



Curriculum Vitae Europass

Informazioni personali

Nome **Elena Caffarena**
Indirizzo PRAXI S.p.A. C.so Vittorio Emanuele II, 3 – 10125 Torino

ESPERIENZA PROFESSIONALE

- Date (da – a)
- Nome e indirizzo del datore di lavoro
- Tipo di azienda o settore
- Tipo di impiego

- Principali mansioni e responsabilità

19.01.1998 a tutt'oggi
PRAXI S.p.A. C.so Vittorio Emanuele II, 3 – 10125 Torino

Consulenza

Partner

Dirigente

Responsabile della Divisione Sviluppo Organizzativo & Formazione (sede di Torino)

Coordinatore Nazionale Divisione Sviluppo Organizzativo & Formazione

La posizione comporta la responsabilità di gestione della struttura interna formata da 8 persone, della relazione con i clienti e il coordinamento e la partecipazione diretta a progetti complessi sulle seguenti tematiche:

- **TEMPORARY MANAGER DIREZIONE RISORSE UMANE**

- **ORGANIZZAZIONE AZIENDALE**

Revisione delle strutture organizzative, dei processi e dei ruoli. Sistemi di misurazione delle performance dei processi. Adozione di metodologie di Co-design organizzativo tramite il coinvolgimento dei dipendenti.

- **SVILUPPO ORGANIZZATIVO**

Consulente esperto in sistemi di valutazione prestazioni ed MBO, posizioni, potenziale, analisi delle posizioni, politiche retributive, sistemi di competenze.

Definizione e revisione di processi di gestione delle risorse umane.

Analisi dei processi gestione delle Risorse Umane per la progettazione di sistemi informativi.

- **FORMAZIONE**

Analisi fabbisogni, progettazione, docenza, valutazione risultati sulle seguenti tematiche: Performance management; Sistemi di sviluppo delle risorse umane; Gestione per obiettivi con metodologia Balanced Scorecard; Management della formazione.

- **INDAGINI DI SODDISFAZIONE E BENESSERE**

Impostazione e gestione di progetti di rilevazione e gestione della customer satisfaction e del benessere organizzativo.

**PRINCIPALI
PROGETTI**

2017 – in corso COMPAGNIA DI SAN PAOLO

Consulenza direzionale e organizzativa alla definizione del nuovo modello operativo a matrice, definizione delle strutture, dotazione organica e piano di azione per l'implementazione

Consulenza per la realizzazione della nuova organizzazione

Definizione del nuovo modello di valutazione e incentivazione dei dipendenti

2014 – in corso Gruppo REALE MUTUA

Consulenza organizzativa, progettazione ed erogazione di progetti finalizzati all'implementazione del piano strategico di Reale Immobili e di Italiana

Assicurazioni e alla digitalizzazione dei processi tramite applicazioni dei concetti di Lean Organization

Gestione di tutti i corsi di formazione manageriale e comportamentale affidati a Praxi dal 2014

2014 – in corso FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI PADOVA E ROVIGO

Consulenza direzionale e organizzativa alla definizione del nuovo modello operativo, definizione delle strutture, dotazione organica e piano di azione per l'implementazione

Consulenza per la realizzazione della nuova organizzazione

Formazione manageriale e soft skill a supporto del cambiamento

2016 – in corso DENSO DE

Collaborazione con il centro sviluppo applicazioni e prodotto di Monaco del gruppo giapponese Denso per la progettazione di un sistema di competenze tecniche finalizzato allo sviluppo delle risorse umane e alla mobilità interna

2016 HABASIT

Analisi direzionale delle principali criticità dello stabilimento turco della società

2016 NUMBER 1

Consulenza direzionale per la definizione del sistema di incentivazione a lungo termine del top management

2016 e 2017 CASA VINICOLA ZONIN

Consulenza direzionale per la definizione del modello retributivo fisso, variabile e benefit dell'AD italiano e della società USA

