



Sara Arnone
Team GenisLab
Trieste, 18 giugno 2014

Gender in science
and
technology
Lab

Il Piano d'azione GenisLab per lo sviluppo di un Modello di Competenze INFN



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014



Equità di genere e modello di competenze

GENISLAB vuole raggiungere un **equilibrio di genere** e assicurare una **partecipazione equa e attiva delle donne e degli uomini** in tutti i processi e in accesso e controllo delle risorse e dei servizi

Per orientare la gestione delle risorse umane è importante **identificare le variabili di successo** nella performance lavorativa per **riconoscere e chiarire i comportamenti e le azioni da incoraggiare e promuoverne lo sviluppo**, ma anche **indirizzare** capi e responsabili ad impiegare categorie di osservazione “oggettive”, indipendenti dai loro *bias* (distorsioni):



...VERSO UN MODELLO DI COMPETENZE



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014



Perché promuovere un modello di competenze INFN

* Mettere in evidenza **talento, merito e capacità** mediante l'analisi di una serie di comportamenti prototipici, ritenuti necessari per gestire con successo un ruolo all'interno dell'ente.

* L'interesse non è solo a scopo descrittivo, ma dotarsi di una mappatura delle competenze servirà per impostare piani di **SVILUPPO** delle persone, funzionali agli obiettivi organizzativi e di ricerca, anche attraverso **PROGRAMMI FORMATIVI STRATEGICI** che verranno individuati *ad hoc* per una gestione efficace delle R.U.



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014



Perché promuovere un modello di competenze INFN

- * Rendere l' **INFN un ambiente di ricerca gender-friendly** attraverso azioni di sensibilizzazione della cultura organizzativa, a supporto di *cambiamenti strutturali* che tengano conto della gestione delle diversità in una prospettiva di arricchimento
- * **Non si tratta “solo” di incrementare il numero di donne**, anche in posizioni di vertice, ma di promuovere modalità di lavoro maggiormente centrate sulla *performance*, sull'ascolto, sul confronto e sulla promozione di chiarezza e trasparenza a vantaggio del **mondo della ricerca** e delle condizioni lavorative di tutti/tutte.



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014



CERN Competency Model

Ci si vuole ispirare al **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”**

il **CM** è per il CERN **“a reference framework and a common language with which to discuss performance”**: con un impatto forte sui criteri di selezione per il reclutamento e la progressione in carriera



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello di competenze INFN:

1. ANALISI PRELIMINARE

- Consultazione materiali disponibili sul CCM;
- Interviste ad hoc sul CERN Competency Model:
 - Marie-Laure Rivier, HR-Frontline Group Leader CERN;
 - Sergio Bertolucci, Directeur de la Recherche et de l'informatique CERN;
 - Fabiola Gianotti, Atlas Experiment Physics Dept CERN;
 - Lucio Rossi, CERN.
- Risultato: stesura documento di sintesi sul CCM con indicazioni su metodologia e processi HR coinvolti nell'implementazione del modello.



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello di competenze INFN:

2. AVVIO IMPLEMENTAZIONE

- **3.1.** Presentazione e discussione del CCM con il management INFN - 24 febbraio 2014;
- **3.2.** Attività di sensibilizzazione e formazione del personale coinvolto e del team dei facilitatori (LNF e TS) - 25 febbraio 2014;



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello di competenze INFN:

3. INTERVENTO SUL CAMPO

- Stesura Questionario sulle Competenze Tecniche da somministrare al personale dipendente (LNF/TS);
- Organizzazione interviste *Responsabili di Divisione LNF* e *Coordinatori delle Commissioni Scientifiche Nazionali*
- Organizzazione Focus Group (6-7 maggio @LNF – 18 giugno @TS) per indagine su i VALORI e le Competenze Comportamentali.



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014



Il Questionario

www.Inf.infn.it/computing/competenze

| Totale Questionari | | Trieste | | LNF | |
|--------------------|---------|---------|---------|-----|---------|
| 161 | 41.93 % | 36 | 65.45 % | 125 | 37.99 % |

I Focus Group @LNF

Composizione Panel Totale dei Partecipanti:

| Categoria Professionale | F | M | Tot. |
|--------------------------|----|----|------|
| Personale AMMINISTRATIVO | 8 | | 8 |
| Personale TECNICO | 2 | 6 | 8 |
| Personale TECNOLOGO | | 3 | 3 |
| Personale RICERCATORE | 3 | 4 | 7 |
| Tot. | 13 | 13 | 26 |

Il campione composto dal **50% di donne** e dal **50% di uomini** è risultato così articolato:
il **100% degli amministrativi che hanno partecipato erano donne**;
il **75% dei tecnici erano uomini e il restante 25% donne**;
il **100% dei tecnologi erano uomini**;
il **42,8% dei ricercatori erano donne e il 57,1% uomini**.



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello di competenze INFN:

4. IMPLEMENTAZIONE a Livello Nazionale

- **3.3.** Analisi e definizione dei **valori fondanti dell'INFN** (*consultazione del management nell'ambito di un percorso formativo manageriale rivolto ai Direttori delle Strutture nei prossimi mesi*).

Obiettivo:

Far emergere quali principi guidano e ispirano le decisioni dell'ente per identificare i valori capaci di portare i dipendenti ad assumere atteggiamenti e comportamenti tesi a realizzare la *mission* istituzionale.



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello di competenze INFN:

5. IMPLEMENTAZIONE

- **3.4.2.** *Elaborazione documento rappresentativo del competency framework emerso: da sottoporre alla validazione del top management*
- **3.5** Elaborazione piano di comunicazione e campagna di informazione per il personale
 - **3.5.1** *Elaborazione materiali di supporto*



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello competenze INFN:

6. SCELTA PROCESSI HR da COINVOLGERE (es. Formazione) : MODALITA' E AMBITI DI APPLICAZIONE

- **4.1.** Definizione modalità e obiettivi di applicazione (es. orientamento nell'analisi dei fabbisogni formativi)
- **4.2.** Elaborazione eventuali tool necessari
- **4.3** Coinvolgimento CNF, Direzione Personale, Uff. Formazione e rete Ref. Locali



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello competenze INFN:

7. ANALISI RISULTATI E VALUTAZIONE ESTENSIONE DEL MODELLO AD ALTRE AREE HR

- **Proposta operativa al Management INFN**



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014



Grazie

sara.arnone@Inf.infn.it

For further information please visit:

www.genislab-fp7.eu

web2.infn.it/genislab



GenisLab @ INFN
TS, 18 giugno 2014

