



***DIRETTIVE IN MATERIA DI PERSONALE
DELLE FONDAZIONI DI RICERCA:
ANALISI A PREVENTIVO***

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

PARTE I:

Vincoli di bilancio

PREMESSA

Il presente Report è relativo al Budget 2023 della Fondazione e guarda al rispetto della direttiva provinciale in materia di personale adottata con delibera della Giunta provinciale n. 239 del 25/02/2022 vigente al momento della stesura e validazione del Report da parte del Collegio dei Sindaci e del Consiglio di Amministrazione prima della sua trasmissione ai competenti uffici della PAT.

Nell'ipotesi che la direttiva sopra menzionata fosse aggiornata successivamente al processo di redazione e validazione interna del presente documento (18.11.2022), il Report verrà senz'altro aggiornato.

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 stanziato 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.

[...]

8. le procedure di progressione verticale per il personale provinciale messo a disposizione saranno effettuate da parte dell'Amministrazione provinciale con riferimento alle singole Fondazioni e quindi aperte esclusivamente al personale provinciale operante presso le medesime;

[...]

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 2023, 2024 e 2025 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 2023-2025). Rispetto al report precedente, lo stanziamento per Accordo di Programma è stato integrato con la quota assegnata per la copertura degli oneri derivanti dagli incrementi contrattuali concordati con A.P.Ra.N. (delibera nr. 1854 del 14/10/2022).

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 novembre 2022 e comprende il costo preventivo per il 2023, 2024 e 2025 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 indicato dalla Direttiva, 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 garantire la sostenibilità complessiva, Provincia e Fondazione stanno definendo i termini e le modalità relative alla copertura dei maggiori costi che deriveranno da tali rinnovi e progressioni di carriera.

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 novembre 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 **premialità** è calcolata sul 6% del costo del personale strutturato al 18 novembre 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 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 programmati a budget.

TABELLA DI DETTAGLIO

(Dati al 18.11.2022)

INCIDENZA COSTO PERSONALE SU ACCORDO DI PROGRAMMA E RESIDUI 2023-2025 - AGGIORNAMENTO AL 18-11-2022	2023 (a preventivo)	2024 (a preventivo)	2025 (a preventivo)
AdP stanziato	27.304.000,00	27.304.000,00	25.838.000,00
Quota 20% dei residui/avanzi (voci in bilancio previsionale 2023-2025: Economie + Quota "Anticipi PaT su attività ex ITC") -	1.590.292,80	1.580.000,00	1.380.000,00
Quota aggiuntiva per copertura degli oneri derivanti dagli incrementi contrattuali concordati con A.P.Ra.N. (delibera nr. 1854 del 14/10/2022)	1.162.000,00	1.162.000,00	1.162.000,00

Costo preventivo del personale dipendente tempo indeterminato/tenure track (no premialità) al 18.11.2022	19.365.597,14 €	19.480.894,18 €	19.480.894,18 €
Double appointment già assegnati	232.201,60 €	232.201,60 €	232.201,60 €
Sanifonds (128Eur + 10% solidarietà INPS / Persona)	42.266,00 €	43.251,60 €	43.955,60 €
Piano POE 2021-2022: TT programmate su piano standard	- €	- €	- €
Piano POE 2021-2022: progressioni programmate e variaz. orarie su piano standard	34.154,91 €	39.957,17 €	39.957,17 €
Piano POE 2021-2022: DA programmate su piano standard	- €	- €	- €
Piano POE 2022-2025: TT programmate su piano standard	1.528.767,00 €	1.933.235,01 €	2.197.043,66 €
Piano POE 2022-2025: progressioni programmate e variaz. orarie su piano standard	342.319,92 €	548.062,45 €	751.255,84 €
Piano POE 2022-2025: DA programmate su piano standard	- €	- €	- €
Costo totale personale strutturato e pianificazione POE	21.545.306,57 €	22.277.602,01 €	22.745.308,05 €

