



***MONITORAGGIO & REPORTING
DIRETTIVE IN MATERIA DI PERSONALE:
ANALISI A PREVENTIVO***

Delibera della Giunta Provinciale n. 239 del 25/02/2022

PREMESSA

Il presente Report, “Monitoraggio e reporting direttive in materia di personale – analisi a preventivo”, è relativo al Budget 2022 della Fondazione e guarda al rispetto della direttiva provinciale in materia di personale adottata con delibera della Giunta provinciale nr. 239 del 25/02/2022.

Il Report sovrascrive quello elaborato e validato nelle more dell’adozione della direttiva di cui sopra.

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. 239 del 25/02/2022:

- ALLEGATO 1, Parte II/B –

Le presenti direttive rispondono all'esigenza di garantire da un lato la giusta autonomia alle fondazioni nella gestione del personale e dall'altro la compatibilità con la necessità di un sempre maggiore contenimento della spesa di personale, attuabile anche grazie al percorso che la Provincia ha intrapreso nei confronti di tutti gli enti strumentali a carattere privatistico e volto ad addivenire ad una reale omogeneizzazione della gestione e del trattamento economico del personale che lavora all'interno del sistema provinciale.

Premesso quanto sopra, le fondazioni si atterranno alle seguenti disposizioni:

1. le fondazioni procedono al rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro applicando le stesse misure percentuali previste per il rinnovo dei contratti collettivi dei comparti di contrattazione provinciali pubblici. Prima della sottoscrizione, la bozza di contratto dovrà essere sottoposta al Dipartimento provinciale competente in materia di personale per la verifica della congruità e coerenza con quanto previsto dai contratti collettivi dei comparti pubblici provinciali;

2. il costo per il personale a tempo indeterminato iscritto nel bilancio della Fondazione deve essere pari al massimo all'80% 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 "Quota avanzo destinato a copertura budget economico triennale"). Raggiunta detta incidenza di spesa, la Fondazione non può effettuare alcuna assunzione a tempo indeterminato.

Nell'effettuare i calcoli si tiene conto anche del costo del personale provinciale messo a disposizione della fondazione, mentre non si tiene conto del costo aggiuntivo per rinnovi contrattuali e progressioni di carriera;

[...]

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.

[...]

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

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

13. 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;

14. 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;

15. 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;

16. 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 2022, 2023 e 2024 corrisponde all'80% della somma tra lo stanziamento per Accordo di programma e la quota autorizzata del 20% dei cosiddetti residui/avanzi (voce "Economie/economie stimate" e voce "Anticipi PAT su attività ITC" nel bilancio previsionale 2022-2024).

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 posizioni di tenure track programmate e attivate.

Il **costo** del personale strutturato è calcolato in base ai dati a disposizione al 18 marzo 2022 e comprende il costo preventivo per il 2022, 2023 e 2024 relativo a stipendio contrattuale e individuale, indennità e IVC, riproporzionati per la percentuale di part time. Esso, inoltre, comprende 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 in materia di personale, vengono successivamente scorporati e sottratti i costi complessivi 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).

Nell'effettuare i calcoli, come da Direttiva nr. 239/2022 non si tiene conto del costo aggiuntivo per i rinnovi dei Contratti collettivi e per le progressioni di carriera del personale della Provincia autonoma di Trento messo a disposizione delle Fondazioni.

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 18 marzo 2022), a cui viene successivamente sottratta la quota per il personale assunto ai sensi della Legge n. 68/1999 e quello finanziato con entrate proprie.

La **premieria** è calcolata sul 6% del costo del personale strutturato al 18 marzo 2022, a cui viene successivamente sottratta la quota per il personale assunto ai sensi della Legge n. 68/1999 e quello finanziato con entrate proprie. La voce relativa alla premieria 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 programmati a budget.

TABELLA DI DETTAGLIO

(Dati al 18.03.2022)

