

B. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE DELLE FONDAZIONI DI RICERCA PER IL TRIENNIO 2015-2017

Tenuto conto della progressiva riduzione del finanziamento provinciale alle due fondazioni di ricerca, risulta sempre più importante e indispensabile che i due enti di ricerca migliorino le performance di acquisizione di fonti di finanziamento esterne alla Provincia.

A tale proposito le presenti direttive rispondono all'esigenza di garantire, da un lato giusta autonomia alle fondazioni nella gestione del personale e dall'altro la compatibilità con la necessità di un sempre maggiore contenimento della spesa di personale, attuabile anche grazie al percorso che la Provincia ha intrapreso nei confronti di tutti gli enti strumentali a carattere privatistico e volto ad addivenire ad una reale omogeneizzazione della gestione e del trattamento economico del personale che lavora all'interno del sistema provinciale.

Premesso quanto sopra, per il triennio 2015-2017 la Fondazione Edmund Mach (FEM) e la Fondazione Bruno Kessler (FBK) si atterranno alle seguenti disposizioni:

- 1) al fine di perseguire la razionalizzazione delle risorse umane impegnate nelle attività amministrative e di supporto, così come già in atto per le società strumentali attraverso il Centro Servizi Condivisi, le Fondazioni devono predisporre un piano, che diventa obbligatorio dal 1° gennaio 2017, che preveda la condivisione della gestione delle funzioni comuni.

Alla gestione delle attività in parola le fondazioni dovranno provvedere esclusivamente con personale già alle dipendenze delle medesime;

- 2) le fondazioni devono procedere all'aggiornamento del contratto collettivo provinciale di lavoro di riferimento, valorizzando APRaN per il supporto tecnico, al fine di dare applicazione ai principi contenuti al comma 8 bis dell'articolo 58 della l.p. n. 7/1997;
- 3) il costo per il personale a tempo indeterminato o tenure-track iscritto nel bilancio delle Fondazioni, deve essere pari al massimo al 75% dello stanziamento sul bilancio provinciale per l'Accordo di programma per l'anno di riferimento. Per quanto riguarda la FEM viene esclusa dai calcoli l'attività del Centro Istruzione e Formazione. Inoltre, nell'effettuare i calcoli si tiene conto anche del costo del personale provinciale messo a disposizione delle Fondazioni. Raggiunta l'incidenza di spesa del 75% in parola, le Fondazioni non possono effettuare alcuna assunzione a tempo indeterminato, nemmeno se finanziata con entrate proprie.

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. Rientrano nelle spese di personale anche gli eventuali accantonamenti iscritti a bilancio per contenziosi sul lavoro.

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 FEM, le quote destinate alla premialità dell'ente e quelle destinate ad investimenti edilizi;

- 4) ciascun anno, in sede di approvazione del bilancio di previsione e consuntivo, le fondazioni verificano il rispetto dei limiti del punto 3);
- 5) se i limiti di cui al precedente punto 4) 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 3), la percentuale del 75% di cui al medesimo punto 3), 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, A2		4^	0,41	R4, T4, A2	
5^	0,27	A3, A4, A5		5^	0,27	A3, A4, A5	

Gli operai e gli impiegati agricoli della FEM sono equiparati ai livelli contrattuali A3, A4, A5.

La Provincia si riserva di adeguare i dati di POE sopraesposti se ne ravvisasse la necessità a seguito dell'aggiornamento del contratto collettivo di lavoro di cui al punto 2);

- 6) 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% ;
- 7) all'interno dei POE di cui al punto 5) e tendendo all'equilibrio della pianta organica di cui al punto 6), 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 quest'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.

In via transitoria in prima applicazione, la FEM è autorizzata ad effettuare le progressioni verticali sopra esposte anche con riserva totale di posti per il personale interno;

- 8) per il personale afferente al Centro Istruzione e Formazione della FEM la consistenza del personale dovrà rispettare gli analoghi criteri previsti per le scuole a carattere statale e provinciale;
- 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. 2640 del 19 novembre 2010 per la retribuzione complessiva della dirigenza;
- 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, con conseguente significativo impatto sulla quantificazione della retribuzione variabile connessa ai risultati;
- 11) il reclutamento del personale dipendente diverso da quello ricercatore e tecnologo dovrà avvenire secondo la procedura già prevista al punto C. dell'Allegato alla deliberazione n. 2288/2014;
- 12) il reclutamento del personale ricercatore e tecnologo dovrà avvenire nel rispetto dei principi costituzionali di pubblicità, trasparenza ed imparzialità;

- 13) 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;
- 14) 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;
- 15) 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 3) ed eventualmente avviare in via preventiva processi di razionalizzazione delle attività dei soggetti da incorporare.