



RET

C
ADC
C
CMP
E

S

O

N

FONDAZIONE
BRUNO KESSLER

/

C

P

N

**FOR A HUMAN CENTERED
ARTIFICIAL INTELLIGENCE**

C
A
I
N
T
C

M
O
L

P
O
A
X

PROGRAMMAZIONE POE 2025 - 2028

PROGRAMMAZIONE POE

Processo

Ogni anno, in sede di approvazione del bilancio di previsione e nei limiti stabiliti dalle direttive PAT in materia di personale, FBK approva una programmazione, annuale e triennale, relativamente a:

assunzioni a tempo indeterminato o tenure track
compensi e progressioni di carriera (orizzontali e verticali)
double affiliation



7 Novembre
CdA approva
le linee guida

16 dicembre
Direttive PAT

(Nuova Direttiva
50% RFE)

Confronto con
stakeholders

CdA
Direttori (Comitato
direzione e coordinamento)
Sindacato
D&I (Diversity & Inclusion)

07 febbraio
CdA approva
il Piano POE



Delibera PAT n. 2101 del 16 dicembre 2024

direttive in materia di personale
degli enti strumentali provinciali.

Limite costi del personale
strutturato definito da:

- 
- 80% AdP stanziato dalla PAT + quota del 20% dei residui/avanzi
 - **50%** della media dei Ricavi da Fonti Esterne (RFE)



Principali novità

- Aumento sensibile della disponibilità complessiva (RFE e AdP)
- Progressione verticale per il personale provinciale messo a disposizione
- Call per personale amministrativo

PROGRAMMAZIONE POE

Disponibilità complessiva POE 2025-2028

Disponibilità complessiva di POE da Direttive

- da Accordo di Programma: **circa 28 POE**
- da entrate proprie: **circa 57 POE**



TOTALE A DISPOSIZIONE DA DIRETTIVE:

85 POE circa

80% della disponibilità da Direttive = circa **68 POE**

Sottrarre la riserva Presidenza e SG per investimenti strategici: **12 POE**

= 56 POE Pianificabili da Direttive + 12 POE Riserva Presidenza/SG

TOTALE POE COMPLESSIVI PIANIFICATI: **circa 79 POE** di cui

- **52 POE + 12 POE** impegnati per Riserva Presidenza/SG = **64 POE** (75% della disponibilità di 85 POE da Direttive)
- circa 15 POE da turnover in uscita

- I POE che si liberano per pensionamenti, dimissioni, altro, rimangono nella disponibilità dei rispettivi Centri di costo;
- La programmazione può essere rivista di anno in anno, nel rispetto dei massimali derivanti dalle Direttive provinciali;
- Ai fini della presente pianificazione, è stato utilizzato il tasso di cambio 1 POE = 139.000 €

PROGRAMMAZIONE POE

Pianificazione POE 2025-2028: suddivisione per Centri/Servizi

Centro	TT/Stab.	PROGRESSIONI	Totale pianificato	Nr dipendenti totali
Centro AI	3,30	0,65	3,96	50
Centro CS	5,62	0,13	5,75	39
Centro DHWB	5,95	0,58	6,53	50
Centro DI	11,99	1,13	13,12	130
Centro DIGIS	5,15	0,68	5,83	56
Centro HE	0	0,23	0,23	11
Centro SD	12,74	1,08	13,82	121
Centro SE	3,69	1,11	4,79	58
ECT*	0	0,34	0,34	9
IRVAPP	0,46	0,15	0,62	13
ISIG	1,19	0,12	1,31	16
ISR	0	0,16	0,16	6
Totale Ricerca	50,09	6,36	56,45	
SERVIZI	4,04	1,87	5,91	92
SUPPORTO RICERCA	2,96	1	3,95	44
Totale Servizi/supporto	6,99	2,87	9,86	
Presidenza/SG	0	0,41	0,41	4
Totale	57,08	9,64	66,72	699

TOTALE COMPLESSIVO PIANIFICAZIONE:

66,72 POE +

12,00 POE riserva Presidente/SG =

78,72 POE (su 79 POE max programmabili)



+ **ulteriori 12 POE** a disposizione del Presidente e SG (riserva da impiegare nel corso del Piano)

PROGRAMMAZIONE POE

Criteri Piano POE 2025-2028

Direttiva PAT, disponibilità POE e programmazione

80% della disponibilità POE entra nella programmazione 2025 - 2028
20% della disponibilità POE viene messo a riserva



64 POE Pianificati su Direttive

(75% disponibilità)

Ulteriori 15 POE pianificati su turnover in uscita

Focus su ricercatori e innovatori

90% dei POE dedicato a ricercatori, innovatori e tecnici (merito e potenziale)
10% dei POE dedicato al comparto amministrazione (merito e adesione alle missioni)



Escludendo i POE derivanti da turnover in uscita,

89 % POE per la ricerca

11 % POE per Servizi a supporto

Priorità a stabilizzazioni, tenure track e progressioni di carriera

80% dei POE programmati per stabilizzazioni e tenure track
! Riequilibrio tra T. indet. e T.det. di ogni Centro sulla base della media del Polo Polo tecnologico
20% dei POE per progressioni orizzontali e verticali
! Priorità in relazione all'autofinanziamento, alle performance scientifiche e ad eventuali squilibri di genere



Su 67 POE pianificati,

86% per TT e stabilizzazioni (57 POE)

