



***MONITORAGGIO & REPORTING
DIRETTIVE
ANALISI A PREVENTIVO***

*Aggiornamento in seguito alla
Delibera della Giunta Provinciale n. 2122 del 22/12/2020*

GENNAIO 2021

PREMESSA

Il presente documento è un aggiornamento del Report dal titolo “Monitoraggio e reporting direttive – analisi a preventivo” approvato dal collegio dei Revisori nella seduta del 09/12/2020 e dal CdA di FBK nell’ultima seduta utile dell’anno di data 11/12/2020 e quindi trasmesso agli uffici competenti della PAT. Tale aggiornamento si è reso necessario alla luce della delibera della Giunta provinciale nr 2122 del 22/12/2020.

PARTE I:

Vincoli di bilancio

SPESA COMPLESSIVA DEL PERSONALE STRUTTURATO RISPETTO ALLO STANZIAMENTO PROVINCIALE PER L'ACCORDO DI PROGRAMMA E QUOTA RESIDUI/AVANZI LIBERI

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 2122 del 22/12/2020:

- ALLEGATO 1, Parte II/B –

[...]

2. Relativamente alla Fondazione Bruno Kessler, il costo per il personale a tempo indeterminato o tenute – track iscritto nel bilancio della Fondazione deve essere pari al massimo al 75% della somma dello stanziamento sul bilancio provinciale per l'Accordo di programma per l'anno di riferimento e di una quota massima del 20% dei residui/avanzi "liberi" su Accordo di Programma utilizzati dalla Fondazione nel medesimo anno di riferimento (voce "Economie/economie stimate" e voce "Anticipi PAT su attività ITC"). Nell'effettuare i calcoli si tiene conto anche del costo del personale provinciale messo a disposizione della Fondazione.

[...]

Per spesa del personale si intende tutta la spesa comprensiva di tutte le voci per stipendi, indennità, premi, altre voci di natura retributiva o indennitaria, erogate al personale dipendente e/o collaboratore delle Fondazioni e della Provincia messo a disposizione, oneri, contributi e accantonamenti relativi, con esclusione delle spese per missioni e della spesa per le assunzioni obbligatorie ai sensi della L. 68/99.

Dallo stanziamento per l'Accordo di programma si escludono le eventuali quote destinate ad altri soggetti controllati dalle Fondazioni, la quota destinata a finanziare il Centro di Formazione della Fondazione E. Mach, le quote destinate alla premialità dell'ente e quelle destinate ad investimenti edilizi.

Nella spesa per il personale e nello stanziamento per Accordo di programma non vengono considerati i costi relativi al rinnovo contrattuale del personale della Provincia autonoma di Trento messo a disposizione delle Fondazioni, per gli importi coperti da specifici finanziamenti provinciali aggiuntivi.

In caso di aumento delle risorse stanziate sul bilancio provinciale per l'Accordo di programma, rispetto a quelle autorizzate sul bilancio di previsione iniziale della Provincia, il volume massimo della spesa di personale non potrà comunque risultare superiore a quello calcolato applicando le predette percentuali agli stanziamenti previsti sul bilancio di previsione iniziale della Provincia.

3. ciascun anno, in sede di approvazione del bilancio di previsione e consuntivo, le Fondazioni verificano il rispetto dei limiti del punto 2);

4. se i limiti di cui al precedente punto 3) risultano rispettati, ciascun anno, in sede di approvazione del bilancio di previsione, la Fondazione stabilisce il numero massimo di punti organico utilizzabili per operazioni sul personale nei tre anni successivi, procedendo come di seguito descritto. Per effettuare la programmazione annuale e triennale la Fondazione: applica all'importo del finanziamento dell'Accordo di programma di ciascun anno, calcolato secondo i criteri previsti al punto 2), la percentuale di cui al medesimo punto 2), ottenendo così la spesa massima di personale a tempo indeterminato prevista per ciascun anno; converte la spesa massima appena calcolata in Punti Organico Equivalente (POE) sulla base della seguente tabella; verifica quanti POE risultano utilizzabili per operazioni sul personale per ogni anno del triennio effettuando la differenza tra i Poe massimi calcolati e i Poe a consuntivo dell'anno precedente.

