



FONDAZIONE
BRUNO KESSLER

RET

C
ADC
C
CMP
E

S

O

N

:

C

P

**FOR A HUMAN CENTERED
ARTIFICIAL INTELLIGENCE**

PROGRAMMAZIONE POE 2025 - 2027
Linee guida

C

A

I

N

I

M

O

L

P

O

A

X

N

B

D

D

PROGRAMMAZIONE POE

Processo

Ogni anno, in sede di approvazione del bilancio di previsione e nei limiti stabiliti dalle direttive PAT in materia di personale, FBK approva una programmazione, annuale e triennale, relativamente a:

assunzioni a tempo indeterminato o tenure track
compensi e progressioni di carriera (orizzontali e verticali)
double affiliation

7 Novembre
CdA approva
le linee guida

12 novembre
Direttive PAT

(Nuova Direttiva
50% RFE)

Confronto con
stakeholders

CdA
Direttori (Comitato
direzione e coordinamento)
Sindacato
D&I (Diversity & Inclusion)

10 dicembre
CdA approva
il Piano POE





Direttiva PAT n. 239 del 25 febbraio 2022

direttive in materia di personale degli enti strumentali provinciali.

Limite costi del personale strutturato definito da:

- 80% della somma tra AdP stanziato dalla PAT e quota del 20% dei residui/avanzi
- 10% della media dei Ricavi da Fonti Esterne (RFE) 2019-2021



Delibera PAT n.1582 del 4 ottobre 2024

criteri per la determinazione dei compensi spettanti ai direttori generali, ai dirigenti e al restante personale nelle società controllate direttamente e indirettamente dalla Provincia.

