

CONSIGLIO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO  
Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle

Trento, 10 giugno 2015

Egregio Signor  
Bruno Dorigatti  
Presidente del Consiglio Provinciale  
SEDE

Interrogazione a risposta scritta n.

Nel sito istituzionale della Fondazione Edmund Mach si legge che *“dal 2008 la Fondazione continua gli scopi e l'attività dell'Istituto agrario di San Michele all'Adige, fondato nel 1874. E' una prestigiosa istituzione che ha conseguito negli anni importanti traguardi a livello internazionale nella formazione, nella ricerca e nel trasferimento tecnologico in campo agricolo, agroalimentare e ambientale”*.

La rilevanza di tale istituto nel contesto della ricerca e formazione trentine, ben descritta nella propria mission, la fa certamente risultare una eccellenza tra le realtà a partecipazione e finanziamento pubblici.

Tale immagine positiva e illustre è offuscata nei tempi più recenti da alcuni fatti di cronaca e dalle numerose voci sollevate a manifesto del disagio da parte del personale impiegato nella fondazione: segnalazioni da parte di dipendenti precari nonché ex dipendenti con esperienza lavorativa decennale svolta nell'istituto che denunciano l'instabilità della propria situazione contrattuale nonché discriminanti e ambigue metodologie di gestione del personale. I criteri di selezione e di assunzione nonché i criteri di stabilizzazione sono messi sotto accusa.

Posto che le risorse umane all'interno di un'organizzazione complessa hanno un valore strategico ormai riconosciuto ed insindacabile ed è noto quanto la contribuzione del capitale umano possa generare valore per l'azienda se bene amministrato, si riportano qui in evidenza le problematiche esistenti e denunciate dal personale della Fondazione Edmund Mach:

Via delle Orme, 32 – 38122 Trento  
tel. 0461 227380 – fax. 0461/227381  
movimento5stelle@consiglio.provincia.tn.it

In merito ai criteri di selezione ed assunzione è stato segnalato che:

- È offerta e riservata la stessa tipologia contrattuale di operaio agricolo specializzato a tempo determinato sia ai soggetti in possesso di diploma di scuola superiore adibiti a svolgere lavoro di tecnico in laboratorio che a soggetti in possesso di una laurea quinquennale e in alcuni casi il titolo di dottore di ricerca, generando in questo modo casi di sotto inquadramento per i secondi ai quali sono formalizzati contratti che non corrispondono né con il titolo di studio né con le mansioni svolte;
- dalle selezioni del personale a tempo determinato nonché di collaborazione a progetto sono esclusi i soggetti che hanno già avuto rapporti di natura subordinata o autonoma con la Fondazione per mansioni equivalenti per la durata superiore a 40 mesi;
- rispetto al titolo di studio, le selezioni sono riservate solo a personale che ha come titolo di studio minimo la laurea triennale mentre ne sono esclusi coloro che hanno un diploma di scuola secondaria superiore;
- rispetto ai criteri di valutazione del curriculum vitae pre-ammissione alle selezioni, non vengono fornite motivazioni chiare e valide ai candidati esclusi dalle selezioni.

In merito ai criteri di stabilizzazione del personale interno alla Fondazione è stato segnalato che:

- dal 2008 al 2014 sono state effettuate delle stabilizzazioni di personale senza ricorrere alle selezioni; in alcuni casi le stabilizzazioni hanno interessato personale non in scadenza di contratto, mentre a personale in scadenza non è stato proposto alcun tipo di stabilizzazione o rinnovo;
- non c'è stata la valutazione del personale in possesso di dottorato di ricerca e assunto come [co.co.pro.](#), non rinnovato alla scadenza e senza fornire adeguate motivazioni;
- i colloqui di selezione sono effettuati a porte chiuse, negando il principio della trasparenza nei criteri di selezione e sottraendo la possibilità di verificare il possesso dei requisiti agli altri partecipanti alla selezione;
- è assente il criterio di valutazione per anzianità di servizio nelle stabilizzazioni sia di personale all'interno dei gruppi di ricerca sia nell'azienda agricola: personale con anzianità di lavoro superiore ai 10 anni non è più rinnovato;
- il codice etico della Fondazione prevede che non ci sia conflitto di interessi mentre risulta presente all'interno della FEM personale part-time che svolge lavoro anche presso la propria azienda agricola;

- rispetto ai criteri per l'assegnazione dei contratti part-time, sono emerse disparità di trattamento: a donne con figli piccoli sono state negate le 24 ore concesse, invece, a uomini in possesso di una propria azienda agricola in modo da agevolarli nello svolgimento della propria attività privata.

Tutto ciò premesso si interroga il Presidente della Provincia per conoscere

1. tutte le tipologie contrattuali in utilizzo presso la Fondazione per l'assunzione del personale a tempo determinato e per ognuna il numero dei rinnovi legalmente possibile;
2. storicamente quanti dipendenti o ex dipendenti sono stati assunti con un contratto da operaio (usualmente stipulato con i diplomati) pur essendo in possesso di titolo di laurea quinquennale e per ognuno di essi quanti rinnovi son stati effettuati; come si giustifica l'opzione per tale tipologia contrattuale ai soggetti in possesso di tali requisiti;
3. quali criteri di valutazione e selezione sono stati utilizzati nella stabilizzazione del personale dal 2008 e quali sono i requisiti che hanno costituito la discriminante rispetto alla categoria degli esclusi;
4. rispetto ai contratti part time in essere, a quante donne e a quanti uomini sono riservati;
5. se tutte le osservazioni portate all'evidenza non costituiscano una grave lacuna nell'amministrazione e gestione del personale in termini di assenza di trasparenza, imparzialità ed equità;
6. se le evidenze riportate non costituiscano comportamenti e attuazione di procedure che generano conseguenze discriminatorie e di disparità di trattamento pregiudicando il valore delle risorse umane impiegate;
7. se non sia condivisibile che il senso di precarietà nella psicologia dell'individuo dipendente (ampia casistica con più di 10 anni di contratti precari) non produca il rischio sul lungo periodo di un abbassamento del livello di prestazione, di demotivazione fino ai limiti della mortificazione e conseguente disaffezione al sistema in cui si è inseriti;
8. se non si reputi urgente rivedere il sistema contrattuale e i metodi di valutazione e selezione nell'assunzione del personale;
9. se non si reputi doveroso salvaguardare il valore della risorse umane inserite offrendo un contratto a tempo indeterminato dopo un adeguato tempo dall'inserimento nell'istituto ai fini della stabilizzazione delle risorse umane impiegate.

Cons. prov. Filippo Degasperi