



Consiglio Nazionale delle Ricerche
IFC - Istituto di Fisiologia Clinica



ADOTTARE IL MODELLO

F@CILE 

IN UN ENTE PUBBLICO DI RICERCA: la realtà IFC

6 giugno 2019



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Agenzia per la Coesione Territoriale



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020



I vantaggi della partecipazione a F@CILE CAF per un Ente di Ricerca



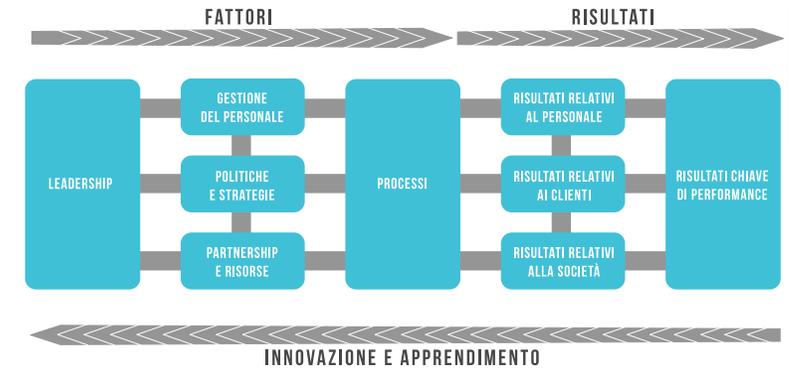
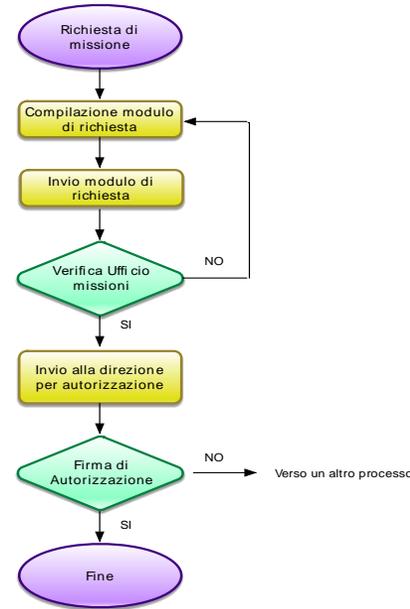
Il nostro Istituto è impegnato dal 2016 nel processo di autovalutazione di IFC **conosce se stesso**;

Percorso intrapreso per aiutarci ad analizzare la nostra organizzazione, individuando i nostri Punti di Forza e Punti di Debolezza, col fine di migliorarci;

Il metodo CAF era previsto nella fase di raccolta del feedback;

Non giudica il singolo, ma valuta il sistema e ci stimola a raggiungere traguardi sempre più avanzati.

Dal Performance Management al F@CILE CAF



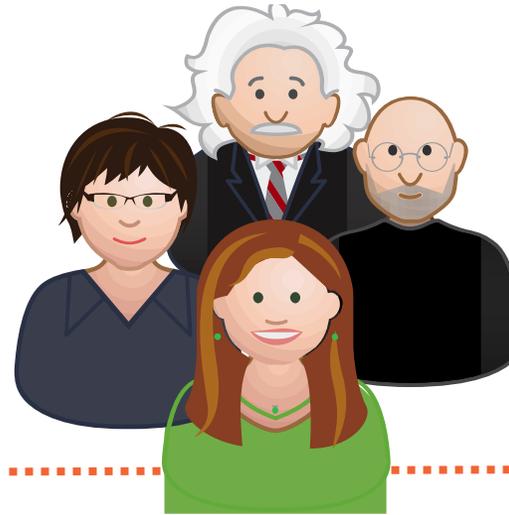
FEED-BACK DI VERIFICA SUI RISULTATI

COMUNICAZIONE

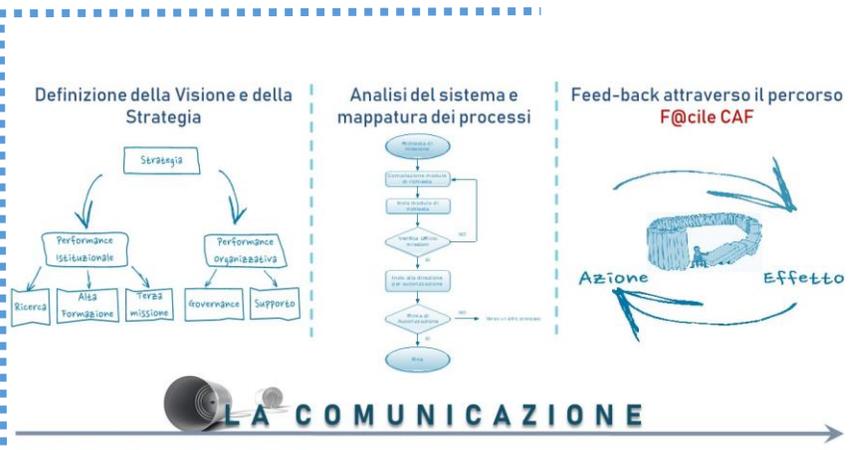
«How and why to implement a Performance management system In public research institutions: The approach and the experience of a large multidisciplinary Italian centre», M. Poli, D. Cornolti, S. Pardini, G. Iervasi