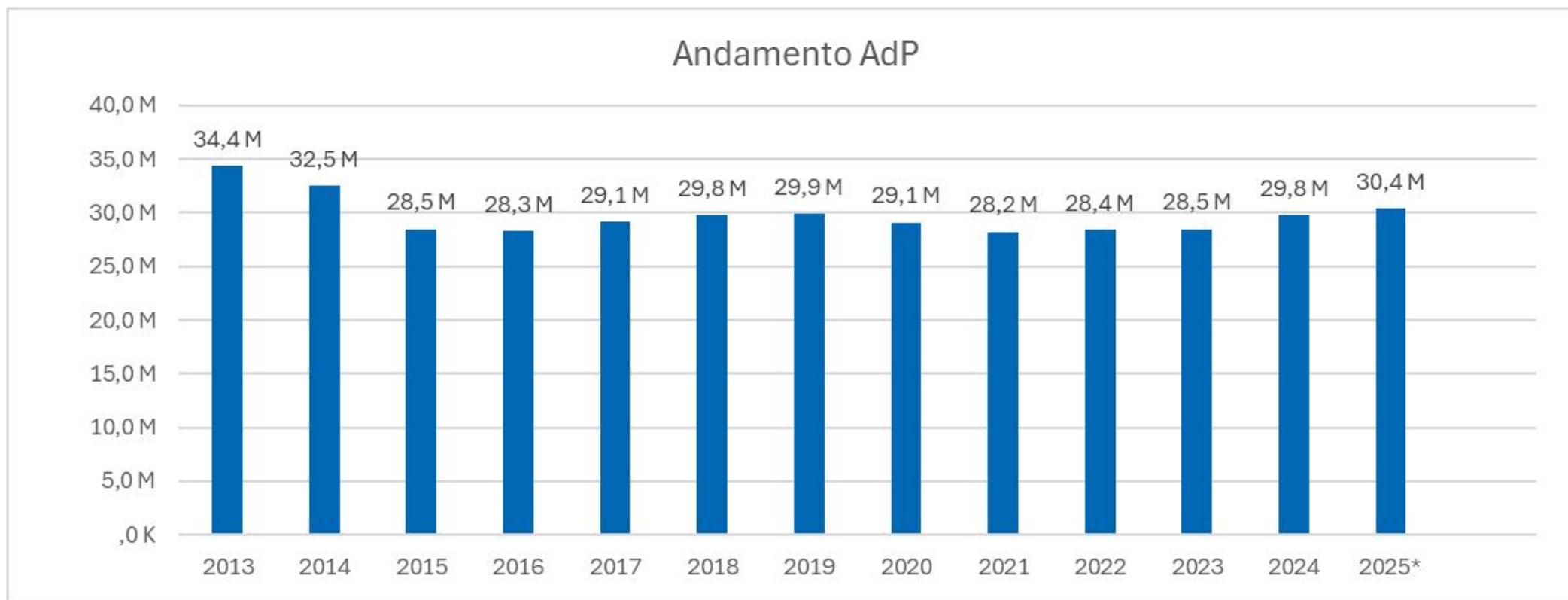
PROGRAMMAZIONE POE

Allineamento tra Piano di mandato e people strategy



PROGRAMMAZIONE POE

Andamento Accordo di Programma PAT



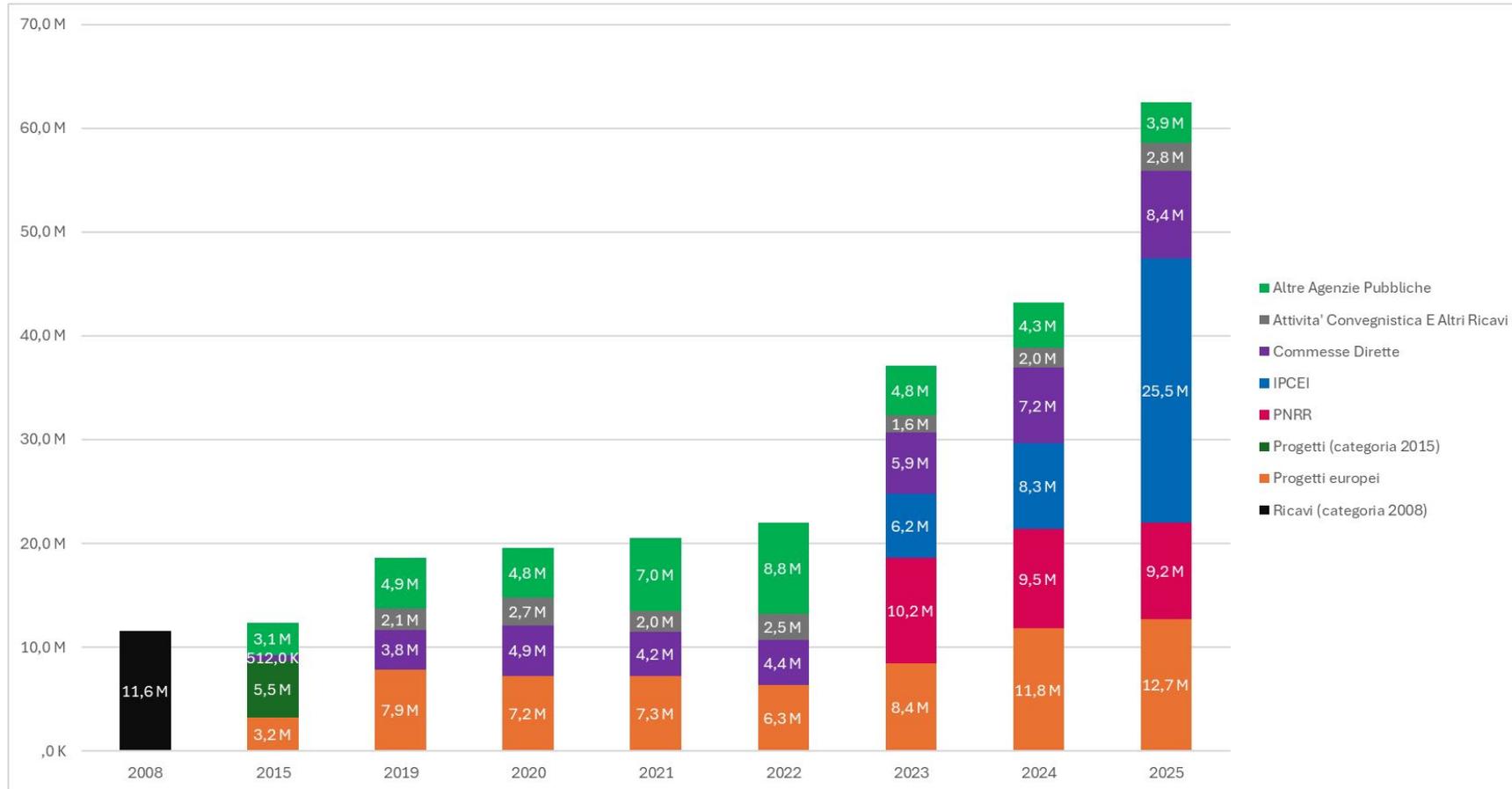
Dati al 30-10-24; *stima dato 2025



Fonte: Report interni FBK.