INCIDENZA COSTO PERSONALE SU ACCORDO DI PROGRAMMA E RESIDUI 2022-2024	2022 (a preventivo)	2023 (a preventivo)	2024 (a preventivo)
AdP stanziato	27.304.000,00	27.304.000,00	27.304.000,00
Quota 20% dei residui/avanzi (voci in bilancio previsionale 2022-2024: Economie e Quota "Anticipi PaT su attività ex ITC") -	1.084.267,00 €	800.000,00 €	800.000,00 €
Costo preventivo del personale dipendente tempo indeterminato/tenure track al 11.03.2022 (no premialità)	18.784.895,93 €	18.912.399,05 €	18.912.399,05 €
Double appointment già assegnati	232.201,60 €	232.201,60 €	232.201,60 €
Sanifonds (128Eur + 10% solidarietà INPS / Persona)	41.958,40 €	41.958,40 €	41.958,40 €
Piano POE 2021-2022: TT programmate su piano standard	116.760,00 €	116.760,00 €	116.760,00 €
Piano POE 2021-2022: progressioni programmate su piano standard	66.601,49 €	90.585,54 €	96.387,80 €
Piano POE 2021-2022: DA programmate su piano standard	- €	- €	- €
Costo totale personale strutturato e pianificazione POE	19.242.417,42 €	19.393.904,59 €	19.399.706,85 €
Premialità standard (6%) personale strutturato	1.140.612,95 €	1.149.702,18 €	1.150.050,31 €
Premialità individuale e incentivi (MAX) personale strutturato	187.680,76 €	195.924,42 €	195.924,42 €
Accantonamento per rinnovo CCPL personale strutturato (ipotesi aumento 4%)			
Accantonamenti iscritti a bilancio per contenziosi sul lavoro	- €	- €	- €
CCPL Ricerca PAT: Lordo e oneri per passaggio fasce stipendiali			
Costo totale voci Direttiva Personale	20.570.711,13 €	20.739.531,19 €	20.745.681,59 €
- Costo complessivo Personale assunto ai sensi Legge 68/99 (-), inclusa premialità e sanifonds	596.062,87 €	596.062,87 €	596.062,87 €
- Costo complessivo personale finanziato con entrate proprie (-), inclusa premialità e sanifonds	842.512,03 €	842.512,03 €	842.512,03 €
Costo TOTALE escluso personale L 68/99 e personale finanziato con entrate proprie	19.132.136,24 €	19.300.956,30 €	19.307.106,70 €
Limite massimo totale Direttiva (80% della somma AdP e 20% residui/avanzi)	22.710.613,60 €	22.483.200,00 €	22.483.200,00 €
Residuo (Limite totale Direttiva - Totale costo)	3.578.477,36 €	3.182.243,70 €	3.176.093,30 €
Residuo in POE	25,74	22,89	22,85
% su totale Direttiva	67%	69%	69%

Alla luce dell'aggiornamento della Direttiva nel momento di elaborazione del presente Report si conferma la conformità del costo del personale strutturato per il 2022 rispetto al vincolo dell'80% della somma tra lo stanziamento in AdP e il 20% dei residui/avanzi (importi in bilancio di previsione 2022-2024). Le variazioni nei costi previsti negli anni futuri sono determinate dai rientri del personale in part-time e dalla scadenza di alcune premialità individuali (dati al 18 marzo 2022).

Rispetto alla previsione redatta a dicembre 2021 ed oggetto di specifico Report:

- È stato aggiornato il vincolo superiore, portandolo dal 75% all'80% della somma tra lo stanziamento in AdP e il 20% dei residui/avanzi (importi in bilancio di previsione 2022-2024);
- Sono stati aggiornati i costi relativi al personale (snapshot al 18.03.2022), che vedono una flessione rispetto a quanto precedentemente previsto a causa del turnover in uscita e all'incremento del costo del personale finanziato da entrate proprie;
- Come da indicazioni della Direttiva nr 239/2022, è stato tolto l'accantonamento precedentemente inserito per il rinnovo del CCPL delle Fondazioni (scadenza della parte economica al 31.12.2021);

- è stato rivisto l'impegno 2022-2024 relativo alla programmazione POE in funzione dell'avvio dei percorsi di Tenure Track programmati nella pianificazione 2021-2022 e avviati in questi ultimi mesi, per i quali la Commissione ha ipotizzato delle progressioni in caso di esito positivo del percorso.
- In funzione del sensibile incremento del margine di POE riportato nel presente report, la programmazione POE 2022-2023 è attualmente in fase di aggiornamento da parte della governance.

DIRETTIVA RISPETTATA

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

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 239 del 25/02/2022:

- ALLEGATO 1, Parte II/B –

[...]

le Fondazioni possono 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 del triennio 2019/2021 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. Raggiunti le incidenze di spesa indicate, la Fondazione non potrà effettuare alcuna assunzione a tempo indeterminato, nemmeno se finanziata con entrate proprie [...]

NOTE INTERPRETATIVE

Il CdA di FBK il 25 marzo 2021 con deliberazione n. 05/21 ha previsto l'aggiornamento della pianificazione POE 2021-2022, che per la parte di competenza della presente Direttiva (impegni POE su autofinanziamento), vede un sostanziale azzeramento della disponibilità entro il 2022. In data 25 novembre il CdA FBK ha approvato un aggiornamento della pianificazione 2022, inserito nella tabella alla pagina successiva.

