

SERVIZIO RISORSE UMANE

Determinazione n. 14 del 2022

Oggetto: adozione delle “Linee guida per l’elaborazione di un Piano di successione” e del “Piano di Contingency 2022”

Destinatari: tutto il personale

PREMESSE:

- considerata l’esigenza di organizzare e pianificare la successione di alti profili e altri potenziali nei ruoli e nelle posizioni a forte valore aggiunto per la strategia della Fondazione;
- considerata l’importanza delle politiche intese a rafforzare e qualificare l’attrattività della Fondazione nonché il complesso delle relazioni che si instaurano tra quest’ultima e il proprio personale;
- visto il sistema di mappatura delle competenze e di definizioni dei ruoli adottato in Fondazione nell’ambito del più ampio modello di gestione del personale;
- visto la logica di reciprocità che, in una logica pattizia, ispira le politiche del personale finalizzate a garantire crescita professionale e sviluppo organizzativo;
- considerata l’esigenza di espandere le potenzialità della programmazione POE nella prospettiva di un patto tra le diverse generazioni presenti in Fondazione;
- acquisito il primo esercizio di analisi che Segreteria generale e Direzioni di Centro hanno svolto relativamente ai ruoli e alle posizioni considerate strategiche nell’ambito del polo scientifico e tecnologico;
- raccolto il parere favorevole del Consiglio di Amministrazione.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE

DETERMINA

1. di adottare con vigenza immediata le “Linee guida per l’elaborazione di un Piano di successione” nonché il “Piano di Contingency 2022_1” come risultano dai due documenti allegati.

Allegati: Linee guida per l’elaborazione di un Piano di successione

Piano di Contingency 2022_1

Trento, 12 dicembre 2022

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

HUMAN RESOURCES SERVICE

Resolution No. 14/2022

Reference: adoption of the “Guidelines for the development of a Succession Plan” and of the “2022 Contingency Plan”

Recipients: all staff members

WHEREAS

- the need exists that the succession of high profiles and other potential in the roles and positions with high added value for the Foundation's strategy be organized and planned;
- policies aimed at strengthening and qualifying the attractiveness of the Foundation as well as the complex of relationships established between the Foundation and its staff are critical;
- the system of competence mapping and role definitions adopted in the Foundation as part of the broader personnel management model is to be applied;
- a logic of reciprocity that, in a covenant logic, inspires personnel policies aimed at ensuring professional growth and organizational development is to be observed;
- the need exists that the potential of POE staffing planning in the perspective of a pact between the different generations present in the Foundation be expanded;
- the first report on the roles and positions considered strategic within the science and technology hub that the General Secretary and Center Directors have conducted has been received;
- the Board of Directors has given its favorable opinion.

THE HEAD OF THE HUMAN RESOURCES SERVICE

RESOLVES

1. that the “Guidelines for the development of a Succession Plan” and the “2022 Contingency Plan_1” as per the two documents attached herewith shall be adopted with immediate effect.

Attachments: Guidelines for the development of a Succession Plan
Piano di Contingency 2022_1 (in Italian)

Trento, December 12, 2022

The Head of the Human Resources Service
- Alessandro Dalla Torre –
ORIGINAL SIGNED