PROGRAMMAZIONE POE

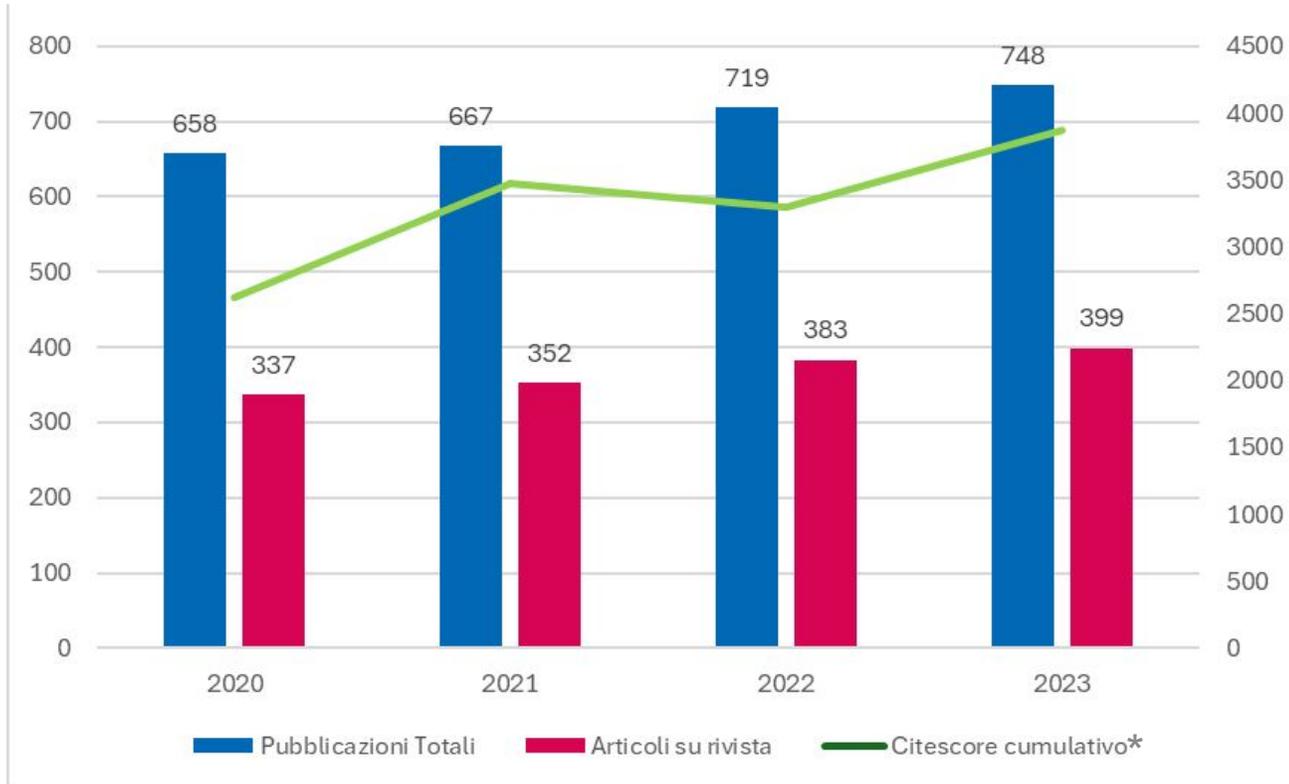
Andamento ricavi da fonti esterne (RFE)



Fonte: Sistemi informativi FBK.