La quota a disposizione è calcolata sottraendo dal margine autorizzato i costi 2020 e 2021 e gli impegni 2022-2023 (dati al 18 marzo 2022) 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.

Le entrate proprie non derivanti da finanziamento provinciale (media dell'ultimo triennio con dati a disposizione 2018-2020) sono di 16.914.231,67 €. Si precisa che nel presente report viene preso come riferimento per le entrate proprie i dati dell'ultimo triennio a disposizione alla data odierna (18 marzo 2022). In funzione della messa a disposizione dei dati a consuntivo per l'anno 2021 (attualmente non disponibili in forma completa), si procederà alla revisione del report se la media sul triennio 2019-2021 fosse inferiore a quella 2018-2020 qui riportata. Come visibile nella tabella successiva, la programmazione attuale prevede comunque un margine positivo di POE a disposizione su entrate proprie.

In considerazione della stipula di contratti in somministrazione finanziabili su commesse commerciali e della relativa programmazione come approvata dal CdA, in via prudenziale e nella logica della sostenibilità complessiva dei costi del personale, il calcolo del vincolo del 10% di cui sopra viene eseguito sottraendo dall'autofinanziamento complessivo (media ricavi da entrate proprie 2018-2020) la stima del costo annuo a regime (riferimento al 18.03.2022) delle posizioni in somministrazione come risultano da programma e cioè 1.263.981,24 €. Il vincolo del 10% corrisponde dunque a 1.565.025,43 € (11,26 POE).

Si precisa che i lavoratori somministrati presso la Fondazione non rientrano nei limiti definiti dalla vigente Direttiva, ma i relativi costi vengono comunque monitorati per definire l'impatto del personale somministrato sulla quota di autofinanziamento complessiva di FBK. In un'ottica di programmazione, sostenibilità e trasparenza, il monitoraggio relativo ai costi del personale somministrato è oggetto di uno specifico Report che viene puntualmente portato all'attenzione del Collegio Sindacale.

TABELLA DI DETTAGLIO

(al 18 marzo 2022)

Media ricavi da entrate proprie 2018-2020 (in Euro)		16.914.231,67 €				
Stima costo annuo a regime personale in somministrazione		1.263.981,24 €				
Media ricavi da entrate proprie 2018-2020 (in Euro) - Stima costo annuo a regime personale in somministrazione		15.650.250,43 €				
A) Limite superiore (Vincolo) per Assunzioni a tempo indeterminato, TT, progressioni e DA finanziate con entrate proprie	Limite 10% (Media ricavi da entrate proprie 2018-2020 (in Euro) - Stima costo annuo a regime personale in somministrazione)	1.565.025,04 €				11,26
B) Nuovi costi e impegni su autofinanziamento per singolo anno al 28.11.2021		2020	2021	2022	2023	POE
	Costo annuale del personale assunto nell'anno su autofinanziamento (TT) in €	348.167,59 €	360.854,99 €	104.726,09 €	- €	5,85
	Delta impegnato per costo annuale a regime del personale già assunto nell'anno su autofinanziamento (TT) in €			12.012,38 €	- €	0,09
	Impegni per Tenure Track su autofinanziamento (TT) in €			669.530,00 €	- €	4,82
	Progressioni su autofinanziamento in €	28.763,35 €		- €	- €	0,21
	Double Appointment su autofinanziamento (DA) in €			- €	- €	0,00
	TOTALE COSTI E IMPEGNI su autofinanziamento	376.930,95 €	360.854,99 €	786.268,47 €	- €	10,96
C) Residuo (A-B)	TOTALE DISPONIBILITA' SU AUTOFINANZIAMENTO (€ e POE)	1.188.094,10 €	827.239,10 €	40.970,64 €	40.970,64 €	0,29

DIRETTIVA RISPETTATA

EQUILIBRIO NELLA PIANTA ORGANICA DI RICERCATORI E TECNOLOGI

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 239 del 25/02/2022:

- 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 2022 al 18.03.2022)

Ripartizione personale di ricerca	%	Vincolo
Personale R1 e T1	10,00%	max 15%
Personale R2 e T2	32,94%	max 30%
Personale R3, R4, T3 e T4	57,06%	min 55%

Per il 2022, con dati al 18 marzo 2022, 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 18 marzo 2022: +2,94% 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. 239 del 25/02/2022:

- 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. 239 del 25/02/2022 - 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. 239 del 25/02/2022:

- ALLEGATO 1, Parte II/C –

[...]

