

PROCEDURA DI ATTUAZIONE TENURE TRACK

REV E DATA	REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE	MODIFICHE RISPETTO ALL'ED. PRECEDENTE
Rev. 03 del 08/04/2025	Servizio People Innovation for Research	A1	Responsabile del Servizio People Innovation for Research con determina n. 06/2025 del 08/04/2025	Integrazione delle premesse, aggiornamento stilistico e suddivisione del testo per fasi del processo, integrazione del processo di selezione e monitoraggio Tenure Track con il Talent Development Program.
Rev. 02 del 16/10/2020	Servizio Risorse Umane	A1	Responsabile del Servizio Risorse Umane con determina n. 10/2020 del 16/10/2020	Integrazione delle premesse, eliminazione infografiche, revisione art. 2 e previsione call per interni, Integrazione art. 3.
Rev. 01 del 15/10/2018	Servizio Risorse Umane	A1	Responsabile del Servizio Risorse Umane con determina n. 06/2018 del 15/10/2018	Semplificazione delle premesse, Aggiornamento art. 2.1.
Rev. 00 del 13/10/2017	Servizio Risorse Umane	RSU, A1	Responsabile del Servizio Risorse Umane con determina n. 07/2017 del 13/10/2017	Prima adozione.

Il presente documento declina e proceduralizza le **Linee Guida per Tenure Track** approvate dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione in data 24 luglio 2017 e successivamente emendate nelle sedute del 5 ottobre 2018, del 2 ottobre 2020 e del 7 febbraio 2025.

INDICE

0. PREMESSA

1. AVVIO DEL PROCESSO

2. PUBBLICAZIONE DELLA CALL

3. NOMINA DELLA COMMISSIONE “AD HOC”

4. INSEDIAMENTO DELLA COMMISSIONE “AD HOC” E VALUTAZIONE DI ACCESSO

5. PROPOSTA PERCORSO DI TENURE TRACK E KPI

6. VERIFICA IN ITINERE E FINALE*

0. PREMESSA

La Fondazione Bruno Kessler persegue l'obiettivo di attrarre e trattenere giovani talenti per la ricerca scientifica e l'innovazione di eccellenza a livello nazionale e internazionale attraverso una strategia articolata su tre dimensioni interconnesse: PhD Program, Talent Development Program e Tenure Track Positions Plan. Mentre i primi due programmi si concentrano sulla formazione avanzata e sull'innovazione mediante percorsi esperienziali e imprenditivi personalizzati, le Linee Guida per Tenure Track sono finalizzate ad assegnare una posizione stabile a tempo indeterminato, di "tenured", a ricercatori, ricercatrici, tecnologi, tecnologhe, innovatori e innovatrici particolarmente meritevoli.

Al percorso di tenure si accede a partire da una **call di selezione pubblica**, da una **call di selezione riservata al personale interno** ovvero - nel caso di vincita di un grant dell'European Research Council o di grant internazionali di pari prestigio - in forza di una **chiamata nominativa**. La Fondazione non esclude la possibilità di bandire call per tenure track riservate a dottorandi e dottorande.

1. AVVIO DEL PROCESSO

Il processo di selezione e reclutamento per tenure track e i casi di chiamata nominativa, devono trovare fondamento nella programmazione strategica della Fondazione (Piano Programma Personale e Programmazione POE) e avviati su istanza di Governance o delle Direzioni.

Il processo può prevedere una call pubblica aperta o una call pubblica riservata a profili interni.

Il Servizio People Innovation for Research, d'intesa con il Management Scientifico, predispone il testo della call di selezione pubblica. La call deve contenere la descrizione della posizione di tenured ricercata, il contesto in cui verrà inserita, i requisiti richiesti e la relativa documentazione di supporto, i termini e le condizioni contrattuali relative al percorso di tenure e alla posizione di tenured.