PROGRAMMAZIONE POE

Andamento produzione scientifica 2020-2023



Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) a professore di prima o seconda fascia:

139 abilitazioni attive
76 ricercatori abilitati



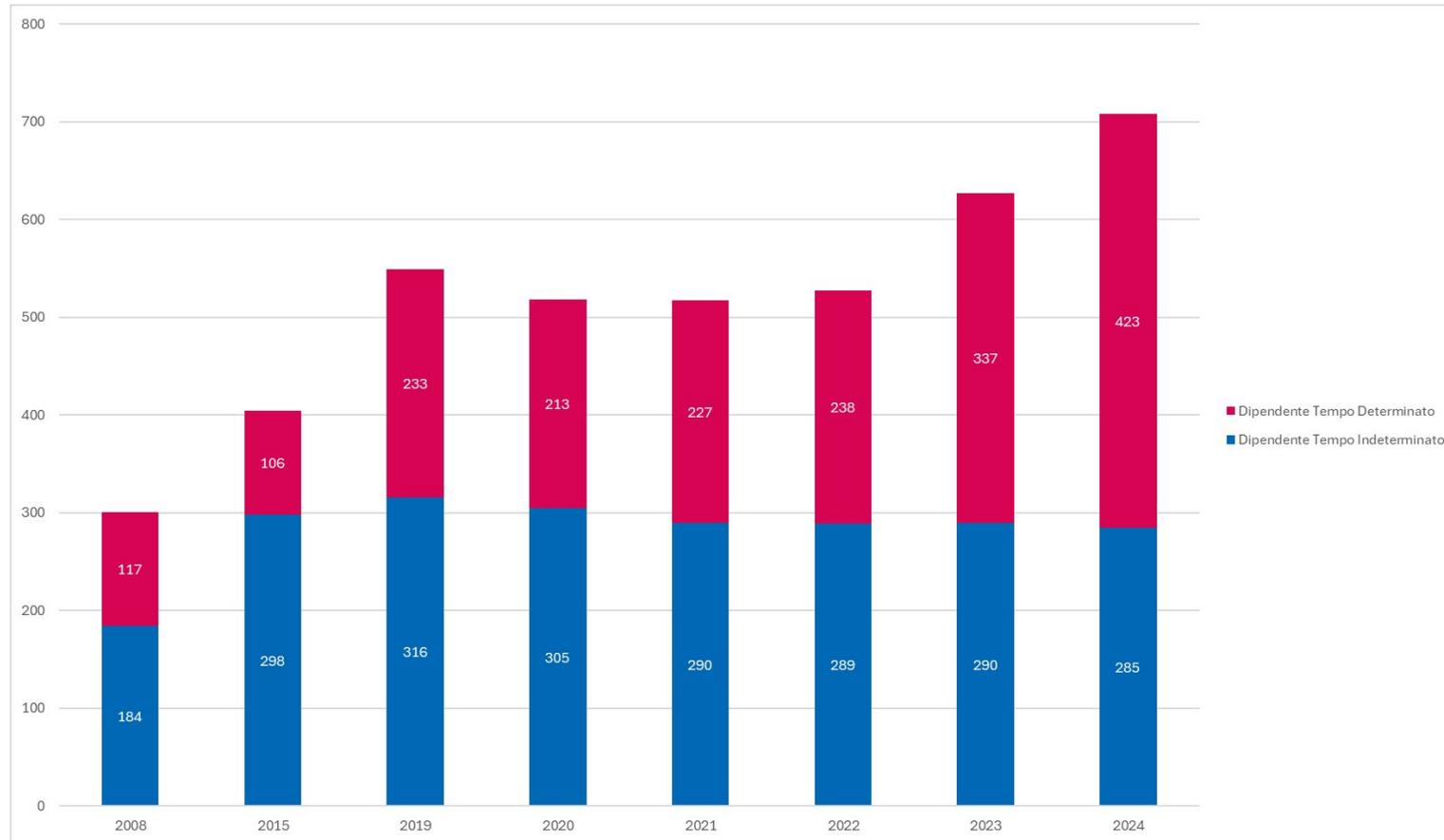
Dati al 30/10/2024.

Fonte: sistemi informativi.