14% per progressioni

PROGRAMMAZIONE POE

Pianificazione POE 2025-2028: Tenure Track e stabilizzazioni

	2025	2026	2027	2028	Totale complessivo	Nr dipendenti
RICERCA	19,88	20,26	9,49	0,46	50,09	559
Centro AI	1,79	1,51			3,30	50
Centro CS	1,58	1,73	1,85	0,46	5,62	39
Centro DHWB	1,85	1,85	2,25		5,95	50
Centro DI	4,56	4,78	2,66		11,99	130
Centro DIGIS	1,82	1,97	1,36		5,15	56
Centro HE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11
Centro SD	6,17	6,57			12,74	121
Centro SE	0,92	1,39	1,38		3,69	58
ECT*	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9
IRVAPP		0,46			0,46	13
ISIG	1,19				1,19	16
ISR	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6
SERVIZI	1,52	1,05	1,10	0,37	4,04	92
SUPPORTO RICERCA	1,42	1,17	0,37		2,96	44
Totale complessivo	22,82	22,49	10,95	0,83	57,08	

57,08 POE pianificati
equivalenti a **128 procedure**
di TT/stabilizzazione, di cui
20 procedure derivanti da
turnover/personale in uscita

Nota: La programmazione può essere rivista di anno in anno, nel rispetto dei massimali derivanti dalle Direttive provinciali.

Pianificazione POE 2025-2028: impatto Tenure Track sul personale strutturato

- Riequilibrio del rapporto tra personale stabile e personale a tempo determinato attualmente gravemente sbilanciato a scapito della possibilità da parte della Fondazione di attrarre e trattenere giovani talenti e ricercatori top.
- Passaggio dal 60% di personale a t. determinato (VS 40% a t. ind.) al 40% (VS 60% a t. ind.) nel 2028

	PRIMA DELLA PIANIFICAZIONE			DOPO LA PIANIFICAZIONE*		
	Femmina	Maschio	Totale	Femmina	Maschio	Totale
Dipendente Tempo Determinato	143	294	437	104	199	303
Dipendente Tempo Indeterminato	108	174	282	150	271	421
Totale	251	468	719	254	470	724

* stima ottenuta considerando TT già in corso, TT nella nuova pianificazione (ipotizzando l'80% assegnato a dipendenti a t. det.), pensionamenti, scadenza PNRR

PROGRAMMAZIONE POE

Pianificazione POE 2025-2028: progressioni

	2025	2026	2027	2028	Totale complessivo	Nr dipendenti totali
Ricerca	3,23	0,97	1,72	0,44	6,36	559
Centro AI	0,37	0,15	0,14		0,65	50
Centro CS	0,13				0,13	39
Centro DHWB	0,18	0,08	0,31		0,58	50
Centro DI	0,52	0,26	0,35		1,13	130
Centro DIGIS	0,23	0,13	0,31		0,68	56
Centro HE	0,18		0,05		0,23	11
Centro SD	0,56	0,28	0,24		1,08	121
Centro SE	0,87		0,10	0,14	1,11	58
ECT*	0,04			0,30	0,34	9
IRVAPP	0,15				0,15	13
ISIG		0,07	0,05		0,12	16
ISR			0,16		0,160	6
SERVIZI e SUPPORTO RICERCA	2,47	0,29	0,52		3,28	140
Totale	5,71	1,26	2,24	0,44	9,64	699

9,64 POE pianificati equivalenti a **148 procedure di progressione** (coinvolto più del 50% del personale a tempo indeterminato)

Adeguamento degli inquadramenti contrattuali e delle relative soluzioni retributive a valori corrispondenti al posizionamento strategico, alla missione e alla reputazione della Fondazione, con focus su management e middle management scientifico.

PROGRAMMAZIONE POE

POE 2025-2028: Focus genere

- Valorizzazione della componente femminile e contrasto a fenomeni di cosiddetta “segregazione verticale” nelle fasce medio-basse a scapito delle posizioni apicali.

Monitoraggio dell'implementazione della programmazione POE in termini di:

- **Progressioni:** % dei POE complessivi per progressioni destinato a personale femminile rispetto al totale;
- **Tenure Track:** % di candidate sul totale e Tenure Track assegnate a donne: dalle stime in nostro possesso (% personale a T. det nel comparto ricerca e nei servizi), circa il 30% delle TT/stabilizzazioni potrebbe essere assegnato a personale femminile.

PROGRAMMAZIONE POE

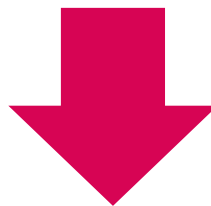
Aggiornamento linee guida Tenure Track positions plan

PhD Program

Talent Development Program

Tenure Track positions plan

Percorsi esperienziali di alta formazione e crescita personale



ATTRARRE e TRATTENERE GIOVANI TALENTI

Andiamo a proporre un'**unica strategia** per tre politiche tra loro interconnesse.

PROGRAMMAZIONE POE

Aggiornamento linee guida tenure track positions plan

- ▲ **Integrare i processi ottimizzando le relative fasi operative**
Corrispondenza nelle 3 politiche (PhD, TT, Talent Dev. Program) delle fasi 2/3/4
- **Massimizzare il lavoro di Assessment (scientifico; potenziale; aspirazionale) e di gestione dei percorsi esperienziali**
Commissione ad hoc per tutte le fasi
- **Ottimizzare i tempi del percorso esperienziale**
Focus su obiettivi (indicatori di performance/kpi)

