



Curriculum Vitae/Professionale Formato Europeo

Informazioni personali

Cognome e Nome	Guido Capaldo
Indirizzo	
Telefono	
Fax	
E-mail	Guido.capaldo@unina.it
Cittadinanza	Italiana
Data di nascita	
Sesso	Maschile

Settore professionale Istruzione e formazione

Data	1998
Titolo della qualifica rilasciata	Dottore di ricerca in ingegneria economico-gestionale (nono ciclo), Università di Roma Tor Vergata
Principali tematiche/competenze professionali possedute	Argomento della tesi di dottorato: "Aspetti critici nel processo di valutazione delle risorse umane".
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Università degli Studi di Roma Tor Vergata
Livello nella classificazione nazionale o internazionale	Non pertinente
Data	1986
Titolo della qualifica rilasciata	Diploma Master in Organizzazione Aziendale
Principali tematiche/competenze professionali possedute	Microeconomia, Macroeconomia, Statistica e Calcolo delle probabilità, Contabilità e Bilancio, Finanza Aziendale, Pianificazione e Controllo di Gestione, Strategie Aziendali, Gestione della Produzione, Gestione del Personale, Marketing. Marketing dei Beni Industriali, Organizzazione, Organizzazione del Lavoro, Comportamento Organizzativo
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	C.U.O.A. (Consorzio Universitario Studi Organizzazione Aziendale), Altavilla Vicentina (VI)
Livello nella classificazione nazionale o internazionale	Non pertinente
Data	1985
Titolo della qualifica rilasciata	Laurea in Ingegneria Civile Idraulica (corso quinquennale del vecchio ordinamento)
Principali tematiche/competenze professionali possedute	Materie obbligatorie previste per il conseguimento del titolo di studio e ulteriori materie relative all'orientamento di Ingegneria Sanitaria
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Università di Napoli Federico II
Livello classificazione nazionale/internazionale	110 e lode/110

Esperienza professionale

Date	Da gennaio 2008 a oggi
------	------------------------

Lavoro o posizione ricoperti	Professore Ordinario nel Settore di Ingegneria Economico Gestionale (ING-IND 35), presso la Facoltà di Ingegneria dell'Università di Napoli Federico II presso il Dipartimento di Ingegneria Industriale (in precedenza presso il Dipartimento di Ingegneria Economico Gestionale, DIEG) (negli anni precedenti, è stato Professore Associato sempre alla stessa Università e prima ancora Ricercatore presso la Facoltà di Ingegneria della Seconda Università di Napoli)
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Università di Napoli Federico II, Corso Umberto I, Napoli
Tipo di attività e/o settore	Ricerca Scientifica, Formazione
Tipologia di incarico	A tempo indeterminato e a tempo pieno
Principali attività e responsabilità	Docente in diversi insegnamenti del Settore ING-IND 35 (Attualmente insegna Project Management e Programmazione e Controllo di Gestione). Presidente del Corso di Laurea in Ingegneria Gestionale dei Progetti e delle Infrastrutture. Responsabile scientifico di numerosi contratti di consulenza e di ricerca – Autore di numerosi articoli pubblicati su riviste internazionali e nazionali, nelle diverse discipline del Settore dell'Ingegneria Economico Gestionale. <i>Componente del Presidio della Qualità dell'Università di Napoli Federico II.</i> <i>Presidente del Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari</i> <i>Esperto di Sistema per l'Assicurazione di Qualità Istituzionale, ANVUR</i> <i>Già componente del Nucleo di Valutazione dell'Università della Calabria</i> <i>Delegato del Rettore dell'Università di Napoli Federico II all'analisi dei processi organizzativi in funzione della riorganizzazione amministrativa dell'Ateneo</i> Nell'ambito di tale attività, sta coordinando un progetto finalizzato alla costruzione, con la necessaria gradualità nel tempo e con la piena condivisione dei responsabili delle strutture dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti, di un modello organizzativo in grado di fronteggiare le "sfide" che l'Ateneo deve fronteggiare (potenziamento della ricerca, miglioramento dell'attrattività dell'offerta didattica e della qualità dell'offerta didattica, internazionalizzazione della didattica e della ricerca, ottimizzazione e miglioramento della qualità dei servizi offerti) attraverso il rafforzamento dell'orientamento ad una visione organizzativa unitaria basata sull'approccio per processi e sul rafforzamento del coordinamento tra tutte le funzioni (a prescindere dall'appartenenza all'Amministrazione Centrale o alle Strutture Dipartimentali) che concorrono al perseguimento di obiettivi comuni di rilevanza strategica per l'Ateneo. ATTIVITA' DI RICERCA: L'attività scientifica svolta può essere ricondotta alla seguenti aree di ricerca: • Project Management • Progettazione organizzativa • Valutazione delle performance organizzative ed individuali nelle Imprese e nelle Organizzazioni della PA • Approccio competence-based nella progettazione dell'organizzazione e dei sistemi di gestione delle risorse umane • Modelli e sistemi per la valutazione delle competenze individuali • Valutazione dell'impatto della formazione sulle competenze individuali e sulle performance organizzative • Problematiche organizzative nell'implementazione dei sistemi ERP • Trasferimento di tecnologie e gestione delle interazioni tra Mondo della Ricerca e PMI • Innovazione tecnologica e sviluppo delle competenze delle piccole imprese E' autore di numerose pubblicazioni (libri, articoli su riviste nazionali ed internazionali, memorie presentate in convegni nazionali ed internazionali) relative alle ricerche delle quali si è occupato
	ATTIVITA' DI CONSULENZA SCIENTIFICA: Nel 2000-2001 partecipa, per conto del DIEG ad un progetto in convenzione con l'ACI, Automobil Club Italia, Roma per la mappatura dei processi organizzativi, la ridefinizione dei contenuti delle posizioni di lavoro e la mappatura delle competenze del personale non Dirigente. Nel 2001 è responsabile scientifico di una convenzione di ricerca tra la CTP (Compagnia Trasporti Pubblici di Napoli) ed il Dipartimento di Ingegneria Economico-Gestionale dell'Università di Napoli Federico II avente per oggetto l'identificazione delle competenze organizzative necessarie per il

