

## **Regolamento in materia di selezione e reclutamento del personale di ricerca, tecnologo, tecnico e amministrativo della Fondazione Bruno Kessler.**

Documento redatto dal Servizio People Innovation for Research

Approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 20 marzo 2025

In vigore dal 1° aprile 2025

Sostituisce il Regolamento in materia di selezione ed assunzione di personale a tempo determinato approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 5 ottobre 2018.

**Documenti di riferimento:** Statuto, Regolamento di organizzazione, Direttive della Provincia autonoma in materia di personale, Regolamento per Tenure Track Positions, Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14, Contratto di prossimità per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato per il personale delle Fondazioni, Programmazione POE, Procedura per la valutazione ed il consolidamento del personale appartenente alle categorie protette, Linee guida in materia di personale in somministrazione, Carta europea dei ricercatori e codice di condotta per l'assunzione di ricercatori, Codice di Comportamento di FBK.

## **Premessa**

La Fondazione Bruno Kessler seleziona e recluta i propri dipendenti declinando i principi di trasparenza, merito, tracciabilità e non discriminazione in relazione a due distinte esigenze: realizzare compiutamente la propria missione di ente di ricerca, studio e innovazione in un contesto nazionale e internazionale e assicurare continuità, efficacia, sostenibilità ed integrità alle proprie attività istituzionali.

Per soddisfare le summenzionate esigenze, la Fondazione, nel quadro di quanto previsto dalla Programmazione POE, investe in personale stabile reclutato secondo procedure di selezione ed assunzioni rinforzate e ispirate alle prassi in essere presso la generalità della comunità scientifica internazionale nonché delle organizzazioni attente al valore e alla centralità delle persone: processo di tenure track e talent development program.

Per assicurare la propria vocazione all'orientamento professionale, alla progettualità ed alla gestione di commesse ed incarichi, la Fondazione può avvalersi di personale e professionalità reclutate con procedure di selezione e assunzione agili e orientate a realizzare un efficace e tempestivo allineamento fra competenze e gli obiettivi di volta in volta perseguiti: processo di selezione ed assunzione ordinario, strutturato o abbreviato, e talent development program.

In ottemperanza alle direttive in materia di personale della Provincia autonoma di Trento, il processo di assunzione del personale della Fondazione contempla due ambiti distinti: la selezione e il reclutamento del personale ricercatore e tecnologo e la selezione ed il reclutamento del personale amministrativo e tecnico.

Nel rispetto delle Linee guida in materia e motivatamente, la Fondazione può fare ricorso alla somministrazione di lavoro.

## **Selezione e reclutamento del personale ricercatore e tecnologo**

Il processo di selezione e reclutamento del personale ricercatore e tecnologo, nel rispetto dei principi costituzionali di pubblicità, trasparenza ed imparzialità, mira a

realizzare compiutamente la missione di ricerca, studio e innovazione nonché la sostenibilità e l'integrità delle attività istituzionali della Fondazione.

Per assicurare la propria vocazione all'orientamento professionale, alla progettualità ed alla gestione di commesse ed incarichi, la Fondazione, ogni qualvolta non possa risolvere altrimenti con personale già in carico, ricorre a *processi di selezione e reclutamento ordinario* ispirati al talent development program ovvero, in presenza di situazioni conclamate e tassativamente stabilite, a *processi di selezione e reclutamento ordinario abbreviato*.

Per assicurare continuità, efficacia, sostenibilità ed integrità alle proprie attività istituzionali, la Fondazione, nel quadro della Programmazione POE, investe in personale stabile reclutato secondo procedure di selezione ed assunzioni rinforzate di *tenure track* ispirate al *talent development program*.

**Processo di selezione e reclutamento ordinario (personale a tempo determinato e collaborazioni coordinate e continuative)**

Il processo di selezione e reclutamento ordinario si articola necessariamente nelle seguenti fasi: definizione del profilo ricercato, annuncio di selezione pubblica, nomina e insediamento della Commissione di valutazione, screening, valutazione con formazione della lista di merito, proposta di assunzione.

L'annuncio di selezione pubblico deve essere pubblicato sul sito istituzionale della Fondazione e su almeno un canale di comunicazione relativo all'ambito scientifico e tecnologico pertinenti con il profilo ricercato con un preavviso di almeno 5 giorni, prorogabile fino a 20 giorni e, previa adeguata motivazione, ulteriormente esteso.

Screening, valutazione e formazione della lista di merito sono affidati ad una Commissione nominata dal Servizio Risorse Umane e composta dal Responsabile del Centro di costo interessato o un delegato, un esperto del dominio di competenza relativo al profilo ricercato, un addetto del Servizio Risorse Umane che assicura anche la conformità formale di tutto il processo.

