

Basato a Monaco di Baviera, diretto riporto del Iveco Magirus Board e del General Manager di Austria e Svizzera (1.350 dipendenti in 10 legal entities nei 3 paesi). Riporto funzionale al VP HR Sales&Marketing di gruppo. Membro del local management team. 16 riporti diretti.

*Principali responsabilità:*

- Definizione e gestione strategia Human Resources in linea con i bisogni del business.
- Ridefinire piani di reward e compensation strategici e cicli di valutazione performances.
- Assicurare efficientamento attraverso della negoziazione sindacale nazionale (EWC).
- Gestione il business della formazione tecnica e commerciale.

*Risultati ottenuti:*

- Riorganizzazione e implementazione del nuovo sistema di gestione della rete di concessionarie dirette di proprietà con zero business disruption e un saving costo del lavoro di circa il **15%** (headcount driven).
- Accordo collettivo sindacale (Austria) su gestione banca ore extra con conseguente saving di **600k €** annuo.
- Ridisegno del Junior Management Program (Iveco Jump).
- Ridefinizione delle competenze manageriali di vendita, rivisitazione del curriculum formativo e assessment dei profili (Sales Academy).

**Luglio 2005 – settembre 2006**

**Talent Manager – Commercial Organizations**

Basato in HQ a Torino, riporto diretto del HR VP Sales & Marketing, membro del European commercial HR leadership team. Lavoro in stretta collaborazione con gli HR Directors delle countries all'interno della funzione commerciale.

*Principali responsabilità e risultati ottenuti:*

- Ho ridisegnato il curriculum formativo per la leadership commerciale di junior e senior managers.
- Ho guidato i processi di talent management e succession planning attraverso European markets.
- Ho sviluppato, in co-partnership con SDA Bocconi (Marketing, Sales e Service) un co-branded per talenti senior.
- Sono stato responsabile della supervisione del costo del lavoro e del saving relativo nei business commerciali. (**2 mln €** yoy).

Giugno 2003 – giugno 2005

**HR Business Partner – Eastern Europe and MEA**

Basato in HQ a Torino, riporto diretto degli Area Managers di Eastern Europe and MEA. Reporting funzionale al HR VP Sales & Marketing, membro del European commercial HR leadership team. In scope 560 dipendenti in circa 30 countries.

*Principali responsabilità e risultati ottenuti:*

- Ho gestito e integrato i processi HR globali (sviluppo, formazione, compensation, retention, etc) di gruppo nelle differenti countries
- Ho gestito piani di carriera per funzionari e dirigenti dell'area, attraverso l'utilizzo di strumenti di sviluppo e di Performance Management di gruppo.
- Ho gestito in prima persona il progetto di creazione di una scuola locale di servizio tecnico come training hub per lo sviluppo di meccanici in Nord Africa (Tunisia, Libia ed Egitto), in collaborazione con il ministero dell'istruzione dell'Egitto.



**Marzo 2001 – maggio 2003 FIAT CHRYSLER GROUP**

FIAT è un gruppo produttivo di automobili. È il principale produttore automotive italiano. Fattura oltre 83 miliardi di Euro, impiega 214.000 dipendenti operando in oltre 100 paesi.

**Maggio 2002 – maggio 2003**

**TEKSID LTDA – Betim, Belo Horizonte (Brazil)  
Management Trainee (Human Resources)**

**Maggio 2001 – maggio 2002**

**IVECO MAGIRUS AG – Ulm (Germany)  
Management Trainee (Finance)**

05/10/2022