perseguimento degli orientamenti strategici aziendali , l'analisi dell'attuale organizzazione e delle attuali competenze organizzative della CTP e l'identificazione dei progetti di cambiamento organizzativo per lo sviluppo, il monitoraggio e la valutazione delle competenze organizzative strategiche.

Nel periodo 2002-2004, partecipa, per conto del DIEG, al progetto "La Regione che cambia". Nell'ambito di tale progetto, il DIEG, assieme ad altri partner scientifici e società di consulenza, si occupa della progettazione ed implementazione di un osservatorio delle competenze per il personale della Regione Campania.

Nel 2004-2006 è responsabile, per conto del DIEG, di un progetto di consulenza per la Honda Italia. Il progetto si è articolato in tre fasi di svolgimento. In una prima fase si è proceduto alla mappatura ed alla riprogettazione dei processi organizzativi, alla revisione delle posizioni di lavoro del personale (circa 850 dipendenti), alla definizione di opportuni indicatori per la rilevazione dei carichi di lavoro, alla definizione degli indicatori per la valutazione delle prestazioni del personale, alla mappatura delle competenze del personale. Nella seconda fase si è proceduto alla progettazione di un sistema di valutazione delle competenze e delle prestazioni del personale. Nella terza fase, si è proceduto alla sperimentazione ed alla supervisione dell'avvio del sistema di valutazione.

Nel corso del 2005 è Responsabile Scientifico, per conto del DIEG, della convenzione di consulenza con la CONFAPI, Roma, avente per oggetto l'analisi dell'organizzazione, delle posizioni di lavoro, dei carichi di lavoro e delle competenze del personale dirigente, al fine di valutare la congruenza tra l'organizzazione e la mission e le strategie dell'Ente.

Nel 2008 è responsabile scientifico della convenzione tra l'ACI, Automobil Club Italia, Roma ed il DIEG, relativa alla progettazione ed implementazione di una metodologia per la valutazione delle prestazioni e delle competenze del personale non Dirigente, in grado di rispondere all'esigenza del nuovo CCNL che prevedeva per le successioni economiche all'interno delle tre Aree giuridiche, anche la valutazione del grado di capacità professionale progressivamente acquisito che tenga conto sia del livello di esperienza maturato che delle competenze professionali acquisite. Nel corso del progetto si è provveduto a: effettuare una accurata ricognizione delle macroattività e delle attività contemplate dal CCNL 2006-2009, attribuire le macroattività a ciascuna delle aree professionali previste nel CCNL, analizzare le capacità e competenze riportate nel CCNL, definire i profili di competenze per ciascun area professionale, individuare i più adeguati indicatori comportamentali per la valutazione delle competenze per ciascun profilo professionale, identificare i valori attesi delle competenze per ciascun profilo professionale, costruire, testare in simulazione e revisionare le schede di valutazione delle competenze per ciascun profilo professionale, definire attori e modalità di svolgimento del sistema di valutazione delle competenze, definire le modalità di svolgimento del colloquio di feedback valutatore/valutato, formulare alcuni suggerimenti per una efficace valutazione.

