

## **IL RECLUTAMENTO, LE CARRIERE E LA PREMIALITA'**

L'Insubria è un'università relativamente giovane che sta risentendo e probabilmente risentirà in modo anche maggiore nei prossimi anni delle decisioni prese a livello nazionale. È evidente che la sopravvivenza di un'università come la nostra richiederà l'inserimento di forze nuove e la possibilità per le forze già esistenti (che lo meritano) di vedersi premiate in termini di carriera.

- Quali sono le vostre intenzioni in termini di programmazione per il personale docente?
- Quali criteri pensate di usare per definire tale programmazione e quali strade pensate di seguire per avere sufficienti risorse per poterla attuare?
- Quali altri strumenti ritenete di poter adottare, oltre alla progressione di carriera (probabilmente quasi solo un miraggio, per i prossimi anni), per evitare di mortificare i meriti e le aspirazioni di coloro che più si sono impegnati e si impegneranno per l'Ateneo?
- Come intendete gestire le nuove figure di ricercatori a tempo determinato (RTD) e in particolare i RTD di tipo "b"?
- Come intendete gestire i fondi dell'intervento "secondo criteri di merito accademico e scientifico" previsti dal recente DM 314/11?

## **COEN/COLANGELO**

\*\*\*

***L'attività "di servizio"*** - All'interno della struttura universitaria, non sono molte le persone che dedicano parte del proprio tempo al servizio dell'Ateneo nell'interesse di tutti (i delegati del rettore, i gruppi di lavoro, le commissioni istruttorie, le attività di orientamento ecc. ecc.), nonostante (a parole) tutti ne riconoscano l'importanza. Attività di questo tipo non possono essere obbligatorie ma richiedono entusiasmo e dedizione al di fuori dei tempi dedicati alla didattica e alla ricerca.

- Come pensate di incentivare le persone che si occupano di questi argomenti?
- In particolare, quale ruolo avrà nella vostra futura direzione la questione orientamento?

## **COEN/COLANGELO**

\*\*\*