



# **le sconosciute competenze dell'inf - brainstorming -**

**GenisLab, CUG, Servizio Fonazione, Alta Formazione e  
Fondi Esterni LNF - 16/04/2013**

# Comitato Unico di Garanzia

creare un bacino dal quale il management INFN possa attingere per la nomina di commissioni, comitati, incarichi di responsabilità dell'INFN rispettando l'equità di genere, area geografica, etc

# Alta Formazione e Fondi esterni LNF

promuovere verso l'esterno le competenze e capacità del laboratorio e conseguentemente realizzare una base dati utile per definire i piani formativi del personale.

# Progetto GENISLab

sviluppare un modello di gestione delle risorse umane basato sulle competenze per migliorare l'equità, obiettività e la trasparenza delle procedure HR (vedi modello delle competenze del CERN, CCM)

# il progetto GenisLAB

sondaggi on line, focus group, analisi documentale e discussione con il personale per la descrizione di un insieme di competenze tecniche e comportamentali per l'INFN - a partire da due strutture-pilota: LNF e Sezione di Trieste.

# Come

Attualmente il CUG pensa di fare tale ricognizione attraverso la raccolta di CV **volontario**, mentre GenisLab e LNF verrebbero richiedere **obbligatoriamente** il riempimento di schede semplici. Entrambi gli approcci hanno i loro problemi:

# Le Criticità

1. il raccoglimento di dati volontari non garantisce a tutti e tre i progetti una base data completa e quindi in qualche modo omogenea: si potrebbero creare delle ulteriori differenze di genere o geografiche dipendenti da fattori quali la pressione dei direttori etc.
2. il CV non necessariamente mette in luce le competenze di una persona, anche al di là della propria attività professionale, ma più una storia delle capacità della persona raggiunte durante la propria vita lavorativa
3. la raccolta di dati attraverso schede semplici, se da una parte premetterebbe una rapida e facile fruizione dell'informazione, sicuramente richiede una attenta pre-analisi del problema da parte di personale esperto in questo tipo di valutazioni non presenti fra le competenze di GenisLab e LNF (ass. di ricerca segnalata dall'ILO - International Labour Organization).
4. La raccolta coattiva delle informazioni richiede necessariamente un intervento dall'alto che non può venire se non a seguito dell'attenta analisi del problema, quindi della definizione delle "domanda giusta" ovvero della scheda che richieda al dipendente la cosa opportuna.

# Conclusioni: perché siamo qui?

- unire gli sforzi dei tre gruppi di lavoro
- vessare meno possibile i dipendenti attraverso richieste simili
- realizzare una base dati corretta per le finalità di tutti e costantemente aggiornabile.