Nel 2017-18 è responsabile scientifico della convenzione di consulenza tra il COINFO-Università di Torino e l'Università di San Marino, relativa alle seguenti attività:

a) definizione della configurazione e dei requisiti del sistema organizzativo dell'Ateneo in coerenza con il piano strategico di Ateneo, con il bilancio e di previsione nonché con altri sistemi di gestione attivi, relativamente a:

- organigramma,
- tipologie dei ruoli professionali,
- processi amministrativi e di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione;
- indicatori di performance dei processi;
- sistema di assegnazione degli obiettivi al personale TA e valutazione dei risultati;

b) analisi del fabbisogno formativo relativo all'implementazione del sistema organizzativo dell'Ateneo relativamente al personale TA, alla luce dei seguenti requisiti definiti nel corso della prima fase:

- responsabilità;
- attività;
- conoscenze e competenze;

c) analisi del fabbisogno formativo della Direzione per quanto concerne sia i sistemi di programmazione e controllo della performance (dell'organizzazione, dei processi e del personale TA), sia le tematiche relative alla gestione del personale TA;

d) programmazione e schedulazione delle attività formative relative ai punti precedenti

Nel 2017-18 è responsabile scientifico della convenzione tra l'Università del Sannio ed il Dipartimento di Ingegneria Industriale dell'Università di Napoli Federico II, relativa alle seguenti attività:

- Rilevazione ed analisi dei processi/servizi e dei processi/procedimenti gestiti dalle Strutture dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti, e dei relativi volumi di attività;

- Definizione di appropriati indicatori di performance relativi ai processi di cui sopra, tenuto conto degli output dei processi nonché delle esigenze dei destinatari (interni ed esterni) di tali output;
- Analisi delle modalità organizzative relative allo svolgimento dei processi;
- Definizione ed implementazione di un sistema di indicatori per la valutazione del fabbisogno "standard" del PTA nelle Strutture dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti al fine di parametrizzare il fabbisogno quantitativo del personale.

Nel 2018 è responsabile scientifico della convenzione tra SAPNA Spa ed il Dipartimento di Ingegneria Industriale dell'Università di Napoli Federico II, relativa alle seguenti attività:

- Analisi, nella situazione "as is" dei processi svolti, dei fattori critici inerenti, dei punti di forza e quelli di debolezza negli ambiti aziendali meglio specificati in seguito al punto successivo.;
- Evidenziazione delle eventuali problematiche rilevate o delle potenziali problematiche, con particolare riferimento alle risorse/unità produttive dislocate ed assegnate negli ambiti aziendali, amministrativi, produttivi e di servizio, nonché ai mezzi utilizzati, alle competenze, alle attrezzature;
- Evidenziazione dei possibili interventi per la riprogettazione dei processi, attraverso l'azione congiunta, su attività e responsabilità e competenze del personale;
- Identificazione di un sistema di indicatori di performance per ciascun processo, in coerenza con gli obiettivi strategici aziendali;
- Definizione delle linee guida del sistema di monitoraggio e controllo delle performance dei processi;

