



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

Delibera della Giunta Provinciale n. 2101 del 16/12/2024

**NUOVA ATTESTAZIONE
DI DATA 7 GENNAIO 2025**

PARTE I:

Vincoli di bilancio

PREMESSA

Il presente Report (Nuova Attestazione) relativo al Budget 2025-2027 della Fondazione guarda al rispetto della direttiva provinciale in materia di personale, recentemente adottata con delibera della Giunta provinciale n. 2101 del 16/12/2024, sovrascrivendo quello elaborato, e quindi condiviso, in occasione dell'approvazione del Budget 2025.

SPESA COMPLESSIVA DEL PERSONALE STRUTTURATO RISPETTO ALLO STANZIAMENTO PROVINCIALE PER L'ACCORDO DI PROGRAMMA E QUOTA RESIDUI/AVANZI LIBERI

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 2101 del 16/12/2024:

- 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 anche in ragione della loro specifica capacità di generare costantemente entrate proprie e dall'altro la compatibilità con la necessità di un 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. Nel rispetto degli obblighi di contenimento della spesa e alla conseguente necessità di monitorarne l'andamento, le fondazioni rendicontano ogni anno al Dipartimento provinciale competente in materia di personale le azioni realizzate in accordo con le presenti direttive, in sede di relazione sull'andamento della gestione e a consuntivo.

La rendicontazione dovrà riportare:

- le azioni realizzate
- la proiezione dei costi a regime derivanti dalle decisioni assunte
- l'elenco dettagliato del personale cessato e dei nuovi assunti (a tempo determinato e indeterminato)
- l'organigramma aggiornato con specificazione di eventuali modifiche realizzate nell'organizzazione nel periodo di riferimento.

Qualora dall'attività di monitoraggio emergano situazioni di rilevante scostamento dalle presenti direttive è facoltà della Giunta introdurre nuove indicazioni prima della fine del triennio di riferimento.

Premesso quanto sopra, le fondazioni si atterranno alle seguenti disposizioni:

1. le fondazioni procedono al rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro in quanto di volta in volta autorizzate dal Dipartimento provinciale competente in materia di personale e 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 medesimo Dipartimento per la verifica della congruità e coerenza, limitatamente alla parte economica, 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% dello stanziamento sul bilancio provinciale per l'Accordo di programma per l'anno di riferimento integrato da una quota pari al massimo 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.

In caso di riduzione degli stanziamenti autorizzati sul bilancio provinciale per gli esercizi successivi a quello di competenza, ai fini del calcolo dell'incidenza è consentito l'utilizzo dei predetti residui/avanzi "liberi" per una percentuale superiore al 20%, a compensazione dell'80% del minor stanziamento.

Per la determinazione del costo del personale a tempo indeterminato si tiene conto anche del costo del personale provinciale messo a disposizione della fondazione, mentre:

- nelle more dei corrispondenti adeguamenti di bilancio della P.A.T. e Accordo di programma, non si tiene conto del costo aggiuntivo per rinnovi contrattuali e progressioni di carriera;
- per la Fondazione Edmund Mach viene escluso il costo del personale del Centro Istruzione e Formazione;

[...]

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.

Ai fini del calcolo, 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 Istruzione e 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. ogni 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) anche relativamente alle entrate proprie, 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 155.000,00 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 selezione interna o 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 salvo i livelli da T2, R2 per i quali i titoli possono raggiungere il 50% e per i T1 e R1 per i quali i titoli possono raggiungere il 70%.

[...]

8. anche in considerazione dei relativi fabbisogni ed evoluzioni organizzative, 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 della ricerca adottano atti di indirizzo nei confronti dei soggetti che, tramite l'Accordo di programma della Provincia con la Fondazione, ricevono finanziamenti provinciali e che svolgono in via prevalente attività di ricerca per l'estensione agli stessi dei principi e delle indicazioni delle presenti direttive. 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 triennio 2025-2027 corrisponde all'80% dello stanziamento per Accordo di Programma integrato da una quota pari al 20% dei cosiddetti residui/avanzi (voce "Economie/economie stimate" e voce "Anticipi PAT su attività ITC" nel bilancio previsionale 2025-2027).