*Indicatore bibliometrico che misura complessivamente l'impatto e la qualità della produzione scientifica di FBK

PROGRAMMAZIONE POE

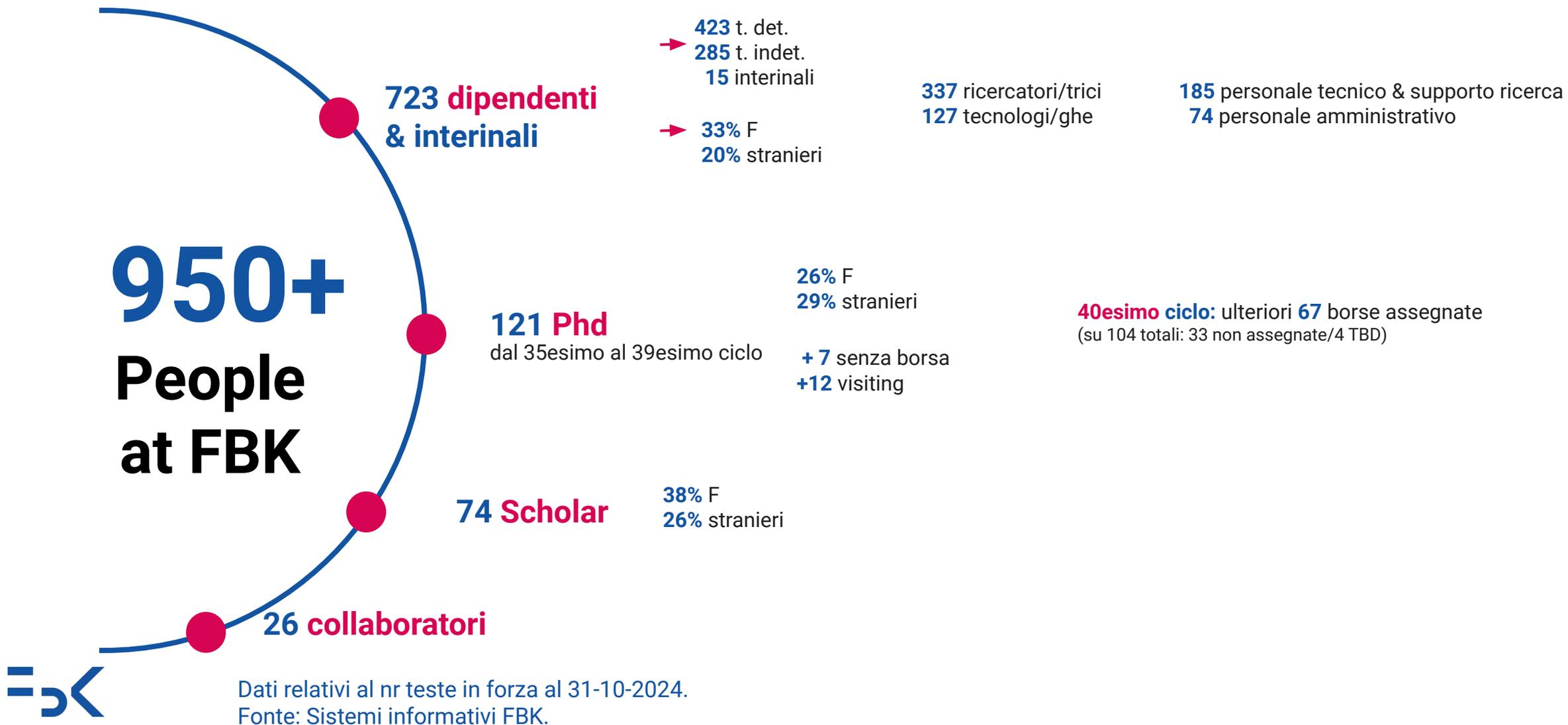
Andamento personale dipendente



Dati relativi al personale DIPENDENTE in forza al 31-12 per gli anni passati, e al 31-10-2024.
Fonte: Sistemi informativi FBK.

PROGRAMMAZIONE POE

Capitale umano al 31 ottobre 2024



PROGRAMMAZIONE POE

Punti di forza e punti di attenzione

- ▲ **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**
- **Inadeguatezza del sistema dei compensi per profili di elevata e riconosciuta professionalità (Management scientifico, ricercatori TOP, Segretario Generale) e riconoscimento per l'adesione alla missione FBK**
- **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**

