

# **Il progetto pilota nelle strutture LNF e TS per la definizione del Modello di Competenze INFN**

GdL: S. Arnone, O. Di Carlo, D. Ferrucci,  
G. Mazzitelli, K. Zima & B. Magri (ITC-ILO)

# le cinque “W” del progetto pilota ai LNF

- perché?
  - ✓ perché il servizio LNF è coinvolto in questo progetto pilota?
  - ✓ cosa è un modello delle competenze e a che serve?
- come e chi?
  - ✓ come si intende raccogliere le informazioni
  - ✓ chi è coinvolto? volontariamente o no?
- quando e dove?
  - ✓ quando e quanto tempo mi occupa?

# Perché siamo coinvolti...

## Conclusioni

- I progetti esterni sono **un'opportunità di lavoro**, non un modo di finanziamento
- Richiedono di **valorizzare** e/o investire sulle **competenze, capacità e infrastrutture** dei LNF, anche in settori non prettamente attinenti alla mission INFN.
- Richiedono di creare una mentalità differente da quella alla quale siamo abituati, fin ora, dalle CSN (lavoro a progetto, rendicontazione, etc)
- Richiedono che **si investa**, ovunque ci siano interessi, su collaborazioni, attività, e risorse, quando l'opportunità si presenta
- Richiedono un **monitoring continuo** delle opportunità, un lavoro di **competenze gestionali ed amministrative** opportune, **obbiettivi e servizio** che sta nascendo

**Consiglio dei laboratori aperto 3 luglio 2012**

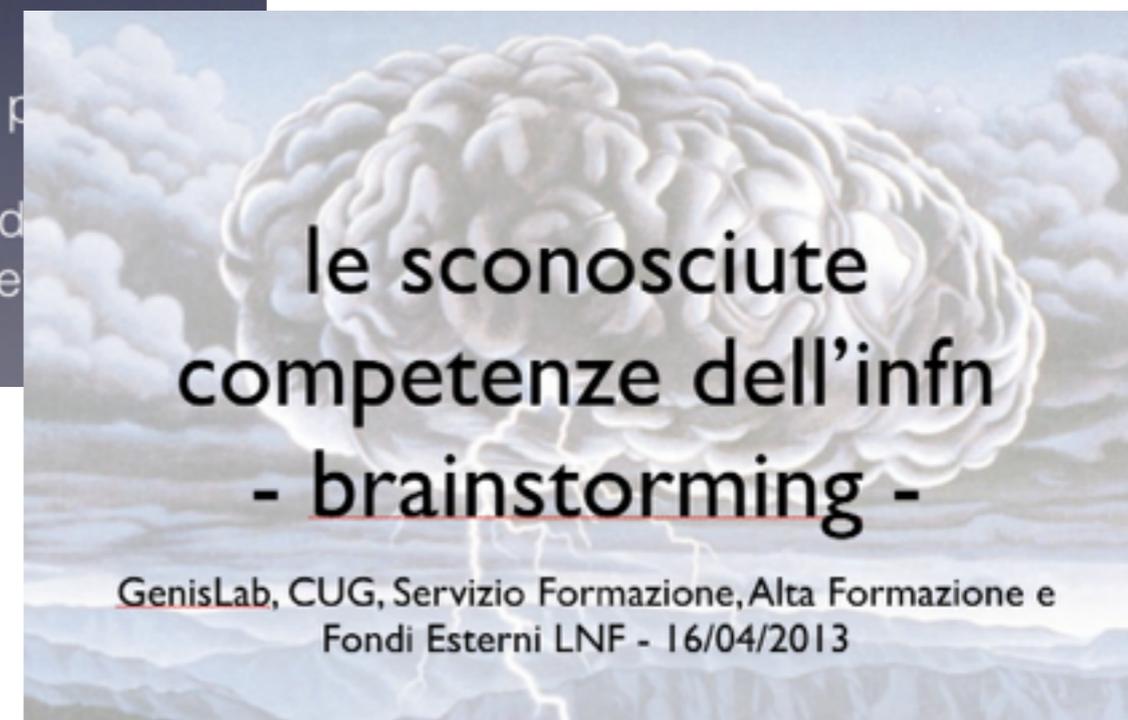
**Scheda delle Competenze Personale**

Vi ricordiamo che per le finalità del progetto la scheda NON va compilata come un breve curriculum della persona, bensì vanno evidenziate le proprie competenze, non necessariamente legate al lavoro che si sta svolgendo. Inoltre vi ricordiamo che i servizi, attività e infrastrutture vanno descritti ad opera dei responsabili con l'apposita scheda. I dati saranno usati in modo assolutamente anonimo e per fini esclusivamente divulgativi e promozionali del patrimonio istituzionale dell'INFN.

