AVVISO DI SELEZIONE

Direttore/Direttrice Operativo/a

Data di apertura selezione: 04 novembre 2026

Data chiusura selezione: 04 dicembre 2026, alle ore 12.00

Sommario

Articolo 1. Contesto di riferimento 3
Articolo 2. Profilo professionale: ruolo e compiti 4
Articolo 3. Requisiti 5
3.1 Requisiti minimi 5
3.2 Requisiti essenziali 6
3.3 Requisiti preferenziali 6
Articolo 4. Tipologia contrattuale e trattamento economico 7
Articolo 5. Procedura di selezione 7
5.1 Principi generali 7
5.2 Fasi 8
5.3 Punteggio complessivo 8
5.4 Modalità di valutazione 9
5.5 Commissione di selezione e valutazione 9
5.6 Punteggio finale 10
5.7 Decisione del Consiglio di Amministrazione 10
Articolo 6. Modalità di presentazione della candidatura 10

Articolo 1. Contesto di riferimento

La Fondazione Hub Innovazione Trentino (di seguito anche “Fondazione” o “HIT”) intende avviare una procedura di selezione per il ruolo di Direttore/trice operativo/a.

Fondazione HIT è un ente strumentale della Provincia autonoma di Trento in materia di trasferimento tecnologico e innovazione e un organismo di ricerca e diffusione della conoscenza ai sensi della disciplina dell’Unione europea.

I Soci della Fondazione sono la Provincia autonoma di Trento, l’Università degli Studi di Trento, la Fondazione Bruno Kessler, la Fondazione Edmund Mach e Trentino Sviluppo S.p.A.

Come previsto dalla legge provinciale sulla Ricerca e dal proprio Statuto, la Fondazione opera per favorire la valorizzazione e il trasferimento della conoscenza e dei risultati della ricerca, promuovere la collaborazione tra ricerca, imprese, istituzioni e territorio, sostenere lo sviluppo di nuova imprenditorialità ad alta intensità di conoscenza, sviluppare progettualità strategiche e rafforzare il posizionamento del sistema trentino della ricerca e dell’innovazione a livello nazionale ed europeo.

A dieci anni dalla propria costituzione, la Fondazione affronta una nuova fase del proprio sviluppo, finalizzata a consolidarne l’identità, l’autoconsistenza organizzativa e progettuale e il ruolo quale soggetto di connessione e infrastruttura di governance dell’ecosistema trentino della ricerca e dell’innovazione, nel pieno rispetto delle competenze e dell’autonomia dei propri Soci.

In tale contesto assumono particolare rilevanza le prospettive delineate dagli strumenti di programmazione provinciale come anche dal documento politico-strategico “Prospettiva Trentino 2040”, per quanto attiene agli ambiti di competenza della Fondazione.

La Prospettiva individua nella capacità di trasformare l’eccellenza scientifica del territorio in innovazione, produttività, nuova impresa e sviluppo economico uno degli elementi centrali per la competitività futura del Trentino. La Fondazione HIT ha un ruolo significativo nell’evoluzione dei modelli di trasferimento della conoscenza, nel raccordo tra bisogni del sistema produttivo e competenze della ricerca, nell’open innovation e nella valorizzazione della conoscenza.

La Fondazione intende pertanto individuare una figura di elevato profilo manageriale e di leadership, capace di accompagnare HIT nel prossimo ciclo di sviluppo e di interpretare e tradurre, per quanto di competenza della Fondazione, le traiettorie della Prospettiva Trentino 2040 e gli indirizzi strategici della Provincia autonoma di Trento, dei Fondatori e del Consiglio di Amministrazione in priorità, decisioni, progettualità e risultati misurabili.

La posizione presenta quindi un carattere manageriale, strategico e trasformativo, pur richiedendo un’adeguata comprensione dei processi della ricerca, dell’innovazione e del trasferimento della conoscenza.

Articolo 2. Profilo professionale: ruolo e compiti

Nel contesto del modello organizzativo e del relativo funzionigramma della Fondazione HIT, il/la Direttore/trice operativo/a rappresenta la figura apicale della struttura organizzativa.

