



Sara Arnone
Team GenisLab
LNF, 4-5 dicembre 2014

Gender in science
and
technology
Lab

La costruzione di un Modello di Competenze INFN



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



GenisLAB (fp7 EU project)

- OBIETTIVO -

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**

La capacità di **prevenire la discriminazione e promuovere un'equità di genere a tutti i livelli** implica una gestione delle risorse umane in grado di **identificare le variabili di successo nella performance lavorativa** per riconoscere e chiarire i comportamenti e le azioni da incoraggiare e promuoverne lo sviluppo



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



OBIETTIVO:

Sviluppare un *nuovo* modello di gestione delle Risorse Umane, a partire dalle due strutture pilota (LNF e Trieste), basato sulle competenze per migliorare l'equità, l'obiettività e la trasparenza delle procedure HR



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



Quale senso strategico ha un approccio per competenze in un'ottica di genere?

- Favorire la **trasparenza** attraverso una *valorizzazione* del lavoro delle persone basata sul riconoscimento di alcuni indicatori specifici e obiettivi
- Migliorare **l'equità di genere**, assicurando una partecipazione più equa e attiva delle donne e degli uomini in tutti i processi organizzativi, attraverso l'impiego di criteri oggettivi e trasparenti
- Contribuire a **rendere coerenti le pratiche di gestione delle risorse umane**
- **Accrescere la pipeline di talenti dell'Istituto** in un approccio inclusivo di uomini e donne
- Offrire un supporto concreto allo **sviluppo professionale di tutti/e**
- Rendere l' INFN **un ambiente di ricerca gender-friendly**, capace di incoraggiare il miglior contributo di tutti/e



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



CERN Competency Model

Abbiamo studiato il CERN Competency Model (CCM):

il cui obiettivo è quello di delineare criteri coerenti,
per definire *competenze* in grado di
“drive performance and lead to excellence”

E' diventato

“a reference framework and a common language with which to discuss performance”

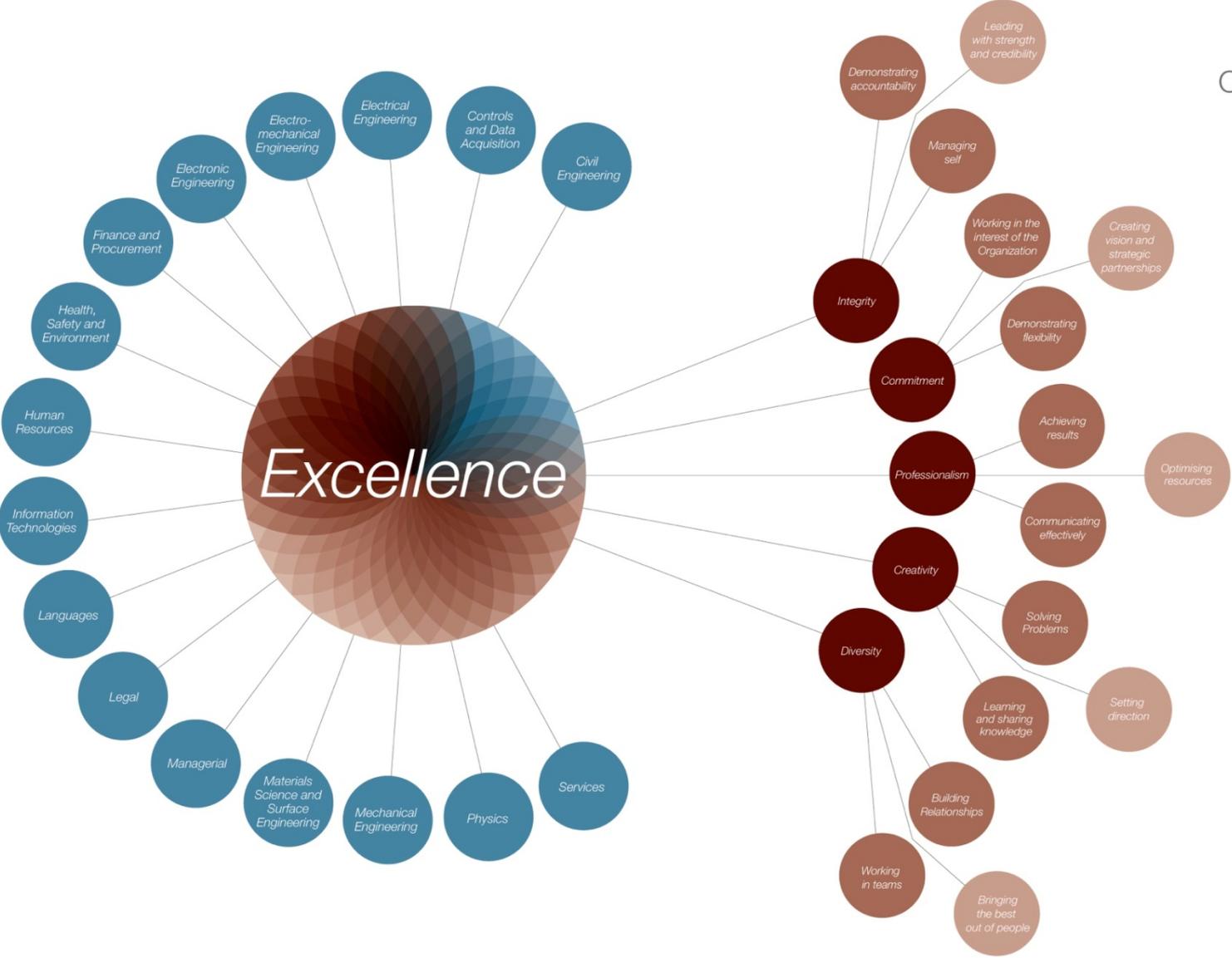
con un impatto forte su: i criteri di selezione, la scelta dei programmi formativi ,
il reclutamento e la progressione in carriera!