**Aggiornamento Scheda**

|   |  |
|---|--|
| <b>Nome</b><br>Giovanni                   | <b>Cognome</b><br>Mazzoli  |
| <b>Settore</b><br>Scientifico             | <b>Parole chiave</b><br>(es: rivelatori, elettronica, etc)<br>acceleratori, rivelatori di particelle, sistemi di controllo, formazione, divulgazione e diffusione della scienza  |
| <b>Competenze</b><br>(Max 1000 caratteri) | Mi occupo di ideazione, progettazione e conduzione di macchine acceleratrici, con particolare attenzione ai collisori e+e-; ideazione, progettazione e realizzazione di rivelatori di particelle; gestione di grandi impianti; coordinamento e gestione di persone e fondi interni ed esterni; ideazione e realizzazione di progetti europei e nazionali; gestione degli stessi; ideazione e gestione di progetti di R&D nel campo dell'IT, sistemi controllo e macchine acceleratrici.<br>Mi occupo inoltre di formazione, diffusione e divulgazione della scienza, anche attraverso la collaborazione con altri enti di ricerca e istituzioni. |
| Giovanni.Mazzoli@infn.it                  |  |

**Gennaio 2013: riunione con i rappresentanti del personale LNF**

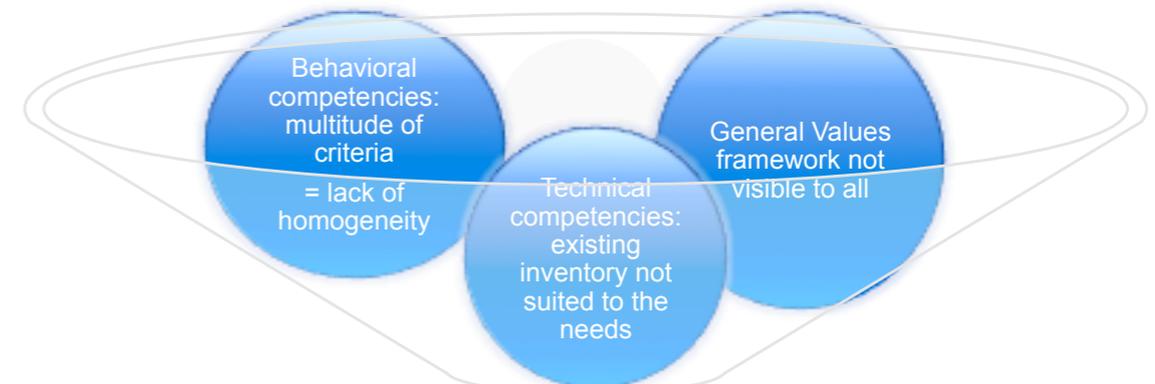


# Le tre H (Head, Heart, Hand)

- **GenisLab** (Fp7 EU project): introdurre cambiamenti strutturali che facilitino un approccio più equo verso i talenti, basato sul riconoscimento di abilità e competenze del personale per superare le discriminazioni nelle organizzazioni scientifiche e per promuovere la trasparenza. ([www.genislab-fp7.eu](http://www.genislab-fp7.eu))
- Il CERN da tempo si è dotato di un CM applicato oggi nel *internal and external recruitment, performance appraisal, learning and development*
- **Head, Heart, Hand@INFN**: uno studio sulle competenze tecniche e comportamentali del personale INFN, con l'obiettivo di raggiungere l'eccellenza attraverso la promozione di modalità di lavoro centrate sulla *performance*, sull'ascolto, sul confronto, sulla chiarezza e sulla trasparenza per la valorizzazione delle risorse umane e il miglioramento delle condizioni lavorative di tutti/tutte.

