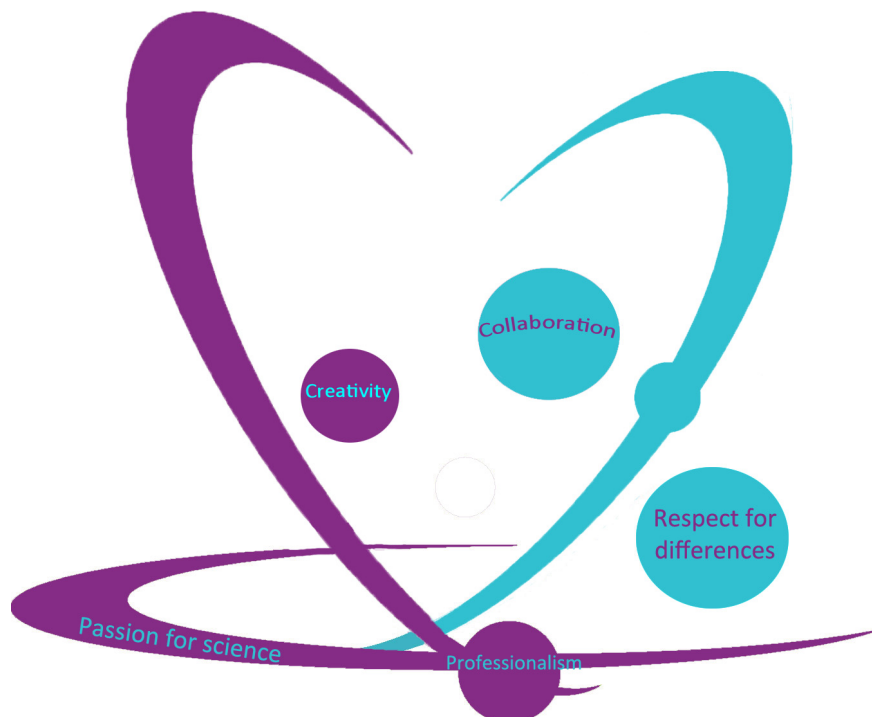


ALLEGATO A

I VALORI e le Competenze Comportamentali INFN

I **Valori** rappresentano le convinzioni su **ciò che è preferibile e auspicabile nella vita di un'organizzazione**. Hanno un ruolo fondamentale nel ridurre l'incertezza e l'ansia dei membri di un'organizzazione e la loro forza sta nel fatto che **tendono a tradursi in principi**, idee e assunti cui si fa riferimento in maniera automatica. Sui Valori s'innestano le motivazioni a sviluppare determinate competenze e a rafforzarle nel tempo. I Valori e le Competenze Comportamentali agiscono come **una sorta di bussola**, aiutando gli individui a orientarsi in svariate situazioni e circostanze.

Di seguito i **Cinque Valori** emersi dai Focus Group, svolti all'interno del progetto Genis-Lab, con la collaborazione delle strutture pilota INFN dei Laboratori Nazionali di Frascati e della Sezione di Trieste. La ricerca e la definizione dei Valori significativi per il personale è stata integrata con un approfondimento delle relative **Competenze Comportamentali**, da promuovere e incoraggiare all'interno del contesto lavorativo quale declinazione pratica dei Valori individuati.



COLLABORAZIONE

DEFINIZIONE

Partecipare insieme agli altri nel portare avanti un lavoro. Essere disponibili a cooperare con i colleghi. Aiutare e condividere gli obiettivi. Comunicare e alimentare lo scambio con i colleghi.

COMPETENZE COMPORTAMENTALI e indicatori:

- **Lavorare in Team (*Team Working*)**
 - è disponibile ad aiutare i colleghi;
 - antepone l'obiettivo di gruppo al proprio;
 - condivide gli obiettivi;
 - promuove e ricerca lo scambio di idee con i colleghi;
 - si impegna per risolvere insieme i problemi;
 - rispetta il lavoro di ciascuno;
 - condivide le informazioni e la conoscenza;
 - sa riconoscere e condividere i risultati raggiunti.

- **Costruire Buone Relazioni di Lavoro (*Building Good Work Relationships*)**
 - sa ascoltare;
 - mostra fiducia;
 - ricerca il confronto;
 - si attiva per ricevere e fornire feedback accurati;
 - sa comprendere i colleghi;
 - mostra rispetto e considerazione degli altri.

- **Partecipazione: ogni contributo vale (*People Contribution*)**
 - partecipa e contribuisce attivamente, assumendo un ruolo stimolante e supportivo all'interno del gruppo;
 - promuove la propria e l'altrui autostima;
 - mostra apprezzamento verso le idee dei colleghi;
 - incoraggia e riconosce il contributo dei colleghi;
 - coinvolge i colleghi.

CREATIVITA'

DEFINIZIONE

La virtù del saper creare con l'intelletto e con la fantasia. Particolare sensibilità ai problemi, capacità di produrre idee, originalità nell'ideare, capacità di sintesi, capacità di definire e strutturare in modo nuovo le proprie esperienze e conoscenze.

COMPETENZE COMPORTAMENTALI e indicatori:

- **Risolvere i problemi (*Problem Solving*)**
 - affronta i problemi lavorativi con flessibilità per trovare nuove soluzioni;
 - riconosce le informazioni chiave e sa reinterpretarle in modo efficace (pensiero laterale);
 - sa come rompere le tensioni lavorative (leader sociale);
 - è in grado di gestire il cambiamento.

- **Creare e ricercare nuove opportunità di sviluppo (*Creating and developing opportunities*)**
 - si confronta con le novità;
 - sa cogliere le opportunità;
 - sviluppa nuove opportunità;
 - ricerca nuove scoperte/conoscenze;
 - manifesta curiosità.