Il valore di riferimento di 1 POE è 139.000,00 Euro.

RICERCA E VALORIZZAZIONE DELLA RICERCA			AMMINISTRAZIONE E SERVIZI DI SUPPORTO		
Livello	POE	Livello contrattuale	livello	POE	Livello contrattuale
1^	1	Dir., R1, T1	1^	1	Dir., R1, T1
2^	0,72	R2, T2, QUADRI, REDATTORI	2^	0,72	QUADRI, REDATTORI
3^	0,61	R3, T3	3^	0,61	R3, T3
4^	0,41	R4, T4, L2	4^	0,41	R4, T4, L2
5^	0,27	L3, L4, L5	5^	0,27	L3, L4, L5

Gli operai e gli impiegati agricoli della FEM sono equiparati ai livelli contrattuali A3, A4, A5.

La Provincia si riserva di adeguare i dati di POE sopraesposti se ne ravvisasse la necessità;

[...]

6. all'interno dei POE di cui al punto 4) e tendendo all'equilibrio della pianta organica di cui al punto 5), è facoltà delle Fondazioni procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato, a incentivazione del personale già in servizio o a progressioni orizzontali o verticali di carriera, a condizione che queste ultime siano frutto dell'espletamento di concorso/selezione pubblica aperta, anche con riserva di posti per il personale interno purché non superiore al 50% e con una valutazione dei titoli professionali e di esperienza che, in termini di punteggio, non incidano per più del 30% della valutazione complessiva.

[...]

10. il reclutamento del personale dipendente diverso da quello ricercatore e tecnologo dovrà avvenire secondo la procedura prevista al punto C;

11. il reclutamento del personale ricercatore e tecnologo dovrà avvenire nel rispetto dei principi costituzionali di pubblicità, trasparenza ed imparzialità;

12. resta ferma l'applicazione delle disposizioni provinciali vigenti per quanto riguarda le modalità di assunzione/reclutamento del personale e degli obblighi di trasparenza in materia;

13. nel caso di assunzioni pluri-Fondazione o congiunte tra ateneo e Fondazione (double appointment) ciascuna Fondazione imputa ai costi del personale la sola quota di competenza;

14. le Fondazioni estendono l'obbligo del rispetto delle presenti direttive alle società/enti/istituzioni da loro controllate o partecipate che percepiscono, direttamente o indirettamente attraverso le Fondazioni stesse, finanziamenti provinciali e che svolgono in via prevalente attività di ricerca. A tal fine, fermo restando la responsabilità degli amministratori di detti soggetti in ordine al rispetto delle direttive, è demandato ai Collegi sindacali il monitoraggio e la verifica circa il rispetto delle stesse. Nella relazione al bilancio (sia previsionale sia consuntivo) il Collegio sindacale dei rispettivi soggetti deve dare evidenza del rispetto delle presenti direttive;

15. nel caso di accorpamenti delle società/enti/istituzioni di cui al punto precedente, è responsabilità della Fondazione verificare il rispetto del mantenimento del vincolo di cui al punto 2) ed eventualmente avviare in via preventiva processi di razionalizzazione delle attività dei soggetti da incorporare.

NOTE INTERPRETATIVE

Il limite superiore (Vincolo) per il costo del personale strutturato per il 2021,2022 e 2023 corrisponde al 75% della somma tra lo stanziamento per Accordo di programma decurtato dei contributi per le partecipate, della premialità e degli investimenti edilizi, sommato con la quota autorizzata del 20% dei residui/avanzi (voce “Economie/economie stimate” e voce “Anticipi PAT su attività ITC” nel bilancio previsionale 2021-2023).

Per **personale strutturato** si intende tutto il personale dipendente a tempo indeterminato (incluso il personale provinciale messo a disposizione) e i/le vincitori/trici di posizioni di tenure track, ipotizzando in via precauzionale la trasformazione a tempo indeterminato di tutte le tenure track al loro termine.

Il **costo** del personale strutturato è calcolato in base ai dati a disposizione al 31 dicembre 2020 e comprende il costo preventivo per il 2021, 2022 e 2023 relativo a stipendio contrattuale e individuale, indennità e IVC, riproporzionati per la percentuale di part time. Comprende inoltre una stima prudenziale di rientri da part time, i pensionamenti comunicati dalla Provincia Autonoma di Trento e quelli programmati del personale con contratto riferito al CCPL Fondazioni.

