

DELIBERA

ORGANO	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
Data seduta	7 novembre 2024
Struttura proponente	Presidente e Servizio People Innovation for Research
N. ordine del giorno	05
N. delibera	18/24
Oggetto	Linee guida programmazione POE e adeguamento del compenso dei dirigenti (Management scientifico) e del Segretario generale della Fondazione
Documentazione allegata	1. Istruttoria tecnica (slides)

Sono presenti alla deliberazione:

RESTA Ferruccio	Presidente	P
GIANORDOLI Maurizio	Vicepresidente	P
BATTISTON Roberto	Consigliere	P (vc)
BETTONI Diego	Consigliere	AG
DEFLORIAN Flavio	Consigliere	P
FORNO Ivonne	Consigliere	P (vc)
FRANZINELLI Eliana	Consigliere	P (vc)
GENETTI Federico	Consigliere	P
STRAPPARAVA Caro	Consigliere	P

P=presente; P (vc)= presente in videoconferenza; AG= assente giustificato; A= assente

È presente il Segretario verbalizzante, dott.ssa Elisa Gamberoni

CONSIDERATO E PREMESSO CHE,

ogni anno, in sede di approvazione del bilancio di previsione e nei limiti stabiliti dalle direttive della Provincia autonoma di Trento in materia di personale, la Fondazione adotta una programmazione, annuale e triennale, relativamente a stabilizzazioni o tenure track, progressioni di carriera (orizzontali e verticali), doppie affiliazioni.

Tale programmazione, concretamente tradotta in Punti Organico Equivalente (POE), deve corrispondere a missione e linee di sviluppo strategico (piano delle azioni), nonché ai principi di autonomia organizzativa, efficacia ed efficienza, sostenibilità.

Nel merito della disciplina provinciale in materia di personale, ai fini della programmazione di cui sopra rilevano i vincoli che la Fondazione deve rispettare per assicurare il proprio concorso agli obiettivi della finanza pubblica provinciale in ordine alla razionalizzazione di specifiche voci di spesa.

Tali vincoli, fissati rispettivamente con le delibere della Giunta provinciale n. 239 del 25 febbraio 2022 e n. 1582 del 4 ottobre 2024, riguardano, da un lato, il rapporto fra tutte le voci di costo del personale stabile o in tenure track e le dimensioni economiche relative all'Accordo di Programma e ai ricavi da fonti esterne e, dall'altro lato, la determinazione dei compensi spettanti ai dirigenti e al direttore generale.

Mentre i limiti per la determinazione dei compensi dei dirigenti e del direttore generale sono stati recentemente aggiornati, con la delibera n. 1582/2024 di cui sopra, in quanto da tempo non più rispondenti all'esigenza di rendere attrattivo il sistema trentino degli enti direttamente o indirettamente controllati dalla Provincia nei confronti di figure professionali caratterizzate da profili di elevata e riconosciuta professionalità e competenza specialistica, risulta altresì aggiornato, con provvedimento di imminente adozione, il rapporto tra costo del personale stabile o in tenure track, Accordo di Programma e ricavi da fonti esterne.

È in tale quadro normativo e alla vigilia dell'approvazione del proprio bilancio di previsione, che - dopo un'approfondita ed articolata istruttoria tecnica le cui risultanze ed evidenze si propongono nella documentazione allegata al presente atto di deliberazione - la Fondazione avvia formalmente la procedura per l'adozione della programmazione POE validandone le relative linee guida e dando altresì puntuale traduzione ai nuovi criteri per la determinazione dei compensi per la dirigenza e per il direttore generale.

L'istruttoria di cui sopra si è tradotta nell'allineamento tra le linee di sviluppo strategico (piano delle azioni) come risultano declinate nel piano di mandato 2024 – 2027 e la cosiddetta “people strategy”, e cioè il piano per attrarre, trattenere, valorizzare e gestire giovani talenti, ricercatori top, leader e innovatori, secondo un disegno in grado di abilitare nuove responsabilità di pianificazione nell'ambito dell'Intelligenza Artificiale, del trasferimento tecnologico e del sistema di relazioni con il mondo delle imprese, dell'Accademia e delle istituzioni pubbliche.

Sempre nell'ottica della programmazione POE, l'allineamento tra piano delle azioni e people strategy ha, inoltre, considerato il dato incontrovertibile dell'importante e costante crescita nel tempo delle dimensioni relative a performance e reputazione scientifica, ricavi da fonti esterne, personale, nonché delle dimensioni relative a studenti e dottorandi comunque associati alla Fondazione.