## CCM - CERN COMPETENCY MODEL

*Findings:*



*Decision/action:*

Adopt a transparent approach: top-down and bottom-up involving all stakeholders and sponsored by the Director General

Marie-Laure Rivier, 24-25 February 2014  
presented by Sudeshna Datta Cockerill



The Competency Model: 'a reference document with the main aim of **developing consistency and coherence across organizational HR-related processes.**'

CERN competencies: 'Competencies are **skills, knowledge and behaviors** that individuals demonstrate **when carrying out job relevant tasks within our organization.**'

# Valori INFN e delle competenze comportamentali (soft skill)

The CERN Competency Model is directly related to the CERN core values:

- list of technical competencies by domains of expertise corresponding to CERN needs.
- behavioural competencies = core competencies applicable to all staff members and leadership competencies where applicable.

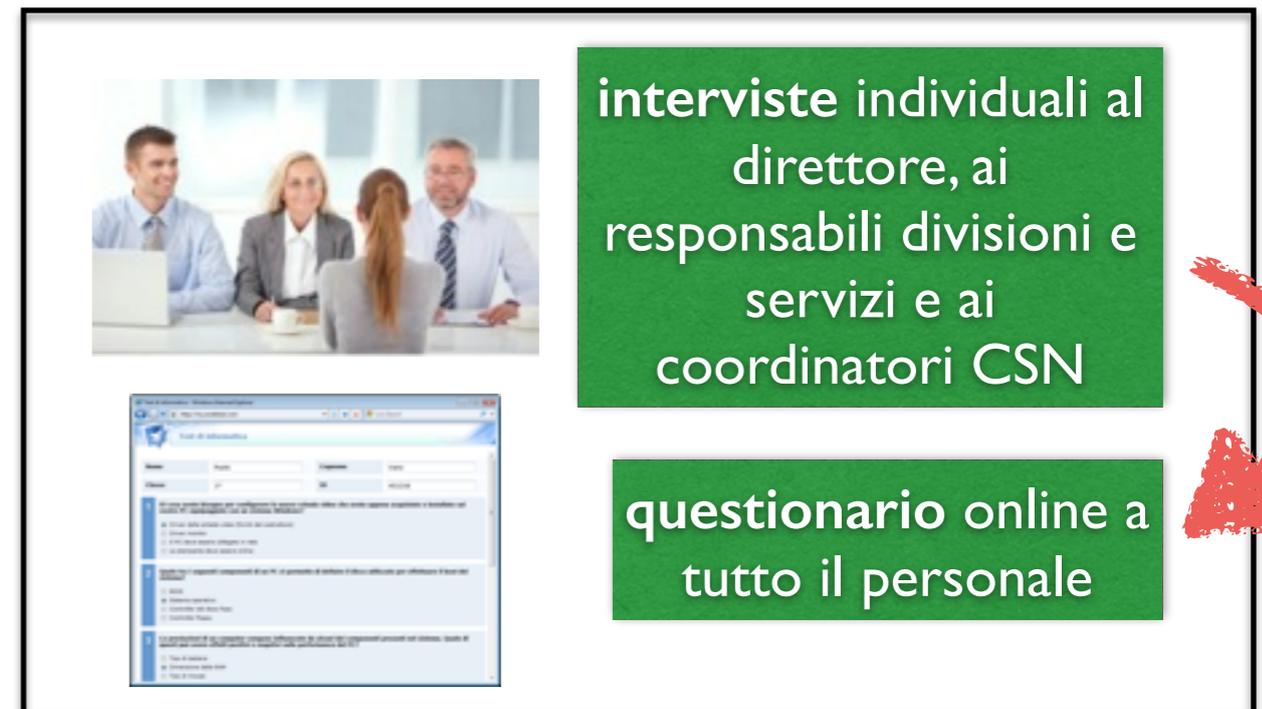
## CERN Values





# Percorso del progetto pilota ai LNF

- Ricerca e definizione dei **valori** INFN e delle competenze comportamentali (soft skill)
- Rilevazione delle competenze **tecniche** (hard skill)
- **Elaborazione di un modello** inclusivo delle competenze INFN (LNF-TS)



Le attività di ricerca e analisi verranno svolte dal team GenisLab INFN con il supporto tecnico dell'ITC-ILO (Agenzia UN partner del progetto).