2016 – 2017 AMAG e AMAG Ambiente

Analisi dei carichi di lavoro delle aree coinvolte con il ciclo del cliente: mappatura dei processi, rilevazione dei carichi, definizione di indicatori di volume e implementazione della nuova organizzazione

Supporto alla progettazione e formazione per la diffusione del sistema di gestione delle prestazioni (valutazione e sviluppo)

Animazione di workshop per la definizione degli obiettivi aziendali e la loro declinazione nelle strutture

Realizzazione di un percorso di formazione per lo sviluppo delle competenze di gestione di team di progetto trasversale.

2015 – in corso DENSO THERMAL SYSTEM S.p.A.

Elaborazione del manuale dei processi aziendali: elaborazione della mappa dei processi e della catena del valore; definizione e descrizione dei processi e sottoprocessi operativi tramite declinazione di scopo, input, output, process owner, indicatori di volume e performance, strumenti e procedure.

Definizione del sistema di competenze tecniche delle aree product development e process development

Progettazione del sistema di performance management e diffusione interna tramite formazione ai dirigenti e ai quadri

2015 – in corso JOHN DEERE

Responsabile del progetto sullo sviluppo delle competenze di people management nelle concessionarie

2015 – 2016 KUEHNE NAGEL

Responsabile del progetto di sviluppo organizzativo in modalità action learning

2015 – in corso QUADRIFOR

Responsabile del progetto Competence Lab formazione manageriale per quadri

**PRINCIPALI
PROGETTI**

aziendali e docente del modulo "Organizzazione aziendale e delle risorse umane". 9 edizioni

2015 – 2016 MAGNA Electronics

Responsabile del progetto di sviluppo organizzativo finalizzato alla rilevazione dei carichi di lavoro, alla definizione delle job description e dei profili di competenza e alla mappatura delle competenze

2013 – in corso - AUDI VOLKSWAGEN GROUP ITALIA

Responsabile del progetto di formazione per la rete Audi rivolto a Titolari, General Manager di concessionaria, Audi Sales Manager e Venditori

Formatore del corso "Gestire un'azienda complessa: Organizzazione aziendale e delle risorse umane" e "Gestione del personale" per Titolari – General Manager

2012 – DELLAS

Responsabile dei progetti

- Check-up dei processi di gestione delle risorse umane
- Sviluppo e diffusione del nuovo sistema di gestione della performance basato su obiettivi di processo e competenze.
- Definizione del sistema di competenze tramite intervento di formazione-azione che ha coinvolto i responsabili
- Formazione manageriale

2012 – in corso ZECA

Responsabile e consulente del progetto di cambiamento organizzativo finalizzato allo sviluppo dell'azienda nella fase di passaggio generazionale

Gestione del progetto di Formazione per l'intera popolazione aziendale finalizzato allo sviluppo della leadership, del senso di appartenenza della collaborazione interfunzionale tramite attività di co-design organizzativo e formazione d'aula.

2011 – in corso INTESA SAN PAOLO

Responsabile della gestione del cliente di corsi di formazione manageriale, organizzazione aziendale e crediti

Formatore del corso "Business e tensione manageriale al risultato"

2011 – 2016 DOLOMITI ENERGIA

Responsabile del progetto di definizione del sistema di mappatura delle competenze aziendali finalizzato ad alimentare i processi di sviluppo delle risorse umane e il ridisegno organizzativo

Definizione del sistema di competenze tramite intervento di formazione-azione che ha coinvolto i responsabili

Revisione del processo formativo in una logica "competence based"

2006 – 2017 AZIMUT BENETTI S.p.A. – AVIGLIANA (TO)

Temporary management direzione risorse umane Stabilimenti Benetti di Livorno e Viareggio

Responsabile del progetto Mappatura dei processi e dei carichi di lavoro delle strutture Benetti e Megayacht (Fano, Livorno, Viareggio)

Responsabile del progetto Progettazione e sviluppo del un sistema di gestione dei ruoli e di valutazione delle prestazioni per obiettivi e competenze di tutto il Gruppo.