Premialità standard (6%) personale strutturato	1.161.935,83 €	1.168.853,65 €	1.168.853,65 €
Premialità individuale e incentivi (valore MAX) personale strutturato	225.516,43 €	225.516,43 €	225.516,43 €
Accantonamenti iscritti a bilancio per contenziosi sul lavoro	- €	- €	- €
CCPL Ricerca PAT: Lordo e oneri per passaggio fasce stipendiali			
Oneri derivanti dagli incrementi contrattuali concordati con A.P.Ra.N. - rinnovo CCPL Fondazioni personale strutturato (stima 5%)	1.121.638,74 €	1.158.550,12 €	1.181.900,23 €
Costo totale voci Direttiva Personale	24.054.397,57 €	24.830.522,22 €	25.321.578,36 €

- Costo complessivo Personale assunto ai sensi Legge 68/99 (-), inclusa premialità, sanifonds e stima rinnovo CCPL 5%	642.944,65 €	642.944,65 €	642.944,65 €
- Costo complessivo personale già assunto e finanziato con entrate proprie (-), inclusa premialità, sanifonds e stima rinnovo CCPL 5%	1.219.985,60 €	1.219.985,60 €	1.219.985,60 €
Costo TOTALE escluso personale L 68/99 e personale finanziato con entrate proprie	22.191.467,32 €	22.967.591,97 €	23.458.648,11 €

Limite massimo totale Direttiva (80% della somma AdP e 20% residui/avanzi) + Quota aggiuntiva per copertura degli oneri derivanti dal rinnovo CCPL	24.277.434,24 €	24.269.200,00 €	22.936.400,00 €
Residuo (Limite totale Direttiva-Totale costo)	2.085.966,92 €	1.301.608,03 €	- 522.248,11 €
Residuo in POE	15,01	9,36	-3,76
% su AdP Direttiva (inclusa Quota aggiuntiva per copertura degli oneri derivanti dal rinnovo CCPL)	73,8%	75,7%	81,8%

Al 18.11.2022 si conferma la conformità del costo del personale strutturato per il 2023 rispetto al vincolo dell'80% della somma tra lo stanziamento in AdP e il 20% dei residui/avanzi (importi in bilancio di previsione 2023-2025), integrato con la quota aggiuntiva assegnata per la copertura degli oneri derivanti dal rinnovo del CCPL delle Fondazioni.

Le variazioni nei costi previsti negli anni futuri saranno opportunamente gestite in funzione del turnover in uscita 2023-2025, dei relativi Piani di Successione e di future revisioni della programmazione POE.

Il disavanzo del 2025 è determinato in larga parte dall'importo complessivo di AdP attualmente assegnato, che, come da nota PAT S181/26.14.1 -2022 viene indicato per complessivi 27.000.000 € per l'esercizio finanziario 2025, a fronte di 28.466.000 € (comprensivi della quota per il rinnovo del CCPL Fondazioni) assegnati per gli anni precedenti (-1.466.000 €).

Rispetto alla previsione redatta a giugno 2022 ed oggetto di specifico Report:

- Sono stati aggiornati i costi relativi al personale in funzione del turnover in entrata e in uscita, con dati al 18.11.2022;
- In funzione dell'avviamento dei processi nel 2022, sono stati aggiornati i costi relativi al perfezionamento della programmazione POE 2022-2025 e dell'attivazione gli ultimi processi di Tenure Track e progressioni relativi alla programmazione POE 2021-2022 (righe specifiche in tabella POE 2021-2022);
- Lo stanziamento per Accordo di Programma è stato integrato con la quota aggiuntiva assegnata integralmente per la copertura degli oneri derivanti dagli incrementi contrattuali concordati con A.P.Ra.N. (delibera nr. 1854 del 14/10/2022) per gli anni 2023 e 2024. Tale incremento è stato avallato dal Dipartimento provinciale competente in materia di personale che l'ha considerato congruo e coerente con quanto previsto dai contratti collettivi dei comparti pubblici provinciali;
- In seguito all'integrazione sopra riportata, è stata inserita una stima relativa alla copertura degli oneri derivanti dagli incrementi contrattuali (rinnovo CCPL Fondazioni) che tiene conto di tutta la programmazione POE 2023-2025. Per il rinnovo del CCPL, attualmente in fase di negoziazione, il maggior costo per il personale strutturato è stabilito, come da Direttiva provinciale, nel 5%. Occorre precisare che mentre la Direttiva in essere (nr. 239 del 25/02/2022) disponeva di non tenere conto del costo aggiuntivo per rinnovi contrattuali e progressioni, in forza della delibera nr. 1854 del 14/10/2022, l'Accordo di Programma veniva successivamente integrato con una quota aggiuntiva pari a 1.162.000,00 € per la copertura dei maggiori oneri stabiliti per il rinnovo contrattuale. Da qui, per dare evidenza del processo sopra descritto, la decisione della Fondazione di riportare nella tabella il maggior costo del personale.
- In funzione del turnover in uscita del personale strutturato, la Fondazione ha adottato apposite policy finalizzate a trattenere ed attrarre il personale di ricerca ad alto potenziale ("Patto di successione: Linee Guida"). Grazie a tale policy la Fondazione potrà gestire al meglio il rischio relativo all'impoverimento del proprio capitale umano, collegando i costi del personale in uscita a quelli del personale che si intende trattenere, agendo direttamente sulla pianificazione POE 2022-2025, ovvero, in maniera differita, operando sulla successiva pianificazione POE 2026-2028. In tal senso, per assicurare tracciabilità delle traiettorie in entrata e in uscita, la Fondazione provvederà ad un aggiornamento annuale della pianificazione POE, tenendo sempre conto della disponibilità complessiva determinata dalle Direttive provinciali.

Nell'ottica di cui sopra, si dà evidenza del turnover del personale strutturato occorso nel 2022 (dati al 18.11.2022):

Uscite 2022	Femmina	Maschio	Totale complessivo
Digital Industry			2
Digital Society	1		1
Health & Wellbeing			1
PROGETTI SPECIALI			1
Sensors & Devices			3
CASSR	1		1
Totale complessivo	2	9	11

- Nella prospettiva di eventuali progressioni verticali riservate al personale provinciale messo a disposizione, la Fondazione ha avviato un processo di ricognizione volto a definire i relativi fabbisogni organizzativi. Le evidenze di tale ricognizione saranno portate all'attenzione degli uffici provinciali competenti.
- In merito al rinnovo del Contratto collettivo per il personale di ricerca PAT messo a disposizione, si segnala che l'APRAN in data 29 luglio 2022 ha trasmesso i testi dell'accordo sottoscritto tra le Organizzazioni Sindacali e la Provincia relativamente alle nuove retribuzioni tabellari 2019-2021, prevedendo:

- L'erogazione degli arretrati anni 2019-2021,
- La definizione di nuove retribuzioni tabellari relative agli anni 2019-2021 e
- l'erogazione dell'IVC per gli anni 2022-2024.

Ad oggi sono state adeguate le retribuzioni tabellari e si è perfezionata l'erogazione degli arretrati.

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 25 marzo 2021 il CdA di FBK con deliberazione n. 05/21 ha aggiornato la pianificazione POE 2021-2022, che per la parte di competenza della presente Direttiva (impegni POE su autofinanziamento), vede un sostanziale azzeramento della disponibilità nel corso del 2022. Tale pianificazione è stata poi rivista dal CdA in data 25 novembre 2021. In funzione dell'azzeramento di cui sopra, la successiva pianificazione POE 2023-2025, approvata dal CdA il 24 giugno 2022, è stata interamente imputata all' AdP integrato dal 20% dei residui/avanzi.