In relazione all'allineamento tra piano delle azioni e people strategy e in considerazione della specificità delle dimensioni relative al complessivo andamento della Fondazione si sono proposti punti di forza e di attenzione che possono essere sintetizzati come segue.

Tra i punti di forza rilevano senza dubbio l'assoluta qualità dell'attività di ricerca, le importanti dimensioni dell'impatto economico riferito all'andamento dei ricavi da fonti esterne, l'efficacia dei modelli operativi e di governance.

Tra i punti di attenzione rilevano invece: un bilanciamento non ottimale tra personale stabile e personale a tempo determinato da attenzionare in ragione dell'aumentata pressione dal basso e delle criticità sul fronte del reclutamento e della capacità di trattenere profili di alta qualità; l'inadeguatezza del sistema dei compensi per profili di elevata e riconosciuta professionalità e competenza specialistica (Management scientifico, ricercatori top, Segretario generale); un'asimmetria di genere caratterizzata da un fenomeno di segregazione verticale che concentra la presenza femminile in ambito ricerca prevalentemente nelle fasce medio-basse a scapito delle posizioni apicali.

Rispetto ai punti di attenzione, e in vista dell'adozione della programmazione POE, l'istruttoria tecnica e le conseguenti considerazioni possono essere proiettate sulla pianificazione strategica che seguirà all'imminente adozione della direttiva in materia di personale, nonché al necessario confronto con i diversi portatori di interesse (Comitato di Direzione e coordinamento, sindacato e presidi per la diversità e l'inclusione) secondo precise linee di indirizzo, politiche e criteri traducibili come segue.

Linee guida: rafforzare le politiche per attrarre, trattenere e consolidare giovani talenti; valorizzare i ricercatori top; riconoscere l'esperienza e l'adesione alla missione della Fondazione; dare effettività all'equità di genere; adeguare il sistema dei compensi per i profili di elevata e riconosciuta professionalità e competenza specialistica (Segretario generale e Management scientifico).

Politiche: stabilizzazioni e tenure track, Scholar & Phd Program; Talent Development Program; progressioni di carriera e inquadramenti per merito; progressioni di carriera “orizzontali” certe e programmate; accordi sindacali di 1° e 2° livello; Gender Equality Plan; modello di sviluppo del personale e sistema incentivante dei Direttori di Centro; delibera della Provincia autonoma di Trento in materia di criteri per la determinazione dei compensi del personale.

Criteri: focus su ricercatori e innovatori: 90% dei POE dedicato a ricercatori, innovatori e tecnici (merito e potenziale) a fronte del 10% dei POE dedicato al comparto amministrazione (merito e adesione alle

missione); 80% della disponibilità POE nella programmazione 2025 – 2028 e 20% della disponibilità POE messo a riserva della Governance; priorità a stabilizzazioni, tenure track e progressioni di carriera: 80% dei POE programmati per stabilizzazioni e tenure track destinato al Polo scientifico-tecnologico dando priorità a riequilibrio tra tempi determinati e tempi indeterminati e 20% dei POE destinati alle progressioni orizzontali e verticali premiando capacità di autofinanziamento e performance scientifiche.

Nell'economia del presente atto di deliberazione, un esame particolare merita il punto di attenzione relativo al sopra richiamato adeguamento del sistema dei compensi per i profili di elevata e riconosciuta professionalità e competenza specialistica con riferimento specifico a Direttori di Centro e, soprattutto, al direttore generale, "rectius" Segretario generale per la Fondazione.

A tal proposito, la delibera della Giunta provinciale n. 1582 del 4 ottobre 2024 ("Modifica e integrazione dei criteri per la determinazione dei compensi spettanti ai direttori generali, ai dirigenti e al restante personale nelle società controllate, direttamente e indirettamente dalla Provincia e nelle società degli enti locali diverse da quelle controllate dalla Provincia") recita: *"adeguare il livello delle retribuzioni tenendo conto sia degli aumenti disposti nel frattempo dai contratti collettivi di lavoro, sia, comunque, dell'esigenza di premiare la professionalità, rivedendo i limiti massimi stabiliti nel 2018, a tal fine considerando opportuno valorizzare maggiormente la categoria del direttore generale differenziandola da quella del dirigente, per quanto riguarda il trattamento economico, in considerazione delle significative competenze e responsabilità, ricadenti su tale figura"*.