Coach individuale e del team di direzione e del team della direzione Risorse Umane della Divisione Benetti.

Coach individuale e del team della direzione area risorse umane Azimut

2003 – 2016 CAMERA DI COMMERCIO DI TORINO

Responsabile del progetto per la progettazione e consulenza organizzativa per l'implementazione del Sistema Organizzativo per la Qualità standard UNI EN ISO 9001:2000 dell'Area Promozione e Sviluppo del Territorio

Conduzione degli audit di processo e di sistema

Animazione di gruppi di miglioramento su temi quali: carta dei servizi, gestione fornitori, rilevazione customer satisfaction, processo determinazioni

Implementazione del tableau de bord secondo lo schema internazionale Balanced Scorecard

Interventi a supporto dell'evoluzione del sistema

Assistenza in fase di audit di certificazione e mantenimento da parte dell'Ente di

**PRINCIPALI
PROGETTI**

parte terza

2015 LUISS ROMA

Responsabile del progetto dell'implementazione di un nuovo sistema di gestione delle prestazioni

2015 OSPEDALI RIUNITI ANCONA

Responsabile del progetto sull'indagine di clima e di azioni formative per il miglioramento del benessere organizzativo

2015 SACLÀ

Responsabile del progetto di formazione azione finalizzato a implementare l'orgoglio di appartenenza e la motivazione professionale

2013-15 REGIONE LIGURIA

Responsabile del progetto di formazione manageriale per Dirigenti, PO e D sulla organizzazione per processi e progetti, gestione del cambiamento e sviluppo delle capacità manageriali e della leadership

2013 - 14 COMPAGNIA DI SAN PAOLO - TORINO

Revisione della struttura organizzativa, mappatura e miglioramento dei processi, definizione funzionigramma e dotazione organica e sistema di gestione delle risorse umane

2012-13-INTESA SAN PAOLO VITA

Responsabile del progetto di formazione a supporto del change management basato sulla mappatura e il miglioramento dei processi e analisi dei carichi di lavoro e redistribuzione delle attività in base a competenze e carichi.

Percorso per l'Ufficio Legale

2012-13 GREEN HAS

Responsabile e consulente del progetto di cambiamento organizzativo finalizzato allo sviluppo dell'azienda nella fase di passaggio generazionale

2012 ISTITUTO SUPERIORE MARIO BOELLA

Responsabile del progetto di change management finalizzato a sostenere la nuova organizzazione tramite:

- analisi di clima con interviste, focus group e somministrazione di questionario
- revisione dei processi di gestione delle Risorse Umane
- definizione del sistema di competenze
- azioni di internal branding partecipate dai dipendenti

2011-12 UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Responsabile del progetto per la mappatura dei processi, la definizione di indicatori e obiettivi, livelli di servizio, process owner e EP coinvolti e identificazione delle competenze necessarie al funzionamento dei processi. Coinvolgimento nel progetto del Direttore Generale, dei 10 dirigenti e 150 Elevate Professionalità PTA di tutte le aree dell'Ateneo

2011 FIAT GROUP AUTOMOBILES

Responsabile del progetto di erogazione di assessment delle competenze, per i mercati Francia, Germania, Gran Bretagna e Spagna, e elaborazione di report individuali di sviluppo per l'Azienda

2011 MAGNA Electronics

Responsabile del progetto definizione del sistema di valutazione delle prestazioni dell'azienda (obiettivi e competenze) e formazione d'aula e individuale per la diffusione e applicazione.