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 7 gennaio 2025 e comprende il costo preventivo per il triennio 2025-2027 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.

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 7 gennaio 2025), 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 7 gennaio 2025, 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 7.1.2025)

INCIDENZA COSTO PERSONALE SU ACCORDO DI PROGRAMMA E RESIDUI PROSSIMO TRIENNIO	2025 (a preventivo)	2026 (a preventivo)	2027 (a preventivo)
AdP stanziato	33.051.646,00 €	33.783.646,00 €	31.924.526,00 €
Quota 20% dei residui/avanzi (voci in bilancio previsionale 2024-2026: Economie + Quota "Anticipi PaT su attività ex ITC") -	1.274.543,00 €	1.080.000,00 €	1.080.000,00 €
Costo preventivo del personale dipendente assunto a tempo indeterminato/tenure track (no premialità) al 08.01.2025	21.262.431,91 €	21.262.431,91 €	21.262.431,91 €
Double appointment già assegnati	195.288,20 €	195.288,20 €	195.288,20 €
Sanifonds (128Eur + 10% solidarietà INPS / Persona)	44.211,20 €	44.915,20 €	45.196,80 €
Piano POE: TT programmate-in assegnazione su piano standard (incluse successioni pianificate)	861.048,80 €	1.080.364,29 €	1.171.420,01 €
Piano POE: progressioni programmate e variaz. orarie su piano standard	236.266,87 €	244.029,65 €	244.029,65 €
Piano POE: DA programmate su piano standard	- €	- €	- €
Progressioni come da art. 53 bis CCPL Fondazioni	336.880,51 €	336.880,51 €	336.880,51 €
Costo totale personale strutturato e pianificazione POE	22.936.127,49 €	23.163.909,76 €	23.255.247,08 €
Premialità standard (6%) personale strutturato	1.341.584,85 €	1.355.209,55 €	1.360.672,89 €
MBO Direttori e sistema incentivante personale strutturato	293.900,53 €	293.900,53 €	293.900,53 €
Accantonamenti iscritti a bilancio per contenziosi sul lavoro	- €	- €	- €
Costo totale voci Direttiva Personale	24.571.612,88 €	24.813.019,84 €	24.909.820,51 €
- Costo complessivo Personale assunto ai sensi Legge 68/99 (-), inclusa premialità, sanifonds	658.236,48 €	658.236,48 €	658.236,48 €
- Costo complessivo personale già assunto e finanziato con entrate proprie (-), inclusa premialità, sanifonds	1.508.313,58 €	1.508.313,58 €	1.508.313,58 €
Costo TOTALE escluso personale L 68/99 e personale finanziato con entrate proprie	22.405.062,82 €	22.646.469,78 €	22.743.270,45 €
Limite massimo totale Direttiva (80% AdP + 20% residui/avanzi)	27.715.859,80 €	28.106.916,80 €	26.619.620,80 €
Residuo (Limite totale Direttiva-Totale costo)	5.310.796,98 €	5.460.447,02 €	3.876.350,35 €
Residuo in POE	34,26	35,23	25,01
% su AdP Direttiva	65,3%	64,5%	68,4%

Si conferma la conformità del costo del personale strutturato per il triennio 2025-2027 rispetto al vincolo dell'80% dello stanziamento in AdP integrato con una quota del 20% dei residui/avanzi "liberi" su Accordo di Programma (voce "Quota avanzo destinato a copertura budget economico triennale").

Rispetto alla previsione precedente oggetto di specifico Report:

- è stato aggiornato il calcolo del vincolo in funzione della nuova direttiva (80% dello stanziamento in AdP integrato con una quota del 20% dei residui/avanzi "liberi" su Accordo di Programma);
- Sono stati aggiornati i costi previsionali relativi al personale in funzione del turnover in entrata e in uscita e al rinnovo 2022-2024 del CCPL Fondazioni, con dati al 7.1.2025, e i costi relativi ai *double appointment*, oggetto di specifiche convenzioni;
- Sono stati aggiornati i costi relativi alla programmazione POE in corso, utilizzando il nuovo tasso di conversione (1 POE = 155.000 €).