Come visibile nella tabella seguente, la programmazione prevede un margine positivo di POE a disposizione su entrate proprie. Si evidenzia che la variazione rispetto ai precedenti report nella disponibilità sul vincolo del 10% della media dell'ultimo triennio delle entrate proprie non derivanti da finanziamento provinciale è derivante da:

1. Il perfezionamento della programmazione POE 2021-2022, che ha visto un costo effettivo più basso di quanto previsto per le posizioni assegnate; inoltre, tre delle posizioni di Tenure Track previste nella pianificazione 2021-2022 finanziate su entrate proprie non sono state attivate, determinando un risparmio di 2,18 POE rispetto a quanto preventivato;
2. Sono stati inseriti i maggiori oneri derivanti dagli incrementi contrattuali (rinnovo CCPL Fondazioni) per il personale finanziato da entrate proprie, con un aumento dei costi del 5%.

In considerazione dei costi relativi al personale in somministrazione, costi la cui copertura viene assicurata dal concorso di una quota percentuale delle commesse commerciali nonché degli atti aggiuntivi all'AdP in quanto destinati al costo del personale impiegato in funzioni che FBK, in qualità di fornitore di servizi, assicura al sistema provinciale, il calcolo del vincolo del 10% di cui sopra viene eseguito sottraendo dall'autofinanziamento complessivo (media ricavi da entrate proprie 2019-2021) la stima del costo annuo a regime (riferimento al 18.11.2022) delle posizioni in somministrazione come risultano da programma e cioè 1.568.634,39 €. Il vincolo del 10% corrisponde dunque a 1.566.684,93 € (11,27 POE). La quota a disposizione è calcolata sottraendo dal margine autorizzato soprariportato i costi 2020, 2021 e 2022 e gli impegni 2023 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.

Si precisa che i costi relativi ai lavoratori somministrati presso la Fondazione non rientrano nei vincoli definiti dalla vigente Direttiva. Tali costi vengono comunque monitorati nell'ottica complessiva della sostenibilità economica nonché per calcolare 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 18.11.2022)

Media ricavi da entrate proprie 2019-2021 (in Euro)		17.235.483,67 €				
Stima costo annuo a regime personale in somministrazione		1.568.634,39 €				
Media ricavi da entrate proprie 2019-2021 (in Euro) - Stima costo annuo a regime personale in somministrazione		15.666.849,28 €				
A) Limite superiore (Vincolo) per Assunzioni a tempo indeterminato, TT, progressioni e DA finanziate con entrate proprie	Limite 10% (Media ricavi da entrate proprie 2019-2021 (in Euro) - Stima costo annuo a regime personale in somministrazione)	1.566.684,93 €				11,27
B) Nuovi costi e impegni su autofinanziamento per singolo anno al 18.11.2022		2020	2021	2022	2023	POE
	Costo annuale del personale assunto nell'anno su autofinanziamento (TT) in €	348.167,59 €	360.854,99 €	249.450,57 €	- €	6,90
	Delta impegnato per costo annuale a regime del personale già assunto nell'anno su autofinanziamento (TT) in €	- €	- €	166.405,89 €	- €	1,20
	Impegni per Tenure Track su autofinanziamento (TT) in €	- €	- €	115.168,62 €	- €	0,83
	Progressioni su autofinanziamento in €	31.527,79 €	- €	- €	- €	0,23
	Double Appointment su autofinanziamento (DA) in €	- €	- €	- €	- €	0,00
	Oneri derivanti dagli incrementi contrattuali (rinnovo CCPL Fondazioni) - stima 5%	18.984,77 €	18.042,75 €	26.551,25 €	- €	0,46
	TOTALE COSTI E IMPEGNI su autofinanziamento	398.680,15 €	378.897,74 €	557.576,33 €	- €	9,61
	C) Residuo (A-B)	TOTALE DISPONIBILITA' SU AUTOFINANZIAMENTO (€ e POE)	1.168.004,78 €	789.107,04 €	231.530,71 €	231.530,71 €

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 18.11.2022)

Ripartizione personale di ricerca	%	Vincolo
Personale R1 e T1	10,47%	max 15%
Personale R2 e T2	33,72%	max 30%
Personale R3, R4, T3 e T4	55,81%	min 55%

Per il 2023, con dati al 18 novembre 2022, la Fondazione sta garantendo un adeguato e tendenziale equilibrio della pianta organica del personale di ricerca. Il parziale scostamento di una delle tre dimensioni monitorate dalla direttiva (+3,72% rispetto al limite, corrispondente a 6,4 persone) - 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 (programmazione POE 2023-2025).

