



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

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

**NOVEMBRE 2023**

# **PARTE I:**

## **Vincoli di bilancio**

## PREMESSA

Il presente Report è relativo al Budget 2024-2026 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 (10 novembre 2023), 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 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 sopra esposti 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 2024, 2025 e 2026 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 2024-2026).

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 10 novembre 2023 e comprende il costo preventivo per il 2024, 2025 e 2026 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 o *double affiliation* finanziate con entrate proprie nei limiti previsti dalla direttiva.

Come da Direttiva nr. 239/2022, nell'effettuare i calcoli non si tiene conto del costo aggiuntivo per le progressioni di carriera del personale della Fondazione (progressioni orizzontali e verticali previste in pianificazione POE).

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 10 novembre 2023), 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 all'10 novembre 2023, 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**, vengono inclusi nella misura in cui risultano programmati a budget.

## TABELLA DI DETTAGLIO

(Dati al 10.11.2023)

INCIDENZA COSTO PERSONALE SU ACCORDO DI PROGRAMMA E RESIDUI 2024-2026	2024 (a preventivo)	2025 (a preventivo)	2026 (a preventivo)
AdP stanziato	29.780.000,00 €	28.254.000,00 €	27.000.000,00 €
Quota 20% dei residui/avanzi (voci in bilancio previsionale 2024-2026: Economie + Quota "Anticipi PaT su attività ex ITC") -	1.565.779,40 €	1.354.231,40 €	1.080.000,00 €
<b>Costo preventivo del personale dipendente tempo indeterminato/tenure track (no premialità) al 10.11.2023</b>	<b>20.887.139,82 €</b>	<b>20.887.139,82 €</b>	<b>20.887.139,82 €</b>
Double appointment già assegnati	170.288,20 €	170.288,20 €	170.288,20 €
Sanifonds (128Eur + 10% solidarietà INPS / Persona)	46.464,00 €	47.308,80 €	47.308,80 €
Piano POE: TT programmate su piano standard (compresa stima aumento rinnovo CCPL)	1.188.138,55 €	1.522.937,99 €	1.522.937,99 €
Piano POE: DA programmate su piano standard	- €	- €	- €
<b>Costo totale personale strutturato e pianificazione POE</b>	<b>22.292.030,57 €</b>	<b>22.627.674,82 €</b>	<b>22.627.674,82 €</b>
Premialità standard (6%) personale strutturato	1.253.228,39 €	1.253.228,39 €	1.253.228,39 €
MBO Direttori e sistema incentivante personale strutturato	293.900,53 €	293.900,53 €	293.900,53 €
Accantonamenti iscritti a bilancio per contenziosi sul lavoro	- €	- €	- €
<b>Costo totale voci Direttiva Personale</b>	<b>23.839.159,49 €</b>	<b>24.174.803,74 €</b>	<b>24.174.803,74 €</b>
- Costo complessivo Personale assunto ai sensi Legge 68/99 (-), inclusa premialità, sanifonds	640.363,45 €	640.363,45 €	640.363,45 €
- Costo complessivo personale già assunto e finanziato con entrate proprie (-), inclusa premialità, sanifonds	1.312.424,98 €	1.312.424,98 €	1.312.424,98 €
<b>Costo TOTALE escluso personale L. 68/99 e personale finanziato con entrate proprie</b>	<b>21.886.371,06 €</b>	<b>22.222.015,31 €</b>	<b>22.222.015,31 €</b>
Limite massimo totale Direttiva (80% della somma AdP e 20% residui/avanzi)	25.076.623,52 €	23.686.585,12 €	22.464.000,00 €
Residuo (Limite totale Direttiva-Totale costo)	3.190.252,46 €	1.464.569,81 €	241.984,69 €
Residuo in POE	22,95	10,54	1,74
% su AdP Direttiva	69,8%	75,1%	79,1%

Si conferma la conformità del costo del personale strutturato per il triennio 2024-2026 rispetto al vincolo dell'80% della somma tra lo stanziamento in AdP e la quota del 20% dei residui/avanzi "liberi" su Accordo di Programma (voce "Quota avanzo destinato a copertura budget economico triennale").

Nella tabella sopra riportata, coerentemente con quanto disposto dalla Direttiva nr. 239/2022, non sono stati considerati i maggiori costi derivanti dal rinnovo 2022-2024 del CCPL Fondazioni in quanto gli importi, oggetto di specifico protocollo d'intesa, non sono ancora stati assegnati.