DIRETTIVA RISPETTATA

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO, TENURE TRACK, PROGRESSIONI E DOUBLE AFFILIATION FINANZIATE CON ENTRATE PROPRIE

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 2101 del 16/12/2024:

- 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 50% della media delle entrate proprie come risultano dagli ultimi tre bilanci consuntivi al netto dei finanziamenti provinciali comunque denominati, nonché di tutte le risorse provenienti dal P.N.R.R.. Nel verificare la disponibilità del 50% appena indicata si tiene conto delle assunzioni già effettuate o che si stanno concretizzando per effetto di quanto previsto dalle deliberazioni n. 747/2019 e n. 239/2022. Raggiunte le incidenze di spesa indicate, la Fondazione non potrà effettuare alcuna assunzione a tempo indeterminato, nemmeno se finanziata con entrate proprie.

[...]

NOTE INTERPRETATIVE

Come visibile nella tabella seguente, la programmazione prevede un margine positivo di POE a disposizione su entrate proprie, derivante dall'aggiornamento della Direttiva (aumento della quota % dal 10% al 50% delle entrate proprie). 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 di cui sopra viene eseguito sottraendo dall'autofinanziamento complessivo (50% della media delle entrate proprie come risultano dagli ultimi tre bilanci consuntivi al netto dei finanziamenti provinciali comunque denominati, nonché di tutte le risorse provenienti dal P.N.R.R.) la stima del costo annuo a regime (riferimento al 7.1.2025) delle posizioni in somministrazione come risultano da programmazione. La quota a disposizione è calcolata sottraendo dal margine autorizzato sopra riportato i costi relativi ad assunzioni a tempo indeterminato, tenure track, progressioni di carriera o *double affiliation* già effettuate e 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.

TABELLA DI DETTAGLIO

(al 7.1.2025)

A) Limite superiore (Vincolo) per Assunzioni a tempo indeterminato, TT, progressioni e DA finanziate con entrate proprie		
	Euro	POE
Media ricavi da entrate proprie 2021-2023 (in Euro), al netto dei finanziamenti provinciali comunque denominati, nonché di tutte le risorse provenienti dal P.N.R.R.	19.858.056,33 €	128,12
Stima costo annuo a regime personale in somministrazione	1.139.310,55 €	7,35
Media ricavi da entrate proprie 2021-2023 (in Euro), al netto dei finanziamenti provinciali comunque denominati, nonché di tutte le risorse provenienti dal P.N.R.R. - Stima costo annuo a regime personale in somministrazione	18.718.745,78 €	120,77
A) Limite 50% Media ricavi da entrate proprie 2021-2023 (in Euro), al netto dei finanziamenti provinciali comunque denominati, nonché di tutte le risorse provenienti dal P.N.R.R. - Stima costo annuo a regime personale in somministrazione	9.359.372,89 €	60,38

B) costi e impegni PERSONALE su autofinanziamento per singolo anno			
	2025	2026	2027
Costo annuale del personale assunto su autofinanziamento alla data del report in €, compresa premialità e sanifonds	1.508.313,58 €	1.508.313,58 €	1.508.313,58 €
Delta costo annuale a regime del personale assunto nell'anno 2025 su autofinanziamento (TT) in €	- €	- €	- €
Pianificazione POE: Impegni per Tenure Track su autofinanziamento (TT) in €	- €	- €	- €
Pianificazione POE: Impegni per progressioni su autofinanziamento (TT) in €	- €	- €	- €
Pianificazione POE: Progressioni su autofinanziamento in €			
Pianificazione POE: Double Appointment su autofinanziamento (DA) in €	- €	- €	- €
B) TOTALE COSTI E IMPEGNI su autofinanziamento	1.508.313,58 €	1.508.313,58 €	1.508.313,58 €
C) TOTALE DISPONIBILITA' SU AUTOFINANZIAMENTO (€) (A-B)	7.851.059,31 €	7.851.059,31 €	7.851.059,31 €
C) TOTALE DISPONIBILITA' SU AUTOFINANZIAMENTO (POE) (A-B)	50,65	50,65	50,65

DIRETTIVA RISPETTATA

EQUILIBRIO NELLA PIANTA ORGANICA DI RICERCATORI E TECNOLOGI

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 2101 del 16/12/2024:

- ALLEGATO 1, Parte II/B –

[...]

