

# **Linee guida per le progressioni di carriera del personale permanente della Fondazione Bruno Kessler**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 05/19 del 29 gennaio 2019

Sostituisce la “Procedura per la mobilità professionale verticale ed orizzontale del personale di ricerca ed amministrativo” approvata il 15 febbraio 2010 ed annulla la Determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane n. 9 del 2016.

Le presenti Linee guida sostituiscono la Procedura per la mobilità professionale verticale ed orizzontale del personale di ricerca ed amministrativo approvata il 15.02.2010 dal Consiglio di Amministrazione e annullano la Determinazione del Responsabile delle Risorse umane n.9 del 2016.

## **ARTICOLO 1 FINALITÀ DELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA**

Le progressioni di carriera del personale stabile rispondono all'interesse di valorizzare e riconoscere le competenze e le capacità professionali, lo spirito di iniziativa e la reputazione guadagnata nell'ambito scientifico e delle altre attività attraverso le quali si realizzano le finalità istituzionali della Fondazione.

## **ARTICOLO 2 DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA E CONTESTO NORMATIVO**

Le progressioni di carriera trovano la loro ragion d'essere nella coerenza con la missione e gli indirizzi strategici della Fondazione, con i valori espressi dalla Carta europea dei ricercatori e con lo spirito del Contratto collettivo di lavoro adottato dalla Fondazione.

## **ARTICOLO 3 TIPOLOGIE DI PROGRESSIONE DI CARRIERA**

Le progressioni di carriera si distinguono in progressione verticale e progressione orizzontale. La progressione verticale corrisponde al conseguimento di un inquadramento superiore. La progressione orizzontale corrisponde ad un riconoscimento economico aggiuntivo. Esse non si basano su automatismi ma su idonee valutazioni attuate, in una logica di programmazione, secondo procedure tracciabili e trasparenti.

## **ARTICOLO 4 PROGRESSIONI DI CARRIERA E PROGRAMMAZIONE**

La programmazione delle progressioni di carriera trova puntuale riferimento nel Piano programma del personale e nella relativa pianificazione in punti organico equivalenti (POE). Il Piano programma del personale è il documento di programmazione pluriennale che traduce ed implementa il Piano strategico della Fondazione nelle diverse dimensioni del capitale umano di quest'ultima (Posizioni di "Tenure", Progressioni, Professori in "double affiliation"). Il Piano programma del personale viene elaborato nel concerto dei responsabili delle articolazioni organizzative della Fondazione e sotto la regia della Segreteria generale e del Servizio personale. Esso, una volta informate le organizzazioni sindacali, viene approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

## **ARTICOLO 5**

### **PROGRESSIONE DI CARRIERA E VALUTAZIONE**

L'idoneità del personale stabile in progressione di carriera viene accertata attraverso il coinvolgimento dei relativi responsabili, di esperti esterni - per le sole progressioni verticali - e delle competenze presenti nelle funzioni interne del "research assessment" e delle risorse umane.

Procedure e processi relativi all'accertamento dell'idoneità del personale in progressione di carriera sono in capo al Servizio Risorse Umane della Fondazione che, tra l'altro, deve assicurare i principi di non discriminazione, trasparenza, tracciabilità, efficacia ed efficienza.

## **ARTICOLO 6**

### **PROGRESSIONI DI CARRIERA E PERSONALE MESSO A DISPOSIZIONE**

Le carriere del personale provinciale messo a disposizione della Fondazione sono regolate dal relativo ordinamento. In questa prospettiva, la Fondazione, anche di propria iniziativa, comunica al Dipartimento del Personale ogni informazione utile.

Letto e approvato il 29 gennaio 2019

- prof. Francesco Profumo -  
Presidente della Fondazione Bruno Kessler  
FIRMATO IN ORIGINALE