Date	Dal 2002 ad oggi
Lavoro o posizione ricoperti	Consulente, Progettazione e coordinamento di progetti formativi, Docente
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, Roma
Settore	Pubblica Amministrazione
Tipologia di incarico	Consulenza
Principali attività e responsabilità	Dal 2002 al oggi è coordinatore scientifico e docente in diversi corsi della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, rivolti a Dirigenti e ViceDirigenti della Pubblica Amministrazione, su materie quali: • modelli emergenti di organizzazione; • metodologie e strumenti di progettazione organizzativa; • progettazione e gestione dei processi organizzativi; • definizione delle risorse e dei profili professionali; • gestione del cambiamento organizzativo • agenti del cambiamento • valutazione delle risorse umane. Nel febbraio 2010 viene designato dal Presidente della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione Presidente del Comitato Scientifico del Progetto speciale "Una rete per la formazione di qualità". Il Progetto, finanziato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ha durata triennale e si rivolge a tutti gli operatori della formazione della PA. Il progetto ha la finalità di promuovere e sviluppare modelli di pianificazione e valutazione delle attività formative, che siano conformi agli standard qualitativi adottati a livello internazionale. Ciò al fine di migliorare la qualità e l'utilità dell'offerta formativa, intese soprattutto in termini di miglioramento della competenze e della motivazione del personale e di positivo impatto sui comportamenti e sulle prestazioni individuali correlate alle esigenze di ammodernamento delle istituzioni. Il Progetto di pone due principali obiettivi: 1) Legare la formazione agli obiettivi di performance dell'amministrazione e alle politiche di gestione del personale; 2) Valutare la formazione per comunicare i risultati e dare conto dell'utilizzo delle risorse rispetto alle aree di miglioramento delle performance nelle pubbliche amministrazioni (accountability della formazione). Nell'ambito di tale incarico: • Progetta e realizza due seminari sul tema "La progettazione formativa orientata al miglioramento delle performance organizzative ed individuali, rivolti ai responsabili della formazione delle Amministrazioni Centrali • Progetta e realizza due seminari sul tema "La progettazione formativa orientata al miglioramento delle performance organizzative ed individuali, rivolti ai responsabili della formazione degli Enti Pubblici Centrali • Sviluppa la "Guida all'analisi dei fabbisogni formativi ed alla programmazione della formazione nella PA". Tale guida è stata predisposta con le finalità di: costituire un supporto metodologico per gli Uffici

Formazione delle Amministrazioni Centrali e degli Enti Pubblici Centrali in relazione all' analisi dei fabbisogni ed alla programmazione della formazione; esplicitare il fabbisogno formativo in termini di "aree di competenze individuali" il cui rafforzamento può contribuire al raggiungimento dei valori target definiti dall'Amministrazione - in sede di pianificazione annuale - in relazione agli indicatori di performance strategici ed operativi

- Coordina la realizzazione di progetti di miglioramento della gestione nei processi formativi relativi al Ministero della Giustizia DOG, al Ministero della Salute, alla Presidenza del Consiglio, al Ministero delle Politiche Agricole. Scopo di tali progetti è l'integrazione tra la gestione dei processi formativi e la gestione del ciclo della performance, affinché la programmazione della formazione possa essere orientata al miglioramento delle prestazioni e delle competenze individuali maggiormente correlate al miglioramento delle performance organizzative e strategiche delle Amministrazioni. Uno di tali progetti, "Adeguamento del Settore della Formazione alle esigenze di miglioramento di efficienza ed efficacia" presentata da Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria del Personale e dei Servizi - Direzione Generale del Personale e della Formazione – Ufficio II Formazione, ha ricevuto la Segnalazione di Eccellenza dal Comitato Scientifico dell'XI Edizione del Premio Basile 2012 per la Formazione nella P.A.