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 2023 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.

Nel concerto istituzionale con FEM e HIT, la Fondazione si è attivata per avviare l'aggiornamento del Contratto Collettivo di lavoro delle Fondazioni. In tale prospettiva, FBK si atterrà a quanto previsto dalle direttive provinciali in materia di personale e quindi, configurerà il relativo adeguamento economico alle dimensioni pattuite per i rinnovi dei Contratti collettivi della PAT per il personale di Enti Locali e Ricerca mentre, a monte della sottoscrizione dell'aggiornamento giuridico del Contratto, sottoporrà lo stesso all'analisi e approvazione dei competenti Uffici provinciali.

La Fondazione continua ad ispirare le proprie politiche in materia alle linee guida provinciali contenute nel Pio strategico "Lavoro agile, distretto Trentino intelligente".

Nell'ottica della collaborazione tra realtà di sistema, il Servizio Risorse Umane della Fondazione sta assicurando supporto in termini di "service" o di trasferimento di buone pratiche alla Fondazione HIT, all'Istituto Culturale Ladino, alla Fondazione Franco Demarchi, alla società in-house "Futuro e Conoscenza" e alla Scuola di medicina in specializzazione generale.

Nell'ambito di quanto previsto dal Piano Programma del Personale 2021-2022, la Fondazione ha avviato 18 dei 20 processi di selezione per Tenure Track previsti, in quanto due delle venti posizioni previste dalla pianificazione non sono state attivate a causa della variazione delle esigenze organizzative e della conseguente riprogrammazione nella pianificazione POE 2023-2025, approvata dal CdA il 24 giugno 2022. Nel rispetto di quanto previsto dalla Direttiva in materia di personale 9 delle 20 posizioni previste dalla 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	Assegnato	ESTERNA
DI-3DOM-R3-A	Assegnato	ESTERNA
DIGIS-PMG-T3-A	Assegnato	ESTERNA
DIGIS-DIREZ-R2-A	VUOTA	ESTERNA
DI-DSIP-R3-B	Assegnato	INTERNA
PRESIDENZA-SMSB-A	NON ATTIVATA	NON ATTIVATA

DHWP-FM-R3-A	In Corso	ESTERNA
CS-RISING-R3-A	Assegnato	ESTERNA
SD-IRIS-R3-A	NON ATTIVATA	NON ATTIVATA
HE-R3-C	Assegnato	ESTERNA

Per quanto riguarda la pianificazione POE 2023-2025 approvata dal CdA il 24 giugno 2022, ad oggi sono stati avviati 4 degli 8 processi previsti nel 2022, di cui 2 riservati al personale di ricerca interno:

ID PPP	Esterna	Interna
Centro SD-MST-R3-1	1	
Centro SE-CSE-R3-1	1	
Centro SE-CSE-R3-2		1
IRVAPP-IRVAPP-R3-1		1
Totale complessivo	2	2

Il Piano delle *performance* 2022 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 la Fondazione ha adottato un nuovo modello di organizzazione di lavoro per obiettivi improntato alla flessibilità di orario e all'alternanza di lavoro in presenza e da remoto. L'effettività di tale modello viene puntualmente verificata da sistemi formali di controllo che si affiancano al tradizionale sistema di gestione delle presenze.

