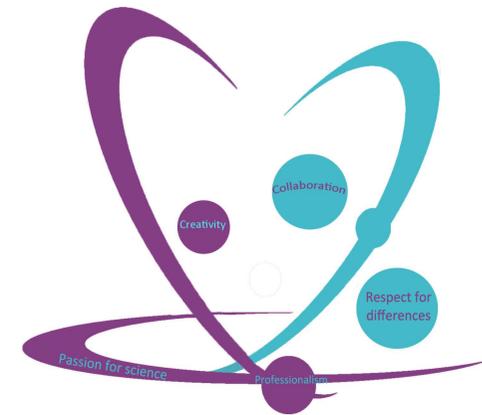


Verso un Modello di Competenze INFN

Introduzione

Patrizia Cenci
INFN Perugia

Team INFN del progetto Genis-Lab
The Gender in Science and Technology Lab



Laboratori Nazioni di Frascati
28 Aprile 2015

- **Progetto Europeo FP7, Science in Society Work Programme**
 - ⇒ progetti che puntano a diffondere la consapevolezza dell'esistenza di **oggettive disuguaglianze di genere** in istituzioni scientifiche e università;
 - ⇒ proposte di interventi mirati a **eliminare i fattori che**, a livelli diversi, **impediscono la realizzazione di una reale eguaglianza** tra donne e uomini in campo scientifico.
- **Tre principali aree di intervento:**
 - Risorse Umane e Genere;
 - Cultura Organizzativa e Stereotipi;
 - Dimensione Finanziaria dell'organizzazione e Gender Budgeting.
- **Modello delle Competenze dell'INFN (ICM):**
 - **innovazione nella gestione delle Risorse Umane**
 - **si ispira alla esperienza del CERN Competency Model (CCM), adottato dal CERN di Ginevra**
- Dettagli sull'attività di Genis-Lab per lo sviluppo dell'ICM nella presentazione di S. Arnone e K. Zima.

- **Proposta Genis-Lab di costruzione di un modello integrato di Competenze Tecniche e Comportamentali dell'INFN**
 - Ricerca e definizione del **sistema di valori propri dell'Istituto**, che trovi applicazione nella pratica organizzativa dell'ente
 - Costruzione di un **modello di competenze basato sui valori identificati** per conferire concretezza a tali valori traducendoli in comportamenti auspicati.
 - Attività di ricerca e analisi svolte dal team **Genis-Lab INFN** con il supporto tecnico dell'**ITC-ILO** (Agenzia UN partner del progetto).

- **Percorso**
 - **Contatti e scambio di informazioni** con le persone del dipartimento HR del CERN coinvolte nella definizione del CCM (in particolare, Marie-Laure Rivier e Sudeshna Datta Cockerill)
 - Organizzazione del corso di formazione: *“Change Management: Il modello delle competenze e la gestione del cambiamento organizzativo”*, LNF, 24-25 febbraio 2014
 - **Laboratori Nazionali di Frascati e Sezione di Trieste: strutture-pilota** scelte per implementare uno studio sulle competenze tecniche e comportamentali del personale INFN, sulla scia del CCM

- **Obiettivo**
 - **raggiungere l' ECCELLENZA** attraverso la promozione di modalità di lavoro centrate **sull'ascolto, sulla chiarezza della comunicazione e sulla trasparenza per la valorizzazione delle risorse umane e per il miglioramento delle condizioni lavorative di tutti.**

▪ Presupposti:

- Le **competenze** sono le **conoscenze**, i **comportamenti** e le **capacità** che ognuno mostra eseguendo un compito
 - La **reputazione e la credibilità** di una istituzione scientifica si basano sulle **competenze tecniche** del suo personale
 - La **necessità di collaborare e interagire** sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione rende fondamentale anche **come** si esegue un'attività
 - Non è importante solo **cosa** viene realizzato, ovvero il risultato raggiunto ma anche **come** sia stato ottenuto:
 - **COSA: competenze tecniche ("hard skills")**
 - **COME: competenze comportamentali ("soft skills")**
 - **Competenze tecniche e comportamentali** sono complementari ed indispensabili per la qualità dei risultati in ambiente scientifico (e altrove)
 - L'insieme di questi fattori determina la qualità della prestazione e permette di raggiungere la **ECCELLENZA**
- **Riferimenti:** *Sudeshna Datta Cockerill e Marie-Laure Rivier, corso di formazione: "Change Management: Il modello delle competenze e la gestione del cambiamento organizzativo", LNF, 24-25 febbraio 2014*