Date	2009-2012
Lavoro o posizione ricoperti	Consulente scientifico, Formatore
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Ministero della Giustizia
Tipo di attività e/o settore	Pubblica Amministrazione
Tipologia di incarico	Consulenza
Principali attività e responsabilità	Responsabile della progettazione e del coordinamento del percorso formativo "La mappatura e la valutazione delle competenze ai fini della rilevazione dei fabbisogni formativi" per conto dell'Ufficio Formazione Centrale del Ministero della Giustizia. Il percorso formativo è stato progettato partendo dalla constatazione che per assicurare elevati livelli di efficacia alla realizzazione degli interventi formativi è necessario rafforzare le capacità di analisi dei fabbisogni formativi da parte degli Uffici di Formazione delle diverse sedi distrettuali, attraverso l'implementazione e la contestualizzazione di appropriati sistemi per la mappatura e la valutazione delle competenze dei profili professionali del personale non dirigenziale. Il Piano è stato rivolto ai Referenti della Formazione di tutte le Corti di Appello ed è stato redatto in collaborazione con la Direzione Generale dei Sistemi Informativi Automatizzati, tenendo conto del contesto organizzativo, dei fabbisogni formativi rilevati a livello centrale e periferico nonché dei programmi avviati lo scorso anno. Esso si è proposto i seguenti obiettivi: • accrescere le competenze e le conoscenze per migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi giudiziari • diffondere le competenze e le abilità nell'uso delle tecnologie con particolare riferimento ai nuovi software per la gestione dei servizi giudiziari • promuovere un comportamento collaborativo ed aperto al cambiamento e all'innovazione • favorire il consolidarsi di una cultura improntata all'efficienza e al risultato • favorire la soluzione di problemi reali che emergono nelle concrete situazioni lavorative Nell'ambito di detto piano il sottoscritto ha anche tenuto n. 6 seminari ai Referenti della Formazione delle Corti di Appello. Nel periodo 2010-11 svolge attività di consulenza scientifica e di formazione per l'Organismo indipendente di Valutazione del Ministero della Giustizia, in relazione all'implementazione del Sistema di Misurazione delle Performance, così come previsto dal DM 150/2010, ed alla gestione del cambiamento organizzativo connesso all'implementazione del Piano. Nell'ambito di tale collaborazione, ha progettato e realizzato un ciclo di seminari rivolti ai Referenti del Controllo di Gestione del Ministero. Tali figure professionali avranno il compito di fungere da "facilitatori dell'implementazione" del Sistema di Misurazione delle Performance nell'ambito dell'Organizzazione del Ministero.

Date	Periodo 01/01/2013 - 30/04/2013
Lavoro o posizione ricoperti	Formatore, Consulente Scientifico
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Ministero Università e Ricerca Viale Trastevere Roma
	Progettazione e realizzazione di un ciclo di seminari sulla misurazione e valutazione della performance, rivolto ai dirigenti del ministero
Date	Da gennaio 2013 ad oggi (in corso)
Lavoro o posizione ricoperti	Consulenza

Collaborazione al progetto "Valutazione della Performance, benchmarking e partecipazione dei cittadini per il miglioramento dei servizi pubblici". Linea 2 Disseminazione di strumenti e know how per l'attuazione del CGP. Attività svolte: Affiancamento ai Comuni della Campania nella programmazione ed implementazione del piano di miglioramento del ciclo della performance.

Nell'ambito di tale attività, il sottoscritto ha svolto attività di consulenza per lo sviluppo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e del Piano della Performance per i Comuni di Casavatore, Nola, Frattamaggiore e Afragola.

Coordinatore scientifico del progetto Performance PA Progetto "Valutazione della Performance negli Atenei"

Principali attività svolte:

Progettazione e realizzazione un ciclo di seminari e webinar sui seguenti temi:

- *piano della performance*
- *relazione sulla performance*
- *costruzione della integrazione tra piano triennale e piano della performance*
- *valutazione dei comportamenti organizzativi ed individuali*
- *standard per la valutazione della qualità dei servizi*

Consulenza scientifica relativa alle modalità di programmazione e monitoraggio del piano di miglioramento del ciclo della performance degli Atenei. Affiancamento sul campo al percorso di miglioramento del ciclo della performance dell'Università Federico II di Napoli, dell'Università di Salerno, dell'Università Parthenope e della seconda Università di Napoli

Mappatura delle principali Aree di Attività delle Amministrazioni degli Atenei e costruzione del sistema di indicatori della performance

Sono state oggetto di analisi le seguenti Aree di Attività:

- Governance, Pianificazione e Controllo, Statistica
- Contabilità
- Affari Legali
- Affari Istituzionali
- Personale
- Comunicazione
- Sistemi Informativi
- Edilizia
- Servizi Generali e Logistici
- Approvvigionamenti
- Servizi Sociali e Welfare
- Orientamento all'ingresso e all'uscita
- Diritto allo studio
- Servizi di supporto alla didattica
- Supporto alla ricerca e knowledge-exchange
- Internazionalizzazione
- Biblioteche.

Per ciascuna Area di Attività, sono state identificate le principali attività o servizi ad esse relativi.

Le diverse Aree di Attività sono successivamente classificate nelle seguenti 3 categorie:

I) Aree di Attività che contribuiscono significativamente al conseguimento degli obiettivi strategici delle Amministrazioni

II) Aree di Attività che contribuiscono al conseguimento degli obiettivi strategici delle Amministrazioni

III) Aree di Attività che contribuiscono in misura più limitata al conseguimento degli obiettivi strategici delle Amministrazioni.