Come da Direttiva, vengono scorporati e sottratti i costi del personale assunto ai sensi della Legge n. 68/1999, e i costi relativi ad assunzioni a tempo indeterminato, tenure track, progressioni di carriera o double affiliation finanziate con entrate proprie nei limiti previsti dalla direttiva (vedasi punto successivo).

Per **doppia affiliazione** o “double appointment” si intendono le figure di professori universitari – ordinari o associati – titolari di posizioni, in organico del sistema universitario, finanziate in tutto o in parte dalla Fondazione. In caso di “double appointment”, il costo viene diviso in base alla quota di competenza prevista negli specifici accordi.

Sanifonds: il costo totale previsto è stato calcolato moltiplicando il costo della quota pro capite a carico della Fondazione per il numero di dipendenti strutturati nell’anno di riferimento (dati al 31 dicembre 2020), escluso il personale assunto ai sensi della Legge n. 68/1999 e quello finanziato con entrate proprie.

La **premialità** è calcolata sul 6% del costo del personale strutturato al 31 dicembre 2020, escluso il personale assunto ai sensi della Legge n. 68/1999 e quello finanziato con entrate proprie. La voce relativa alla premialità individuale è invece calcolata a parte. I costi previsti relativi agli incentivi individuali, erogati al raggiungimento di specifici obiettivi, vengono inclusi nella misura in cui risultano già programmati.

TABELLA DI DETTAGLIO

(Dati al 31.12.2020)

INCIDENZA COSTO PERSONALE SU ACCORDO DI PROGRAMMA E RESIDUI	2021 (a preventivo)	2022 (a preventivo)	2023 (a preventivo)
AdP stanziato	27.304.000,00 €	27.304.000,00 €	27.304.000,00 €
Totale	27.304.000,00 €	27.304.000,00 €	27.304.000,00 €
Depremi a 2% su AdP			
AdP netto	27.304.000,00 €	27.304.000,00 €	27.304.000,00 €
Quota 20% dei residui/avanzi (voci in bilancio previsionale 2021-2023: Economie e Quota "Anticipi PaT su attività ex ITC") -	911.486,80	560.000,00	200.000,00

Costo preventivo del personale dipendente tempo indeterminato/tenure track al 31.12.2020 (no premialità)	19.209.329,16 €	19.456.993,09 €	19.476.661,77 €
di cui Costo Personale assunto ai sensi Legge 68/99 (-)	594.364,99 €	594.364,99 €	594.364,99 €
di cui costo personale finanziato con entrate proprie (-)	358.707,57 €	358.707,57 €	358.707,57 €
Double appointment già assegnati	35.000,00 €	35.000,00 €	35.000,00 €
Sanifonds (128Eur + 10% solidarietà INPS / Persona)	41.395,20 €	41.395,20 €	41.395,20 €
Accantonamenti iscritti a bilancio per contenziosi sul lavoro	- €	- €	- €
Costo personale strutturato senza Categorie Protette e personale finanziato da entrate proprie	18.332.651,80 €	18.580.315,73 €	18.599.984,41 €

Premialità standard (6%)	1.095.375,40 €	1.110.235,23 €	1.111.415,35 €
Premialità individuale e incentivi (MAX)	254.826,54 €	254.826,54 €	254.826,54 €
TOTALE COSTO	19.682.853,73 €	19.945.377,50 €	19.966.226,30 €

Limite massimo 75% AdP	20.478.000,00 €	20.478.000,00 €	20.478.000,00 €
Residuo 75% AdP (Limite 75% AdP-Totale costo)	795.146,27 €	532.622,50 €	511.773,70 €
Residuo 75% AdP in POE	5,72	3,83	3,68
% su AdP	72%	73%	73%

Limite massimo totale Direttiva (75% somma AdP + 20% residui/avanzi)	21.161.615,10 €	20.898.000,00 €	20.628.000,00 €
Residuo (Limite totale Direttiva-Totale costo)	1.478.761,37 €	952.622,50 €	661.773,70 €
Residuo in POE	10,64	6,85	4,76
% su totale Direttiva	70%	72%	73%

Alla data del 31 dicembre 2020, si conferma la conformità del costo del personale strutturato per il 2021 rispetto al vincolo del 75% della somma tra lo stanziamento in AdP e il 20% dei residui/avanzi (importi in bilancio di previsione 2021-2023). Le variazioni nei costi previsti per il 2022 e 2023 sono determinate dai rientri del personale in part-time.