- **Sviluppato a partire dal 2004**
- **Basato sui valori fondamentali riconosciuti**
 - **integrità, impegno, professionalità, creatività, diversità**
- **Competenze Tecniche:**
 - Definite dagli esperti del settore per riflettere la realtà ed essere comprese da tutti gli interessati
 - Identificate e definite in Working Group composti da rappresentanti dei diversi dipartimenti
 - Ogni dipartimento o settore gestionale ha successivamente validato le liste delle corrispondenti competenze
- **Competenze Comportamentali:**
 - Identificate concretamente in Focus Group, interrogando le persone sia sui comportamenti adottati dai colleghi con i quali amavano lavorare che sugli atteggiamenti di coloro con i quali trovavano difficoltà ad interagire
 - **Passo importante: verifica della consistenza del processo** associando ogni competenza ad uno dei valori fondamentali riconosciuto dal laboratorio

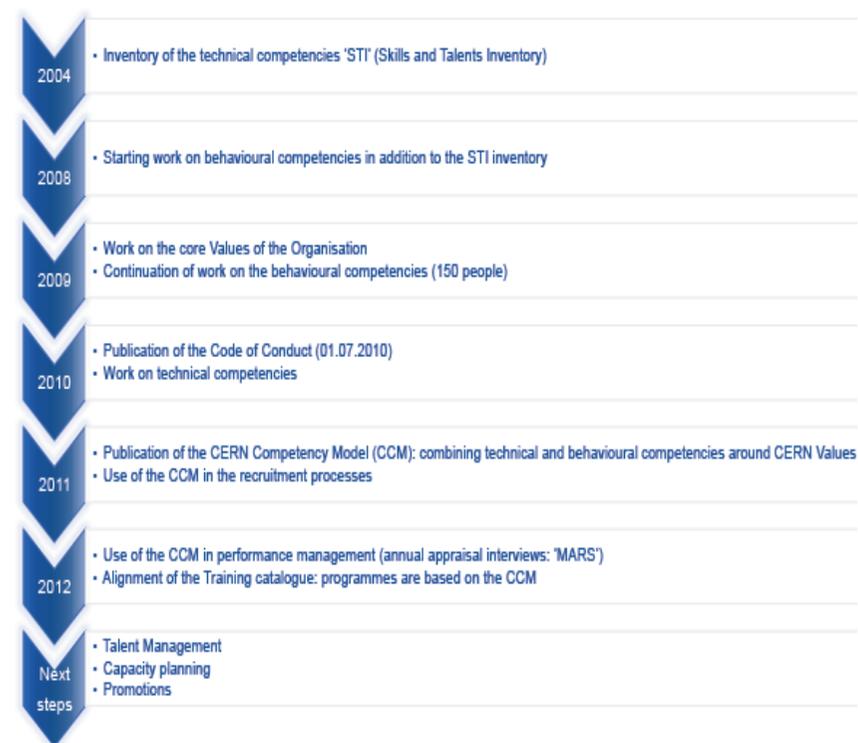


CCM CERN COMPETENCY MODEL

Marie-Laure Rivier, 24-25 February 2014

presented by Sudeshna Datta Cockerill

Historical perspective



CERN Values



CCM: le competenze



CERN
Competency
Model

(Sudeshna Datta Cockerill)

CERN Mission



- Push forward the frontiers of knowledge
- Develop new technologies for accelerators and detectors
- Train scientists and engineers of tomorrow
- Unite people from different countries and cultures

CERN Values and CCM



Integrity *behaving ethically, with intellectual honesty and being accountable for one's own actions*

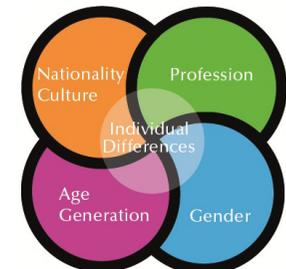
Commitment *demonstrating a high level of motivation and dedication to the Organization*