- Perché devo compilare il questionario?
- Che cos'è una competenza?
- A cosa serve un modello delle competenze?
- **Perché non trovo la mia funzione?**
- Posso inserire competenze diverse da quelle suggerite?
- Devo inserire solo le competenze tecniche che afferiscono al **mio ruolo lavorativo attuale?**
- Posso inserire competenze relative a più aree professionali?
- Attraverso quali competenze gestisco il mio ruolo?
- Le mie risposte al questionario saranno anonime?
- Chi avrà accesso alle mie risposte e che utilizzo ne verrà fatto?

## FAQ - Questionario Competenze Tecniche

### 1) Perché devo compilare il questionario?

L'INFN, attraverso il partenariato con il progetto europeo fp7 **Genis-Lab** - *The Gender in Science and Technology Lab* - sta perseguendo l'obiettivo di facilitare un approccio più equo verso i propri dipendenti, basato sul riconoscimento di abilità e competenze. I Laboratori Nazionali di Frascati e la sezione di Trieste sono stati scelti come Strutture-pilota in cui implementare uno studio sulle competenze tecniche e comportamentali dell'Istituto per avviare un processo di cambiamento che, partendo dai punti di forza della nostra organizzazione, promuova attivamente per tutti/e le migliori opportunità professionali.

I dati raccolti attraverso il Questionario permetteranno di estrarre una "fotografia" delle competenze presenti all'interno dell'ente per promuoverne lo sviluppo e la valorizzazione, per migliorare i processi di gestione delle risorse umane e sostenere piani formativi più aderenti ai bisogni delle persone e alle strategie di crescita dell'Istituto.

### 2) Che cos'è una competenza?

Una competenza è un insieme articolato di conoscenze, abilità ed esperienze possedute in grado di rispondere in maniera flessibile ed efficace alle esigenze del contesto (Bandura, 2000).

Identificare una competenza in uno specifico campo significa riferirsi a "ciò che permette una prestazione eccellente", a "ciò che assicura il dominio di un problema in situazioni anche molto diverse" e a "ciò che permette di applicare efficacemente le conoscenze alla pratica".

Nel tentativo di definirne gli aspetti salienti, in occasione del corso di Formazione per il Personale INFN sul **Change Management**, sono emerse 3H ovvero **Head, Heart, e Hands** per riferirsi alla qualità di un individuo qualificato, responsabile e abile nel padroneggiare un determinato ambito.

### 3) A cosa serve un modello delle competenze?

Nei moderni sistemi di gestione e sviluppo del personale nelle organizzazioni sia private che pubbliche l'analisi e la valutazione delle competenze rappresenta l'anello cui vengono agganciati i processi di selezione, formazione, valutazione del potenziale, sviluppo di carriera,

# Hard skills (questionario) ex. 1/3

- Amministrazione, Finanza, Appalti
- Comunicazione, informazioni, eventi
- Controlli e acquisizione dati
- **Fisica**
- Informatica
- Ingegneria civile
- Ingegneria elettrica
- Ingegneria elettromeccanica
- Ingegneria elettronica
- Ingegneria meccanica
- Legale
- Lingue
- Manageriale
- Risorse umane
- Salute, sicurezza e ambiente
- Scienza dei materiali e ingegneria delle superfici

- Applicazione della fisica delle particelle ad altre scienze
- Fisica dell'acceleratore
- Fisica nucleare
- Fisica sperimentale delle particelle
- Fisica teorica delle particelle elementari
- Ottica / Laser
- Rivelatori di particelle ed interazione delle particelle con la materia