Definizione del sistema di competenze tramite intervento di formazione-azione che ha coinvolto la direzione risorse umane

2010-12 Ediser – Associazione Italiana Editori

Responsabile del progetto per l'implementazione del Sistema gestione Qualità secondo la norma Uni En ISO 9001:2008 dell'Ente di servizi della Associazione Italiana Editori. Attività di mantenimento del sistema

Formazione sulla norma e sul sistema qualità

Assistenza in sede di certificazione e manutenzione

PRINCIPALI PROGETTI

2011 UNITED NATIONS – ILO – Docente nel corso di formazione Competence Based Human Resources Management: architecture, post description, recruitment, performance assessment, certification and implementation

2010-11 PROVINCIA DI GENOVA

Responsabile del progetto di definizione del modello di graduazione delle posizioni dirigenziali, pesatura e definizione delle fasce retributive delle posizioni di Dirigente e Direttori:

- Definizione della metodologia e dei parametri con la Direzione Generale
- pesatura di 32 posizioni dirigenziali attraverso un'analisi dei ruoli e del loro contributo alla realizzazione della strategia dell'Ente
- benchmark retributivo di mercato delle posizioni di quadro attraverso un'analisi della coerenza delle retribuzioni rispetto al mercato attraverso una Compensation Survey
- analisi della necessità di dotazione organica di quadri

2010 AGSM Verona

Responsabile nel progetto di pesatura delle posizioni dirigenziali e di quadro:

- Definizione della metodologia e dei parametri con la Direzione
- pesatura di 12 posizioni dirigenziali e 35 posizioni di quadro attraverso un'analisi dei ruoli e del loro contributo alla realizzazione della strategia dell'azienda
- benchmark retributivo di mercato delle posizioni di quadro attraverso un'analisi della coerenza delle retribuzioni rispetto al mercato attraverso una Compensation Survey analisi della necessità di dotazione organica di quadri

2009-11 REGIONE LIGURIA

Responsabile del progetto di formazione-intervento per il miglioramento organizzativo con l'attivazione di 8 gruppi di lavoro. Formazione preparatoria e animazione dei gruppi

Responsabile dei progetti di formazione per dirigenti, posizioni organizzative comparto sui seguenti temi: project management, comunicazione, organizzazione per processi, parlare in pubblico

2009-11 COMPAGNIA DI SAN PAOLO - TORINO

Responsabile del progetto di analisi e revisione organizzativa della struttura, definizione dei ruoli e revisione dei processi tramite gruppi di miglioramento.

Definizione del sistema di competenze. Definizione del sistema tramite intervento di formazione-azione che ha coinvolto i responsabili di funzione

Definizione dei processi di gestione delle risorse umane (prestazione, formazione, sistema premiante) basati sulle competenze

Stesura del piano formativo a partire da assessment e mappatura delle competenze

Gestione del progetto di formazione manageriale e dei dipendenti.

2009-10 ASL TO1

Responsabile del progetto di revisione dei processi di gestione delle attività di supporto (approvvigionamento, manutenzione, gestione dell'organico) con tavoli di lavoro composti dai dirigenti SC delle strutture coinvolte (Legale, Provveditorato, Gare e appalti, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, Sviluppo Multiprofessionale, Amministrazione del Personale, Tecnico-Patrimoniale).

2009 LA VENARIA REALE

Responsabile del progetto di supporto consulenziale allo start-up organizzativo del Consorzio: definizione delle strutture organizzative e del funzionigramma, della dotazione organica e del sistema retributivo

Assistenza al Consorzio nella gestione delle risorse umane con definizione e gestione dei processi di valutazione delle prestazioni, di formazione e di selezione e assunzione

PRINCIPALI PROGETTI

2008-09 REGIONE PIEMONTE

Responsabile del progetto di:

- valutazione del peso delle posizioni dirigenziali
- analisi e definizione di una proposta di dotazione organica per le Direzioni Regionali: a tal fine si è realizzata l'analisi delle attività di ciascun Settore individuando: processi, output, criteri di misurazione delle performance, indici di efficienza e criticità organizzative. 2300 dipendenti – 1800 FTE