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



CERN Competency Model



Le interviste al CERN

Ginevra, gennaio 2014

Marie Laure Rivier

HR-frontline Group Leader CERN e Responsabile CCM

Sergio Bertolucci

Director of Research and Scientific Computing at CERN

Lucio Rossi

*Responsabile "CERN Magnets, Cryostats and Superconductors Group" CERN
Professore associato Dipartimento Fisica Università di Milano*

Fabiola Gianotti

CERN ATLAS Experiment Physics Dept. e Direttore Generale del CERN



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



Febbraio 2014

- **Un incontro con il Management INFN e Sudeshna Datta** (Iniziatrice CCM, Head of HR Diversity, CERN Ombdus) e **Benedetta Magri** (ITC-ILO, Partner Tecnico GenisLab)
- **Corso di Formazione per manager e facilitatori GenisLab: *Change Management: Il modello delle competenze e la gestione del cambiamento organizzativo***

La definizione del concetto di COMPETENZA

Nel tentativo di definirne gli aspetti salienti, in occasione del corso, sono emerse 3H, ovvero **Head, Hearth e Hands** per riferirsi alla qualità di **un individuo qualificato, responsabile e abile nel padroneggiare un determinato ambito.**

“ciò che permette una prestazione eccellente”

“ciò che assicura il dominio di un problema in situazioni anche molto diverse”

“ciò che permette di applicare efficacemente le conoscenze alla pratica”



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



Maggio e Giugno 2014

- **3 Focus Group (LNF e TS)** per definire:
 - I **Valori** significativi per il personale LNF e TS
 - Le **Competenze Comportamentali**
- **Interviste** al direttore dei LNF, ai responsabili divisioni e servizi LNF e ai coordinatori CSN sui **Valori e sulle Competenze Tecniche**
- Elaborazione di un **albero delle Competenze Tecniche** da proporre a tutto il personale (LNF e TS) nella forma di un **Questionario online**



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



CHI HA PARTECIPATO:

Personale volontario (LNF e TS) rappresentativo di tutte le categorie professionali: tecnici, amministrativi, tecnologi e ricercatori

LNF: 26 partecipanti (13M e 13F)

TRIESTE: 12 partecipanti (9M e 3F)

OBIETTIVO: Far emergere i VALORI importanti per il personale (*“senza i quali non potrei lavorare qui”*) e i COMPORTAMENTI, che rispecchiando tali valori, fondano il successo lavorativo da promuovere e incoraggiare nell'INFN.