I limiti massimi degli adeguamenti in parola - stabiliti per il direttore generale e i dirigenti rispettivamente in euro 190.000 e 155.000 ai fini del trattamento economico lordo annuo complessivo – aprono dunque ad una possibilità avvertita dallo stesso decisore politico e dalle istituzioni provinciali come necessaria in quanto i trattamenti economici, soprattutto delle figure apicali delle realtà di sistema, risultavano sia *"non più rispondenti all'esigenza di rendere attrattivo il sistema trentino delle società controllate provinciali a figure professionali caratterizzate da profili di elevata e riconosciuta professionalità e competenza specialistica, anche in ambito nazionale, in grado di fornire un significativo valore aggiunto nell'ambito della gestione delle singole società e del sistema territoriale trentino nel suo complesso"*, sia non più allineati *"agli aumenti disposti nel frattempo dai contratti collettivi di lavoro e, comunque, all'esigenza di premiarne la professionalità"*.

Tale apertura, pur rispondendo ad un'esigenza avvertita come necessaria e indifferibile, è stata comunque e doverosamente esplorata nelle sue possibili traduzioni concrete dall'approfondita istruttoria tecnica alla base del presente atto di deliberazione, istruttoria che si è prodotta sia in un'attenta verifica di conformità tra i ruoli effettivamente agiti dal Segretario generale e dai Direttori di Centro e quanto previsto dalla delibera n. 1582 del 4 ottobre 2024 in materia, sia in un puntuale esercizio di benchmarking tra retribuzioni di profili e ruoli analoghi inseriti in organizzazioni e mercati simili.

In tal senso mentre i livelli retributivi per i Direttori di Centro, benché da adeguare, risultano comunque coerenti con i limiti massimi fissati dalla delibera n. 1582 del 4 ottobre 2024, il compenso del direttore generale - Segretario generale per la Fondazione - si conferma come assolutamente inadeguato e "scorrelato" rispetto alle relative attribuzioni e responsabilità tanto da rendere non solo urgente, ma opportuna e finanche necessaria, la relativa rideterminazione in corrispondenza del limite dei 190.000 euro annui.

Come da delibera n. 1582 del 2024 sopra richiamata, viene qui ribadito che i limiti massimi dei compensi di Segretario generale e dirigenti vanno intesi come comprensivi dell'eventuale applicazione di benefit, rimborsi forfettari, superminimi e di qualsiasi altro elemento, comunque denominato, avente natura retributiva.

In ogni caso dovrà essere altresì sempre rispettato il limite massimo di 240.000 euro annui, al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali e degli oneri fiscali a carico del beneficiario e tenuto conto anche dei compensi corrisposti da altre pubbliche amministrazioni o da altre società a controllo pubblico.

Per quanto sopra premesso e rilevato, il Consiglio di amministrazione della Fondazione

- udita e condivisa la presentazione del Responsabile del Servizio People Innovation for Research in ogni suo punto;

- richiamati gli atti citati in premessa e cioè le delibere della Giunta provinciale n. 239 del 25 febbraio 2022 e n. 1582 del 4 ottobre 2024;

- vista la documentazione relativa all'istruttoria tecnica oggetto della presentazione del relatore e allegata al presente atto in quanto sua parte integrante;

all'unanimità dei presenti

delibera

- 1) di fare propri i contenuti della relazione nonché delle evidenze proposte dall'istruttoria tecnica come risultano dal documento allegato alla presente;
- 2) di approvare le linee guida e i criteri per la programmazione POE così come esposti dal relatore e risultanti nel documento allegato alla presente;
- 3) di dare mandato a Presidente, Segretario generale e Responsabile del Servizio People Innovation for Research affinché finalizzino l'adeguamento di retribuzioni e compensi dei Direttori di Centro avendo riguardo dei limiti fissati dalla delibera della Giunta provinciale n. 1582 del 4 ottobre 2024 e dei principi di equità e proporzionalità tra i diversi Centri di Ricerca;
- 4) di approvare l'adeguamento a 190.000 euro della retribuzione annua del Segretario generale della Fondazione comprensiva dell'eventuale applicazione di benefit, rimborsi forfettari, superminimi e di qualsiasi altro elemento, comunque denominato, avente natura retributiva;
- 5) di ribadire, come stabilito dalla delibera della Giunta provinciale n. 1582 del 4 ottobre 2024, che gli adeguamenti di cui sopra hanno effetto dal momento dell'adozione del presente atto e che, anche in relazione a futuri rinnovi della parte economica dei contratti collettivi di riferimento, dovranno sempre ed inderogabilmente rispettare i limiti, per direttore generale e dirigenti, fissati rispettivamente in euro 190.000 e 155.000 annui lordi.

IL PRESIDENTE
prof. Ferruccio Resta
FIRMATO IN ORIGINALE

IL SEGRETARIO
dott.ssa Elisa Gamberoni
FIRMATO IN ORIGINALE