Punti di forza: qualità della ricerca, impatto, reputazione, governance

PROGRAMMAZIONE POE

Punto di attenzione 1

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

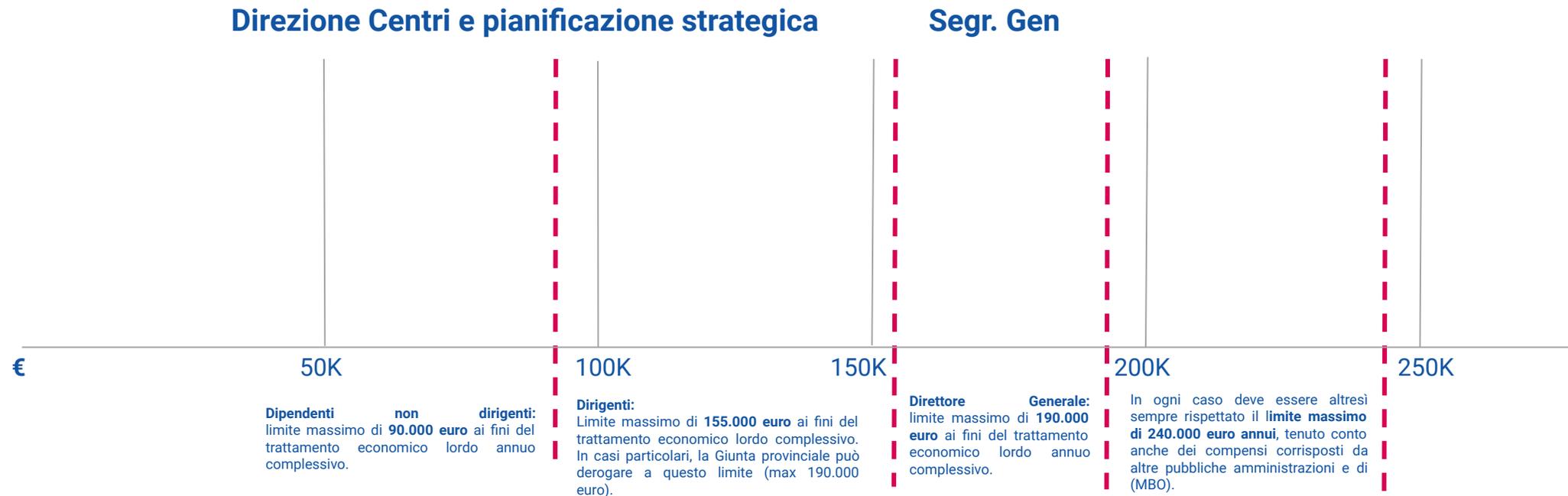


PROGRAMMAZIONE POE

Punto di attenzione 2a

Inadeguatezza del sistema dei compensi per i profili di elevata e riconosciuta professionalità e competenza specialistica (Management scientifico, Segretario generale e ricercatori/trici TOP) e riconoscimento per l'adesione alla missione FBK

Delibera PAT n.1582 del 4 ottobre 2024



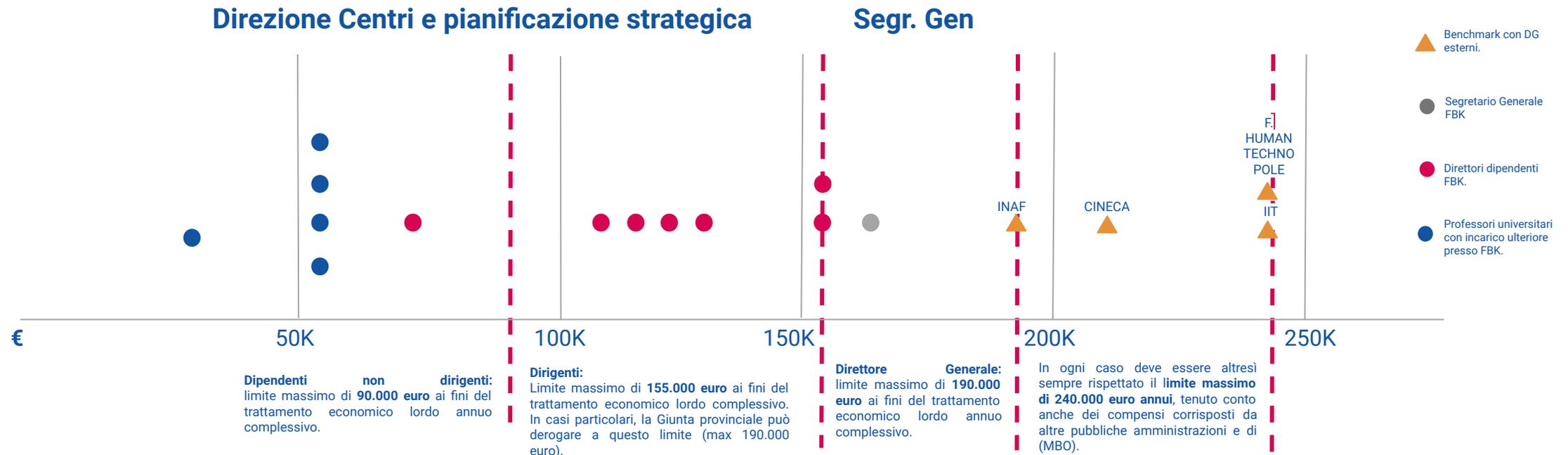
Nota: i compensi di Human Technopole, Cineca, INAF sono dei DG delle istituzioni, mentre per IIT è del direttore scientifico
 Fonti: Sistemi informativi FBK; report dati Ernst&Young