In merito alla programmazione POE prevista dal Piano Programma del Personale 2019 – 2021, la Fondazione già nel corso del 2019 aveva sterilizzato i punti POE programmati, coordinando lo strumento del Piano POE Standard (vincolo del 75% del costo del personale strutturato su AdP) con il Piano POE su autofinanziamento (escluso dalla direttiva del 75%).

Rispetto alla previsione redatta a dicembre 2019 in cui si profilava una criticità sul 2021 in ragione del progressivo ridimensionamento dell'impegno provinciale sull'Accordo di Programma (-1,5 milioni di € dal 2021) tale criticità è stata tenuta sotto controllo e non si è determinato dunque uno sfioramento della soglia massima prevista per il costo del personale a tempo indeterminato. Le motivazioni possono essere ricondotte al consistente turnover in uscita del personale strutturato nel corso del 2020 (pensionamenti, dimissioni), all'azzeramento dei de-premi e alla possibilità da parte della Fondazione di utilizzare parte dei residui/avanzi (voce "Economie/economie stimate" e voce "Anticipi PAT su attività ITC") introdotta dalla Direttiva cui fa riferimento il presente report.

DIRETTIVA RISPETTATA

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO, TENURE TRACK, PROGRESSIONI E DOUBLE AFFILIATION FINANZIATE CON ENTRATE PROPRIE

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 2122 del 22/12/2020:

- ALLEGATO 1, Parte II/B –

[...]

La Fondazione può inoltre procedere ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato o tenure track o ad effettuare progressioni di carriera o double affiliation, nella misura del 10% della media dell'ultimo triennio (2016-2018) delle entrate proprie non derivanti da finanziamento provinciale. Nel verificare la disponibilità del 10% appena indicata si tiene conto delle assunzioni già effettuate o che si stanno concretizzando per effetto di quanto previsto dalla deliberazione n. 747/2019; ciò comporta che il 10% a disposizione dell'anno 2020 è da considerarsi in parte già utilizzato per effetto delle assunzioni conseguenti a quanto disposto con la citata deliberazione n. 747/2019. Raggiunti le incidenze di spesa indicate, la Fondazione non potrà effettuare alcuna assunzione a tempo indeterminato, nemmeno se finanziata con entrate proprie.

[...]

NOTE INTERPRETATIVE

La quota complessiva relativa alle entrate proprie non derivanti da finanziamento provinciale (10% della media dell'ultimo triennio 2016-2018) è di 1.554.406,10 € (= 11,18 POE).

In virtù del ridimensionamento della quota su AdP e del conseguente congelamento della pianificazione POE Standard, è stato recentemente approvato dal CdA di FBK (12 ottobre 2020) un aggiornamento del Piano POE su autofinanziamento che contempla una programmazione 2021 tale da determinarne un sostanziale azzeramento del futuro margine disponibile. La quota residua a disposizione viene calcolata sottraendo dal margine autorizzato di 11,18 POE i costi e gli impegni 2020 e 2021 (al 31 dicembre 2020) relativi ad assunzioni a tempo indeterminato, tenure track, progressioni di carriera o *double affiliation* finanziate con entrate proprie (incluse le relative quote di premialità standard e quote Sanifonds).

