

## 19 Ambito Formazione

### - Conoscere l'AC

Vorrei che si creasse un gruppo di lavoro di colleghi di AC che implementasse un incontro dove viene spiegato di cosa si occupa l'amministrazione (oltre ai lavori di routine che tutti possiamo conoscere).

Così come, appena assunti, ci viene presentata la ricerca che svolge l'ente in un corso ad hoc, mi piacerebbe in quanto amministrativa conoscere il lavoro svolto dai colleghi per "materializzare" la ricerca suddetta.

### - Espansione e supporto continuativo di un Data Base delle competenze del Personale INFN

All'interno del progetto europeo GENIS-LAB si era avviato un processo virtuoso che aveva portato alla creazione di un prototipo di DB delle competenze di tutto il Personale INFN. Questo offriva la possibilità di disporre di uno strumento aggiornabile e modificabile che consentiva di poter disporre di una griglia di competenze consultabile ogniqualvolta si rendeva necessaria una figura professionale nell'ente e allo stesso tempo potrebbe permettere una integrazione con i percorsi formativi dei dipendenti come anche una possibilità di favorire la crescita professionale. L'idea sarebbe quella di renderlo operativo insieme alla necessità di prevedere che venga mantenuto e gestito nel tempo.

### - QR code

Un QR code può contenere vari tipi di informazione, tipicamente un indirizzo web, un testo, una password. Vista la grande diffusione di smartphone, capaci di leggere un QR code, potrebbe essere un interessante strumento per descrivere l'utilizzo di un dispositivo, fornire piantine del laboratorio ad un ospite, elenchi di numeri telefonici utili, schede di sicurezza e, associandolo a pittogrammi adeguati, rimandare a pagine dedicate per particolari categorie di utenti dei nostri spazi (studenti, visitatori, disabili)

Il costo di un QR code è minimo, il costo di una etichetta, mentre la quantità di contenuti che si possono rendere facilmente disponibili è virtualmente infinita, dipende da quanto tempo uomo si vuole dedicare al progetto.

Inizialmente si voleva applicare l'idea per diffondere informazioni AUSILIARIE rispetto alla sicurezza ma lo stesso concetto può essere applicato per pubblicizzare eventi, esperimenti e linee di ricerca.

Molti laboratori, all'ingresso, diffondono informazioni per mezzo di video. Questo sistema potrebbe raggiungere un risultato simile con delle semplici etichette.

Il maggior pregio del progetto è la scalabilità.

### - Formazione superiore agli obblighi minimi di legge

La difficoltà nel diffondere la cultura della sicurezza probabilmente è collegata al fatto che non ci sia un obbligo formativo per direttori proporzionato alle loro grandi responsabilità.

Nell'interfacciamento tra università e INFN su sicurezza queste difficoltà vengono amplificate dalla differente organizzazione e dal moltiplicarsi dei soggetti che dovrebbero concorrere ad un intervento coordinato.

Una programma formativo per la dirigenza sulle questioni della sicurezza, mirato all'integrazione in strutture universitarie, dovrebbe essere disponibile per direttori e futuri aspiranti direttori, siano essi universitari o dipendenti dell'ente.

La formazione sulla sicurezza, sul benessere organizzativo e sull'organizzazione del lavoro in genere dovrebbe seguire un percorso dall'alto verso il basso perché l'applicazione non puramente formale è il frutto di una piena consapevolezza, prima del management che dei dipendenti in genere.

Un formazione in questi campi dovrebbe essere valutata per gli avanzamenti di carriera a livello apicale.

### - Organizzazione Corsi Nazionali

Il numero alto di corsi Nazionali è sicuramente un elemento positivo che dimostra una vivacità della formazione continua nell'INFN ma richiede una progettazione più accurata.

Prima di tutto all'inizio dell'anno nel file con tutti i corsi nazionali si potrebbe togliere le informazioni sui costi che non sono interessanti per i possibili partecipanti ed inserire il mese di riferimento.

L'ufficio formazione dovrebbe avere strumenti per effettuare spostamenti delle date dei corsi in moda da evitare sovrapposizioni con altri corsi simili.

### - Piani formativi pluriennali

Nell'INFN definiamo "piani formativi" un insieme di corsi programmati su base annuale e gestiti singolarmente da un responsabile che non ha l'occasione di interfacciarsi con gli altri responsabili.

Prevedere piani formativi pluriennali sarebbe un significativo passo avanti. Un piano pluriennale dovrebbe indicare quali corsi tenere in modo ricorrente e con quale scadenza.

Un ulteriore miglioramento organizzativo sarebbe offerto da un insieme di considerazioni che indichino corsi propedeutici e avanzati con i quali fare sistema. I responsabili dei corsi dovrebbero potersi confrontare prima della stesura del piano in modo da poter fornire, in modo trasparente e ben pubblicizzato, un resoconto dell'anno precedente e gli obiettivi del futuro a tutti gli utenti.

### - Call fondi esterni per outreach

Esiste un mondo costituito dai fondi esterni a cui possono rispondere i team che si occupano di outreach. Spesso non si sa come muoversi. Condividere le conoscenze e costituire team tra uffici di comunicazione (o tecnici e amministrativi che si occupano di ciò) costituirebbe valore aggiunto.

### - Mappatura e condivisione competenze

E' importante che ci sia? Ne abbiamo necessità per sviluppare il nostro metodo operativo in modo diverso e più efficace? Possiamo pensare di unire le persone in base alle competenze sul territorio, formando team ad hoc, e non più per sezioni e strutture? Le possibilità tecnologiche ci sono; Sarebbe importante parlarne.

### Come migliorare l'organizzazione del lavoro

In base alla mia esperienza professionale, ritengo sia di estrema importanza per l'Ente una buona organizzazione del lavoro e delle strutture. Tutto questo porterebbe ad un ottimale benessere lavorativo.

In particolare bisognerebbe focalizzare l'attenzione sui seguenti aspetti che al momento sono scarsamente considerati:

- chiarezza dei ruoli e delle competenze del Personale
- equa distribuzione dei carichi di lavoro
- minimizzazione dello stress
- programmazione long term delle attività
- formazione adeguata non solo con corsi su base volontaria
- inserire in maniera obbligatoria corsi di comunicazione, organizzazione del lavoro, gestione dei conflitti
- migliorare le sinergie tra gruppi (ovvero maggiore collaborazione)
- migliorare la capacità di problem solving
- incentivare la motivazione delle persone
- valutazione periodica del raggiungimento degli obiettivi (con aggiustamenti successivi)
- riflettere sull'utilità dei circoli di ascolto (quale è stata la loro utilità?)