

FORMATO EUROPEO
PER IL CURRICULUM
VITAE



INFORMAZIONI PERSONALI

Nome **TRAVAGLIA LUCIANO,** Laureato in ingegneria Elettrotecnica
all'Università di Padova (voto: 106/110).

ESPERIENZA LAVORATIVA

• Date (da 1981 a 2014)

oggi - **Azienda Speciale del Comune di Trento** (55 dipendenti) con appaltatori esterni
03/2004 per ulteriori ca. 60 persone.

DIRETTORE GENERALE

In tale posizione, rispondendo al CdA organo istituzionale che risponde al Consiglio Comunale, sono Legale rappresentante ed ho piena autonomia decisionale:

- della definizione dei requisiti e degli standard aziendali inerenti i servizi necessari a soddisfare le aspettative del cliente (utente-cittadino);
- della definizione dell'adeguatezza della struttura organizzativa aziendale per raggiungere gli obiettivi strategici aziendali;
- della verifica periodica dei dati di bilancio al fine di garantire il rispetto di quanto indicato nel bilancio preventivo e dell'adozione di tutte le azioni correttive indispensabili in caso di scostamenti;
- della selezione, assunzione e della la formazione continua della Risorse Umana;
- della "gestione operativa" dell'Azienda definendo al contempo le strategie di sviluppo;
- dell'assegnazione degli obiettivi alle diverse Funzioni eseguendo periodicamente e sistematicamente la valutazione sul livello qualitativo e quantitativo del raggiungimento.

In questo periodo ho contribuito al "cambiamento culturale" e all'implementazione di principi e tecniche manageriali (concetto di qualità totale, tecnica PDCA, approccio causa-effetto, approccio per processi, modello di struttura organizzativa improntata ai "processi" e alla "lean organization", controllo di gestione analitico, coinvolgimento del personale) che ha prodotto i seguenti risultati parziali:

- incremento della "customer satisfaction" dal 75,3% al 80,4%;
- aumento della "employee satisfaction" dal 69,5% al 75,6%;
- riduzione dei costi gestionali (ca. 1,5%/anno);
- riconoscimento a livello nazionale del "Premio Cultura di Gestione 2006";
- ottenimento della certificazione secondo la norma QIS HEPA 10001 e 10002;
- ottenimento della certificazione secondo la norma UNI EN ISO 14001:2004;
- registrazione EMAS.

02/2003 **ZF MARINE Arco (TN)** azienda di 160 dipendenti, parte del gruppo
06/1999 - multinazionale ZF, leader nella produzioni di trasmissioni di potenza per l'industria nautica.

DIRETTORE OPERATIVO

Ho contribuito in questo periodo, rispondendo direttamente al Direttore Generale, all'incremento della quota di mercato (dal 55% al 65%), all'aumento del risultato operativo (dal 4 % al 12%), alla razionalizzazione dei fornitori (-25%), alla diminuzione dei costi della non qualità (dal 3,5% al 1,5%), alla riduzione dei costi globali del 10% ed al raggiungimento della certificazione ISO 9001 "vision 2000", mediante:

- a) **il coinvolgimento sugli obiettivi aziendali** di tutto il personale e del sindacato interno. Ciò, ha influito direttamente sulla soddisfazione del cliente (le esigenze del cliente sono interiorizzate dal Personale);
- b) **l'implementazione della cultura "Company Wide Quality Control"**. Ciò, ha comportato un significativo miglioramento delle relazioni interpersonali e della soddisfazione del Personale (logica cliente-fornitore interno, ..), una riduzione delle non conformità, un miglioramento dell'efficienza di tutti i processi aziendali (continuamente monitorati) e la messa "sotto controllo" degli stessi;
- c) **l'organizzazione della produzione secondo i nuovi paradigmi produttivi** (celle di lavoro, "fabbrica a rete", ..) e la **revisione dei processi produttivi** (abbandono della "logica push" e adozione della "logica pull", programmazione "visual factory", ..). Ciò, ha influito direttamente sulla soddisfazione del cliente (riduzione del 40% dei reclami, riduzione del lead-time, ..);
- d) **la formazione continua della Risorse Umane** che ha comportato una maggior consapevolezza e responsabilità individuale sul "saper fare";
- e) **l'adozione di una nuova politica degli approvvigionamenti** fondata su un rapporto Fornitore – Cliente basato su un reale coinvolgimento ed una reale integrazione nella gestione e nel miglioramento dei processi comuni.