Della Commissione non possono far parte soggetti appartenenti agli organi di amministrazione dell'ente, soggetti che ricoprono cariche pubbliche o incarichi elettivi, che siano dirigenti sindacali o comunque designati dalle Organizzazioni sindacali o comunque trovarsi in altre situazioni che possono determinare conflitto di interessi. Sono inoltre applicate le ulteriori disposizioni normative relativamente a situazioni di incompatibilità.

Tutte le fasi del processo di selezione e reclutamento devono essere tracciate e documentate in un'apposita reportistica.

La fase di assunzione e del successivo inserimento viene gestita dal Servizio Risorse Umane.

**Processo di selezione e reclutamento ordinario abbreviato (personale a tempo determinato e collaborazioni coordinate e continuative)**

Per assicurare un efficace e tempestivo allineamento fra gestione di commesse o incarichi per specifici progetti e competenze ricercate, il processo di selezione e reclutamento ordinario può riconoscere e valorizzare precedenti e documentate procedure di valutazione e selezione pubblica. In tali circostanze, di seguito tassativamente descritte, il processo di selezione e reclutamento – sempre fatti salvi i vincoli normativi stabiliti per la durata massima e la successione dei contratti di lavoro o per la genuinità dell’incarico - può risolversi e perfezionarsi con una chiamata diretta. Le circostanze di cui sopra devono tassativamente corrispondere alle seguenti fattispecie: possesso di un dottorato conseguito nell’ambito del PhD Program della Fondazione; idoneità riconosciuta in occasione di un processo di selezione laddove la lista di idoneità sia ancora valida al momento della chiamata e per mansioni affini; presenza dei requisiti previsti dal contratto di ingresso per supporto all’attività di ricerca come disciplinato dall’articolo 76 del Contratto collettivo di lavoro delle Fondazioni; idoneità riconosciuta nei processi di selezione gestiti da enti del sistema provinciale della ricerca e dell’alta formazione se la relativa lista di idoneità risulta valida al momento della chiamata e per mansioni affini; titolari di borse Caritro, Marie Curie, ERC o affini, e per quanti detti titolari intendano associare alle relative borse; idoneità per sostituzioni temporaneamente vincolate per sostituzione di maternità e successive causali di assenza connesse a tale evento.

**Processo di selezione e reclutamento rinforzato per tenure track position (personale a tempo indeterminato)**

Il processo di selezione e reclutamento finalizzato a consolidare l’organico della Fondazione e, nel quadro della Programmazione POE, ad assicurare continuità, sostenibilità ed integrità alle attività istituzionali si ispira alle prassi in essere presso la generalità delle comunità scientifiche internazionali e – in considerazione della sua peculiare natura - viene disciplinato da un apposito Regolamento – “Linee Guida per Tenure Track Positions” – approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 7 febbraio 2025.

**Selezione e il reclutamento del personale amministrativo e tecnico**

Il processo di selezione e reclutamento del personale amministrativo e tecnico, nel rispetto dei principi costituzionali di pubblicità, trasparenza ed imparzialità nonché delle direttive della Provincia autonoma di Trento in materia di personale, mira ad assicurare efficacia, sostenibilità ed integrità alle attività funzionali e di supporto alla missione istituzionale della Fondazione.

Per assicurare la propria vocazione all'orientamento professionale, alla progettualità ed alla gestione di commesse ed incarichi, la Fondazione, ogni qualvolta non possa risolvere altrimenti con personale già in carico, ricorre a *processi di selezione e reclutamento ordinario* ovvero, in presenza di situazioni conclamate e tassativamente stabilite, a *processi di selezione e reclutamento ordinario abbreviato*.

Per assicurare continuità, efficacia, sostenibilità ed integrità alle proprie attività istituzionali, la Fondazione, nel quadro della Programmazione POE, investe in personale stabile reclutato secondo *processi di selezione e reclutamento rinforzati* ancorati ai principi di pubblicità, trasparenza ed imparzialità e ispirati al talent development program.

**Processo di selezione e reclutamento ordinario (personale a tempo determinato e collaborazioni coordinate e continuative)**

Fatta sempre salva la facoltà di attingere alle eventuali graduatorie di concorso per assunzioni vigenti presso la Provincia o i suoi enti strumentali pubblici, il processo di selezione e reclutamento ordinario del personale amministrativo o tecnico si articola necessariamente nelle seguenti fasi: definizione del profilo ricercato, annuncio di selezione pubblica, nomina e insediamento della Commissione di valutazione, screening, valutazione con formazione della lista di merito, proposta di assunzione.

L'annuncio di selezione, con la specifica indicazione dei requisiti richiesti e delle modalità della selezione stessa, deve essere pubblicato sul sito istituzionale della Fondazione, sul sito della Provincia autonoma di Trento e su quello dell'Agenzia del lavoro di Trento con un preavviso di almeno 5 giorni, prorogabile fino a 20 giorni e, previa adeguata motivazione, ulteriormente esteso.