A seguire si riportano comunque la stima dei maggiori costi relativamente agli arretrati 2022 e 2023 e all'aumento 2024; si noti che le stime sottostanti sono relative al solo personale considerato ai fini del rispetto delle direttive e cioè del personale stabile di FBK.

- Stima arretrati 2022-2023 rinnovo CCPL: 2.351.891,94 €
  - o 2022: 3,29% MONTE SALARI senza riassorbimento IVC;
  - o 2023: 5,55% MONTE SALARI senza riassorbimento IVC + una tantum 2,42% su tabellare;
- Stima aumento contrattuale 2024 (7,15% MONTE SALARI senza riassorbimento IVC): 1.493.430,50 €

Rispetto alla previsione redatta a settembre 2023 ed oggetto di specifico Report:

- Sono stati incrementati gli importi dell'AdP per il 2024 e 2025, come da deliberazione della Giunta Provinciale nr. 1144 del 30/06/2023;



- Sono stati aggiornati i costi previsionali relativi al personale in funzione del turnover in entrata e in uscita, con dati al 10.11.2023, e i costi relativi ai double appointment, oggetto di specifiche convenzioni;
- Sono stati aggiornati i costi relativi alla programmazione POE 2024-2026.

**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 dal perfezionamento della programmazione POE, che ha visto un costo effettivo più basso di quanto previsto per le posizioni assegnate, determinando un risparmio rispetto a quanto preventivato, e dall'aggiornamento della media delle entrate proprie non derivanti da finanziamento provinciale al periodo 2020-2022 (precedentemente: 2019-2021).

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 2020-2022) la stima del costo annuo a regime (riferimento al 10.11.2023) delle posizioni in somministrazione come risultano da programma e cioè 1.446.822,73 €. Il vincolo del 10% corrisponde dunque a 1.673.290,79 € (12,04 POE). La quota a disposizione è calcolata sottraendo dal margine autorizzato sopra riportato i costi 2020, 2021 e 2022 e 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 10.11.2023)

Media ricavi da entrate proprie 2020-2022 (in Euro)							18.179.730,67 €
Stima costo annuo a regime personale in somministrazione							1.446.822,73 €
Media ricavi da entrate proprie 2020-2022 (in Euro) - Stima costo annuo a regime personale in somministrazione							16.732.907,94 €
A) Limite superiore (Vincolo) per Assunzioni a tempo indeterminato, TT, progressioni e DA finanziate con entrate proprie	Limite 10% (Media ricavi da entrate proprie 2020-2022 (in Euro) - Stima costo annuo a regime personale in somministrazione)	1.673.290,79 €				12,04	
B) costi e impegni su autofinanziamento per singolo anno al 10.11.2023		2020	2021	2022	2023	POE	
	Costo annuale del personale assunto nell'anno su autofinanziamento (TT) in €	348.167,59 €	377.277,24 €	558.216,80 €	- €	9,23	
	Delta impegnato per costo annuale a regime del personale già assunto nell'anno su autofinanziamento (TT) in €	- €	- €	- €	- €	0,00	
	Impegni per Tenure Track su autofinanziamento (TT) in €	- €	- €	- €	- €	0,00	
	Progressioni su autofinanziamento in €	28.763,35 €	- €	- €	- €	0,21	
	Double Appointment su autofinanziamento (DA) in €	- €	- €	- €	- €	0,00	
	<b>TOTALE COSTI E IMPEGNI su autofinanziamento</b>	<b>376.930,95 €</b>	<b>377.277,24 €</b>	<b>558.216,80 €</b>	<b>- €</b>	<b>9,44</b>	
	C) Residuo (A-B)	<b>TOTALE DISPONIBILITA' SU AUTOFINANZIAMENTO (€ e POE)</b>	<b>1.296.359,85 €</b>	<b>919.082,61 €</b>	<b>360.865,81 €</b>	<b>360.865,81 €</b>	<b>2,60</b>

**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 2024 al 10.11.2023)

Ripartizione personale di ricerca	%	Vincolo
Personale R1 e T1	9,50%	max 15%
Personale R2 e T2	32,40%	max 30%
Personale R3, R4, T3 e T4	58,10%	min 55%

Per il 2024, con dati al 10 novembre 2023, 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 (+2,40% rispetto al limite, corrispondente a 4,3 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 2024-2026).