PROGRAMMAZIONE POE

Punto di attenzione 2b

Inadeguatezza del sistema dei compensi per i profili di elevata e riconosciuta professionalità e competenza specialistica (Management scientifico, Segretario generale e ricercatori/trici TOP) e riconoscimento per l'adesione alla missione FBK

Delibera PAT n.1582 del 4 ottobre 2024



PROGRAMMAZIONE POE

Punto di attenzione 3

Asimmetrie di genere:

Analizzando gli inquadramenti delle ricercatrici a tempo indeterminato si nota che la componente femminile è per lo più concentrata nelle fasce medio-basse (III e IV livello) con relativo impatto sul divario salariale.

LIVELLI	F	M	% F	% Salary gap
R1-T1	1	16	5%	20%
R2-T2	12	53	18%	7%
R3-T3	23	48	32%	- 0,8%
R4-T4	2	6	25%	5%

La media delle ricercatrici a tempo determinato supera del 5% quella delle colleghe con contratto indeterminato facendo presumere una perdita di opportunità di stabilizzazione per le donne.

Personale di Ricerca Femminile	Tempo determinato	Tempo indeterminato
	26%	21%



PROGRAMMAZIONE POE

Linee guida: obiettivi, strumenti e politiche (1/2)

● Rafforzare le politiche per attrarre, trattenerne e consolidare giovani talenti



Strumenti: programmazione POE

Politiche: POE per stabilizzazioni e tenure track

■ Valorizzare i ricercatori top



Strumenti: programmazione POE

Politiche: POE per progressioni di carriera e inquadramenti per merito

■ Riconoscere il valore dell'adesione alla missione FBK



Strumenti: Fondo POE

Politiche: accordo sindacale per progressioni di carriera "orizzontali" certe e programmate

PROGRAMMAZIONE POE

Linee guida: obiettivi, strumenti e politiche (2/2)

 Dare effettività all'equità di genere

→ **Strumenti:** programmazione POE

Politiche: Gender equality plan e raccordo con la programmazione POE

 Adeguare il sistema dei compensi per i profili di elevata e riconosciuta professionalità e competenza specialistica
(**Segretario generale e management scientifico**)

→ **Strumenti:** programmazione POE

Politiche: modello di sviluppo del personale e sistema incentivante dei direttori di centro; delibera pat in materia di criteri per la determinazione dei compensi del personale

PROGRAMMAZIONE POE

Criteria Piano POE 2025-2028 (1/2)

- ▲ **Direttiva PAT, disponibilità POE e programmazione**
80% della disponibilità POE entra nella programmazione 2025 - 2028
20% della disponibilità POE viene messo a riserva
- **Focus su ricercatori e innovatori**
90% dei POE dedicato a ricercatori, innovatori e tecnici (merito e potenziale)
10% dei POE dedicato al comparto amministrazione (merito e adesione alle missione)
- ◐ **Priorità a stabilizzazioni, tenure track e progressioni di carriera**
80% dei POE programmati per stabilizzazioni e tenure track
! Riequilibrio tra T. indet. e T.det. di ogni Centro sulla base della media del Polo Polo tecnologico
20% dei POE per progressioni orizzontali e verticali
! Priorità in relazione all'autofinanziamento, alle performance scientifiche e ad eventuali squilibri di genere