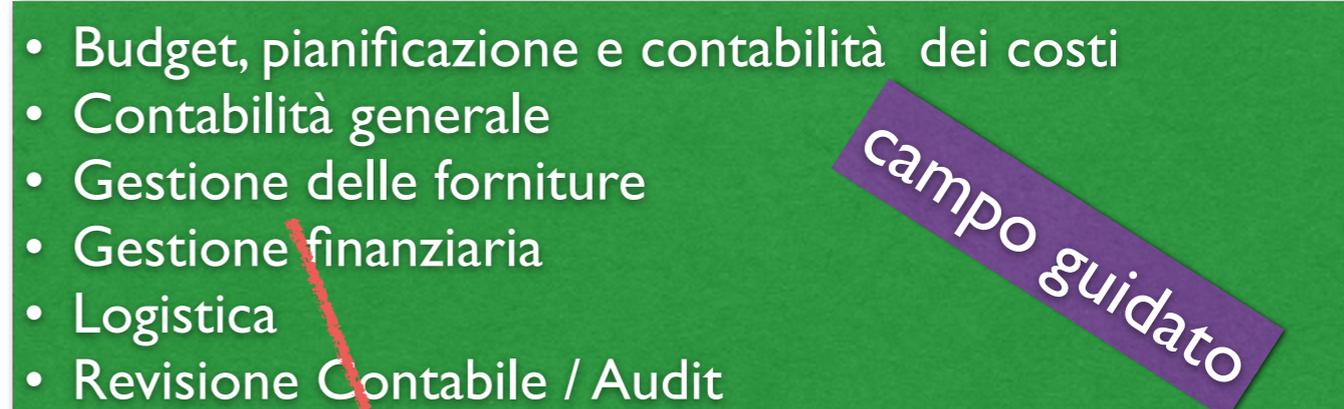
campo guidato

- Applicazione di metodi matematici statistici e numerici
- Sviluppo di strutture di elaborazione dati HEP (High Energy Physics)
- Innesco e riduzione dei dati sperimentali
- Metodi e strumenti per lo sviluppo di software collaborativi
- Analisi fisica
- Ricostruzione fisica
- Simulazione fisica
- Simulazione ambienti di radiazione
- Simulazioni Monte Carlo

campo libero e/o suggerito

# Hard skills (questionario) es. 2/3

- **Amministrazione, Finanza, Appalti**
- Comunicazione, informazioni, eventi
- Controlli e acquisizione dati
- Fisica
- Informatica
- Ingegneria civile
- Ingegneria elettrica
- Ingegneria elettromeccanica
- Ingegneria elettronica
- Ingegneria meccanica
- Legale
- Lingue
- Manageriale
- Risorse umane
- Salute, sicurezza e ambiente
- Scienza dei materiali e ingegneria delle superfici

- 
- Budget, pianificazione e contabilità dei costi
  - Contabilità generale
  - Gestione delle forniture
  - Gestione finanziaria
  - Logistica
  - Revisione Contabile / Audit
- campo guidato

- 
- Redazione di documenti commerciali
  - Acquisti e appalti
  - negoziazione
  - pratiche doganali
  - Supervisione tecnica degli appalti
- campo libero  
e/o suggerito

# Hard skills (questionario) es. 3/3

- Amministrazione, Finanza, Appalti
- Comunicazione, informazioni, eventi
- Controlli e acquisizione dati
- Fisica
- Informatica
- Ingegneria civile
- Ingegneria elettrica
- Ingegneria elettromeccanica
- Ingegneria elettronica
- **Ingegneria meccanica**
- Legale
- Lingue
- Manageriale
- Risorse umane
- Salute, sicurezza e ambiente
- Scienza dei materiali e ingegneria delle superfici

- Criogenia
- Impianti idraulici
- Impianti pneumatici
- Installazione e smontaggio di apparecchiature e sistemi meccanici
- Messa in servizio, la manutenzione e il funzionamento di impianti e sistemi meccanici
- Metrologia e misure meccaniche
- Produzione, tecnologia e processi di fabbricazione
- Progettazione delle strutture e delle macchine
- Sistemi di distribuzione e di raffreddamento del gas rivelatore
- Sistemi di ventilazione
- Tecnologia del vuoto
- Termodinamica, trasmissione del calore e fluidi meccanica

campo guidato

- Processo di raffreddamento e regolazione
- progettazione di impianti di produzione di acqua demineralizzata
- Progettazione di impianti di produzione di riscaldamento

campo libero  
e/o suggerito

# Prossimi passi e conclusioni

- Feedback da parte del CL (rap. personale, etc)
- Perfezionamento dell'albero delle competenze ex-ante
- Invito del direttore a partecipare ai Focus Group
- *obbligo* del personale a compilare il questionario ed essere intervistato (responsabili)
- Analisi (GenisLab) dalla quale deriverà l'albero delle competenze *reale* dei LNF/Sez TS.
- Valutazione dei risultati, contestualizzazione nell'INFN, ideazione e realizzazione di un MC per il nostro ente che ci permetta di **valorizzare** il nostro lavoro, accrescere la nostra **professionalità**, annullare le **discriminazioni**, aumentare i **risultati** e la **collaborazione** con i colleghi.