

DSU_PIANO PER L'ACQUISIZIONE DEL PERSONALE.

AZIONI PREVISTE NEL PIANO TRIENNALE DI DIPARTIMENTO:

1_ATTRARRE UNA COMUNITA' DIVERSIFICATA E INTERNAZIONALE

- FORZA
- Profili eccellenti di studiosi italiani già incardinati in Dipartimento che possono vantare esperienze internazionali e collaborazioni con studiosi e/o centri di ricerca stranieri
- Consistente numero di studiosi vincitori di fondi prestigiosi (ERC, Marie Curie, Firb, Fir, etc.)
- Numerosi accordi internazionali: Erasmus, Harvard Summer School, Double degree, University of California at Santa Barbara e International Foundation for Humanities and Tolerance
- OPPORTUNITÀ
- Ottimo supporto Ufficio Ricerca di Ateneo per la progettazione
- Attrattività di Venezia
- Politiche di Ateneo per l'internazionalizzazione

2_ATTRARRE E SVILUPPARE TALENTI

2.1 CONDIZIONI DI CONTRATTO FLESSIBILI

Il PSA propone lo schema Marie Curie + 1, cioè la possibilità per i vincitori di Marie Curie di estendere per un anno il contratto di lavoro nel caso vogliono preparare una application per un ERC. Tali possibilità saranno rese note anche al personale DSU.

2.2 RECLUTAMENTO INTERNAZIONALE PER DOCENTI E RICERCATORI

“Brain gran program” di Ateneo prevede da 2 a 4 docenti non italiani per anno, anche utilizzando il sistema del “double appointment” o del “non-tenure track” (i.e. Ricercatori “lettera a”); inoltre il Piano Strategico di Ateneo prevede di attrarre “international research fellows”.

DSU propone le seguenti azioni:

- Pubblicazione dei bandi di concorso anche in lingua inglese, facendo uso di fraseologia diretta e trasparente, sul sito di Dipartimento e nelle mailing lists appropriate
- Presentare DSU per Reti di Ricerca in modo che sia semplice per chi accede al sito capire quali sono le aree di ricerca del Dipartimento, i progetti di ricerca in corso e i docenti e i ricercatori

RISULTATI ATTESI

- Aumento della partecipazione di docenti e ricercatori internazionali ai bandi di concorso del Dipartimento
- Aumento della visibilità internazionale delle attività e infrastrutture di ricerca del DSU, evidenziandone il rilievo scientifico e quindi aumentando l'attrattività della sede

INDICATORI

- Presenza di una versione inglese sul sito del Dipartimento di ogni bando aperto
- Sito di presentazione delle reti di ricerca

2.3 SVILUPPO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

A. Reclutamento

- PTA a tempo indeterminato: Il DSU nel corso del biennio 2016-17 perde due unità di cat. D a causa di pensionamenti. Per sostenere le attività amministrative è indispensabile che venga sostituita almeno una unità nell'ambito della programmazione dei punti organico a livello di Ateneo o per trasferimento interno non oltre il 2017. Le esigenze di reclutamento del PTA nel triennio prevedono quindi in ordine di priorità: n. 1 unità cat. C con il profilo di addetto approvvigionamenti, affidamenti e convenzioni; n. 2 cat. D con il ruolo di responsabile Settore Amministrazione e del Settore Ricerca;
- PTA a tempo determinato: è stata assunta una unità di cat. C, interamente autofinanziata, che si inserisce nel progetto di miglioramento dei servizi rivolti alla ricerca internazionale e alla comunicazione. In relazione all'incremento di progetti finanziati si può prevedere di reclutare un'altra unità per la loro gestione.

B. Sviluppo delle carriere

Le attività che promuovono la crescita del personale si concretizzano primariamente nel creare maggiori opportunità di formazione, e nell'offrire la partecipazione a progetti di mobilità internazionale. La crescita non è solo legata all'avanzamento di ruolo (difficile da realizzarsi in ambito pubblico e nel solo orizzonte del dipartimento) ma anche all'acquisizione e alla fissazione di competenze sempre più avanzate, primariamente mediante la formazione e con l'assunzione di responsabilità.

Si segnalano questi ambiti nei quali è importante sviluppare le competenze del PTA in modo da fornire un servizio qualitativamente apprezzabile:

- gestione progetti europei Marie Curie e ERC
- acquisizione di beni e servizi in economia
- contrattualistica in ambito editoriale e del diritto d'autore

- sviluppo e miglioramento di competenze linguistiche, soprattutto inglese.

Si auspica inoltre che a l'Ateneo si doti istruzioni operative sulla firma digitale e sulla conservazione dei documenti digitali

C. Conciliazione famiglia-lavoro

L'Ateneo supporta politiche che favoriscono l'alternanza famiglia-lavoro mediante forme di lavoro flessibili tra cui, di maggior fruizione, part time e telelavoro.

TARGET Sviluppo del Personale Tecnico-Amministrativo

RISULTATI ATTESI

- ottenere l'assegnazione di una unità di PTA a tempo determinato, di area amministrativa, nel 2017 al fine di garantire la sostenibilità delle attività amministrative
- si auspica che l'Ateneo incrementi la formazione organizzata e l'aggiornamento normativo in modo celere; in mancanza si è disposti a ricorrere alla formazione a catalogo; favorire il PTA nella frequenza dei corsi di lingua inglese presso il CLA, almeno con incidenza del 50% in orario di servizio.
- mantenere il ricorso al part time e al telelavoro per facilitare la gestione delle problematiche familiari.

INDICATORI

- num. PTA in servizio a T.Ind costante nel 2017
- num. di corsi di formazione fruiti e num. persone coinvolte
- num. persone in part time costante