### 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 rispetta 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

La Fondazione per il 2023 non ha costituito nuove posizioni dirigenziali.

Il limite massimo ai trattamenti economici dei dirigenti e figure equipollenti stabilito con deliberazione della Giunta provinciale n. 787/2018 è stato rispettato, con l'unico punto di attenzione segnalato al Dipartimento Organizzazione del Personale e Affari Generali e al Dipartimento per lo Sviluppo Economico, Ricerca e Lavoro della PAT, con lettera di data 17 marzo 2023 prot. 7634 PD-a/HR.

La Fondazione garantisce inoltre che, nell'ambito delle procedure interne di valutazione della dirigenza associate alla quantificazione della retribuzione variabile, valorizza 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**



## **ORIENTAMENTI E PRASSI FBK RELATIVI ALL'ADEMPIMENTO DEGLI ASPETTI PROCEDURALI O DEGLI INDIRIZZI PREVISTI DALLE DIRETTIVE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO (PAT) IN MATERIA DI PERSONALE.**

Gli orientamenti e le prassi FBK di cui qui di seguito si dà conto integrano le precedenti rappresentazioni (Parte I - Vincoli di bilancio) relative alla corrispondenza tra vincoli quantitativi previsti dalle direttive provinciali e quanto, in relazione a tali vincoli, viene tradotto dalla Fondazione. Le direttive in parola, infatti, non si risolvano in soli vincoli quantitativi ma possono anche indirizzare specifiche politiche o azioni dei soggetti interessati.

Nel coordinamento con FEM e HIT, FBK ha adeguato la parte economica del Contratto Collettivo di lavoro delle Fondazioni. Tale adeguamento, come risulta dalle rappresentazioni fornite nella parte I del presente report, corrisponde a quanto stabilito in sede APRAN per il comparto pubblico per il triennio 2019 - 2021 mentre per gli anni 2022 - 2024 sarà implementato in relazione a quanto la direttiva provinciale per il 2024 confermerà dell'intesa formalizzata in sede APRAN nell'autunno 2023. A tal proposito la Fondazione, nel coordinamento con gli uffici provinciali competenti, ha già elaborato delle stime che sono state riportate nella parte I del presente report.

Nell'ambito dell'aggiornamento della parte normativa del relativo Contratto Collettivo di lavoro, nell'estate 2023 le Fondazioni hanno sottoposto al Dipartimento del Personale della PaT un accordo stralcio in materia di progressioni orizzontali e servizio mensa. Tali accordi non sono stati ancora perfezionati e sottoscritti dalla Fondazione che ha rilevato un'anomalia nel relativo processo di concertazione. Anche a fronte di tale anomalia, il percorso relativo al rinnovo della parte normativa risulta sospeso mentre FBK, nel rispetto delle direttive provinciali, continuerà ad assicurare effettività al CCPL di riferimento dando corso alla trattativa sindacale di secondo livello.

Nell'ottica della collaborazione di sistema, il Servizio Risorse Umane continua ad alimentare la rete di scambi di buone pratiche, e in alcuni casi di vero e proprio supporto operativo alle funzioni omologhe, con realtà quali: Fondazione Edmund Mach, Fondazione HIT, Trentino sviluppo, Istituto Culturale Ladino, Scuola di medicina in specializzazione generale. In particolare FBK nell'estate 2023 ha sottoscritto un accordo di collaborazione interistituzionale con la Fondazione HIT e con Trentino Sviluppo per assicurare a HIT supporto amministrativo nell'ambito delle risorse umane e dei contratti.

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:

<b>ID PPP</b>	<b>Stato call</b>	<b>Tipologia</b>
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
DHWB-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, la pianificazione complessiva prevede 35 processi di TT, di cui 17 riservati al personale di ricerca interno.

Ad ora sono stati assegnati 13 dei 33 processi di selezione per TT previsti, di cui 8 riservati al personale di ricerca interno; ulteriori 9 processi sono in corso di attivazione (di cui 3 riservati al personale interno).