TABELLA DI DETTAGLIO

(al 31 dicembre 2020)

Media ricavi da entrate proprie 2016-2018 (in €)		15.544.061,00 €				
A) Limite superiore (Vincolo) per Assunzioni a tempo indeterminato, TT, progressioni e DA finanziate con entrate proprie	Limite 10% media ricavi da entrate proprie 2016-2018 (in € e in POE)	1.554.406,10 €				11,18
B) Nuovi costi e impegni su autofinanziamento per singolo anno al 31.12.2020		2020	2021	2022	2023	POE
	Costo annuale del personale già assunto su autofinanziamento (TT) in €	191.815,03 €	- €	- €	- €	1,38
	Delta impegnato per costo annuale a regime del personale già assunto su autofinanziamento (TT) in €	166.892,54 €	- €	- €	- €	1,20
	Impegni per Tenure Track su autofinanziamento (TT) in €	222.400,00 €	556.000,00 €	- €	- €	5,60
	Impegni per Progressioni su autofinanziamento in €	361.400,00 €	13.900,00 €	- €	- €	2,70
	Impegni per Double Appointment su autofinanziamento (DA) in €	41.700,00 €	- €	- €	- €	0,30
	TOTALE COSTI E IMPEGNI su autofinanziamento	984.207,57 €	569.900,00 €	- €	- €	11,18
C) Residuo (A-B)	TOTALE DISPONIBILITA' SU AUTOFINANZIAMENTO (€ e POE)	570.198,53 €	- €	- €	- €	0,00

DIRETTIVA RISPETTATA

EQUILIBRIO NELLA PIANTA ORGANICA DI RICERCATORI E TECNOLOGI

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 2122 del 22/12/2020:

- ALLEGATO 1, Parte II/B –

[...]

5. nell'ottica di mantenere un adeguato equilibrio nella pianta organica, le politiche del personale delle Fondazioni devono essere volte a stabilire a tendere un'adeguata composizione della pianta organica dei ricercatori. A tal fine la percentuale complessiva di R3 e R4 deve puntare ad essere almeno il 55% dell'organico dei ricercatori, la percentuale di R2 fino al 30% e la percentuale di R1 fino al 15% ;

[...]

NOTE INTERPRETATIVE

Per personale di ricerca si intende il personale Ricercatore e Tecnologo strutturato afferente ai Centri di Ricerca (Area ricerca). Per personale strutturato si intende tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e su posizioni di tenure track, ipotizzando la trasformazione a tempo indeterminato di tutte le tenure track al loro termine.

La ripartizione viene calcolata per unità di personale nell'anno di riferimento.

Nel reclutare personale ricercatore e tecnologo, la Fondazione ha rispettato i principi costituzionali di pubblicità, trasparenza ed imparzialità.

TABELLA DI DETTAGLIO

(dati 2021 al 31.12.2020)

Ripartizione personale di ricerca	%	Vincolo
Personale R1 e T1	9,88%	max 15%
Personale R2 e T2	32,56%	max 30%
Personale R3, R4, T3 e T4	57,56%	min 55%

Per il 2021, con dati al 31 dicembre 2020, la Fondazione garantirà un adeguato e tendenziale equilibrio della pianta organica del personale di ricerca.

Il parziale scostamento di una delle tre dimensioni monitorate dalla direttiva (dati al 31 dicembre 2020: +2,76% rispetto al limite) - riconducibile al fisiologico dinamismo negli indici di turnover in entrata e uscita della Fondazione e a politiche di gestione delle progressioni di carriera, soprattutto con riguardo alla fascia apicale, che devono tener conto dell'andamento demografico del personale -rimane comunque attenzionato e verrà opportunamente gestito.

DIRETTIVA SOSTANZIALMENTE RISPETTATA

DISPOSIZIONI RELATIVE AL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE ESCLUSO IL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 2122 del 22/12/2020:

- ALLEGATO 1, Parte II/C –

Con riferimento alle modalità di assunzione/reclutamento del personale e agli obblighi di trasparenza in materia, gli enti strumentali a carattere privatistico applicano le disposizioni provinciali vigenti.

C.1 RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Fermo restando il rispetto di quanto indicato nei precedenti punti e la preventiva autorizzazione del Dipartimento provinciale competente in materia di personale ove prevista, gli enti strumentali a carattere privatistico devono adeguare il proprio ordinamento sul reclutamento del personale ed i comportamenti operativi secondo quanto di seguito previsto:

- a) previo consenso da parte del Dipartimento competente in materia di personale, attingere alle eventuali graduatorie di concorso/selezione per assunzioni a tempo indeterminato vigenti presso la Provincia o i suoi enti strumentali pubblici per la figura professionale/mansioni di riferimento, anche prescindendo dall'ordine di graduatoria qualora siano richieste mansioni particolari che richiedano specifica formazione e/o esperienza professionale. L'instaurazione di un rapporto di lavoro con gli enti comporta la rinuncia alla chiamata presso la Provincia;
- b) in caso di esito negativo alla procedura del precedente punto a), l'Ente strumentale procede alla pubblicazione di un avviso di ricerca di personale del quale dovrà essere data adeguata pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, sul sito della Provincia autonoma di Trento e su quello dell'Agenzia del lavoro, con un preavviso di almeno 20 giorni e con la specifica indicazione dei requisiti richiesti e delle modalità di selezione;
- c) relativamente alle predette modalità di ricerca del personale si stabilisce che:
 - la selezione del personale avverrà a cura di apposita commissione o di soggetto esterno specializzato. Della commissione, formata esclusivamente da esperti interni o esterni non possono far parte soggetti appartenenti agli organi di amministrazione o di controllo dell'ente, soggetti che ricoprono cariche pubbliche o incarichi elettivi, che siano dirigenti sindacali o comunque designati dalle Organizzazioni sindacali o comunque trovarsi in altre situazioni che possono determinare conflitto di interessi. Sono inoltre applicate le ulteriori disposizioni normative relativamente a situazioni di incompatibilità;
 - delle operazioni relative alla procedura di selezione, anche effettuate avvalendosi di soggetti esterni specializzati, dovrà essere redatto apposito verbale dal quale dovranno emergere i criteri di valutazione dei curricula e delle prove di esame. Su espressa richiesta delle persone candidate dovrà essere dato conto dei risultati della selezione.

C.2 RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Nel pieno rispetto della normativa in materia, fermo restando il rispetto di quanto indicato nei precedenti punti e la preventiva autorizzazione del Dipartimento provinciale competente in materia di personale quando prevista, il reclutamento del personale a tempo determinato degli enti strumentali a carattere privatistico dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- previo consenso da parte del Dipartimento competente in materia di personale, attingere alle eventuali graduatorie di concorso/selezione per assunzioni a tempo indeterminato o, in subordine, a tempo determinato, vigenti presso la Provincia o i suoi enti strumentali pubblici per la figura professionale/mansioni di riferimento, anche prescindendo dall'ordine di graduatoria qualora siano richieste mansioni particolari che richiedano specifica formazione e/o esperienza professionale.

L'instaurazione di un rapporto di lavoro con gli enti comporta la rinuncia alla chiamata presso la Provincia per la durata del rapporto di lavoro già instaurato;

- se non vi sono graduatorie vigenti o in caso di diniego al loro utilizzo, è fatto obbligo di indire specifiche selezioni secondo principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità e la procedura indicata al precedente punto C.1, salvo il ricorso alla somministrazione di lavoro.

NOTE

La Fondazione rispetterà le disposizioni sul reclutamento del personale diverso da quello ricercatore e tecnologo secondo quanto stabilito dalla delibera della Giunta provinciale n. 2122 del 22/12/2020 - ALLEGATO 1, Parte II/C. Si precisa che i lavoratori somministrati presso la Fondazione non rientrano in tali disposizioni, così come indicato nella Direttiva stessa.

Si specifica che la distinzione tra personale di ricerca o tecnologo e personale amministrativo o tecnico ha riguardo, d'intesa con il Dirigente del Dipartimento Personale della Provincia Autonoma di Trento, vuoi agli aspetti formali, e cioè all'inquadramento e alla classificazione come stabilita dal Contratto collettivo provinciale di lavoro delle Fondazioni, vuoi agli aspetti sostanziali, e cioè alle mansioni effettivamente svolte e all'inserimento o meno nella filiera della produzione scientifica anche con ruoli di supporto secondo la classificazione adottata dall'organigramma approvato dal Consiglio di Amministrazione e pubblicato sulle pagine dell'Amministrazione Trasparente. Ciò anche al fine di assicurare i principi di economicità, efficacia ed efficienza nell'allineamento tra le finalità istituzionali e le esigenze della sostenibilità economica e del mercato.

DIRETTIVA RISPETTATA

RETRIBUZIONE COMPLESSIVA DELLA DIRIGENZA

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 2122 del 22/12/2020:

- ALLEGATO 1, Parte II/C –

[...]