In relazione alle attività rientranti nella prima categoria, si è poi proceduto alla definizione di un appropriato *sistema di indicatori di performance*.

Il sistema è stato condiviso con i referenti degli Atenei che partecipano al Progetto PERFORMANCE PA nel corso di un workshop svoltosi presso la sede di Pozzuoli del Formez il 21 novembre 2013.

La versione aggiornata del documento, sulla base delle osservazioni e dei suggerimenti degli Atenei, costituirà un articolato e condiviso "repertorio" di aree di attività e corrispondenti indicatori di performance, dal quale gli stessi Atenei potranno selezionare attività e indicatori maggiormente correlati agli obiettivi strategici delle Amministrazioni. Tale supporto metodologico potrà contribuire al miglioramento del piano Piano della Performance degli Atenei.

Predisposizione della versione iniziale e aggiornamenti, insieme ad altri Esperti Formez, del documento relativo alla definizione dell'architettura del sistema di valutazione del Personale Tecnico Amministrativo dei Dipartimenti universitari. Tale documento è stato condiviso con i referenti degli Atenei che partecipano al Progetto PERFORMANCE PA nel corso di un workshop svoltosi presso la sede di Pozzuoli del Formez il 21 novembre 2013

Lavoro o posizione ricoperti
Nome e indirizzo del datore di lavoro
Date
Formatore, Consulente Scientifico
ColnFo Consorzio Intervuniversitario sulla Formazione, Università di Torino Via Verdi 8 10124 Torino
Dal 2014 ad oggi (in corso)

Attività di formazione e consulenza rivolta a Dirigenti e Funzionari di Università sulle seguenti tematiche:

- mappatura ed analisi dei processi
- indicatori di performance dei processi
- diagnosi dei processi al fine di migliorare le performance
- diagnosi dei processi al fine di ridurre i rischi di corruzione
- riprogettazione dei processi
- sistemi di valutazione delle competenze
- valutazione del fabbisogno formativo basata sull'analisi delle competenze, al fine di migliorare le performance dei processi

Lavoro o posizione ricoperti
Nome e indirizzo del datore di lavoro
Date
Formatore
Fondazione CRUI-Roma
Da aprile 2016 ad oggi (in corso)

Attività di formazione e consulenza rivolta a Funzionari delle Amministrazioni Centrali e dei Dipartimenti Universitari sulle seguenti tematiche:

- organizzazione del lavoro
- job description
- mappatura ed analisi dei processi
- indicatori di performance dei processi
- diagnosi dei processi al fine di migliorare le performance e ridurre i rischi di corruzione

Lavoro o posizione ricoperti
Nome e indirizzo del datore di lavoro
Date
Formatore
Dipartimento di Scienze Formazione e Psicologia, Università di Firenze
Settembre-Dicembre 2016

Ciclo di seminari rivolto ai Dirigenti del Comune di Firenze sulle seguenti tematiche:

- mappatura ed analisi dei processi
- indicatori di performance dei processi
- diagnosi dei processi al fine di migliorare le performance
- diagnosi dei processi di ridurre i rischi di corruzione
- riprogettazione dei processi
- project management

Capacità e competenze personali

Madrelingua Italiana

Altra lingua Inglese

Autovalutazione

Livello europeo (*)

Lingua: Inglese

Comprensione				Parlato				Scritto	
Ascolto		Lettura		Interazione orale		Produzione orale			
C1	Livello avanzato	C1	Livello avanzato	C1	Livello avanzato	C1	Livello avanzato	C1	Livello avanzato

Capacità e competenze sociali Buone capacità di coordinamento di gruppi di lavoro

Capacità e competenze Buone capacità di project management

organizzative	
Capacità e competenze tecniche	Analisi e diagnosi di strutture organizzative, Business Process Reengineering, Progettazione ed implementazione Sistemi di Gestione delle Risorse Umane
Capacità e competenze informatiche	Utilizzo di word, excel, project
Capacità e competenze artistiche	
Altre capacità e competenze	
Patente	Patente di guida categoria B
Ulteriori informazioni	
Firma	NAPOLI, 1 settembre 2018 Autorizzo il trattamento dei miei dati personali ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali (facoltativo)".