

CHANGE MANAGEMENT: IL MODELLO DELLE COMPETENZE E LA GESTIONE DEL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

Al fine di indurre nel modello organizzativo INFN quei cambiamenti strutturali funzionali ad una più equa distribuzione delle risorse e delle opportunità, il Tailored Action Plan di GenisLab (progetto europeo fp7 di cui l'INFN è partner) ha scelto di sperimentare un innovativo Modello delle Competenze che, a partire da uno studio di applicabilità del CERN Competency Model, verrà implementato in due Strutture-pilota: i Laboratori Nazionali di Frascati e la Sezione di Trieste.

L'introduzione di un modello di competenze, in linea con gli obiettivi di GenisLab, si configura come un momento particolarmente delicato di cambiamento organizzativo. Un tale passaggio culturale necessita di adeguato supporto per sviluppare nei manager, nei componenti delle commissioni di selezione e degli organismi di valutazione, nei facilitatori e nei dipendenti stessi un'efficace capacità di gestione del cambiamento. Dalla consapevolezza delle proprie e altrui resistenze allo sviluppo delle corrette strategie di adattamento e di comunicazione, alla gestione di eventuali situazioni critiche e conflittuali fino all'accettazione e condivisione di un nuovo piano organizzativo da parte di tutti gli attori coinvolti. La transizione riguarderà il porre in atto nuovi processi e, dunque, è importante che tutti si sentano supportati nella loro azione di diffusione di un tale cambiamento, che avrà risonanza all'interno ma anche all'esterno dell'ente (in un'ottica di visibilità delle competenze).

1. PROGETTARE IL CAMBIAMENTO	2. DIVENTARE LEADER DEL CAMBIAMENTO	3. REALIZZARE IL CAMBIAMENTO
Condividere il perché e costruire insieme il percorso (LIVELLO COGNITIVO)	Sviluppo del <i>commitment</i> , mettersi in gioco, prendere consapevolezza delle resistenze proprie e altrui (LIVELLO EMOTIVO)	Piani d'azione (LIVELLO REALIZZATIVO)

Obiettivi:

- Sviluppare e sperimentare un modello di gestione delle risorse umane basato sulle competenze
- Migliorare equità, oggettività e trasparenza delle procedure HR (reclutamento, progressioni di carriera, valutazione della performance, etc.)
- Innalzare i livelli di motivazione del personale
- Sviluppare percorsi formativi più funzionali alla realizzazione del potenziale delle persone e al raggiungimento della *mission* dell'Istituto
- Superare e gestire le resistenze esplicite e implicite per raggiungere il successo del progetto
- Potenziare e diffondere una leadership efficace
- Lavorare sull'integrazione, sul senso di appartenenza e sulla cooperazione interna attraverso la diffusione di una cultura del confronto aperto e costruttivo

Target: Manager, Comitati Valutazione, Commissioni esaminatrici, CUG e Facilitatori GenisLab.

Metodologia: Il programma prevede una parte introduttiva e di sensibilizzazione sul perché, tra i cambiamenti strutturali proposti da GenisLab nell'area della gestione delle risorse umane, ci si è focalizzati sulla elaborazione e sperimentazione di *un modello delle competenze come agente di cambiamento*, e una parte laboratoriale di coinvolgimento attivo nel processo di costruzione di un modello di competenze INFN e nell'analisi delle dimensioni di genere nella gestione e sviluppo delle risorse umane e nell'approccio per competenze.

Programma

Welcome coffee

9,30 – Saluto del Direttore LNF, *Umberto Dosselli*

9,45 - Introduzione al progetto GenisLab

Oretta Di Carlo

Coordinatrice INFN team GenisLab e Responsabile Ufficio Formazione INFN

10,30 – Presentazione dell'esperienza del CERN

Patrizia Cenci

Componente team GenisLab, Ricercatrice presso la Sezione INFN di Perugia

Marie Laure Rivier

HR-frontline Group Leader del CERN (Responsabile CCM)

11,15 – Esercitazione pratica

Marie Laure Rivier

13 – pausa pranzo

14,15 – Come l'approccio per competenze può aiutare a superare la discriminazione nei vari momenti del ciclo della gestione R.U.

Benedetta Magri

Senior Programme Officer International Labour Standards, Rights at Work and Gender Equality Programme (ILSGEN), International Training Centre, International Labour Organization (Agenzia UN)

15,00 – Il Piano d'azione GenisLab e lo sviluppo di un Modello Competenze per l'INFN

Sara Arnone

Psicologa del lavoro, Assegno di Ricerca Team GenisLab

15,45 – Testimonianze:

Sudeshna Datta

Iniziatrice CCM, Head of HR Diversity, CERN Ombdus

Discussione

16,30 - Conclusioni:

Renato Carletti

Direttore del Personale dell'INFN

Speranza Falciano

Componente Giunta Esecutiva INFN

17,30 – Chiusura lavori