La Governance della Fondazione può proporre un percorso di tenure track nominativo a personale scientifico esterno o interno alla Fondazione titolare di un Grant ERC (European Research Council) o di Grant internazionali di eguale prestigio.

2. PUBBLICAZIONE DELLA CALL

Il Servizio People Innovation for Research, d'intesa con il Management Scientifico, procede con la pubblicazione della call, che deve rimanere pubblicata per almeno 21 giorni consecutivi.

Il processo di selezione dovrà avvenire nel rispetto dei principi costituzionali di pubblicità, trasparenza ed imparzialità.

Il bando può prevedere la ricerca di uno o più profili; in relazione alla job description viene definito e attuato uno specifico piano di divulgazione che contempla la pubblicazione su riviste scientifiche e motori di ricerca internazionali.

A garanzia della tracciabilità dell'intero processo di selezione, la raccolta delle candidature avviene online per mezzo di un apposito gestionale.

Alle call pubbliche per tenure track possono candidare coloro che risultino provvisti dei requisiti richiesti. Il personale della Fondazione può candidare in quanto non già tenured.

3. NOMINA DELLA COMMISSIONE "AD HOC"

Nel nominare la Commissione "ad hoc" la Segreteria Generale può ispirarsi a un principio di economicità assumendo per dati il Direttore o la Direttrice del Centro a cui riconduce la posizione e i o le Responsabili

di Research Assessment, del Servizio People Innovation for Research e dell'articolazione di scopo per la Valorizzazione della Ricerca.

Il secondo Direttore o Direttrice di Centro nonché il membro esperto esterno alla Fondazione riconosciuto nei domini tecnico-scientifici e disciplinari relativi alla call vengono invece nominati di volta in volta. Il membro esperto esterno viene individuato nell'ambito di un apposito albo gestito e aggiornato dal Servizio People Innovation for Research che ne assicura anche la pubblicità.

Gli incarichi di cui sopra sono a titolo gratuito salvo per l'esperto esterno.

Ai fini del rispetto della trasparenza valutativa e della parità di genere, la Commissione di Tenure Track viene integrata con un membro esperto appartenente al genere che risulti non rappresentato.

4. INSEDIAMENTO DELLA COMMISSIONE “AD HOC” E VALUTAZIONE DI ACCESSO

Il Servizio People Innovation for Research insedia la Commissione “ad hoc” e, appurato che non vi siano situazioni che possano determinare conflitto di interessi secondo quanto previsto dall'articolo 6 del Codice di Comportamento FBK, avvia i lavori di valutazione. Il Servizio accerta la conformità delle candidature pervenute a quanto previsto dalla call, e condivide con la Commissione la documentazione inviata dai candidati e dalle candidate contestualmente alla griglia contenente i criteri di valutazione. La Commissione assegna a ogni criterio di valutazione i punteggi massimi (pesi), e definisce la soglia di accesso alla short list per le interviste. Procede dunque con la valutazione collegiale delle candidature sulla base della documentazione acquisita.

Chiusa la prima fase valutativa in capo alla Commissione, il Servizio People Innovation for Research convoca a colloquio le candidature inserite in short list ritenute in linea con la posizione.

Alla Commissione potranno essere fornite evidenze derivanti dal Talent Development Program e/o PhD Program rispetto all'assessment scientifico e del potenziale, ove presenti.

In assenza di evidenze, nel rispetto della normativa sulla privacy, ai candidati e alle candidate in short list sarà proposto un assessment come configurato per i percorsi del Talent Development Program finalizzato a valutare le competenze distintive per il percorso professionale. A valle delle interviste e dei dati raccolti, la Commissione individua il profilo migliore ed eventuali altri profili idonei, sulla base di una valutazione comparativa e anche in considerazione del maggior allineamento alle esigenze strategiche della Fondazione. La lista di idoneità rimane valida fino al momento dell'assegnazione della/e posizione di tenure.