Stato call	ID PPP	POE/TT Esterna	POE/TT Interna
<b>Assegnato</b>	Centro CS-ST-T3-1		1
<b>Assegnato</b>	Centro DHWB-DSH-R3-1	1	
<b>Assegnato</b>	Centro DI-DSIP-R3-1		1
<b>Assegnato</b>	Centro DIGIS-CHUB-R3+-1		1
<b>Assegnato</b>	Centro DIGIS-I3-R3-1	1	
<b>Assegnato</b>	Centro DI-TEV-R3-1		1
<b>Assegnato</b>	Centro SD-IRIS-R3-1		1
<b>Assegnato</b>	Centro SD-IRIS-T3-1	1	
<b>Assegnato</b>	Centro SD-MST-R3-1	1	
<b>Assegnato</b>	Centro SE-CSE-R3-1	1	
<b>Assegnato</b>	Centro SE-CSE-R3-2		1
<b>Assegnato</b>	IRVAPP-IRVAPP-R3-1		1
<b>Assegnato</b>	ISR-ISR-R3-1		1
<b>Assegnato Totale</b>		<b>5</b>	<b>8</b>
<b>In corso</b>	Centro CS-RISING-R3-1		1
<b>In corso</b>	Centro DI-ES-T4-1	1	
<b>In corso</b>	Centro DI-ES-T4-2	1	
<b>In corso</b>	Centro DIGIS-DSLab-T4-1		1
<b>In corso</b>	Centro DIGIS-LAND-R3-1	1	
<b>In corso</b>	Centro DI-PSO-T4-1	1	
<b>In corso</b>	Centro SD-CRS-R3-2	1	
<b>In corso</b>	Centro SD-MNF-R3+-1		1
<b>In corso</b>	IRVAPP-IRVAPP-R3-2	1	
<b>In corso Totale</b>		<b>6</b>	<b>3</b>
<b>Programmato</b>	Centro CS-ST-R3-1	1	

<b>Programmato</b>	Centro DHWB-DHRES-R3-1		1
<b>Programmato</b>	Centro DHWB-DHRES-T3-1	1	
<b>Programmato</b>	Centro DHWB-DHRES-T3-2		1
<b>Programmato</b>	Centro DHWB-NLP-R3-1	1	
<b>Programmato</b>	Centro DI-3DOM-R3-1	1	
<b>Programmato</b>	Centro DI-ES-R3-1	1	
<b>Programmato</b>	Centro DI-ES-R3-2	1	
<b>Programmato</b>	Centro DIGIS-DSLAb-T4-2		1
<b>Programmato</b>	Centro DI-SE-R3-1		1
<b>Programmato</b>	Centro HE-HE-R3+-1	1	
<b>Programmato</b>	Centro SD-CRS-R3-1		1
<b>Programmato</b>	Centro SD-IRIS-R3-2		1
<b>Programmato</b>			
<b>Totale</b>		<b>7</b>	<b>6</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>18</b>	<b>17</b>

Sempre con riferimento alla Programmazione POE, tenuto conto del recente rinnovo dell'incarico di vertice istituzionale di FBK e dell'opportunità di coordinare la pianificazione in materia di personale con gli indirizzi del programma di mandato del nuovo Presidente, con determina n. 10/2023 il Segretario generale ha disposto il rinvio dell'aggiornamento annuale della Programmazione POE prevista per il 2023. A valle dell'approvazione del programma di mandato in parola, approvazione prevista per l'autunno 2023, e in relazione all'aggiornamento della direttiva in materia di personale della PaT per l'anno 2024, si procederà dunque all'aggiornamento della programmazione triennale dei punti POE.

In considerazione dei rischi correlati alla valorizzazione del capitale umano in un contesto nazionale ed internazionale sempre più competitivo, la Fondazione ha affinato una serie di politiche intese ad attrarre e insieme a trattenere personale di ricerca ad alto valore aggiunto: People Strategy; Piano di Contingency; Patto di successione.

In particolare, grazie al Patto di successione, la Fondazione potrà gestire al meglio il rischio relativo all'impovertimento del proprio capitale umano, collegando i costi del personale in uscita a quelli del personale che si intende trattenere, agendo direttamente sulla pianificazione POE per il prossimo triennio, ovvero, in maniera differita, operando sulla pianificazione POE per il triennio successivo. 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.

Al momento della stesura del presente report, la Fondazione sta riconfigurando alcune politiche del personale in relazione al Piano di Mandato che, su iniziativa della nuova Presidenza, verrà portato in approvazione in occasione dell'ultima seduta del 2023 del Consiglio di Amministrazione di FBK.