Il/la Direttore/trice sovrintende alla gestione complessiva della Fondazione e assicura il raccordo, il coordinamento e il supporto tra il Consiglio di Amministrazione, la Presidenza, la Funzione di Staff e le Aree operative. Risponde al Consiglio di Amministrazione dell'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici definiti dalla governance ed è chiamato/a non soltanto ad assicurare il buon funzionamento dell'organizzazione, ma anche a guidarne l'evoluzione verso un ruolo sempre più riconoscibile e ad alto impatto nell'ecosistema provinciale della ricerca e dell'innovazione.

Il profilo ricercato è caratterizzato da esperienze adeguate alla natura apicale del ruolo e alla fase di sviluppo della Fondazione, elevate capacità manageriali e gestionali, leadership e capacità di guida delle persone, visione strategica e capacità di trasformazione organizzativa. Sono inoltre richieste un'adeguata conoscenza delle dinamiche della ricerca, dell'innovazione e del trasferimento della conoscenza, funzionale alla guida della Fondazione, capacità di interlocuzione con il sistema pubblico, scientifico e imprenditoriale, competenze di governo economico e organizzativo ed esperienza nell'operare in contesti complessi, multi-stakeholder, nazionali e internazionali.

Il/la Direttore/trice deve, in particolare, saper comprendere e interpretare i bisogni e le priorità espressi dai Soci, traducendoli in obiettivi, iniziative e risposte organizzative coerenti con la missione di HIT. A tal fine coordina le figure direttive e le responsabilità già presenti nella Fondazione, valorizza e integra le competenze interne e, qualora quelle necessarie non siano disponibili nell'organizzazione, promuove il coinvolgimento di adeguate competenze esterne. Esercita così una funzione di regia, coordinamento e attivazione, assicurando l'unitarietà della gestione e la convergenza delle competenze e delle risorse verso gli obiettivi e i risultati della Fondazione, tenuto conto delle peculiarità dell'ecosistema in cui HIT opera.

In particolare, il/la Direttore/trice operativo/a sarà chiamato, tra l'altro, a svolgere le seguenti funzioni:

- direzione strategica e attuazione degli indirizzi della governance;
- interpretazione della Prospettiva Trentino 2040;
- collaborazione con l'ecosistema della ricerca e dell'innovazione;
- evoluzione del trasferimento tecnologico e valorizzazione della ricerca;
- sviluppo di progettualità strategiche e capacità di leverage;
- visione, foresight e anticipazione;
- people management e leadership organizzativa, con particolare riferimento alla gestione quotidiana del team, all'organizzazione del lavoro, alla costruzione e allo sviluppo della squadra e alla valorizzazione delle persone;
- posizionamento istituzionale, nazionale e internazionale;
- valorizzazione e divulgazione strategica;
- governo operativo e accountability.

Per l'esercizio delle proprie funzioni, il/la Direttore/trice operativo/a potrà essere dotato di specifiche deleghe e procure secondo quanto deliberato dai competenti Organi della Fondazione.

Articolo 3. Requisiti

3.1 Requisiti minimi

Per essere ammessi alla procedura di selezione, alla data di scadenza del presente Avviso, i candidati e le candidate dovranno possedere i seguenti requisiti minimi:

- cittadinanza italiana, di uno Stato membro dell'Unione europea o di altro Stato, purché il candidato o la candidata sia in possesso, alla data dell'eventuale assunzione, dei requisiti e dei titoli previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento di attività lavorativa in Italia.
  I candidati e le candidate non in possesso della cittadinanza italiana devono inoltre:
  - godere dei diritti civili e politici nello Stato di appartenenza o provenienza, ove applicabile in relazione allo status posseduto;
  - essere in possesso, fatta eccezione per il requisito della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti dal presente Avviso.
- assenza di cause che impediscano la costituzione del rapporto di lavoro con la Fondazione e immunità da condanne che comportino l'interdizione, perpetua o temporanea, dai pubblici uffici per il periodo dell'interdizione, nonché dalle ulteriori condanne eventualmente ostative ai sensi della normativa vigente;
- assenza di situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dal D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 e dalla normativa vigente applicabile alla Fondazione;
- non essere stati esclusi dall'elettorato politico attivo, né essere stati destituiti, dispensati o licenziati da una pubblica amministrazione o da un ente di diritto privato in controllo pubblico nei casi che, secondo la normativa vigente, impediscano la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, né essere stati dichiarati decaduti da un impiego per averlo conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- assenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, incompatibili con l'assunzione dell'incarico presso la Fondazione HIT, con particolare riferimento ai rapporti con la Fondazione, i suoi Fondatori e la Provincia autonoma di Trento;
- non essere destinatario/a, ove applicabile alla posizione, dei divieti di conferimento di incarichi dirigenziali o direttivi a lavoratori pubblici o privati collocati in quiescenza previsti dall'art. 53-bis della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 e dalle altre disposizioni vigenti.
- idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni proprie della posizione, fatta salva l'applicazione della normativa vigente in materia di tutela e diritto al lavoro delle persone con disabilità;