8. la costituzione di nuove posizioni dirigenziali o la copertura di posizioni dirigenziali vacanti deve essere autorizzata dal Dipartimento provinciale competente in materia di personale, che provvederà alla verifica della disponibilità di figure potenzialmente idonee nell'ambito della Provincia e dei suoi enti strumentali. Inoltre le Fondazioni devono rispettare i limiti massimi stabiliti con deliberazione della Giunta provinciale n. 787/2018 per la retribuzione complessiva della dirigenza e del restante personale;

9. le Fondazioni garantiranno che nell'ambito delle procedure interne di valutazione della dirigenza sia adeguatamente valorizzato l'aspetto relativo alla verifica del rispetto delle direttive impartite dalla Giunta provinciale anche con riferimento agli obblighi dettati dalle norme sulla trasparenza e la prevenzione della corruzione, con le relative conseguenze sulla quantificazione della retribuzione variabile connessa ai risultati;

[...]

NOTE INTERPRETATIVE

Con delibera della giunta provinciale nr. 1294 del 28/08/2020, il dott. Michele Michelini è stato messo a disposizione della Fondazione Bruno Kessler dove tuttora riveste il ruolo di R&D Manager. Come da accordi, gli oneri stipendiali relativi al trattamento economico del dott. Michelini rimangono a carico della PAT e quindi non sono inclusi nel presente report.

La Fondazione per il 2021 non costituirà nuove posizioni dirigenziali e rispetterà il limite massimo previsto per i trattamenti economici come stabilito con deliberazione della Giunta provinciale n. 2640/2010. La Fondazione garantisce inoltre che, nell'ambito delle procedure interne di valutazione della dirigenza associate alla quantificazione della retribuzione variabile, valorizzerà adeguatamente l'aspetto relativo alla verifica del rispetto delle direttive impartite dalla Giunta provinciale soprattutto con riferimento agli obblighi dettati dalle norme sulla trasparenza e la prevenzione della corruzione.

DIRETTIVA RISPETTATA

PARTE II:

Vincoli procedurali

LINEE GUIDA IN ORDINE ALL'ADEMPIMENTO DEI PROFILI PROCEDURALI DELLE DIRETTIVE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO (PAT) IN MATERIA DI PERSONALE.

Le presenti linee guida integrano le rappresentazioni relative alla corrispondenza tra le dimensioni quantitative previste dalle direttive provinciali in materia di personale e quanto in relazione a queste ultime si traduce in politiche o azioni della Fondazione.

Il Servizio Risorse Umane di FBK continuerà ad impegnarsi sul fronte della collaborazione e della condivisione con l'omologo Servizio della Fondazione Mach. L'ambito di tale collaborazione si concentra in particolare sulla manutenzione ed implementazione del CCPL Fondazioni, sulla messa a regime del modello di previdenza complementare europea (RESAVER), sulla messa a punto di un sistema di mappatura delle competenze e di definizioni di ruoli professionali. Sempre nell'ottica della collaborazione tra realtà di sistema, il Servizio Risorse Umane, dopo aver assicurato il supporto a HIT per l'elaborazione e la negoziazione dell'Accordo aziendale di prossimità in materia di contratti a tempo determinato, continuerà ad assicurare attività consulenziale relativamente al CCPL di riferimento mentre, su richiesta di HIT, si sta verificando la possibilità di assicurare la definizione di policy incentivali; la creazione di percorsi di crescita professionale; proposte, monitoraggio e consulting su lavoro flessibile; conciliazione lavoro – famiglia; autorizzazione incarichi esterni; selezione personale; valutazione soft skills; eventuale contrattazione individuale.

Sul fronte delle collaborazioni con le realtà del territorio, si conferma – per conto della Fondazione - l'impegno a strutturare ed implementare il progetto del Distretto famiglia che vede impegnata, tra le altre istituzioni di sistema, l'Università di Trento.