2008-09 ASL TO1

Responsabile del Progetto di implementazione del sistema di valutazione delle prestazioni basato su competenze e obiettivi e degli incarichi dei dirigenti amministrativi, sanitari e medici

2008 COMPAGNIA DI SAN PAOLO - TORINO

Responsabile del progetto di analisi "as is" del sistema-Compagnia dal punto di vista organizzativo, della gestione delle risorse umane, dei valori e della cultura

2007-08 FONDAZIONE TORINO MUSEI

Rilevazione della customer satisfaction dei visitatori dei musei della città di Torino

2007-09 PROVINCIA DI TORINO

Responsabile del progetto di formazione manageriale per tutte le Posizioni Organizzative sui temi della leadership e dell'efficacia personale e professionale. Progettazione ed erogazione di 17 edizioni

2007 CITTÀ DI TORINO

Responsabile del progetto di formazione manageriale e percorso di selezione delle Posizioni organizzative con partecipanti provenienti da tutti i settori del comune (600 persone).

2007 IST GENOVA

Valutazione del peso delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative: definizione della metodologia, analisi e job grading. 800 dipendenti coinvolti.

2007 CEIP - Centro Estero per l'Internazionalizzazione del Piemonte

Consulenza sullo sviluppo delle risorse umane in fase di start-up della Società nata per fusione di 5 organismi precedenti e assessment del potenziale e di sviluppo dei dipendenti finalizzata alla definizione dell'organigramma e del piano formativo

2005-07 EDISU - Ente per il Diritto allo Studio della Regione Piemonte

Analisi dei bisogni, progettazione, docenza e gestione del progetto di formazione-azione per i Responsabili delle Residenze Universitarie
Revisione dei processi di gestione della Segreteria Studenti attraverso gruppi di miglioramento e formazione sull'organizzazione e la qualità dei servizi.

2005-06 PROVINCIA DI TORINO

Analisi dei bisogni, progettazione docenza e gestione del progetto di formazione su "Lavoro, Ruolo e Motivazione" per dipendenti di livello D

2005-06 PROVINCIA DI BIELLA

Analisi dei bisogni, progettazione e gestione del progetto di formazione-azione Dirigenti e PO sul miglioramento dell'efficienza organizzativa

2004 05 MARTINI & ROSSI

Sviluppo del sistema di valutazione delle competenze del personale operations dello stabilimento di Pessione (TO) aree produzione, qualità, manutenzione.

2004 INPS PIEMONTE

Intervento di miglioramento dell'efficienza delle filiali dell'Area metropolitana di Torino secondo i principi e i metodi della Lean Organization

PRINCIPALI PROGETTI

2003-09 REGIONE PIEMONTE

- Responsabile del progetto per l'organizzazione e l'erogazione del Piano Formativo triennale per i 3000 dipendenti della Regione per gli ambiti di competenza tecnico specialistica e organizzativa.
- Responsabile del progetto di valutazione di trasferibilità dei contenuti formativi nella realtà lavorativa.

2003-04 ASL 2 TORINO

Sviluppo del sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti basato su obiettivi e competenze, formazione di 100 dirigenti.

Miglioramento del sistema di valutazione delle competenze dell'Azienda, con formazione a 200 dipendenti (caposala, dirigenti responsabili, comparto e dirigenza)

Gestione del progetto formativo: "Il manager sanitario" per direttori di dipartimento. Analisi dei bisogni, programmazione e gestione.

2003-04 ASL 14 OMEGNA

Sviluppo del sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti basato su obiettivi e competenze, formazione a 200 dirigenti dell'azienda.

Progettazione e consulenza organizzativa per l'implementazione del Sistema Organizzativo per la Qualità standard UNI EN ISO 900:2000 sul processo di formazione e formazione delle risorse interne

2003-04 ASL 3 TORINO

Audit e miglioramento del sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti e del comparto con formazione specialistica ai referenti della Direzione del Personale con focus specifico sull'analisi dei bisogni formativi.