5. nell'ottica di mantenere un adeguato equilibrio nella pianta organica dei ricercatori, le politiche del personale delle Fondazioni devono essere volte a tendere verso un'adeguata composizione della medesima pianta organica. A tal fine la percentuale complessiva di R3 e R4 deve tendenzialmente puntare al 55% dell'organico dei ricercatori, la percentuale di R2 al 30% e la percentuale di R1 al 15%. In ragione delle specificità del proprio organico, per la Fondazione HIT è ammessa la deroga alle predette percentuali.

[...]

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 7.1.2025)

Ripartizione personale di ricerca	%	Vincolo
Personale R1 e T1	9,36%	max 15%
Personale R2 e T2	39,77%	max 30%
Personale R3, R4, T3 e T4	50,88%	min 55%

Per il 2025, con dati al 7 gennaio 2025, la Fondazione sta garantendo un equilibrio tendenziale della pianta organica del personale di ricerca.

Lo scostamento delle dimensioni monitorate dalla direttiva è 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. Tale scostamento rimane comunque attenzionato e verrà opportunamente gestito nella programmazione POE di prossima adozione.

DIRETTIVA SOSTANZIALMENTE RISPETTATA

DISPOSIZIONI RELATIVE AL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE ESCLUSO IL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 2101 del 16/12/2024:

- 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 dalle presenti direttive), 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) prima dell'attivazione della procedura, e facoltà degli enti richiedere al Dipartimento competente in materia di personale di 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 alternativa o in seguito ad 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 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:

- prima dell'attivazione della procedura, è facoltà degli enti richiedere al Dipartimento competente in materia di personale di 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;

- in alternativa o in seguito ad esito negativo di quanto previsto al precedente alinea, 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;
- restano ferme per la FEM le procedure semplificate per l'assunzione di operai agricoli stagionali di durata inferiore a 100 giorni.

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. 2101 del 16/12/2024 - ALLEGATO 1, Parte II/C.

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

I limiti massimi stabiliti con deliberazione della Giunta provinciale n. 787/2018 per la retribuzione complessiva della dirigenza e del restante personale sono stati modificati e integrati con la recente deliberazione della Giunta provinciale n. 1582 del 04 ottobre 2024.

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 2101 del 16/12/2024:

- 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. È facoltà delle Fondazioni richiedere la 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. 1582/2024 per la retribuzione complessiva della dirigenza e del restante personale. In attesa di un successivo provvedimento, per il personale provinciale messo a disposizione continuano a trovare applicazione i limiti già individuati con la delibera 787/2018.

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 conseguente significativo impatto sulla quantificazione della retribuzione variabile connessa ai risultati;

[...]

Delibera n. 1582 del 04/10/2024:

- ALLEGATO A -

[...]

3. Direttori generali e Dirigenti

Per i direttori generali delle società controllate, direttamente e indirettamente, dalla Provincia viene stabilito il limite massimo di 190.000 euro ai fini del trattamento economico lordo annuo complessivo.

Per i dirigenti delle società controllate, direttamente e indirettamente, dalla Provincia, viene stabilito il limite massimo di 155.000 euro ai fini del trattamento economico lordo complessivo. In casi particolari, dove viene riscontrata una significativa complessità organizzativa in relazione ad un settore strategico per la Provincia, la Giunta provinciale può derogare a questo limite massimo, riconoscendo ai dirigenti il trattamento economico entro i termini massimi, stabiliti al capoverso precedente per i direttori generali.