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



I Focus Group

LA CIPOLLA DI HOFSTEDE

La cultura di un'organizzazione si sviluppa secondo un modello a cipolla in cui, strato dopo strato, gli elementi più interni ed impliciti influenzano quelli più esterni ed espliciti. Tuttavia seguendo la metafora della cipolla la cultura può essere indagata a partire dai suoi strati più superficiali fino ad arrivare a quelli più profondi:



PRODOTTI



LEADER



RITI



VALORI



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



I Valori e le Competenze Comportamentali

COLLABORAZIONE

Lavorare in team
Costruire buone relazioni di lavoro
Partecipazione: ogni contributo vale

CREATIVITA'

Problem Solving
Creare e ricercare nuove opportunità di sviluppo
Migliorare e Ottimizzare le attività

PROFESSIONALITA'

Trasferire la Conoscenza
Raggiungere gli obiettivi
Agire con Responsabilità

PASSIONE PER LA CONOSCENZA SCIENTIFICA

Promuovere lo sviluppo della conoscenza
Impegno costante

RISPETTO PER LA DIVERSITA' E PER LE DIFFERENZE

Rispettare gli altri (colleghi/collaboratori) con apertura e sensibilità
Accettare le differenze come fonte di ispirazione e d'innovazione
Incoraggiare un sentimento di *Libertà* che favorisca la proliferazione di nuove iniziative e idee utili a raggiungere gli obiettivi organizzativi



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



Il Questionario

www.Inf.infn.it/computing/competenze



Questionario Competenze INFN Compilazione



Per compilare il Questionario esplora l'albero delle aree professionali con le relative aree tecniche.

All'interno potrai selezionare alcune competenze suggerite e aggiungerne di nuove.

Per le risposte alle domande più frequenti [leggi le F.A.Q.](#)

In caso di necessità di supporto per la compilazione si prega di scrivere a questionario_competenze@lists.Inf.infn.it.

Selezioni possibili:

- C** Conoscenza: **Possiedo una conoscenza** degli elementi costitutivi e delle caratteristiche di base della competenza, dal punto di vista teorico e generale, come è acquisibile attraverso attività formative e/o esperienze professionali diverse maturate nel tempo.
- E** Expertise/Esperienza: **Ho ampia esperienza** nella specifica pratica professionale della competenza, dal punto di vista tecnico e specialistico, come è acquisibile attraverso anni di applicazione e di utilizzo nel lavoro.
- T** Trasferimento Conoscenza: **Sono in grado di trasferire/insegnare** la competenza ai miei colleghi perché ne conosco gli elementi costitutivi e ne ho ampia esperienza pratico-applicativa sul lavoro.



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



Competenze Tecniche (esempio questionario)

- 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

Il Questionario – i numeri

QUESTIONARIO COMPILATO				percentuali		
LNF	M	F	Totale	M	F	Totale
Amministrativo	6	13	19	67%	39%	45%
Ricercatore	24	10	34	39%	42%	40%
Tecnico	43	4	47	29%	67%	31%
Tecnologo	18	4	22	42%	31%	39%
TOTALE	91	31	122	35%	41%	36%
TS						
Amministrativo	2	3	5	100%	75%	83%
Ricercatore	12	1	13	63%	25%	57%
Tecnico	16	0	16	76%	-	76%
Tecnologo	2	0	2	50%	-	50%
TOTALE	32	4	36	70%	50%	67%
LNF+TS						
Amministrativo	8	16	24	73%	43%	50%
Ricercatore	36	11	47	44%	39%	43%
Tecnico	59	4	63	35%	67%	36%
Tecnologo	20	4	24	43%	31%	40%
TOTALE	123	35	158	40%	42%	41%

Dati generali compilazione Questionario LNF e TS



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



Cosa possiamo fare ancora?

- Svolgere attività di sensibilizzazione affinché tutte le sedi dell'INFN partecipino alla definizione dei Valori e delle Competenze Comportamentali dell'Istituto
- Far compilare il Questionario sulle Competenze Tecniche a tutte le strutture INFN per creare un albero delle Competenze Tecniche veramente rappresentativo dell'ente
- Implementare il Questionario sulle Competenze Tecniche per:
 - ✓ Creare un registro delle competenze didattiche del personale INFN (approvato dalla CNF);
 - Utilizzare il Questionario per l'analisi dei fabbisogni formativi e per strutturare programmi formativi ad hoc
- Integrare il Modello di Competenze con le procedure HR



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014



Grazie

sara.arnone@Inf.infn.it

For further information please visit:

www.genislab-fp7.eu

web2.infn.it/genislab



GenisLab @ INFN
LNF, 4-5 dicembre 2014