Fattori critici di successo

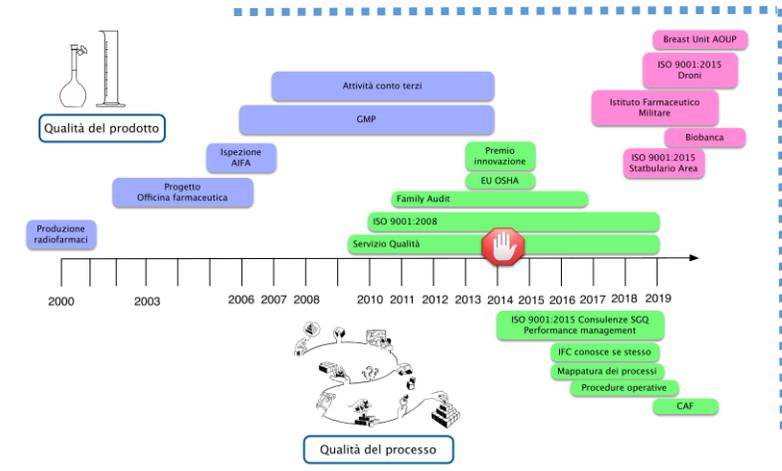
Presenza di professionalità interne soprattutto nell'ambito di Sistemi Gestione e comunicazione senza i quali il processo di autovalutazione non sarebbe realizzabile nei tempi stabiliti



Soft *skills* dei componenti del GAV (disponibilità al lavoro di gruppo, capacità di dialogare, flessibilità, assenza di conflittualità manifeste all'interno dell'Istituto)



Processo di autovalutazione già avviato con il progetto di *performance management* "IFC conosce se stesso"



Il valore aggiunto del RAV

1 LEADERSHIP

PUNTI DI FORZA

- *Mission, vision* e valori diffusi e conformi agli scopi dell'ente, comprensivi delle esigenze dei portatori di interesse;
- Obiettivi identificati e coerenti con la politica di Ente;
- Percezione positiva del personale sul clima interno e sull'impegno della Direzione per mantenere alta e coerente la reputazione dell'Istituto.

2 STRATEGIA E PIANIFICAZIONE

PUNTI DI FORZA

3 PERSONALE

PUNTI DI DEBOLEZZA

- Mancanza della cultura della valutazione della *performance* tra i dipendenti di IFC;
- Difficoltà nel trovare l'equilibrio tra rispetto della libertà del Ricercatore (principio chiaramente sancito anche dalla Carta europea del Ricercatore) e la politica di gestione del personale;

4 PARTNERSHIP & RISORSE

PUNTI DI FORZA

PUNTI DI DEBOLEZZA

5 PROCESSI

PUNTI DI FORZA

Verso il piano di miglioramento

AZIONE STRATEGICA		OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORE	Fattori critici di successo	Riassumibili in
Ricerca	Sviluppare e potenziare la ricerca multidisciplinare e traslazionale con 3 targets prioritari: a) Qualità della vita b) Mantenimento dello stato di salute c) Cura personalizzata	Monitorare il valore degli indicatori di produzione scientifica	Numero di articoli pubblicati su riviste internazionali	1. Sensibilizzazione del personale 2. Raccolta dei dati tramite applicazione (database SCOPUS/PubMED) 3. Efficacia e l'efficienza dei processi interni	Personale (formazione, motivazione, sensibilizzazione etc.) Standardizzazione (procedure, processi, etc.) Comunicazione (interna, esterna, linguaggio adeguato) Infrastruttura (software, apparecchiature, strumenti etc.) Monitoraggio (performance, indicatori, audit, riesame, etc.)
			Impact Factor medio assoluto		
	Monitorare la capacità dell'Istituto di attrarre fondi	Grant competitivi (totali, nazionali e internazionali) attratti e attivi annualmente (normalizzati per numero di ricercatori) rispetto a benchmark noti	1. Sensibilizzazione del personale 2. Raccolta sistematica dei progetti attivi 3. Efficacia e l'efficienza dei processi interni		
	Rafforzare e ampliare la rete con le altre Istituzioni specie locoregionali	Monitorare I rapporti di collaborazione con altre istituzione specie loco-regionali con finalità di ricerca	Numero di collaborazioni attive con istituzioni con finalità di ricerca	1. Raccolta sistematica delle convenzioni attive 2. Condivisione con il personale 3. Efficacia e l'efficienza dei processi interni	