La Fondazione rendiconta la gestione dei contratti di lavoro in somministrazione finanziati dalle commesse commerciali. Tale forma di rendicontazione, trasfusa in una reportistica che viene allegata a quella relativa al rispetto delle direttive provinciali in materia di personale, corrisponde agli indirizzi del CdA in materia di somministrazione e trova in apposite Linee guida interne un puntuale riferimento tecnico e amministrativo.

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.

Benchè non sia di evidenza da parte delle direttive provinciali in materia di personale, la Fondazione si considera formalmente impegnata anche nei confronti del proprio portatore di interessi di riferimento, e cioè la PAT, rispetto all'importanza del necessario riequilibrio di genere. In tal senso, la Fondazione ha adottato uno strumento ad hoc, Gender Equality Plan (GEP) che dialogherà con la programmazione POE.

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. In tal senso si segnala l'elaborazione di un progetto sperimentale di formazione-lavoro adottato come atto aggiuntivo al protocollo sottoscritto tra Fondazione e Agenzia del Lavoro. Resta sempre alta l'attenzione nei confronti di tutte le opportunità che in tal senso si possono proporre anche nel Comparto della ricerca.

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

Benché non immediatamente riconducibile alle direttive provinciali in materia di personale, la Fondazione – in quanto fortemente coinvolta nelle articolate dimensioni di attuazione del Piano di ripresa e resilienza (PNRR) – ha lavorato ad una rigorosa ricognizione dei principi generali e dei vincoli delle disposizioni PNRR europee e nazionali al fine di definire i termini di applicabilità delle proprie politiche di selezione e reclutamento del personale.

Come da indirizzo del Dipartimento Personale della Provincia, la Fondazione ha sottoscritto un accordo con le RSA in ordine al sistema di incentivi/indennità. I costi relativi a tale sistema sono coperti da un apposito fondo a bilancio. Il sistema incentivante della Fondazione, distinto e diverso da quello premiale, rimane ancorato a criteri di ruolo/crescita professionale specifici e riferiti a periodi determinati nel tempo (rif. Accordo decentrato in materia di incentivi a sostegno della crescita professionale, dello sviluppo organizzativo e degli incarichi o delle attività caratterizzate da una specifica intensità e complessità organizzativa e operativa del 10 ottobre 2022). Nella misura in cui gli effetti che si determinano sui costi del personale non hanno natura strutturale e permanente non vengono considerati ai fini del rispetto del vincolo dell'80%.

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	€	€ 8.750,00		
Sostituto Profumo	Presidente	15/02/2023		€	€ 61.250,00		
Gian Nicola Berti	Vice Presidente		21/09/2023		€ 5.075,00		
Eventuale sostituto Berti		22/09/2023			€ 1.925,00		
Lorenza Ferrario	Consigliere		20/06/2025	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Ivonne Forno	Consigliere		16/10/2026	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Flavio Deflorian	Consigliere		20/03/2026	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Eliana Franzinelli	Consigliere		28/02/2025	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Roberto Battiston	Consigliere		14/02/2023		€ 875,00		
Eventuale sostituto Battiston	Consigliere	15/02/2023			€ 6.125,00		
Diego Bettoni	Consigliere		05/05/2026	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Alberto Carli	Consigliere		01/09/2023		€ 4.686,00		
Sostituto Carli	Consigliere	02/09/2023			€ 2.314,00		
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 (e eventuale sostituto)	Presidente	€ 10.080,00	€ 10.800,00		
Chiossone Flavia (e eventuale sostituto)	Membro	€ 8.400,00	€ 8.400,00		
Zandonella Maiucco Lucia (e sostituto)	Membro	€ 8.400,00	€ 8.400,00		
Prezzi Raffaella (e eventuale sostituto)	Membro supplente	€ 0,00	€ 0,00		
Bonafini Emanuele (e eventuale sostituto)	Membro supplente	€ 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	
Parziale		€ 61.000,00	€ 25.000,00	€ 0,00	
Totale					€ 61.000,00

* Per ogni meeting ai membri del Comitato scientifico spetta un gettone di presenza pari ad euro 400 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