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

REV E DATA	REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE	MODIFICHE RISPETTO ALL'ED. PRECEDENTE
Rev. 01 del 6 giugno 2025	Servizio People Innovation for Research	Segretario generale	Verbale del CdA del 6 giugno 2025	Adeguamento normativo (disciplina in materia di progressioni di carriera come regolata dalla Contrattazione collettiva di primo e secondo livello - o di prossimità) e revisione stilistica
Rev. 00 del 29 gennaio 2019	Servizio Risorse Umane	Segretario generale	Delibera n. 05/19 del CdA del 29 gennaio 2019.	Nuova adozione. 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.

FONDAZIONE
BRUNO KESSLER

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 nonché dei servizi a supporto collegati.

Articolo 2
Disciplina delle progressioni di carriera e contesto normativo

Le progressioni di carriera, nel rispetto dei principi di non discriminazione, 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. Le progressioni di carriera hanno nella contrattazione collettiva di primo livello e in quella di prossimità la propria base giuridica.

Articolo 3
Tipologie di progressione di carriera

Le progressioni di carriera devono tenere in considerazione le esigenze organizzative, le competenze nonché la professionalità individuale e 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.
Le progressioni di carriera si basano su idonee valutazioni attuate, in una logica di programmazione, secondo procedure tracciabili e trasparenti.
Fatte sempre salve le conoscenze, le competenze ed il merito individuale, la contrattazione collettiva può riconoscere il valore dell'esperienza cumulata nel tempo.

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.

FONDAZIONE
BRUNO KESSLER

Articolo 5

Progressione di carriera e valutazione

L'idoneità del personale stabile in progressione di carriera viene accertata attraverso il coinvolgimento del management della Fondazione nonché, per le sole progressioni verticali,- di esperti esterni.
La valutazione, di volta in volta, assume le evidenze relative a conoscenze, competenze, esperienze e quanto rileva dal "research assessment".
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 dal Consiglio di amministrazione il 6 giugno 2025