2003-04 AZIENDA ELETTRICA METROPOLITANA TORINO

Progettazione, sviluppo e implementazione del sistema di gestione delle risorse umane per competenze del processo commerciale, con formazione dei responsabili e degli specialisti dell'area risorse umane.

2003-04 CAMERA DI COMMERCIO DI TORINO

Reingegnerizzazione del processo di gestione della formazione, analisi dei ruoli e delle responsabilità e redazione delle procedure operative e della documentazione di supporto.

Progettazione e consulenza organizzativa per l'implementazione del Sistema Organizzativo per la Qualità standard UNI EN ISO 900:2000 nell'Area Promozione ed Estero e formazione

2003-04 CONSORZIO PIEMONTESE DI FORMAZIONE PER IL COMMERCIO ESTERO

Revisione del sistema organizzativo per la qualità e allineamento alle norme UNI EN ISO 900:2000 e accreditamento regionale dell'organizzazione.

Formazione su revisione organizzativa e analisi di processo per responsabili di settore.

2002-03 ASL 12 BIELLA

Analisi dei dati emersi dal sistema di valutazione delle competenze. Revisione del sistema e formazione valutatori e specialisti area Risorse Umane.

2002 CENTRO ESTERO DELLE CAMERE DI COMMERCIO PIEMONTESI

Preparazione per l'estensione del Sistema Organizzativo per la Qualità a tutta l'azienda e conversione del sistema secondo la norma UNI EN ISO 9001:2000

2002-03 ASL 2 TORINO

Analisi organizzativa e implementazione sistema di gestione delle risorse umane secondo il modello delle competenze con supporto del sistema informatico Ipermanaging (dirigenti e comparto). Progettazione e implementazione del sistema e formazione valutatori e specialisti area Risorse Umane.

2002-03 ASL 13 NOVARA

Analisi organizzativa e implementazione sistema di gestione delle risorse umane secondo il modello delle competenze con supporto di un sistema gestionale PRAXI (dirigenti e comparto). Progettazione e implementazione del sistema e formazione valutatori e specialisti area Risorse Umane

**PRINCIPALI
PROGETTI**

2002-03 SAIWA

Sviluppo di un sistema di mappatura delle competenze per la gestione degli inquadramenti contrattuali. Definizione dei profili, redazione del dizionario e delle check list di valutazione delle conoscenze. Progettazione e implementazione del sistema e formazione valutatori e specialisti area Risorse Umane

2001-03 ASL 3 TORINO

Analisi organizzativa e implementazione sistema di gestione delle risorse umane secondo il modello delle competenze con supporto del sistema informatico Ipermanaging (dirigenti e comparto). Progettazione e implementazione del sistema e formazione valutatori e specialisti area Risorse Umane.

2001-02 GEIE DEL TRAFORO DEL MONTE BIANCO

Definizione dei profili di ruolo e progettazione degli strumenti di valutazione e valorizzazione delle capacità individuali con colloqui. Effettuazione dei colloqui di valutazione del potenziale. Effettuazione dei colloqui di valutazione dei fabbisogni formativi individuali.

Implementazione di un sistema organizzativo di gestione del processo formativo e formazione specialisti area Risorse Umane

2001-02 ASL 18 ALBA

Analisi organizzativa e implementazione sistema di gestione delle risorse umane secondo il modello delle competenze con supporto del sistema informatico Ipermanaging. Progettazione e implementazione del sistema e formazione valutatori e specialisti area Risorse Umane.

2000-02 PROVINCIA DI TORINO

Progettazione degli strumenti di valutazione del potenziale dei dipendenti di fascia intermedia per l'assegnazione delle posizioni organizzative e gestione organizzativa del progetto. Effettuazione dei colloqui di valutazione del potenziale e formazione specialisti area Risorse Umane.

2001 SAIWA

Progettazione degli strumenti di valutazione del potenziale dei dipendenti di fascia intermedia. Effettuazione dei colloqui di valutazione del potenziale.