- **Migliorare e Ottimizzare le attività (*Optimizing and improving activities*)**
 - apporta innovazione ai processi e alle attività già consolidate in funzione di una loro ottimizzazione;
 - ricerca autonomamente le azioni da implementare per raggiungere gli obiettivi;
 - prende l'iniziativa per migliorare le attività.

PROFESSIONALITA'

DEFINIZIONE

Qualità di chi svolge il proprio lavoro con scrupolosità e adeguata preparazione, di chi agisce con responsabilità, raggiunge i risultati prefissati con efficienza.

COMPETENZE COMPORTAMENTALI e indicatori:

- **Condivisione e Trasferimento della Conoscenza (*Knowledge sharing and transferring*)**
 - comunica in maniera chiara ed efficace anche ai non addetti ai lavori;
 - condivide le informazioni;
 - divulga i risultati del lavoro proprio e/o di squadra;
 - esprime valutazioni tecniche appropriate;
 - dimostra flessibilità;
 - mette a disposizione la propria professionalità;
 - studia e aggiorna costantemente la propria conoscenza;
 - ricerca lo scambio e il confronto con i colleghi e/o i collaboratori.

- **Raggiungere gli obiettivi (*Achieving results*)**
 - è capace di strutturare e impostare efficacemente i processi operativi;
 - ha chiari gli obiettivi da raggiungere;
 - sa come organizzare il lavoro (e quello dei collaboratori) in funzione degli obiettivi;
 - progetta in maniera accurata i processi di lavoro, definendone *milestones* e risultati attesi;
 - gestisce gli imprevisti;
 - interviene tempestivamente;
 - previene e minimizza i rischi;
 - stima correttamente le risorse necessarie nei processi di lavoro;
 - trova una soluzione ai problemi.

- **Agire con Responsabilità (*Acting with responsibility*)**
 - Prende in carico le proprie *responsabilità*;
 - è presente e disponibile;
 - rispetta i colleghi e i collaboratori;
 - collabora per raggiungere gli obiettivi;
 - ha un atteggiamento serio e umile;
 - ha fiducia nei propri colleghi e collaboratori;
 - stimola e apprezza le persone con cui lavora;
 - nel caso di un responsabile (*leader*) ha tutela dei propri collaboratori;
 - agisce con onestà, lealtà e senso di *responsabilità*;
 - ascolta e comprende le difficoltà dei colleghi e collaboratori;
 - *agisce nell'interesse dell'organizzazione, seguendo e allineando le proprie decisioni ai valori dell'ente.*

PASSIONE PER LA SCIENZA

○

PASSIONE PER LA CONOSCENZA SCIENTIFICA

DEFINIZIONE

Il possedere un'inclinazione viva e forte per la scienza, dimostrato dal trasporto e dalla dedizione che si prova verso la conoscenza scientifica. L'agire con partecipazione profonda e l'avere un naturale interesse per l'attività che si svolge.

COMPETENZE COMPORTAMENTALI e indicatori:

- **Promuovere lo sviluppo della conoscenza (*knowledge empowerment*)**
 - fa divulgazione;
 - trasmette la conoscenza con entusiasmo coinvolgendo emotivamente gli interlocutori;
 - ricerca lo scambio e il confronto con i colleghi, ma anche con il mondo esterno;
 - si attiva per trasferire le conoscenze in forme adatte agli interlocutori;
 - mira ad avere un impatto positivo nell'entrare in contatto con i colleghi o con i "non addetti ai lavori";
 - promuove la conoscenza nei modi e nelle forme più svariate (es. scrittura articoli, presentazioni, blog, attività di laboratorio teatrale, collaborazioni, etc.), creando valore per l'Istituto;
 - promuove sinergie tra più membri/servizi dell'organizzazione;
 - promuove e attiva collaborazioni utili al raggiungimento degli obiettivi;
 - rende accessibili le informazioni facilitandone lo scambio e la condivisione;
 - dimostra coraggio nell'intraprendere nuove sfide;
 - è capace di ispirare gli altri.

- **Impegno costante (*strong commitment*)**
 - mostra un alto livello di motivazione e dedizione per le attività che svolge;
 - studia e si aggiorna costantemente;
 - partecipa a corsi di formazione per accrescere le sue conoscenze e competenze;
 - lavora in un'ottica di sviluppo della conoscenza e della professionalità;
 - trova le risorse per portare avanti il lavoro e raggiungere gli obiettivi organizzativi.

RISPETTO PER LA DIVERSITA' E PER LE DIFFERENZE

DEFINIZIONE

Avere riguardo e considerazione degli altri. Essere aperti e disponibili nell'accettare le differenze. Riconoscere e incoraggiare con equità il valore di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici. Promuovere un sentimento di apertura e sensibilità.

COMPETENZE COMPORTAMENTALI e indicatori:

- **Rispettare gli altri (colleghi/collaboratori) con apertura e sensibilità**
 - tratta gli altri con sensibilità, in modo equo e non discriminatorio;
 - ascolta e rispetta le opinioni degli altri;
 - osserva le regole;
 - comprende le difficoltà dei colleghi/collaboratori.

- **Accettare le differenze come fonte d'ispirazione e d'innovazione**
 - valorizza le differenze;
 - mostra interesse e considerazione verso le idee e i giudizi degli altri;
 - chiede l'opinione degli altri;
 - accetta le decisioni anche quando non le condivide.

- **Incoraggiare un sentimento di Libertà che favorisca la proliferazione di nuove iniziative e idee utili a raggiungere gli obiettivi organizzativi**
 - riconosce positivamente i contributi degli altri;
 - incoraggia la partecipazione;
 - incoraggia la propositività.