3.2 Requisiti essenziali

Inoltre, alla data di scadenza del presente Avviso, i candidati e le candidate dovranno possedere i seguenti requisiti essenziali:

- possesso di diploma di laurea magistrale, laurea specialistica o diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento previgente al D.M. 509/1999, ovvero titolo estero riconosciuto equivalente o equipollente secondo la normativa vigente.
- aver ricoperto, per un periodo complessivamente non inferiore a cinque anni, incarichi di significativa responsabilità manageriale, responsabile di strutture complesse o funzioni analoghe, presso enti pubblici o privati, fondazioni, enti di ricerca, università, agenzie o altre organizzazioni operanti in ambiti coerenti con le finalità della Fondazione, quali ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e della conoscenza, sviluppo economico e territoriale, nuova imprenditorialità o gestione di ecosistemi dell'innovazione.

Il mancato possesso anche di uno solo dei requisiti minimi ed essenziali, previsti dal presente articolo, comporta l'esclusione dalla procedura.

3.3 Requisiti preferenziali

Oltre ai requisiti sopraindicati, costituiscono titoli preferenziali.

Si precisa che gli stessi dovranno essere documentati attraverso riferimenti ad attività e progettualità concretamente svolte e/o coordinate:

- adeguata conoscenza ed esperienza nei processi di governo economico e organizzativo;
- comprovata esperienza nella definizione e nella guida di processi di trasformazione strategica e/o organizzativa, dalla quale emerga la capacità di formulare una visione evolutiva, anticipare scenari e opportunità, individuare una direzione di sviluppo, mobilitare persone e stakeholder attorno a obiettivi condivisi e tradurre la visione in priorità, decisioni, programmi e risultati concreti e misurabili;
- comprovata esperienza nella guida e valorizzazione di persone e gruppi di lavoro;
- comprovata capacità di interpretare indirizzi strategici, piani di sviluppo, politiche pubbliche, industriali o dell'innovazione, cogliendone le implicazioni per l'organizzazione e traducendoli in priorità, scelte, programmi e progettualità coerenti;
- comprovata capacità di operare in ecosistemi complessi e contesti multi-stakeholder, costruendo relazioni, partnership e progettualità tra soggetti pubblici e privati, nonché gestendo processi negoziali e interessi differenti con orientamento alla costruzione di risultati condivisi;
- elevate capacità relazionali, negoziali, di rappresentanza e di comunicazione strategica, con comprovata capacità di interagire autorevolmente con interlocutori differenti, di rappresentare la visione e le priorità dell'organizzazione e di rendere comprensibili contenuti complessi adattandoli ai diversi stakeholder;
- ottima conoscenza della lingua italiana e della lingua inglese, scritta e orale, adeguata all'esercizio del ruolo in contesti istituzionali, professionali e internazionali.

- dottorato di ricerca, MBA, executive master o ulteriori qualificazioni coerenti con il ruolo.

Articolo 4. Tipologia contrattuale e trattamento economico

1. Il rapporto di lavoro sarà di tipo subordinato, a tempo pieno e determinato, con durata quinquennale con facoltà di rinnovo e decorrenza dalla data di assunzione concordata con il candidato o la candidata selezionato/a.

2. La figura sarà inquadrata a livello dirigenziale. Il contratto collettivo di riferimento è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

3. L'attribuzione della qualifica discende dalla natura e dalla complessità delle responsabilità manageriali affidate.

4. La retribuzione annua complessiva è così composta:

- Retribuzione Annua Lorda fissa (RAL): da euro 85.000,00 a euro 127.500,00. Il valore minimo della fascia è determinato tenendo conto del Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia (TMCG) previsto, per l'anno 2026, dal CCNL per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi;
- Componente variabile (MBO): da euro 5.000,00 a euro 12.000,00 annui, subordinata al conseguimento degli obiettivi assegnati.