Screening, valutazione e formazione della lista di merito sono affidati ad una Commissione interna nominata dal Servizio Risorse Umane e composta dal Responsabile del Centro di costo interessato o un delegato, un esperto del dominio di competenza relativo al profilo ricercato, un addetto del Servizio Risorse Umane che assicura anche la conformità formale di tutto il processo.

Della Commissione non possono far parte soggetti appartenenti agli organi di amministrazione dell'ente, soggetti che ricoprono cariche pubbliche o incarichi elettivi, che siano dirigenti sindacali o comunque designati dalle Organizzazioni sindacali o comunque trovarsi in altre situazioni che possono determinare conflitto di interessi. Sono inoltre applicate le ulteriori disposizioni normative relativamente a situazioni di incompatibilità.

Tutte le fasi del processo di selezione e reclutamento devono essere tracciate e documentate in un'apposita reportistica.

La fase di assunzione e del successivo inserimento viene gestita dal Servizio Risorse Umane.

**Processo di selezione e reclutamento ordinario abbreviato (personale a tempo determinato e collaborazioni coordinate e continuative)**

Per assicurare un efficace e tempestivo allineamento fra gestione di commesse o incarichi per specifici progetti e competenze ricercate, il processo di selezione e reclutamento ordinario può riconoscere e valorizzare precedenti e documentate procedure di valutazione e selezione pubblica. In tali circostanze, di seguito tassativamente descritte, il processo di selezione e reclutamento – sempre fatti salvi i vincoli normativi stabiliti per la durata massima e la successione dei contratti di lavoro o per la genuinità dell'incarico - può risolversi e perfezionarsi con una chiamata diretta. Le circostanze di cui sopra devono tassativamente corrispondere alle seguenti fattispecie: possesso di un dottorato conseguito nell'ambito del PhD Program della Fondazione; idoneità riconosciuta in occasione di un processo di selezione laddove la lista di idoneità sia ancora valida al momento della chiamata e per mansioni affini; presenza dei requisiti previsti dal contratto di ingresso per supporto all'attività di ricerca come disciplinato dall'articolo 76 del Contratto collettivo di lavoro delle Fondazioni; idoneità riconosciuta nei processi di selezione gestiti da enti del sistema provinciale della ricerca e dell'alta formazione se la relativa lista di idoneità risulta valida al momento della chiamata e per mansioni affini; titolari di borse Caritro, Marie Curie, ERC o affini, e per quanti detti titolari intendano associare alle relative borse; idoneità per sostituzioni temporaneamente vincolate per sostituzione di maternità e successive causali di assenza connesse a tale evento.

**Processo di selezione e reclutamento rinforzato (personale a tempo indeterminato)**

Fatta sempre salva la facoltà di attingere alle eventuali graduatorie di concorso per assunzioni vigenti presso la Provincia o i suoi enti strumentali pubblici, il processo di selezione e reclutamento rinforzato del personale amministrativo o tecnico, nel rispetto di quanto previsto dalla Programmazione POE, si articola necessariamente nelle seguenti fasi: definizione del profilo ricercato, annuncio di selezione pubblica, nomina e insediamento della Commissione di valutazione, screening, valutazione con formazione della lista di merito, proposta di assunzione.

L'annuncio di selezione deve essere pubblicato sul sito istituzionale della Fondazione, sul sito della Provincia autonoma di Trento e su quello dell'Agenzia del lavoro di Trento con un preavviso di almeno 20 giorni e con la specifica indicazione dei requisiti richiesti e delle modalità di selezione.

Screening, valutazione e formazione della lista di merito sono affidati ad una Commissione interna nominata dal Servizio Risorse Umane e composta dal

Responsabile del Centro di costo interessato o un delegato, un esperto del dominio di competenza relativo al profilo ricercato, un addetto del Servizio Risorse Umane che assicura anche la conformità formale di tutto il processo.

Della Commissione non possono far parte soggetti appartenenti agli organi di amministrazione dell'ente, soggetti che ricoprono cariche pubbliche o incarichi elettivi, che siano dirigenti sindacali o comunque designati dalle Organizzazioni sindacali o comunque trovarsi in altre situazioni che possono determinare conflitto di interessi. Sono inoltre applicate le ulteriori disposizioni normative relativamente a situazioni di incompatibilità.

La Fondazione può procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato, a incentivazione del personale già in servizio, a condizione che queste ultime siano frutto dell'espletamento di selezione pubblica aperta, anche con riserva di posti per il personale interno purché non superiore al 50% e con una valutazione dei titoli professionali e di esperienza che, in termini di punteggio, non incidano per più del 30% della valutazione complessiva.

Tutte le fasi del processo di selezione e reclutamento devono essere tracciate e documentate in un'apposita reportistica.

La fase di assunzione, del successivo inserimento e del periodo di prova viene gestita dal Servizio Risorse Umane in conformità al sistema e alle modalità previste per il talent development program.

Letto e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 marzo 2025