I limiti sopra definiti, distinti per direttori generali e per dirigenti tengono conto della somma dei compensi spettanti (approvati o liquidati) alla stessa persona, in quanto cumulativamente considerati e definiti, comprensivi dell'eventuale applicazione di benefit, rimborsi forfettari, superminimi e di qualsiasi altro elemento, comunque denominato, avente natura retributiva. In ogni caso deve 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 i direttori generali e per i dirigenti, il rispetto del duplice limite massimo così previsto dai capoversi precedenti, è assicurato, in conformità a queste indicazioni che valgono altresì come direttive della Giunta

provinciale nell'ambito del contratto collettivo di lavoro tipo di primo livello per gli enti strumentali di diritto privato della Provincia, previsto dall'articolo 58, comma 8 bis, della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7. La parte variabile della retribuzione per i direttori generali e per i dirigenti, che, se prevista, comunque è ricompresa nei limiti massimi complessivi sopra indicati, può essere anche definita dal medesimo contratto collettivo di lavoro tipo di primo livello - se adottato- in relazione al perseguimento di obiettivi strategici o rilevanti, assegnati preventivamente dalla singola società. Resta ferma l'applicazione dell'articolo 11, comma 10, del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175. 4.

Restante personale

Ai dipendenti non dirigenti delle società controllate, direttamente e indirettamente, dalla Provincia si applica il limite massimo di 90.000 euro ai fini del trattamento economico lordo annuo complessivo. Il limite sopra definito tiene conto della somma dei compensi spettanti (approvati o liquidati) alla stessa persona, in quanto cumulativamente considerati e definiti, comprensivi dell'eventuale applicazione di benefit, rimborsi forfettari, superminimi e di qualsiasi altro elemento, comunque denominato, avente natura retributiva. [...]

NOTE INTERPRETATIVE

Come precisato in premessa del presente Report, i limiti massimi stabiliti con deliberazione della Giunta provinciale n. 787/2018 per la retribuzione complessiva della dirigenza e del restante personale sono stati modificati e integrati con la recente deliberazione della Giunta provinciale n. 1582 del 04 ottobre 2024.

- La Fondazione rispetta la procedura per la costituzione di nuove posizioni dirigenziali o la copertura di posizioni dirigenziali vacanti.
- La Fondazione nella stesura dei contratti di lavoro rispetta i limiti massimi ai trattamenti economici del Direttore Generale, Dirigenti e restante personale non Dirigente stabiliti con deliberazione della Giunta provinciale n. 1582/2024.
- 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.
- La Fondazione attenziona quei profili senior di ricercatori e/o tecnologi che per merito e anzianità hanno trattamenti economici in linea con figure equipollenti nel contesto accademico e scientifico nazionale ed internazionale benché non inquadrati nel ruolo della dirigenza.

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 risolvono in soli vincoli quantitativi ma possono anche indirizzare specifiche politiche o azioni dei soggetti interessati.

È stato recentemente sottoscritto tra FBK, FEM, HIT e le OOSS l'accordo stralcio per il rinnovo del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro 2022-2024 per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14. L'accordo riguarda la parte economica del triennio 2022-2024.

Nell'ambito dell'aggiornamento della parte normativa del relativo Contratto Collettivo di lavoro, ad ottobre 2024 è stato sottoscritto l'Accordo stralcio sulla disciplina delle progressioni orizzontali del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro 2019/2021 e integrazione art. 72 su compensi incentivanti e indennità per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14.

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 sta proseguendo l'accordo di collaborazione interistituzionale con la Fondazione HIT per assicurare supporto amministrativo nell'ambito delle risorse umane e dei contratti.

Per quanto riguarda la pianificazione POE 2023-2025 approvata dal CdA il 24 giugno 2022, la pianificazione iniziale prevedeva 35 processi di TT, di cui 17 riservati al personale di ricerca interno. Tale pianificazione è stata poi integrata ulteriormente con 5 nuove posizioni autorizzate dal Segretario Generale per gestire il turnover in uscita non prevedibile del personale strutturato (dimissioni, pensionamenti).

Ad ora sono stati assegnati 29 dei 40 processi di selezione per TT previsti, di cui 13 riservati al personale di ricerca interno; ulteriori 6 processi sono in corso di attivazione (di cui 3 riservati al personale interno).