05/1999 ADLER S.p.A. Rovereto (TN)
06/1996 - 180 dipendenti, costruzione di componenti per l'industria del motociclo.

DIRETTORE DI STABILIMENTO

Ho riorganizzato, rispondendo direttamente alla Proprietà, il settore produttivo (pianificazione e controllo della produzione) ottenendo, durante tale periodo, un miglioramento del 18,5% dell'efficienza e della produttività. Ciò è stato possibile mediante:

- a. **un profondo cambiamento culturale** (implementazione del "Total Quality Management") e **lavoro per obiettivi in team interfunzionali**;
- b. **una funzionale riorganizzazione delle attività tecnico-gestionali** (assicurazione e controllo qualità, manutenzione, ricerca e sviluppo, laboratorio sperimentale);
- c. **assunzione diretta della responsabilità** relative allo Sviluppo e la Formazione delle Risorse Umane, delle Relazioni Industriali, delle Relazioni Esterne e del Servizio di Prevenzione e Protezione.

05/1996 MASTER TOOLS S.p.A. Rovereto (TN)
04/1990 - 210 dipendenti, costruzione utensili per la lavorazione del metallo.

DIRETTORE DI STABILIMENTO

Chiamato direttamente dalla multinazionale svedese SKF per riorganizzare le attività industriali dell'azienda appena acquisita, ho ottenuto nell'arco di due anni l'implementazione del sistema qualità aziendale e la sua certificazione secondo la norma ISO 9001, una riduzione del lead-time del 30% ed un aumento del risultato operativo del 20% . Ciò è stato possibile grazie a:

- a. **un profondo cambiamento culturale** (implementazione del "Company Wide Quality Control") e **forte motivazione dei collaboratori**;
- b. **focus sui processi aziendali e loro revisione critica** (layout, cicli di lavoro, pianificazione e controllo della produzione (adozione del sistema "pull", ..), ..);
- c. **riorganizzazione delle funzioni aziendali** (progettazione, manutenzione, controllo ed assicurazione qualità, ..);
- d. **assunzione diretta della responsabilità** relative allo Sviluppo e la Formazione delle Risorse Umane, delle Relazioni Industriali, delle Relazioni Esterne e del Servizio di Prevenzione e Protezione.

03/1990 M.E.M.C. S.p.A. Merano (BZ)
04/1981 - 450 dipendenti, produzione di semiconduttori per chip computer.

RESPONSABILE RICERCA, SVILUPPO PROCESSI INDUSTRIALI ED AUTOMAZIONE IMPIANTI

Chiamato direttamente dalla multinazionale tedesca Dynamit Nobel inizialmente mi sono occupato della ri-organizzazione delle funzioni aziendali e dei sistemi organizzativi , specificatamente della: manutenzione elettrico-elettronica, ufficio acquisti, produzione, programmazione e pianificazione, stesura di procedure e istruzioni operative. Successivamente (1983), con il passaggio alla multinazionale americana Monsanto e rispondendo direttamente al Direttore Operativo, ho avuto la responsabilità "world wide" delle attività di ricerca , sviluppo processi ed automazione impianti dedicati alla crescita del silicio monocristallino diventandone uno dei massimi esperti e portando l'azienda ad essere leader mondiale per metodologia e tecnologia.

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

- Date (dal 1961 al 1979)
- Esame di Stato anno 1981 - Padova
- Laurea in INGEGNERIA (dal 1975/76 al 1979/80) con indirizzo elettrotecnico (produzione e trasmissione energia elettrica) - laurea 02/1980- Padova
- Istituto Tecnico Industriale (dal 1970/71 al 1974/75) - Trento
- Scuole medie superiori (dal 1967/68 al 1969/70) - Cavedine (TN)
- Scuole elementari (dal 1961/62 al 1966/67) - Cavedine (TN)

MADRELINGUA ITALIANO

ALTRE LINGUA
INGLESE (LIVELLO 4, CAE)

