

PEOPLE ESSE3 BIBLIOTECHE

Ricerca avanzata cerca informazioni o persone

Language

Quick links

Lavora con noi | Contatta i nostri laureati



FUTURO STUDENTE STUDENTE INTERNATIONAL STUDENT ALUMNI PHD/ASSEGNIISTA  
DOCENTE E STAFF MEDIA

Home | Ateneo | Piano strategico | La visione | Obiettivi strategici | **Politiche per il talento**

## Politiche per il talento

### La visione

Obiettivi strategici

Le linee di indirizzo

### Le sfide

Un piano condiviso

L'Ateneo oggi

I documenti di pianificazione

### Il talento

L'università è prima di tutto una comunità di persone motivate che perseguono la propria vocazione e che contribuiscono alla qualità delle sue attività. L'Ateneo di Trento ritiene strategico reclutare e valorizzare persone di talento, anche per l'impatto che queste hanno sulle future generazioni e sulle ricadute sul territorio.

### Favorire una comunità di ricercatori liberi, autonomi e responsabili

Non c'è sviluppo dell'università e della conoscenza, senza ricercatori liberi, indipendenti, responsabili e motivati. Come comunità di conoscenza, l'università mira ad essere una struttura orizzontale ed egualitaria. In questa dimensione orizzontale è fondamentale che la capacità del giovane ricercatore di fornire un contributo riconoscibile e personale venga stimolata, valorizzata e premiata, a partire dall'agire dei Dipartimenti e Centri che devono chiedersi se fanno tutto il possibile per promuoverne, riconoscerne e valorizzarne le capacità (leadership, teaching record, promozione autonoma di iniziative scientifiche, processo di mentoring). Ad ogni livello di valutazione e selezione, occorre quindi considerare non soltanto la qualità dei risultati – che resta comunque il parametro fondamentale – ma anche la pluralità delle reti di ricerca in cui il ricercatore è inserito, le pubblicazioni autonome o con coautori non sempre identici, l'abilità di vincere progetti competitivi individualmente o attraverso la partecipazione a gruppi di ricerca diversificati, la qualità delle proprie connessioni esterne.

I progetti strategici GIOVANI e FORMID intendono rispondere a questo obiettivo favorendo rispettivamente l'autonomia dei giovani ricercatori nel partecipare a bandi di ricerca competitivi e promuovendo, tra le altre cose, azioni formative dedicate al personale docente.

### Rafforzare il benessere di chi lavora nell'Università di Trento

Le persone che operano nei Dipartimenti, nei Centri e nelle strutture

### DOWNLOAD

C3A - Centro Agricoltura, Alimenti, Ambiente (122 KB)

CIBIO - Centro di Biologia Integrata (155 KB)

CIMeC - Centro Interdipartimentale Mente-Cervello (143 KB)

Dipartimento di Economia e Management (121 KB)

Dipartimento di Fisica (91 KB)

Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale e Meccanica (154 KB)

Dipartimento di Ingegneria Industriale (140 KB)

Dipartimento di Ingegneria e Scienza dell'Informazione (105 KB)

Dipartimento di Lettere e Filosofia (85 KB)

Dipartimento di Matematica (112 KB)

Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive (109 KB)

Dipartimento di Sociologia e Ricerca sociale (111 KB)

Facoltà di Giurisprudenza (154 KB)

gestionali e linguistiche hanno contribuito in modo determinante allo sviluppo e alla crescita dell'Ateneo trentino. I servizi forniti a studenti e studentesse, *visiting professor* e ricercatori, la capacità di ricerca resa possibile dalla gestione di laboratori adeguati, la competenza del personale tecnico e amministrativo, sono risorse preziose dell'Ateneo che meritano di essere adeguatamente valorizzate. Negli ultimi anni, nonostante i noti vincoli nazionali, l'Università di Trento ha potuto iniziare un percorso volto a introdurre forme di incentivazione economica riferite sia ai risultati complessivamente raggiunti, sia all'apporto individuale nel perseguimento dei medesimi.

L'Ateneo si propone di continuare sulla strada intrapresa nell'eliminare le asimmetrie di genere, rafforzare


le politiche di conciliazione e genitorialità, anche con forme di *dual career couples* compatibili con l'ordinamento legislativo nazionale, migliorando la circolazione delle informazioni e la comunicazione interna, garantendo una maggiore flessibilità organizzativa orientata agli obiettivi e favorendo forme contrattuale idonee per il personale tecnico-amministrativo e i collaboratori esperti linguistici.

Le attività previste dal Piano di Azioni Positive, insieme a quelle dei progetti UN-IS e CSG, contribuiranno a realizzare questo obiettivo con particolare riferimento all'inclusione, alla diversità e al rispetto delle differenze di genere.

### Attrarre talenti

Un elemento importante nella valutazione del potenziale dei giovani ricercatori, e nel reclutamento del personale stabile, deve essere la capacità di attrarre talenti. La presenza di una significativa esperienza pregressa all'esterno dell'Ateneo di Trento, dove i ricercatori abbiano avuto modo di mettersi in luce per la propria autonomia, è apprezzabile. Per coloro per i quali Trento è invece solo una tappa di un percorso di formazione, è fondamentale che l'Ateneo sia una sede accademica prestigiosa dove si possono maturare esperienze che renderanno il proprio curriculum competitivo in vista anche di una carriera altrove. Gli stessi principi di libertà, autonomia e responsabilità vanno ritrovati nel dottorato di ricerca.

Nel quadro di questi obiettivi e in modo organico con lo sviluppo della sua strategia, l'Ateneo ha varato un piano di incentivazione all'attrazione dall'estero di ricercatori qualificati, garantendo alle strutture accademiche un cofinanziamento del 50% alle chiamate dall'estero e del 35% alle chiamate di esterni dall'Italia. Inoltre, l'Università di Trento garantisce un ulteriore contributo del 30% per le chiamate di ricercatori vincitori di grant ERC e di altri grant di ricerca di alto profilo e garantisce la promozione al grado superiore dei vincitori di grant ERC già inquadrati in Ateneo, senza oneri per le strutture accademiche.

Scuola di Studi  
Internazionali  (86 KB)