9. 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;

10. 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 2022 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

COMPENSI E RIMBORSI SPESE SPETTANTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI ISTITUZIONALI

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 1831 del 22/11/2019:

- ALLEGATO B -

- in sede di determinazione dei compensi e rimborsi spese spettanti ai componenti degli organi le fondazioni applicano le disposizioni di cui alla deliberazione della Giunta provinciale n. 2640 del 2010 nonché i criteri approvati dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 3076 del 2010 come integrata dalla deliberazione n. 1633 del 2015 ai sensi dell'articolo 32, comma 9 quater della L.P. n. 3/2006.

NOTE INTERPRETATIVE

Di seguito si riportano le tabelle. Per quanto riguarda i compensi del Collegio sindacale si applica l'incremento previsto dalla del. n. 787 del 09/05/2018

TABELLA DI DETTAGLIO

CONSIGLIO di AMMINISTRAZIONE								
<i>nominativo</i>	<i>Carica</i>	<i>Dal</i>	<i>al</i>	<i>Limite Direttiva</i>	<i>Indennità carica</i>	<i>Deleghe</i>	<i>Gettoni presenza</i>	
Francesco Profumo	Presidente		14/02/2023	€ 70.000,00	€ 70.000,00			
Gian Nicola Berti	Vicepresidente		21/09/2023	€ 7.000,00	€ 7.000,00			
Lorenza Ferrario	Consigliere		20/06/2025	€ 7.000,00	€ 7.000,00			
Della Marina Roberto	Consigliere		16/10/2022	5.542,47 €	5.542,47 €			
Sostituto Della Marina	Consigliere	17/10/2022		1.457,53 €	1.457,53 €			
Deflorian Flavio	Consigliere		20/03/2022	1.515,07 €	1.515,07 €			
Eventuale sostituto Deflorian	Consigliere	21/03/2022		5.484,93 €	5.484,93 €			
Franzinelli Eliana	Consigliere		28/02/2021	€ 7.000,00	€ 7.000,00			
Battiston Roberto	Consigliere		14/02/2023	€ 7.000,00	€ 7.000,00			
Falciano Speranza	Consigliere		20/03/2022	1.515,07 €	1.515,07 €			
Sostituto Falciano	Consigliere	21/03/2022		5.484,93 €	5.484,93 €			
Alberto Carli	Consigliere		01/09/2023	€ 7.000,00	€ 7.000,00			
Parziale				€ 126.000,00	€ 126.000,00	€ 0,00	€ 0,00	
							Totale € 126.000,00	

COLLEGIO SINDACALE					
<i>Nominativo</i>	<i>Carica</i>	<i>Limite Direttiva</i>	<i>Indennità carica</i>	<i>Eventuali ulteriori compensi</i>	<i>Gettoni presenza</i>
Barbacovi Giorgio	Presidente	€ 10.080,00	€ 10.080,00		
Chiossone Flavia	Membro	€ 8.400,00	€ 8.400,00		
Zandonella Maiucco Lucia	Membro	€ 8.400,00	€ 8.400,00		
Prezzi Raffaella	Membro supplente	€ 0,00	€ 0,00		
Bonafini Emanuele		€ 0,00	€ 0,00		
Parziale		€ 26.880,00	€ 26.880,00	€ 0,00	€ 0,00
				Totale	€ 26.880,00

COMITATO SCIENTIFICO					
<i>Nominativo</i>	<i>Carica</i>	<i>Limite Direttiva</i>	<i>Indennità carica</i>	<i>Eventuali ulteriori compensi</i>	<i>Gettoni presenza*</i>
Sobrero Maurizio	Presidente	€ 25.000,00	€ 25.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Gori Marco	Membro	€ 6.000,00		€ 0,00	

Chiasserini Carla Fabiana	Membro	€ 6.000,00		€ 0,00	
Pellegrini Guido	Membro	€ 6.000,00		€ 0,00	
Rossi Francesca	Membro	€ 6.000,00		€ 0,00	
Fabio Sciarrino	Membro	€ 6.000,00		€ 0,00	
Ramponi Roberta	Membro	€ 6.000,00		€ 0,00	
Riccardo Pozzo	Membro	€ 6.000,00		€ 0,00	
Eckart Conze	Membro	€ 6.000,00		€ 0,00	
Roberto Minerva	Membro	€ 6.000,00		€ 0,00	
Parziale		€ 79.000,00	€ 25.000,00	€ 0,00	
Totale					€ 25.000,00

* Per ogni meeting ai membri del Comitato scientifico spetta un gettone di presenza pari ad euro 1.000 fino al massimo di euro 6.000 totali annui come previsto dalla Direttiva. Il Presidente del Comitato scientifico non riceve i gettoni di presenza.

