

La condivisione della conoscenza per lo sviluppo di nuove opportunità di azione.
Una proposta per elaborare un sistema premiante per il personale CNR
mediante il coinvolgimento diretto dei dipendenti.

Progetto finanziato dal

Premio *per* l'Innovazione

Edizione 2015

www.premioinnovazione.cnr.it



SPR "Misurazione della performance"
Ufficio Formazione
SPR "Reti e Sistemi Informativi"



Università degli studi di Roma "Tor Vergata"
Dipartimento di Ingegneria dell'Impresa "Mario Lucertini"

Sommario

Perché partecipare al progetto COFFEE B.R.E.A.K.S.?

Cosa possiamo realizzare?

Come raggiungere l'obiettivo?

Chi partecipa?

Perché partecipare al progetto COFFEE B.R.E.A.K.S.?



- Aumentare il **coinvolgimento** del personale nelle scelte strategiche dell'Ente;
- Incrementare il grado di circolazione delle **informazioni**;
- Migliorare i **sistemi di valutazione** del personale;
- Contribuire alla **valorizzazione delle competenze** professionali.

Cosa possiamo realizzare?

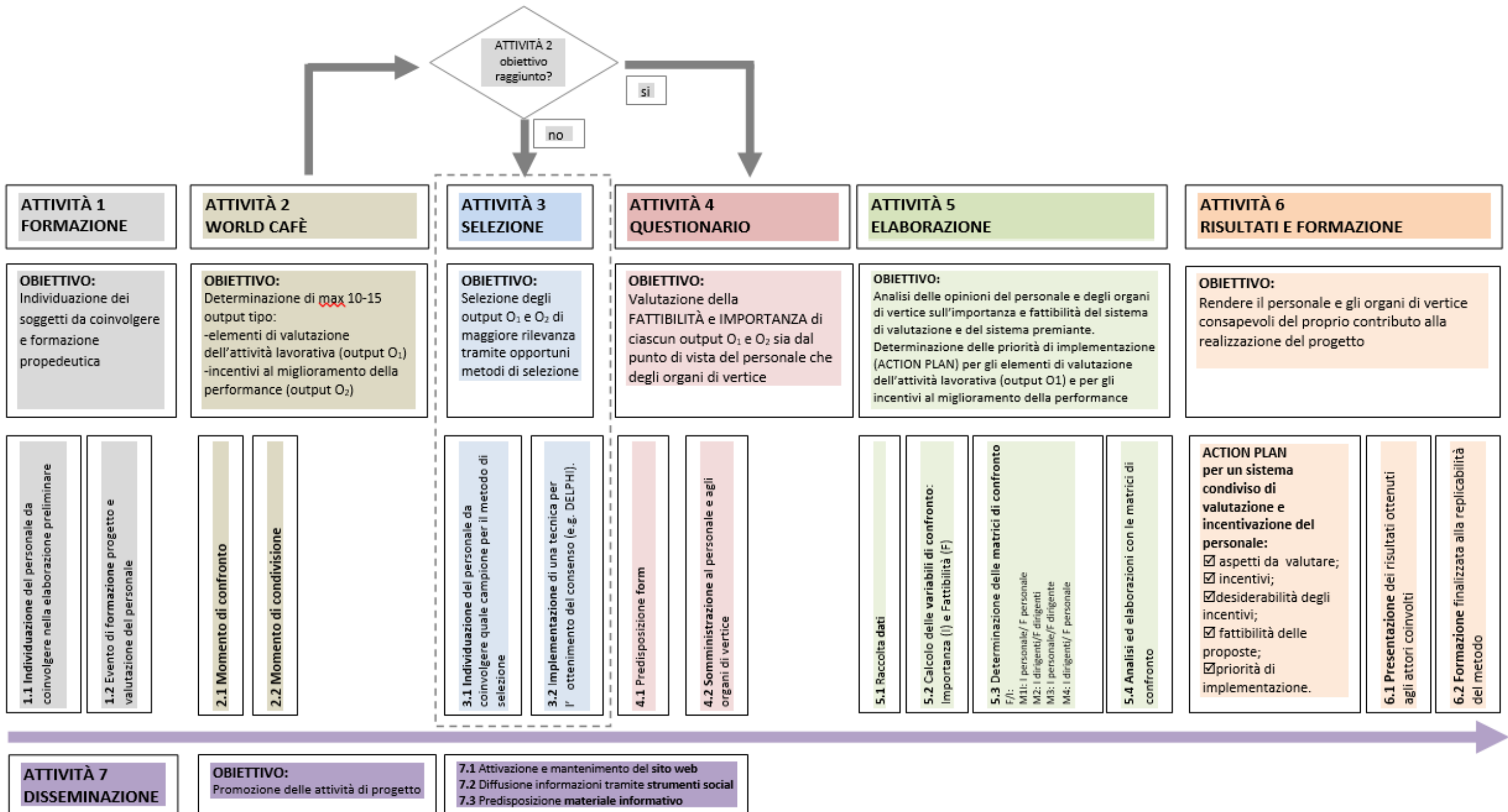


- Aumento dell'**engagement** e del senso di appartenenza;
- Nuovi modelli di valutazione del personale, ottenuti attraverso il **dialogo**, la **partecipazione** e il **confronto**;
- Realizzazione di un sistema di incentivazione **condiviso**;
- Modelli partecipativi nell'ambito della **formazione**.

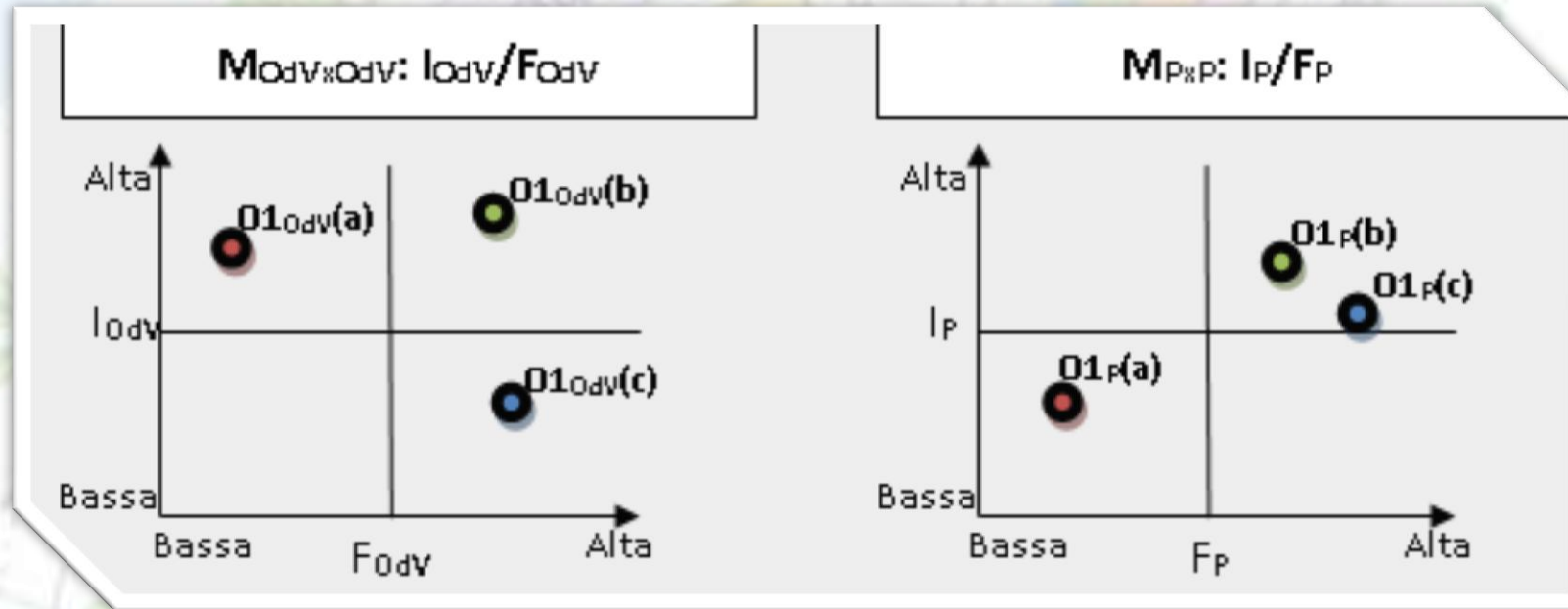
Come raggiungere l'obiettivo?