2001 CASSA DI RISPARMIO DI TORINO - Gruppo Unicredito Italiano

Valutazione del potenziale a fini selettivi per la copertura della posizione di operatore di sportello bancario

2001 CAMERA DI COMMERCIO DI TORINO

Formazione dei valutatori e dei valutati sul nuovo sistema di valutazione delle prestazioni.

2000-01 ASL 12 BIELLA

Analisi organizzativa e implementazione sistema di gestione delle risorse umane secondo il modello delle competenze con supporto del sistema informatico Ipermanaging. Progettazione e implementazione del sistema e formazione valutatori e specialisti area Risorse Umane.

2000 BUZZI UNICEM

Collaborazione al progetto di implementazione di un sistema di gestione delle risorse umane secondo il modello delle competenze

2000 CASSA DI RISPARMIO DI TORINO - Gruppo Unicredito Italiano

Valutazione del potenziale a fini selettivi per la copertura della posizione di operatore di sportello bancario.

2000 ASL CITTÀ DI BOLOGNA, BOLOGNA SUD, BOLOGNA NORD E IMOLA

Progetto di supporto al cambiamento organizzativo finalizzato alla creazione dell'Asl unica Città di Bologna: analisi delle posizioni e valutazione del peso a fini retributivi, definizione dei profili attraverso la mappatura delle competenze, valutazione delle prestazioni, creazione del sistema incentivante per Dirigenti e Comparto su supporto informatico. 8000 dipendenti coinvolti. Docenza sulle metodologie

PRINCIPALI PROGETTI

2000 CITTÀ DI TORINO

Gestione del progetto di formazione manageriale per Funzionari in posizione organizzativa e Dirigenti circa 500 risorse

Gestione organizzativa del progetto di formazione per Docenti, Istruttori e Tutor del Corpo di Polizia Municipale

2000 PLASET – TORINO

Analisi organizzativa e implementazione sistema di gestione delle risorse umane secondo il modello delle competenze con supporto del sistema informatico. Formazione specialisti area Risorse Umane.

2000 VISTEON INTERIOR SYSTEMS ITALIA – TORINO

Progettazione e creazione di un sistema di gestione dei profili e di gestione delle prestazioni basato sulle competenze

2000 ORDINE MAURIZIANO – TORINO

Analisi organizzativa e implementazione sistema di gestione del processo formativo e dei relativi aspetti economici (budget e consuntivazione)

2000 CAMERA DI COMMERCIO DI TORINO

Analisi organizzativa e implementazione sistema di gestione delle risorse umane secondo il modello delle competenze con supporto del sistema informatico

1999 CONSORZIO PIEMONTESE DI FORMAZIONE PER IL COMMERCIO ESTERO E CENTRO ESTERO CAMERE COMMERCIO PIEMONTESI

Progettazione, consulenza organizzativa per l'implementazione del Sistema Organizzativo per la Qualità e formazione delle risorse interne secondo lo standard Uni En Iso 9001

1999 UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE SEDI PADANE – MILANO

Collaborazione al progetto di analisi della catena del valore e alla ridefinizione dell'organizzazione interna, delle carriere e dei ruoli

1998 PRAXI S.P.A.

Responsabile del progetto di implementazione del Sistema Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001 in Praxi Formazione & Sviluppo S.p.A. e aggiornamento dello stesso.