PROGRAMMAZIONE POE

Criteria Piano POE 2025-2028 (2/2)

- ▶ **Attenzione alle asimmetrie di genere**
Investire nelle stabilizzazioni: dare effettività al riequilibrio di genere nei processi di Tenure Track (1 tenure track su 3 a genere F)
Investire nelle progressioni verticali di I e II fascia
Progressioni orizzontali per recuperare gap retributivo specie per R/T 2
- **Adeguamento livello retribuzioni di Segretario generale e Management scientifico**
Riferimento alla Delibera Giunta PAT 4 ottobre 2024, n. 1582
Riferimento Benchmarking analysis
- ◐ **Ulteriori disponibilità da turnover in uscita**
I POE che si libereranno per pensionamenti, dimissioni, altro, rimangono nella disponibilità dei rispettivi Centri di costo

PROGRAMMAZIONE POE

Segretario generale: ruolo 1/2

La figura del Segretario Generale è caratterizzata da profili di elevata e riconosciuta professionalità e competenza specialistica in grado di fornire un significativo valore aggiunto nell'ambito della gestione di FBK e del sistema territoriale trentino nel suo complesso.

Il Segretario Generale è la figura di vertice dell'insieme delle funzioni della Fondazione e cioè quelle scientifiche e di ricerca, quelle strategiche e di scopo, quelle amministrative e di supporto. Al Segretario Generale conducono quindi poteri e responsabilità estese all'intera organizzazione della Fondazione.



PROGRAMMAZIONE POE

Segretario generale: ruolo 2/2

In particolare, il Segretario generale:

- assume la **visione unitaria degli indirizzi e obiettivi** varati dal Consiglio di Amministrazione ed è chiamato a rispondere della loro attuazione complessiva
- coordina la redazione del **Piano annuale e del Piano pluriennale delle attività di ricerca** assicurandone la relativa attuazione
- gestisce le **relazioni strategiche con la Commissione europea** e in questo ruolo assicura in maniera sostanziale l'andamento dei progetti e dei relativi ricavi
- coordina le **attività delle articolazioni di scopo** e in questo ruolo è punto di riferimento per il sistema delle imprese nazionali e locali assicurando l'andamento delle commesse e dei relativi ricavi
- coordina le **attività delle articolazioni amministrative e di supporto** e in questo ruolo è punto di riferimento per il sistema provinciale
- assolve alla funzione di valutazione del **Piano delle performance**

Nell'ambito del **Comitato di direzione e coordinamento** che presiede il Segretario generale:

- da impulso all'elaborazione della **proposta delle strategie e degli obiettivi scientifici** della Fondazione assicurandone l'attuazione
- da impulso all'elaborazione della proposta delle strategie per le **iniziative di innovazione e impatto economico - sociale**
- da impulso e assicura la progettazione delle iniziative comuni che valorizzano la **natura e vocazione multidisciplinare** di FBK, incluse le strategie e gli scenari futuri legati all'AI
- da impulso e assicura i necessari esercizi di valutazione dell'attività di ricerca, innovazione e impatto



PROGRAMMAZIONE POE

Direttore di Centro: ruolo

La figura del Direttore di Centro è caratterizzata da profili di elevata e riconosciuta **professionalità e competenza specialistica**.

- Il Direttore di Centro, nei limiti degli obiettivi strategici assegnati e dell'ordinamento FBK, ha **autonomia scientifica, organizzativa, gestionale e finanziaria**.
- Il Direttore di Centro è responsabile delle risorse assegnate (personale, budget, strutture e servizi).
- Il Direttore di Centro, in quanto investito di procura, la agisce in rappresentanza della Fondazione.

In particolare, il Direttore di Centro:

- elabora la **proposta delle strategie** e degli **obiettivi scientifici del Centro** assicurandone l'attuazione;
- elabora la proposta delle strategie per le **iniziative di innovazione e impatto economico – sociale** del Centro assicurandone l'attuazione;
- contribuisce alla progettazione delle iniziative comuni che valorizzano la **natura e vocazione multidisciplinare** di FBK.



Q&A