Con lettera prot. n. 5998/PD a/HR la Fondazione Bruno Kessler ha informato il Dirigente Dipartimento Organizzazione del personale e affari generali – Provincia Autonoma di Trento che nell'ambito di quanto previsto dal Piano Programma del Personale 2019-2021, la scrivente Fondazione ha attivato un numero complessivo di dodici selezioni pubbliche di Tenure Track finalizzate ad assegnare un contratto stabile a tempo indeterminato a ricercatori particolarmente meritevoli. Rispetto a quanto programmato, e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dell'Allegato 1, Parte II, lettera B della Direttiva n. 1935 in materia di personale degli enti strumentali provinciali, quattro delle dodici posizioni di cui sopra sono state riservate al personale di ricerca interno. Nello specifico:

Current status	Ref. Code call	Nr	Applicants	Interviews	Type
Closed Selection	TT_IRVAPP_2019	1	23	3	TT
Closed Selection	TT_SCCLab_2019	1	12	3	TT
Closed Selection	TT_ARES_2019	1	39	4	TT
Closed Selection	TT_ICT_CTO_HWB_2019	1	18	3	TT
Closed Selection	TT_COMUNE_2019	1	8	3	TT
Closed Selection	TT_ICT_H&WB_SW_Arch_2019	1	7	2	TT
Closed Selection	TT_OpenIoT_2019	1	9	3	TT
Closed Selection	Call TT_ES_2020	1	4	3	TT
Ongoing selection	TT_DPCS_2020	1			Internal
Ongoing selection	TT_S&T_2020	1			Internal
Ongoing selection	TT_TeV_2020	1			Internal
Ongoing selection	TT_FMPS_2020	1			Internal

Il Piano delle *performance* 2021 relativo ai responsabili delle articolazioni organizzative del Comparto amministrazione e servizi di supporto alla ricerca (CASSR) verifica e misura annualmente il rispetto delle prescrizioni stabilite dalle direttive provinciali.

Si segnala che nel contesto dell'emergenza epidemiologica COVID-19 e dell'aggiornamento del modello di funzionamento e del modello di organizzazione del lavoro, la Fondazione ha adottato in via transitoria un sistema di alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto, nei termini previsti dalle determina 08/2020 del Responsabile del Servizio Risorse Umane. Tale modello organizzativo sarà prorogato anche per il 2021 e, tralasciando il periodo emergenziale, verrà meglio definito sia guardando alle linee guida in materia nel frattempo elaborate dalla Provincia autonoma di Trento sia guardando alla cosiddetta "piattaforma per un nuovo patto di reciprocità" sottoscritta tra la Fondazione e le rappresentanze sindacali aziendali.

La Fondazione ha inoltre istituito per il 2020 e per il 2021 un apposito Fondo per assicurare un contributo economico al personale neo-assunto che proviene dall'estero e viaggia in regime di Covid-19. Dovendo attenersi alle disposizioni anti-COVID previste dal Ministero Affari Esteri il personale in questione viene gravato di costi imprevisti che non devono disincentivare la loro attrazione per la Fondazione. Per il 2020 sono stati stanziati 1.300 €, mentre per il 2021 8.000 €.

L'Istituto Poligrafico della Zecca dello Stato (IPZS) e la Fondazione Bruno Kessler (FBK) hanno già attivato da diversi anni una proficua collaborazione nell'ambito dell'information technology, dei sistemi elettronici, dei microsistemi e dei materiali innovativi. È interesse del Poligrafico e di FBK procedere nel 2021 alla creazione di un laboratorio congiunto attraverso la neo costituita NewCo denominata "Futuro & Conoscenza Srl". Nell'ambito di questa collaborazione FBK svolgerà in service le seguenti attività di supporto e gestionali: gestione amministrativa (contabilità e rendicontazione progetti), gestione risorse umane, gestione dei sistemi IT, servizi generali legati alle facilities c/o Trento, ambiente e sicurezza. La Fondazione, inoltre, metterà a disposizione del laboratorio congiunto del proprio personale.

Con una reportistica distinta dalla presente, la Fondazione renderà conto la gestione dei contratti in somministrazione finanziati dalle commesse commerciali come previsto dal Consiglio di Amministrazione.

In merito alle doppie affiliazioni o "*double appointment*", FBK e l'Università di Trento hanno recentemente sottoscritto un Memorandum of Understanding che disciplina la figura del professore/ricercatore in doppia affiliazione e la relativa gestione operativa.