Per quanto di propria competenza, la Fondazione è interessata a dare corso alla prospettiva aperta con la direttiva provinciale n. 239/2022 relativamente alle progressioni verticali riservate al personale provinciale messo a disposizione.

Con riferimento al Piano delle *performance* applicato ai e alle responsabili delle articolazioni organizzative del Comparto amministrazione e servizi di supporto alla ricerca,, si ricorda che attraverso di esso si verifica e si misura annualmente anche il rispetto delle prescrizioni stabilite dalle direttive provinciali nonché il rispetto di quanto previsto in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Si segnala che la Fondazione ha adottato un 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.

Benché la questione non abbia ancora evidenza nelle direttive provinciali in materia di personale, la Fondazione si considera comunque impegnata al rispetto 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 la prosecuzione del progetto sperimentale di formazione-lavoro adottato come atto aggiuntivo al protocollo sottoscritto tra Fondazione e Agenzia del Lavoro e recentemente confermato. 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° compensazioni 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 che, solo per l'ambito applicativo in questione, sono state opportunamente adeguate in conformità alla relativa disciplina nazionale ed europea. A tal proposito si rinvia alla determina del Responsabile delle Risorse Umane n.13/2022 "Aggiornamento dell'atto di ricognizione e di indirizzo operativo in materia di selezione, reclutamento e gestione del personale nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)" adottato con determinazione n.09/2022. L'aggiornamento considera le più recenti linee interpretative così come affermatesi nel contesto dei soggetti coinvolti nelle iniziative di sistema inquadrato nella Missione 4 – Componente 2 del PNRR.

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 delibera 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>
Ferruccio Resta	Presidente		15/05/2027	€ 70.000,00	€ 70.000,00		
Maurizio Gianordoli	Vice Presidente		20/09/2027	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Roberto Battiston	Consigliere		15/05/2027	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Diego Bettoni	Consigliere		05/05/2026	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Flavio Deflorian	Consigliere		20/03/2026	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Lorenza Ferrario	Consigliere		20/06/2025	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Ivonne Forno	Consigliere		16/10/2026	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Eliana Franzinelli	Consigliere		28/02/2025	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Federico Genetti	Consigliere		31/08/2027	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
<b>Totale</b>				<b>126.000,00 €</b>	<b>126.000,00 €</b>		

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	€ 10.800,00		
Chiossone Flavia	Membro	€ 8.400,00	€ 8.400,00		
Ferrai Raffaella	Membro	€ 8.400,00	€ 8.400,00		
Prezzi Raffaella	Membro supplente	€ 0,00	€ 0,00		
Bonafini Emanuele	Membro supplente	€ 0,00	€ 0,00		
<b>Totale</b>		<b>€ 26.880,00</b>	<b>€ 26.880,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>

<b>COMITATO SCIENTIFICO</b>					
<i>Nominativo</i>	<i>Carica</i>	<i>Limite Direttiva</i>	<i>Indennità carica</i>	<i>Eventuali ulteriori compensi</i>	<i>Gettoni presenza*</i>
In attesa di nuova nomina	Presidente	€ 25.000,00	Da definire	€ 0,00	€ 0,00
In attesa di nuova nomina	Membro	€ 6.000,00	Da definire	€ 0,00	
In attesa di nuova nomina	Membro	€ 6.000,00	Da definire	€ 0,00	
In attesa di nuova nomina	Membro	€ 6.000,00	Da definire	€ 0,00	
In attesa di nuova nomina	Membro	€ 6.000,00	Da definire	€ 0,00	
In attesa di nuova nomina	Membro	€ 6.000,00	Da definire	€ 0,00	
In attesa di nuova nomina	Membro	€ 6.000,00	Da definire	€ 0,00	
<b>Totale</b>		<b>€ 61.000,00</b>		<b>€ 0,00</b>	

I mandati dei membri del Comitato scientifico attuale termineranno il 31/12/2023. La nuova composizione del Comitato scientifico – che sarà definita coerentemente alle sfide delineate nel nuovo Piano di mandato FBK - sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione all’inizio del 2024 e, in quell’occasione verranno stabiliti i compensi all’organo, nel rispetto dei limiti imposti dalle Direttive provinciali.

#### **DIRETTIVA RISPETTATA**