Conteggio di ID PPP		Tipo call		
Stato call	ID PPP	POE/TT Esterna	POE/TT Interna	Totale complessivo
Assegnato	Centro CS-ST-R3-1	1		1
Assegnato	Centro CS-ST-T3-1		1	1
Assegnato	Centro DHWB-DHRES-R3-1		1	1
Assegnato	Centro DHWB-DHRES-T3-1	1		1
Assegnato	Centro DHWB-DHRES-T3-2		1	1
Assegnato	Centro DHWB-DSH-R3-1	1		1
Assegnato	Centro DI-DSIP-R3-1		1	1
Assegnato	Centro DI-ES-T4-1	1		1
Assegnato	Centro DI-ES-T4-2	1		1

Assegnato	Centro DIGIS-CHUB-R3+-1		1	1
Assegnato	Centro DIGIS-DSLab-T4-1		1	1
Assegnato	Centro DIGIS-I3-R3-1	1		1
Assegnato	Centro DIGIS-LAND-R3-1	1		1
Assegnato	Centro DI-PSO-T4-1	1		1
Assegnato	Centro DI-TEV-R3-1		1	1
Assegnato	Centro HE-HE-R3+-1	1		1
Assegnato	Centro SD-CRS-R3-1		1	1
Assegnato	Centro SD-CRS-R3-2	1		1
Assegnato	Centro SD-IRIS-R3-1		1	1
Assegnato	Centro SD-IRIS-R3-2		1	1
Assegnato	Centro SD-IRIS-T3-1	1		1
Assegnato	Centro SD-MNF-R3+-1	1		1
Assegnato	Centro SD-MST-R3-1	1		1
Assegnato	Centro SD-MTSD-R3+-2	1		1
Assegnato	Centro SE-CSE-R3-1	1		1
Assegnato	Centro SE-CSE-R3-2		1	1
Assegnato	IRVAPP-IRVAPP-R3-1		1	1
Assegnato	IRVAPP-IRVAPP-R3-2	1		1
Assegnato	ISR-ISR-R3-1		1	1
Assegnato Totale		16	13	29
In corso	Centro CS-RISING-R3-1	1		1
In corso	Centro DIGIS-DSLAB-T3-1		1	1
In corso	Centro DIGIS-DSLab-T4-2		1	1
In corso	Centro DIGIS-RSDE-R3-1	1		1
In corso	Centro DI-3DOM-T4-2		1	1
In corso	Centro HE-HE-R3-2		1	1
In corso Totale		2	4	6
Programmato	Centro AI-MOBS-R3-1	1		1
Programmato	Centro DHWB-IDA-R3-1	1		1
Programmato	Centro DI-ES-R3-1	1		1
Programmato	Centro DI-ES-R3-2	1		1
Programmato	Centro DI-SE-R3-1		1	1
Programmato Totale		4	1	5
Totale complessivo		22	18	40

Tenuto conto del rinnovo dell'incarico di vertice istituzionale di FBK, il Segretario generale, con determina n. 10/2023, ha disposto il rinvio dell'aggiornamento della programmazione POE prevista per il 2023 così da assicurare il necessario coordinamento e allineamento tra tale programmazione e gli indirizzi del Piano di mandato del nuovo Presidente, prof. Ferruccio Resta. Consolidati tutti i termini del nuovo Piano di mandato (2024 – 2027), la Fondazione è ora in attesa dell'aggiornamento della direttiva in materia di personale da

parte dei competenti uffici della Provincia autonoma di Trento per procedere finalmente con la nuova programmazione per gli anni 2025-2028.

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'impoverimento del proprio capitale umano.

Per quanto di propria competenza, la Fondazione è interessata a dare corso alla prospettiva aperta con la direttiva provinciale 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.

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 (rinnovo della convenzione del 29 agosto 2024). Resta sempre alta l'attenzione nei confronti di tutte le opportunità che in tal senso si possono proporre anche nel Comparto della ricerca.