La proposta di inquadramento retributivo, nell'ambito delle fasce sopra indicate, sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione in relazione all'esperienza professionale rilevante maturata e alle competenze professionali possedute rispetto ai requisiti della posizione dal candidato o dalla candidata selezionato/a.

Tali criteri saranno applicati in modo oggettivo e neutro sotto il profilo del genere

La componente variabile, le eventuali indennità e ogni altro elemento avente natura retributiva saranno disciplinati nel contratto individuale e non potranno in ogni caso determinare il superamento del limite massimo di trattamento economico complessivo previsto dalla disciplina provinciale vigente applicabile alla posizione.

5. Gli obiettivi individuali e organizzativi saranno definiti annualmente e in coerenza con il mandato e con la programmazione strategica della Fondazione.

6. La sede di lavoro è Trento; potranno essere previste trasferte in Italia e all'estero.

Articolo 5. Procedura di selezione

5.1 Principi generali

La selezione è finalizzata a individuare il candidato o la candidata che presenti la combinazione maggiormente coerente tra percorso professionale, capacità manageriali e di leadership, visione, comprensione della missione di HIT e capacità di tradurre gli indirizzi della governance in priorità, decisioni, progettualità e risultati misurabili.

La procedura è svolta nel rispetto dei principi di pubblicità, trasparenza, imparzialità, pari opportunità e non discriminazione. La valutazione si articola in fasi tra loro complementari, applicate in modo uniforme a tutti i candidati e le candidate ammessi.

La Commissione opera sulla base del presente Avviso e di apposite linee guida operative, predeterminate dalla stessa prima dell'avvio della valutazione delle candidature, finalizzate ad assicurare l'applicazione uniforme, comparabile, tracciabile e motivabile dei criteri di valutazione previsti dall'Avviso.

L'attribuzione delle valutazioni e dei punteggi compete esclusivamente alla Commissione. Il Consiglio di Amministrazione non attribuisce punteggi ma eserciterà le proprie competenze statutarie sulla nomina del Direttore/trice operativo/a sulla base delle risultanze della procedura.

5.2 Fasi

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

1. verifica della regolare presentazione della candidatura, della completezza della documentazione richiesta e del possesso dei requisiti minimi ed essenziali previsti dall'articolo 3;
2. valutazione del percorso professionale, fino a un massimo di 30 punti;
3. elaborazione di una short list di candidati e candidate ammessi alla fase successiva;
4. predisposizione, da parte dei candidati inseriti nella short list, della proposta strategica "HIT 2030 - Strategic Leadership Proposal", fino a un massimo di 20 punti;
5. elaborazione di una short list di candidati e candidate ammessi alla fase successiva;
6. colloquio individuale in presenza, fino a un massimo di 50 punti;
7. elaborazione da parte della Commissione, della graduatoria finale degli idonei in ordine decrescente di punteggio, fermo il necessario conseguimento di almeno 65/100 complessivi e il superamento di tutte le soglie non compensabili;
8. trasmissione al Consiglio di Amministrazione dei verbali e delle risultanze della procedura e assunzione delle determinazioni di competenza;
9. adempimenti amministrativi conseguenti e pubblicazione dell'esito secondo la disciplina vigente.

L'accesso alle fasi successive e il conseguimento dell'idoneità sono subordinati al raggiungimento delle seguenti soglie minime, predeterminate e applicate in modo uniforme dalla Commissione. Il punteggio massimo complessivamente conseguibile è pari a 100 punti.

5.3 Punteggio complessivo

Il punteggio complessivo è dato dalle seguenti tre componenti:

Componente	Punteggio massimo	Soglia minima	Effetto del mancato raggiungimento
Percorso professionale	30	18/30	Mancato inserimento nella short list e conclusione della candidatura.

Componente	Punteggio massimo	Soglia minima	Effetto del mancato raggiungimento
Strategic Leadership Proposal	20	11/20	Mancato accesso al colloquio finale e conclusione della candidatura.
Colloquio in presenza	50	30/50	Mancato conseguimento dell'idoneità finale.
Punteggio complessivo	100	65/100	Mancato conseguimento dell'idoneità finale.