- **World Café** per la condivisione delle idee e il coinvolgimento delle diverse figure professionali presenti nell'Ente;
- **Questionario** distribuito a tutti per valutare importanza e fattibilità delle proposte emerse;
- **Matrici di confronto** bidimensionali importanza/fattibilità per determinare l'ordine di priorità di implementazione ...
- ... dei meccanismi di valutazione e degli incentivi individuati.



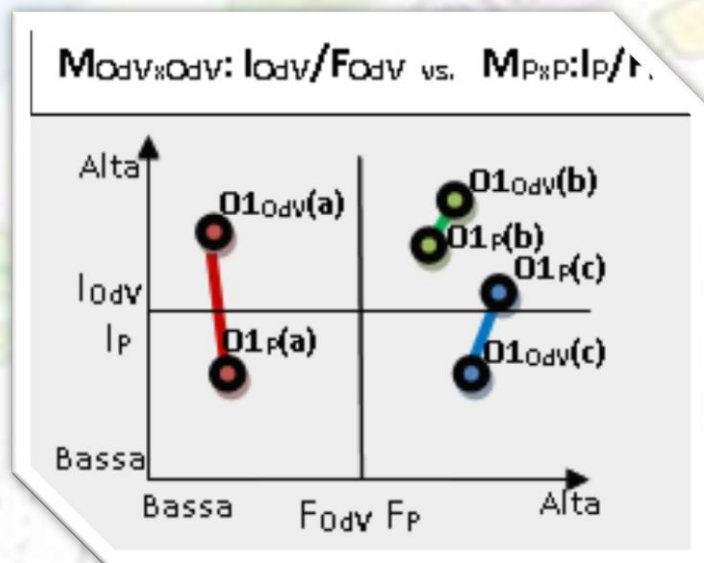
Matrici di confronto (1)



Nelle due matrici separatamente possiamo osservare:

- in $M_{O_{dV} \times O_{dV}}$ l'importanza e la fattibilità attribuita a ciascun parametro per la valutazione della performance da parte degli Organi di Vertice (OdV)
- in $M_{P \times P}$ l'importanza e la fattibilità attribuita a ciascun parametro per la valutazione della performance dal personale

Matrici di confronto (2)

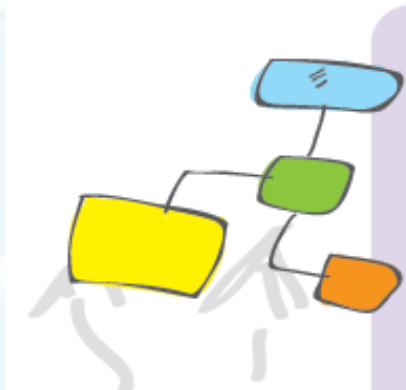


Sarà interessante considerare la matrice che confronta l'importanza dei parametri per il personale e la relativa fattibilità espressa dagli organi di vertice

Sovrapponendo le due matrici possiamo osservare:

- La differenza tra la visione del personale e della dirigenza
- La distanza oggettiva tra le due valutazioni

Chi partecipa?



- Le diverse figure professionali presenti nell'Ente (tecnologi e ricercatori, tecnici e amministrativi, direttori di istituto, dirigenti/responsabili);
- **Come** partecipare?
- **Quando** partecipare?
- **Gruppo di lavoro**



SPR "*Misurazione della performance*": Stefania Giuffrida, Maria Teresa Pugliese
Ufficio Formazione: **Monia Bartolucci, Francesca Proia**
SPR "Reti e Sistemi Informativi": **Loredana Frusciante**

Università degli studi di Roma "Tor Vergata"
Dipartimento di Ingegneria dell'Impresa "Mario Lucertini"
Gruppo Corporate Social Responsibility
Armando Calabrese, Roberta Costa, Tamara Menichini



- **Sito del progetto** www.coffeebreaks.cnr.it
- **Pagina facebook** <https://www.facebook.com/progettocoffeebreaks/>
- **E-mail** coffeebreaks@CNR.IT

Grazie