

ALBERTO DI FILIPPO

Responsabile della Funzione “Human Resources Management” - HRM di RSE

Laureato in Ingegneria Civile Idraulica al Politecnico di Milano ha lavorato dapprima (1986) come consulente per contratti di fornitura energetica presso la multinazionale americana NUS (National Utility Service) e poi (dal 1987), per più di 10 anni, come ricercatore al CRIS, Centro Ricerca Idraulica e Strutturale dell'ENEL nell'ambito dello sviluppo di modelli per la simulazione di impianti idroelettrici e di propagazione delle onde di piena. Ha iniziato la sua attività professionale simulando sistemi di scarico di centrali termoelettriche e sistemi galleria - pozzo - condotta di centrali idroelettriche. Successivamente ha sviluppato, presso l'Area Modelli Matematici del Centro, codici di calcolo per la simulazione di piene su vaste aree a topografia complessa. Durante il periodo ha collaborato con Università e Centri Ricerca italiani e stranieri, ha pubblicato 29 articoli di interesse scientifico e ha proceduto allo studio e alla verifica di numerosi progetti di interesse aziendale.

Contestualmente ha seguito presso SDA Bocconi un Master biennale in Economia e Gestione d'Azienda a motivo del quale, durante una fase di ristrutturazione aziendale dell'Ente, è stato chiamato prima come controller presso ENEL Holding (1997) e poi come responsabile Budgeting e Controllo presso la società ENEL RICERCA. Passato alla società CESI, ha svolto compiti di viceresponsabile dell'Amministrazione e di responsabile della programmazione e pianificazione della rete Vendite.

Negli anni successivi si è occupato di pianificazione strategica delle attività di mercato e di ricerca presso la Direzione Generale CESI.

Entrato in RSE dalla fondazione della società **nel 2006** (società denominata inizialmente CESI RICERCA poi ERSE e oggi RSE), è stato chiamato a svolgere compiti di responsabile della gestione del personale e, dal luglio 2008, di Responsabile della Funzione Risorse Umane.

Dal 2008 al 2017 ha pertanto coordinato per RSE l'ufficio che si occupa di pianificazione del budget delle risorse umane, amministrazione, selezione, formazione e sviluppo del personale, accordi con istituti universitari ed enti di ricerca e conduzione delle relazioni sindacali. L'Azienda è costituita da un organico di circa 350 persone, attive in un contesto internazionale, cui si aggiungono altre circa 30 risorse con contratti a progetto, di lavoro somministrato e a partita IVA.

Dal 2017, in seguito ad una fase di riorganizzazione interna, gli è stato assegnato il coordinamento della nuova funzione “Personale, Approvvigionamenti e Servizi”. La funzione era organizzata in 4 macro aree a presidio delle attività per il Personale (già descritte), di quelle per la Qualità e la Sicurezza, dei Servizi Tecnici e degli Approvvigionamenti secondo le recenti normative stabilite dal codice appalti. Durante questa gestione ha acquisito la qualifica di RUP (Responsabile Unico dei Processi di acquisto) e delega alla spesa in nome e per conto di RSE fino a 40.000 €.

Dal 2020, per consentire una più mirata gestione del personale e degli approvvigionamenti, gli è stato assegnato il coordinamento della nuova funzione “Risorse Umane e Procurement”. La funzione era costituita dalle due macroaree (gestione del personale e ufficio acquisti). Durante questa gestione la delega alla spesa in nome e per conto di RSE è stata portata a 100.000 €. In questa fase la Funzione ha acquisito internamente una figura di Vice Responsabile.

Dal 2023, in una fase di rilevante incremento delle attività RSE, del correlato numero delle risorse umane aziendali da selezionare e inserire e dell'incremento del turn over (determinato dalle mutate condizioni esterne), la funzione è stata focalizzata sulla gestione del Personale. E' stato quindi incaricato del coordinamento della funzione “HRM – Human Resources Management”. HRM è stata subito strutturata su due macro Aree: 1) Amministrazione del Personale e 2) Selezione, Formazione e Sviluppo. Oltre al budget del personale, all'amministrazione e gestione degli aspetti contabili per le risorse umane, alle premialità e alla conduzione delle relazioni sindacali aziendali, la funzione si occupa di tutti gli aspetti che ricadono nell' “employee branding”: supporto per attività di tirocinio o di dottorato, ricerca e selezione del personale, inserimento, formazione, sviluppo professionale, clima aziendale, valutazione dei bisogni lavorativi, dei valori e delle competenze collaterali del personale, oltre al supporto al personale in uscita o nelle diverse necessità. E' stata mantenuta la nomina a RUP per gli acquisti (ancora largamente operativa).

Dal mese di novembre 2023 alla funzione HRM è stata attribuita anche la gestione della Sicurezza Aziendale. Ai sensi del d.lgs.81/08 all' Ing. Alberto Di Filippo, insieme alle deleghe come RUP e per la gestione del personale, è stata conferita Procura Speciale come Delegato del Datore di Lavoro per gli adempimenti sulla Sicurezza previsti dalle vigenti norme di legge.