

RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE

Determinazione n. 12 del 4 novembre 2016

Oggetto: modalità di attuazione per il passaggio di inquadramento da R4 a R3 del personale di ricerca.

Destinatari: personale di ricerca della Fondazione.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE

PREMESSO che il contratto collettivo di lavoro della Fondazione al punto 8 dell'art. 62 recita: "Al quarto livello (Ricercatore di quarta fascia) appartiene il ricercatore il quale collabora alle attività di ricerca effettuate dalle unità di ricerca, coordinata e supervisionate da uno dei ricercatori di cui ai commi 2, 4 e 6 del presente articolo. Dopo una permanenza nella quarta fascia di tre anni il ricercatore è sottoposto a verifica per valutarne l'inquadramento al terzo livello".

RICORDATO che la Fondazione ha dato puntuale attuazione a tale disposizione contrattuale fatta eccezione per il periodo 1.01.2015 – 27.10.2016.

CHIARITO che tale sospensione si è imposta a seguito di una incertezza circa l'interpretazione autentica da dare alla Direttiva provinciale in materia di personale n. 2288 del dicembre 2014.

ACCLARATO che tale incertezza interpretativa è stata definitivamente risolta grazie alla Direttiva provinciale in materia di personale n. 1633 del settembre 2015 e dalla convergente lettura che di essa danno sia la Fondazione sia gli uffici competenti della Provincia di Trento.

CONSIDERATA l'esigenza di formalizzare le modalità di attuazione relative al passaggio di inquadramento da R4 a R3 del personale di ricerca.

DETERMINA L'ADOZIONE DELLA SEGUENTE PROCEDURA

In considerazione delle posizioni da gestire e previo accertamento della sussistenza dei necessari presupposti, il Servizio Risorse Umane – annualmente – attiva uno o più momenti di valutazione finalizzata all'accertamento dei requisiti di idoneità per il passaggio da R4 a R3.

La valutazione si perfeziona attraverso le seguenti fasi:

- a) insediamento della Commissione di valutazione composta da:
 - Direttore del Centro di afferenza o suo/a delegato/a;
 - Responsabile dell'Unità di Valutazione della Ricerca;
 - Responsabile Servizio Risorse Umane o suo/a delegato/a;
- b) colloquio/intervista con il/la ricercatore/trice nel corso del quale viene valutato il percorso di ricerca svolto in Fondazione sulla base degli elementi di merito che qualificano e distinguono il ruolo del/la ricercatore/trice;
- c) valutazione conclusiva;
- d) pubblicazione esito sul sito della Fondazione.

Il passaggio di inquadramento (R3) si perfeziona al momento della pubblicazione dell'esito della valutazione mentre il riconoscimento dei relativi effetti giuridici ed economici coinciderà con il momento dell'effettiva conclusione del terzo anno di permanenza al quarto livello (R4).

In caso di valutazione non favorevole la Commissione deve esprimersi circa la traiettoria del ricercatore/trice in Fondazione.

La procedura di valutazione deve essere verbalizzata.

I periodi di lunga assenza e di maternità non saranno computati ai fini dell'anzianità.

Trento, 4 novembre 2016

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane
- dott. Alessandro Dalla Torre –
FIRMATO IN ORIGINALE

THE HEAD OF THE HUMAN RESOURCES

Resolution No. 12 of November 4th, 2016

Reference: Implementation method for the job classification progression from R4 to R3 for research positions

Addressees: Research personnel of the Foundation

THE HEAD OF THE HUMAN RESOURCES

WHEREAS

- The Collective Labor Agreement under paragraph 8 of art. 62 reads: "On the fourth level (Fourth tier researcher) is placed the researcher who collaborates in the research activities carried out by the research units, coordinated and supervised by one of the researchers referred to in paragraphs 2, 4 and 6 of this Article. After three years in the fourth tier have elapsed, the researcher is tested to assess their progression to the third tier";
- the Foundation has implemented this contractual provision in a timely manner, except for the period 01.01.2015 - 10.27.2016;
- this suspension was imposed as a result of an uncertainty about the authentic interpretation to be given to provincial Directive on personnel no. 2288 of December 2014;
- this interpretative uncertainty was finally resolved thanks to Provincial Directive on personnel No. 1633 of September 2015 and to the convergence of reading between the Foundation and the concerned offices of the Province of Trento;
- the need exists to formally set out the implementation method for the job classification progression from R4 to R3 of research positions.

DETERMINES THE ADOPTION OF THE FOLLOWING METHOD

Based on the positions to be dealt with and after establishing the existence of the necessary prerequisites, the Human Resources Service - on a yearly basis - will initiate one or more assessment sessions to ascertain the eligibility requirements for progression from R4 to R3.

The evaluation process provides for the following stages:

- a) appointment of the evaluation committee composed of:
 - the Director of his/her Center of affiliation or a delegate of his/her;
 - the Head of the Research Evaluation Unit;
 - the Head of the Human Resources Service or his delegate;
- b) conversation/interview with the researcher in the course of which the research activities that he/she has carried out at the Foundation are evaluated on the basis of the substantive elements that define and distinguish the role of the researcher;
- c) final assessment;
- d) publishing of results on the Foundation's website.

The job classification change (R3) will be processed at the time of the publication of the evaluation outcome and its legal and economic effects will be recognized as of the actual end of the third year of fourth level (R4) status.

In the event of an unfavorable evaluation, the Committee must express itself about the researcher's trajectory in the Foundation.

Reports of the assessment procedure must be issued.

Long leaves of absence and maternity leave will not be counted toward seniority.

Trento, November 4th, 2016

The Head of the Human Resources
- Alessandro Dalla Torre, J.D. -
SIGNED IN ORIGINAL