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.

Nel concerto istituzionale con FEM e HIT, la Fondazione si attiverà nel corso del 2022 per avviare l'aggiornamento del Contratto Collettivo di lavoro delle Fondazioni. In tale prospettiva, FBK si atterrà a quanto previsto dalle direttive provinciali e quindi, a monte della sottoscrizione dell'aggiornamento giuridica ed economica del Contratto, sottoporrà il testo di quest'ultimo all'analisi e approvazione dei competenti Uffici provinciali.

La Fondazione guarderà alle linee guida provinciali in ordine all'implementazione del Piano strategico "Lavoro agile, distretto Trentino intelligente".

Il sistema incentivante della Fondazione, diverso dal quello premiale, rimane ancorato a criteri di merito associati a obiettivi strategici dinamici ed aggiornati nel tempo. In questo senso, gli effetti che si determinano sui costi del personale non hanno effetto permanenti e non vengono quindi considerati ai fini del rispetto del vincolo dell'80%.

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.

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.

Sempre nell'ottica della collaborazione tra realtà di sistema, si dà conto che la funzione delle risorse umane della Fondazione sta assicurando supporto in termini di "service" o di trasferimento di buone pratiche all'Istituto Culturale Ladino, alla Fondazione Franco Demarchi, alla società in-house "Futuro e Conoscenza" e alla scuola di medicina in specializzazione generale.

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.

Nell'ambito di quanto previsto dal Piano Programma del Personale 2021-2022, la scrivente Fondazione ha attivato un numero complessivo di 13 selezioni di Tenure Track (sulle 20 totali previste) 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, allo stato attuale 8 delle 20 posizioni complessive previste nella pianificazione sono state riservate al personale di ricerca interno. Nello specifico:

ID PPP	Stato call	Tipologia
DI-TeV-R3-A	Assegnato	INTERNA
SD-FMPS-R3-A	Assegnato	INTERNA
HE-R3-A	Assegnato	INTERNA
CS-S&T-R3-A	Assegnato	INTERNA
DIGIS-i3-R3-A	Assegnato	ESTERNA
SD-MST-R2-A	Assegnato	ESTERNA
HE-R3-B	Assegnato	INTERNA
DI-DSIP-R3-A	Assegnato	INTERNA
DIGIS-DH-T3-A	Assegnato	INTERNA
FBK DIGITAL-T3-A	Assegnato	INTERNA
DI-SE-R3-A	In corso	ESTERNA
DI-3DOM-R3-A	In corso	ESTERNA
DIGIS-PMG-T3-A	In corso	ESTERNA
DIGIS-DIREZ-R2-A	Programmato	TBD
DI-DSIP-R3-B	Programmato	TBD
PRESIDENZA-SMSB-A	Programmato	TBD
DHWP-FM-R3-A	Programmato	TBD
CS-RISING-R3-A	Programmato	TBD
SD-IRIS-R3-A	Programmato	TBD
HE-R3-C	Programmato	TBD

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 nonché del rispetto di quanto previsto dal sistema adottato dalla Fondazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza

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 2022 e, riguardando 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 p 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.

Con una reportistica distinta dalla presente, la Fondazione rendiconta 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 sottoscritto un Memorandum of Understanding che disciplina la figura del professore/ricercatore in doppia affiliazione e la relativa gestione operativa.

Per quanto riguarda il costo del personale assunto secondo la Legge 68/99, preme infine segnalare che la Fondazione sta intensificando i propri sforzi per la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione lavorativa facilitando il reclutamento in particolare nell'ambito della Ricerca nel quale è particolarmente arduo ritrovare figure idonee, al fine del raggiungimento delle quote d'obbligo previste, che attualmente presentano delle scoperture come indicato nella tabella sottostante (prospetto inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con dati al 31-12-2020).

Dettaglio riepiloghi provinciali														
Provincia	N° Lavoratori base computo art 3	N° Lavoratori base computo art 18	Quota di riserva disabili	Quota di riserva Art. 18	N° Disabili in forza (L.68/99 art.1)	N° Categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	N° posizioni esonerate	Categoria compensazione disabili	N° compensazione disabili	Categoria compensazione categorie protette	N° compensazione categorie protette	N° Scoperture disabili (L.68/99 art.1)	N° Scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	Sospensioni in corso
022 - TRENTO	417	417	29	4	13	1	0					16	3	N