Professionalism *producing a high level of results within resource and time constraints and fostering mutual understanding*

Creativity *being at the forefront of one's professional field, furthering innovation and organizational development*

Diversity *appreciating differences, fostering equality and promoting collaboration*

CERN's excellence derives from an environment in which the knowledge and perspectives of a diverse workforce are valued and dialogue is encouraged at all levels



- **Le competenze sono state sempre alla base di attività e missione del CERN:**
 - *il modello CCM è solo l'**armonizzazione** e l'**organizzazione** in modo chiaro e sistematico **di quanto già succedeva** nelle dinamiche di funzionamento del laboratorio, è quindi una **evoluzione e non una rivoluzione***
- **Creatività, originalità e diversità rimangono valori cardine del CERN e il modello è strettamente connesso a questo:**
 - *Il CCM **non richiede che tutti siano uguali** ma definendo possibili percorsi diversi rende accessibile ad ognuno una propria personale via di sviluppo nell'organizzazione, basata sulle caratteristiche peculiari di ciascun individuo*
 - *questo permette di **ottimizzare le risorse che ognuno ha a disposizione** e in questo modo **anche l'espressione dell'eccezionalità***
- La **collaborazione con il CERN**, ambiente affine noto all'INFN, è **importante** per l'esempio e la concreta possibilità di interazione tra le persone delle due istituzioni
- Nell'INFN, tanto quanto al CERN, la **formazione**, l'**informazione** e il **coinvolgimento del personale**, di ogni profilo e livello, è fondamentale per la costruzione del modello e per definirne i passi verso la sua attuazione, rendendolo un reale passo in avanti nella gestione delle risorse umane
- Elemento chiave a questo proposito è la consapevolezza che **la valorizzazione delle differenze**, delle quali il genere è solo un aspetto, riveste una **importanza fondamentale in ambienti che fanno dell'eccellenza la propria finalità**, come nel caso del CERN e dell'INFN.

SPARE SLIDES



CCM: Competenze Tecniche

Competenze tecniche: area delle conoscenze e delle esperienze tecniche raggruppate in 16 diversi domini:

- 1) Ingegneria Civile
- 2) Controllo e acquisizione dati
- 3) Ingegneria elettrica
- 4) Ingegneria elettromeccanica
- 5) Ingegneria elettronica
- 6) Finanze e acquisti
- 7) Salute, sicurezza e ambiente
- 8) Risorse umane
- 9) Tecnologia dell'informazione
- 10) Lingue
- 11) Competenze giuridiche
- 12) Competenze manageriali
- 13) Scienza dei materiali e Ingegneria delle superfici
- 14) Ingegneria meccanica
- 15) Fisica
- 16) Servizi

Documentazione:

- 1) *“CERN Competency Model Technical Competency Domain” (2011)*
- 2) *“CERN Technical Competencies” (2011)*



CCM: Competenze comportamentali

E X C E L L E N C E	CERN VALUES		CERN VALUES & BEHAVIOURAL COMPETENCIES		
			VALUES	CORE COMPETENCIES	LEADERSHIP COMPETENCIES
			E X C E L L E N C E		
	Integrity	Behaving ethically, with intellectual honesty and being accountable for one's own actions	Integrity	Demonstrating Accountability Managing self	Leading with strength and credibility
	Commitment	Demonstrating a high level of motivation and dedication to the Organization	Commitment	Working in the interest of the Organization Demonstrating flexibility	Creating vision and strategic partnerships
	Professionalism	Producing a high level of results within resource and time constraints and fostering mutual understanding	Professionalism	Achieving results Communicating effectively	Optimising resources
	Creativity	Being at the forefront of one's professional field, furthering innovation and organisational development	Creativity	Solving Problems Learning and sharing knowledge	Setting direction
	Diversity	Appreciating differences, fostering equality and promoting collaboration	Diversity	Building Relationships Working in teams	Bringing out the best in people

Documentazione: “CERN Values and Behavioural Competencies” (2011)