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

- Date (da – a)
- Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione
- Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio
- Qualifica conseguita
 - Date (da – a)
- Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione
- Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio
- Qualifica conseguita

2002

ISTUD

Change Management

Sviluppo organizzativo

Processi di gestione risorse umane: Sistemi valutativi, Sistemi premianti, Sistemi formativi

Attestato di partecipazione

1986 - 1996

Università degli studi di Torino – Facoltà di Scienze Politiche

Diritto Pubblico e Privato

Economia Aziendale

Istituzioni politiche nazionali e internazionali

Statistica

Laurea con indirizzo politico-economico

CAPACITÀ E COMPETENZE PERSONALI

MADRELINGUA

ITALIANO

ALTRE LINGUE

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

INGLESE

BUONO

BUONO

BUONO

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

FRANCESE

BUONO

ELEMENTARE

BUONO

CAPACITÀ E COMPETENZE RELAZIONALI

Capacità di comunicazione diadica, in gruppo e con platee di vasta portata acquisiti con l'attività di coaching individuale, la docenza, la gestione di progetti e l'intervento a convegni e convention aziendali

Lavorare in gruppo in contesti sconosciuti con persone eterogenee e in realtà organizzative complesse raggiungendo risultati definiti nei tempi previsti, la capacità è stata acquisita in tutti gli interventi di consulenza di sviluppo organizzativo delle risorse umane e dei sistemi gestione qualità

Comunicazione interculturale acquisita oltre che in esperienze formative all'estero consolidato nell'esperienza di Volontaria per i Giochi Olimpici Invernali – Torino 2006 come NOC assistant della squadra di Israele

CAPACITÀ E COMPETENZE ORGANIZZATIVE

Ad es. coordinamento e

Gestione di progetti complessi di change management in ambito formativo e di sviluppo delle risorse umane in contesti operativi articolati. Ha maturato inoltre una buona esperienza di organizzazione di eventi e convention

Organizzazione del lavoro maturata nel coordinamento della Divisione Formazione & Sviluppo della sede di Torino

Gestione delle Risorse Umane acquisita coordinando un gruppo di 4 collaboratori stabili e di almeno 15 collaboratori esterni

CAPACITÀ E COMPETENZE TECNICHE

Formazione, sviluppo organizzativo delle risorse umane e sviluppo sistemi qualità da 13 anni opera come consulente sui due temi indicati

PATENTE O PATENTI

Patente B

ULTERIORI INFORMAZIONI

- 2008-in corso **Università degli studi di Torino** Facoltà di Scienze Politiche
Docenza al master in Organizzazione e Sviluppo Risorse umane. IIa, IIIa IV edizione
- 2007- 11 **Università degli studi di Torino** – Facoltà di Psicologia -
Laboratorio di scienze cognitive
Membro del gruppo di lavoro nella ricerca dal titolo "Benchmark della Formazione in Italia" che indaga sul legame fra formazione e innovazione attraverso la somministrazione di un questionario ai responsabili della formazione di un campione di aziende private. La ricerca è diretta dal Prof. Maurizio Tirassa.
- 2008-12 **Già Membro del Nucleo di Valutazione** dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria S. Luigi Gonzaga di Orbassano (TO) **e del Nucleo di Valutazione dell'Azienda Sanitaria Asl To 1**

PUBBLICAZIONI

- E. Caffarena – C. Andreoletti, **La formazione sul campo: esperienze oltre l'aula**, in *La Formazione sul campo: metodologie, esperienze prospettive*, Biella 2008, pag. 99-101
- Collaborazione con la rivista *Andaf Magazine* Associazione Nazionale Dirigenti Amministrativi e Finanziari dove ha pubblicato contributi sullo sviluppo manageriale dal 2014 quali: **Career Management: essere protagonisti della propria storia professionale**, in, Milano num. 1 gen 2014; **Che bello sarebbe se qualcuno parlasse male di me, con me** (giu 2014); **Motivazione: guidare questa strana cosa che abita dentro di noi** (feb 2015); **Assertività: palestra di sviluppo delle capacità comunicative e relazionali** (apr. 2015); **Vuoi avere un vantaggio competitivo? Spreca ... in ascolto** (apr. 2016); **Come una pera ti può cambiare in meglio la vita** (lug. 2016); **Il futuro non è più quello di una volta** (lug. 2017)

"Autorizzo il trattamento dei miei dati personali, ai sensi del D.lgs. 196 del 30 giugno 2003".

