



Piano di Contingency_1

Versione allegata alla determina
n. 14/2022 di data 12 dicembre 2022 del
Responsabile del Servizio Risorse Umane
e priva delle singole schede
a tutela del personale interessato

Sommario

Introduzione	5
SCHEDA TIPO	7

Introduzione

Le azioni introdotte negli ultimi anni dalla Fondazione per la ridefinizione dei propri obiettivi e del proprio modello di funzionamento stanno dimostrando la propria efficacia nel creare le condizioni necessarie per confrontarsi con gli attuali contesti economico-sociali e culturali in rapida e radicale trasformazione.

Tra le principali sfide poste dalla contingenza e prospettate per il futuro, in primo piano permangono il consolidamento dell'eccellenza scientifica e la valorizzazione del capitale umano, reputazionale e infrastrutturale della Fondazione.

In particolare, l'attuale mercato del lavoro in rapida evoluzione sta generando una costante richiesta di nuove competenze e la ricerca di talenti e personale eccellente da parte di aziende ed enti pubblici, con offerte molto consistenti. Tutto ciò produce inevitabilmente un forte turnover ed osmosi fra realtà e settori differenti.

Per difendere uno degli asset più importanti di FBK – il proprio capitale umano - la Fondazione si trova quindi ad affrontare problematiche che riguardano i) la capacità di attrarre talenti, ii) la capacità di motivare il personale in forza nelle varie fasi del percorso professionale, iii) la capacità di contrastare la fuga di cervelli verso istituzioni di ricerca ed aziende, che continua ad aumentare anche a causa dell'ottima reputazione di FBK.

Il Piano di Contingency contenuto nel presente documento presenta, quindi, una proposta per cercare di dare una risposta al problema della fuga di cervelli, identificando i ruoli critici per ogni Centro di Ricerca e per le Articolazioni organizzative Amministrative e a Supporto della Ricerca e Studio, delineando processi e soluzioni atti a gestire eventuali defezioni estemporanee in tali ruoli.

Il piano di contingency si doterà anche di una policy in termini di remunerazione dei dipendenti, identificando confini e procedure entro i quali sviluppare trattative individuali.

Il Piano di Contingency si colloca all'interno del più ampio Piano di Gestione dell'Organizzazione e deve essere approntato e gestito in sintonia con gli altri piani ed azioni che contribuiscono allo sviluppo e gestione del personale della Fondazione e cioè Piano POE, Piano Successioni, Piano Somministrazioni e Piano Incentivi.

Operativamente, ciascun Direttore di Centro, Responsabile di Unità di Ricerca, Responsabile di Servizio e di Unità di Staff, nel rispetto delle disposizioni vigenti e delle politiche interne, è stato chiamato ad elaborare una propria proposta da sottoporre al Segretario generale e al Responsabile del Servizio Risorse Umane, cui compete una valutazione d'insieme e, a valle di questa, l'elaborazione della programmazione finale da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Il primo elemento del Piano di Contingency ha previsto la mappatura, Centro per Centro, UdR per UdR, Servizio per Servizio, dei ruoli critici in termini di copertura del ruolo.

La descrizione del ruolo, l'identificazione del rischio in termini di perdita della copertura del ruolo stesso ed il relativo impatto, l'identificazione di un responsabile della gestione della criticità sono gli elementi fondamentali per ipotizzare possibili soluzioni in grado di mitigare il rischio di cui sopra.

Tra i passi successivi, per delineare i processi e le soluzioni atti a gestire eventuali defezioni estemporanee in ruoli critici, il Piano dovrà identificare per ogni ruolo critico i) una strategia concreta di trattativa con la persona che lo ricopre attualmente per convincerla a rimanere in Fondazione, ii) possibili sostituti, se esistenti, ai quali proporre percorsi di training-on-the-job, creando dedicate opportunità operative e iii) un percorso formativo e di supporto per mettere nelle condizioni di ricoprire il ruolo che rimane scoperto (perlomeno ad interim), iv) una strategia concreta per motivare il personale in forza a FBK nelle varie fasi del percorso professionale (percorsi di carriera definiti e di lungo periodo, definizione nuovi ruoli, trattativa specifica su salario, utilizzo degli incentivi).

In generale, il Piano pone attenzione ai ruoli che potenzialmente possono avere un alto rischio e cioè Direttori, Responsabili di UdR con dimensioni di personale e budget sopra la media, Responsabili di UdR identificate come strategiche, Ricercatori, Tecnologi, Sviluppatori, Tecnici che ricoprono ruoli potenzialmente critici.

Le schede nominative riportate nel presente documento, suddivise per Centro di FBK, sono state predisposte da ciascun Direttore che ha indentificato, per ogni ruolo critico, una o più persone in grado di sostituire, perlomeno ad interim, la persona che decide di lasciare il ruolo; questo nel caso in cui la/e persone abbiano effettivamente le potenzialità per ricoprire il ruolo dopo un percorso di avvicinamento.

Ogni scheda riporta, inoltre, l'identificazione del responsabile della gestione della criticità, quali possono essere gli effetti di eventuali defezioni e come si possono gestire.

Nell'eventualità che si rendesse vacante il ruolo di Direttore, se nessun Responsabile di UdR risultasse adatto a ricoprire il ruolo ad interim, per il reclutamento si procederà con una CALL aperta, accompagnata da una copertura del ruolo ad interim da parte del Segretario generale.

Per ruoli meno critici – ad esempio i) Responsabili di UdR di piccole dimensioni ii) Responsabili di UdR non strategiche, iii) Ricercatori con ruolo importante afferenti ad UdR in cui ci sono altri ricercatori con competenze simili – il Direttore ha identificato una possibile soluzione, quale: la focalizzazione delle attività dell'Unità di appartenenza, la concentrazione delle attività su altri ricercatori, il trasferimento delle attività ad altre UdR, la fusione di più unità, ecc.

Il Piano di Contingency, a valle della validazione da parte del Comitato, verrà accompagnato da una serie di azioni messe in campo dal Servizio Risorse Umane per darne completa applicazione e verrà costantemente aggiornato secondo le necessità emergenti.

SCHEDA TIPO***Sigla – Denominazione Centro***

Centro FBK	
Ruolo critico	
Nome di chi ricopre attualmente il ruolo	
Descrizione	
Rischio e impatto	
Owner del rischio	
Valutazione del rischio	
 Probabilità	
 Impatto	
 Valutazione	
Azioni di mitigazione	
 Probabilità	
 Impatto	