Le soglie sono non compensabili.

5.4 Modalità di valutazione

La valutazione di ogni componente (percorso professionale, proposta strategica e colloquio) terrà conto, in coerenza con il profilo e con i requisiti indicati nel presente Avviso, delle seguenti aree:

Area di valutazione
Leadership, people management, capacità trasformativa e direzione di organizzazioni complesse
Technology transfer e valorizzazione della conoscenza
Ecosystem orchestration e stakeholder management
Strategia, foresight, innovazione e capacità di interpretare scenari futuri
Grandi progettualità, fondi e capacità di leverage
Internazionalità, network e posizionamento
Conoscenza istituzionale e governance pubblica

La capacità di rappresentazione, valorizzazione e comunicazione strategica sarà valutata trasversalmente nell'ambito delle aree sopra indicate, in relazione alla natura apicale e istituzionale della posizione.

La distribuzione dei punteggi sarà disciplinata dalla Commissione.

5.5 Commissione di selezione e valutazione

Il Consiglio di Amministrazione nomina una Commissione di selezione e valutazione composta da quattro componenti esperti esterni, di cui uno con comprovate competenze in materia di risorse umane e valutazione manageriale, individuati in ragione di esperienze coerenti con la natura manageriale, strategica e istituzionale della posizione.

Per rafforzare indipendenza e imparzialità della valutazione[1], non possono far parte della Commissione componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Revisori della Fondazione, né personale dipendente dei Soci. La Commissione è assistita da un segretario verbalizzante, privo di diritto di voto, individuato tra il personale della Fondazione.

Prima di accedere agli atti delle candidature, ciascun componente renderà una dichiarazione sull'assenza di cause di incompatibilità; dopo la conoscenza dei nominativi dei candidati e delle candidate, rende altresì dichiarazione sull'assenza di situazioni di conflitto di interessi.

Qualora il Consiglio di Amministrazione assista alla fase del colloquio finale, eventuali richieste di approfondimento sono formulate per il tramite del Presidente della Commissione, secondo modalità idonee a garantire parità di trattamento e tracciabilità.

5.6 Punteggio finale

La Commissione, applicando i criteri e le modalità predeterminati, individua i candidati e le candidate idonei e forma la graduatoria finale, in ordine decrescente, sulla base della somma dei punteggi conseguiti nelle tre componenti di valutazione. Sono considerati idonei esclusivamente i candidati e le candidate che abbiano superato tutte le soglie minime previste e conseguito un punteggio complessivo non inferiore a 65/100.

La Commissione trasmette al Consiglio di Amministrazione i verbali e le risultanze della procedura.

Qualora nessun candidato o candidata risulti idoneo, la Fondazione non procede all'assunzione.

5.7 Decisione del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, ricevute le risultanze della procedura, assume le delibere di propria competenza. procede, su proposta del Presidente, alla nomina del candidato o della candidata collocato/a al primo posto della graduatoria, fatto salvo l'esito positivo delle verifiche previste.

Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione, con deliberazione motivata, di non procedere alla copertura della posizione per esigenze organizzative, strategiche, finanziarie o normative della Fondazione e di assumere le conseguenti determinazioni in ordine al proprio assetto organizzativo.

L'inserimento nella graduatoria non costituisce diritto all'assunzione.

Articolo 6. Modalità di presentazione della candidatura

1. Per partecipare al presente avviso di selezione per la posizione di "Direttore/trice operativo/a", i candidati e le candidate dovranno inviare la propria candidatura e la documentazione richiesta

[1] Cfr. deliberazione della Giunta provinciale n. 2101 del 16 dicembre 2024, "Direttive in materia di personale degli Enti strumentali provinciali a decorrere dall'anno 2025", Allegato, Parte II, lett. B, punto 11 e Sezione C, punto C.1, lett. c): per le Fondazioni di ricerca il reclutamento del personale dipendente diverso da ricercatori e tecnologi avviene secondo la procedura di cui alla Sezione C; la Commissione è formata esclusivamente da esperti interni o esterni e non possono farne parte soggetti appartenenti agli organi di amministrazione dell'ente, titolari di cariche pubbliche o incarichi elettivi, dirigenti sindacali o soggetti designati dalle organizzazioni sindacali, né soggetti che si trovino in situazioni di conflitto di interessi o nelle ulteriori situazioni di incompatibilità previste dalla normativa.

esclusivamente all'indirizzo e-mail **job@trentinoinnovation.eu**, riportando nell'oggetto della mail la dicitura: "Selezione Direttore/trice operativo/a Fondazione HIT".