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 inquadrate 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.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI COMPENSI A COMPONENTI DI ORGANI E DELLE SPESE PER IMMOBILI

Come da allegato B) della delibera n. 2102 del 16/12/2024

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							
Nominativo	Carica	Dal	Al	Limite Direttiva	Indennità carica	Deleghe	Gettoni presenza
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		
Carlo Strapparava (ed eventuale sostituto/a)	Consigliere		20/06/2025	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Ivonne Forno	Consigliere		16/10/2026	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Eliana Franzinelli (ed eventuale sostituto/a)	Consigliere		28/02/2025	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Federico Genetti	Consigliere		31/08/2027	€ 7.000,00	€ 7.000,00		
Parziale				€ 126.000,00	€ 126.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale						€ 126.000,00	

COLLEGIO SINDACALE					
Nominativo	Carica	Limite Direttiva	Indennità carica	Eventuali ulteriori compensi	Gettoni presenza
Barbacovi Giorgio	Presidente	€ 10.080,00	€ 10.800,00		
Chiossona Flavia	Membro	€ 8.400,00	€ 8.400,00		
Raffaella Ferrai	Membro	€ 8.400,00	€ 8.400,00		
Prezzi Raffaella	Membro supplente	€ 0,00	€ 0,00		

Bonafini Emanuele	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>
Francesca Pasinelli	Presidente	€ 25.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Donatella Sciuto	Membro	€ 6.000,00	€ 0,00	€ 0,00	
Alessandra Perrazzelli	Membro	€ 6.000,00	€ 0,00	€ 0,00	
Vittorio Colao	Membro	€ 6.000,00	€ 0,00	€ 0,00	
Matteo Lunelli	Membro	€ 6.000,00	€ 0,00	€ 0,00	
Franco Locatelli	Membro	€ 6.000,00	€ 0,00	€ 0,00	
Antonio Marcegaglia	Membro	€ 6.000,00	€ 0,00	€ 0,00	
Parziale		€ 61.000,00		€ 0,00	
Totale					€ 0,00

Ai sensi dello Statuto della Fondazione, i membri del Comitato scientifico sono stati nominati con delibera del CdA FBK del 05-02.2024. Il Comitato scientifico non riceve compensi né gettoni in presenza. Alla Presidente e ai componenti viene riconosciuto il rimborso delle spese.

DIRETTIVA RISPETTATA

SPESA PER L'ACQUISTO E LA LOCAZIONE DI BENI IMMOBILI

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 2102 del 16/12/2024:

- ALLEGATO B -

Spesa per l'acquisto e la locazione di beni immobili: A decorrere dall'anno 2025 le Fondazioni possono procedere all'acquisto a titolo oneroso e alla locazione di immobili con i limiti previsti per la Provincia dalla legge provinciale n. 27 del 2010, e relative delibere attuative. In particolare le Fondazioni perseguono l'obiettivo di contenimento della spesa per i canoni di locazione valutando l'effettiva esigenza in caso di rinnovo. Nel rispetto dei predetti limiti le Fondazioni possono procedere all'acquisto di nuovi immobili o locazione di nuovi spazi effettuando una preventiva verifica, anche attraverso la consultazione di documentazione disponibile presso i sistemi elettronici di gestione e consultazione documentale, delle eventuali disponibilità di immobili presso la Provincia o soggetti appartenenti al sistema territoriale integrato.

La Fondazione rispetta i limiti previsti dalla L.P. n. 27/2010 e relative delibere attuative per l'acquisto a titolo oneroso e la locazione di immobili, in quanto non vi sono locazioni passive in corso.

DIRETTIVA RISPETTATA

SPESE PER COMUNICAZIONI CARTACEE

STRALCIO DIRETTIVA

Delibera n. 2102 del 16/12/2024:

- ALLEGATO B -

Spese per comunicazioni cartacee: Le Fondazioni razionalizzano e riducono le comunicazioni cartacee verso gli utenti legate all'espletamento dell'attività

istituzionale, in ragione delle nuove modalità operative connesse allo sviluppo della telematizzazione della domanda e del progressivo aumento dell'erogazione di servizi online.

La Fondazione è impegnata nel razionalizzare e ridurre le comunicazioni cartacee verso gli utenti legate all'attività istituzionale.