La Commissione definisce per il vincitore o la vincitrice della posizione il percorso di Tenure con i relativi KPI, secondo quanto descritto nel paragrafo 5 della presente Procedura.

A fronte di un comprovato profilo di eccellenza scientifica/tecnologica, la Commissione ha altresì facoltà, di procedere con la stabilizzazione contrattuale immediata, definendo unicamente un piano di crescita individuale.

Infine, il Servizio People Innovation for Research elabora un report di selezione contenente il resoconto del processo e le valutazioni relative ai candidati e alle candidate.

Nel caso in cui nessuna candidatura fosse ritenuta idonea, la call potrà essere ridefinita e quindi pubblicata nuovamente.

5. PROPOSTA PERCORSO DI TENURE TRACK E KPI

Nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo di Lavoro della Fondazione e di quanto stabilito dalla Commissione, il Servizio People Innovation for Research comunica il buon esito del processo di selezione e l'assegnazione della posizione di Tenure al vincitore o alla vincitrice.

In caso di rifiuto della posizione di Tenure, il Servizio People Innovation for Research, su indicazione della Commissione "ad hoc", può procedere con la proposta della posizione di Tenure al successivo profilo inserito in lista di idoneità.

A seguito dell'accettazione della posizione, il Servizio People Innovation for Research provvede a dare evidenza pubblica dell'esito del processo di selezione e lo comunica ai candidati e alle candidate non vincitori.

Sulla base delle evidenze raccolte e del processo di selezione, la Commissione "ad hoc" definisce gli indicatori chiave di prestazione (KPI) sia tecnico-scientifici che trasversali, il piano di sviluppo individuale, la durata, che sarà di almeno un anno fatto salvo casi di eccezionale merito scientifico e allineamento alla posizione ricercata, e la retribuzione relativi al percorso di tenure. Incontra dunque il vincitore o la vincitrice della posizione. In questa fase possono essere integrate informazioni derivanti dal Talent Development Program e/o PhD Program.

Tutti gli aspetti della Tenure saranno recuperati formalmente nel contratto in modalità Tenure Track o, per i PhD, nell'impegno all'assunzione.

Qualora necessario od opportuno, per il monitoraggio e la valutazione del percorso di tenure, la Commissione può avvalersi di figure esperte negli ambiti relativi agli indicatori chiave di prestazione associati alla Tenure Track e del contributo del o della diretta responsabile.

6. VERIFICA IN ITINERE E FINALE

In seguito all'accettazione della posizione, viene attivato il percorso di tenure track.

Il percorso di tenure track deve trovare corrispondenza nei principi della Carta Europea dei Ricercatori e del Talent Development Program.

La Commissione "ad hoc" monitora il percorso di tenure e lo valuta con una verifica finale. Qualora la durata del percorso fosse maggiore di un anno, la Commissione può svolgere una o più verifiche in itinere.

Nelle verifiche in itinere e/o finale, alla Commissione viene fornito aggiornamento rispetto all'assessment scientifico/tecnologico, ai KPI collegati e al percorso esperienziale di formazione e crescita professionale. A conclusione di ogni verifica, la Commissione valuta i KPI e restituisce il proprio feedback, anche tramite un momento di colloquio.

La Commissione "ad hoc" ha facoltà di ridurre il periodo di tenure track nel caso in cui il candidato o la candidata dimostri un particolare profilo di eccellenza scientifica/tecnologica.

Tutto il percorso di tenure track deve essere documentato e tracciato, anche per il tramite di apposito gestionale.

Nel caso di eventi tali da rendere necessari motivati periodi di aspettativa, la Commissione, d'intesa con il o la interessata, appronterà le soluzioni più coerenti con il percorso di valutazione.

Il percorso di tenure track può inoltre prevedere momenti di confronto aperto sia alla comunità scientifica della Fondazione Bruno Kessler, sia all'insieme dei suoi stakeholders.

In caso di insuccesso del percorso di tenure, la Fondazione si impegna ad attivare opportune azioni di outplacement.