2. I dati personali conferiti saranno trattati da Fondazione HIT, in qualità di titolare del trattamento, esclusivamente per la gestione del processo di selezione e, per il candidato/la candidata eventualmente assunto, per gli adempimenti connessi alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro, nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e della normativa nazionale applicabile. La presentazione della candidatura presuppone la presa visione dell'informativa privacy.

3. Prima di presentare la candidatura, i candidati e le candidate dovranno prendere visione del presente Avviso e dell'Informativa sul trattamento dei dati personali pubblicata nella sezione dedicata del sito istituzionale della Fondazione.

4. Le candidature dovranno pervenire **entro le ore 12.00 del 04 dicembre 2026**.

5. Le candidature ricevute successivamente alla scadenza non saranno ritenute ammissibili.

6. Ogni candidato/a dovrà trasmettere, a pena di esclusione:

- dichiarazione sostitutiva resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, redatta secondo il fac-simile allegato al presente Avviso e debitamente sottoscritta secondo le modalità ivi indicate;
- curriculum vitae in italiano o in lingua inglese, che riporti chiaramente ed esaustivamente il percorso formativo, l'esperienza professionale, le responsabilità ricoperte e i principali risultati conseguiti, con particolare riferimento ai requisiti essenziali e preferenziali previsti dal presente Avviso.

Il documento di identità in corso di validità sarà richiesto soltanto quando necessario per la verifica dell'identità o delle dichiarazioni rese e, in ogni caso, prima dell'eventuale assunzione, secondo il principio di minimizzazione dei dati.

La proposta strategica *"HIT 2030 - Strategic Leadership Proposal"* sarà richiesta esclusivamente ai candidati e alle candidate inseriti nella short list. Il documento non dovrà superare le 5 pagine (Montserrat 11, interlinea 1,15).

La proposta dovrà esprimere una visione di sviluppo della Fondazione al 2030, coerente con gli indirizzi e gli strumenti di programmazione provinciale di riferimento, per quanto rilevanti rispetto alla missione e agli ambiti di attività di HIT. Nell'ambito della proposta, il candidato o la candidata dovrà inoltre illustrare l'impostazione che intende adottare nel rapporto con il Consiglio di Amministrazione, con particolare riferimento al raccordo tra indirizzo della governance, attuazione della strategia e responsabilità manageriale nonché organizzativa. Dovrà inoltre rappresentare il modello di direzione attraverso il quale intende interpretare i bisogni e le priorità dei Soci, coordinare le figure direttive e le responsabilità organizzative già presenti, valorizzare e integrare le competenze interne e attivare, ove necessario, adeguate competenze esterne.

7. Il presente Avviso è emanato nel rispetto dei principi di pari opportunità, non discriminazione, pubblicità, trasparenza e imparzialità e della normativa applicabile al reclutamento del personale delle Fondazioni di ricerca.

8. La Fondazione si riserva di verificare in ogni fase la veridicità delle dichiarazioni e delle informazioni fornite e di richiedere la documentazione strettamente necessaria a comprovarle. L'eventuale integrazione documentale potrà riguardare soltanto irregolarità formali sanabili e non potrà determinare un vantaggio competitivo né modificare il contenuto sostanziale della candidatura.

9. L'esito della procedura sarà pubblicato nel rispetto degli obblighi di trasparenza applicabili e del principio di minimizzazione dei dati personali.

6.1 Clausola di salvaguardia

La Fondazione si riserva la facoltà di prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle candidature, nonché di riaprire il termine, modificare, sospendere o revocare la procedura per ragioni di interesse della Fondazione o sopravvenute esigenze di carattere organizzativo, finanziario o normativo, dandone adeguata comunicazione sul proprio sito istituzionale. Resta ferma la facoltà di non procedere all'assunzione qualora nessun candidato risulti idoneo secondo le regole della procedura.

Trento, 04 novembre 2026

Fondazione Hub Innovazione Trentino