

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024 - 2026

Indice

1 Premessa

.....
..... 3

2 Analisi storica consistenza organico (2015-2023)

.....3

2.1 Consistenza organico personale Docente e Ricercatore di ruolo e a tempo
determinato.....3

2.2 Consistenza organico personale Tecnico Amministrativo

.....6 2.3 Consistenza organico collaboratori
ed esperti linguistici8

3 Monitoraggio obiettivi della programmazione del personale tec/amm triennio 2021-
2023.....9

4 Previsioni cessazioni e facoltà assunzionali

ordinarie..... 13

5 Facoltà assunzionali

straordinarie.....
..... 15

5. Linee guida per la programmazione del personale docente e
ricercatore.....16

6. Linee guida per la programmazione del personale tecnico amministrativo e
cel.....16

7. Programmazione PTA e CEL triennio 2024-2026

(previsione).....17

8. Programmazione personale docente e

ricercatore.....20

9. Copertura

finanziaria.....

.....20

1. Premessa

Il presente Piano Triennale di Fabbisogno del Personale viene redatto ai sensi della normativa in materia ed ha come orizzonte temporale il triennio 2024-2026.

Con il presente Piano viene altresì descritta l'allocazione delle risorse derivanti dai Piani straordinari di reclutamento di cui alla Legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante norme sul "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024" e, in particolare, l'art. 1, co. 297, lett. a), già deliberata dagli organi accademici rispettivamente nelle sedute del 01/07/2022 (delibera n. 59/2022 del Senato Accademico) e del 08/07/2022 (delibera n. 97/2022 del Consiglio di Amministrazione) con riferimento alle macro categoria del personale (docenti e personale tecnico/amministrativo) e declinata la programmazione del personale tecnico/amministrativo attraverso l'allocazione delle risorse per singola struttura.

Redatto in stretta correlazione con la programmazione di bilancio 2024-2026, il Piano propone inoltre un aggiornamento delle dinamiche di evoluzione dell'organico come risultante dalle politiche di reclutamento di personale attuate ad oggi.

Il Piano sarà quindi aggiornato annualmente in relazione alle effettive risorse assunzionali in termini di punti organico e/o risorse finanziarie aggiuntive che saranno assegnate annualmente dal MUR all'Ateneo nel triennio di riferimento e alla luce di esigenze sopravvenute, dell'assegnazione di risorse straordinarie a supporto dei progetti finanziati dal PNRR, dell'evoluzione non prevista delle future cessazioni, delle risorse finanziarie disponibili e del quadro normativo.

La programmazione del personale e il reclutamento sono inoltre strumenti fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi strategici previsti dal Piano Strategico 2021-26 di Ca' Foscari (anche attraverso la declinazione nei piani di sviluppo dei Dipartimenti).

Di seguito sono sintetizzati, distinti per "Area Strategica" gli obiettivi del Piano Strategico 2021-2026. Ricerca e terza missione sono trattati insieme perché ai fini del reclutamento del personale docente hanno diversi punti di sovrapposizione. E' chiaro che le scelte di programmazione e il reclutamento impattano su tutti gli obiettivi: qui sono riportati solo quelli «direttamente correlati»

Ricerca e Terza Missione:

Attrazione di talenti internazionali e valorizzazione di quelli esistenti
Rafforzare la ricerca interdisciplinare e innovativa
Diventare punto di riferimento per le tematiche della sostenibilità
Potenziare il rapporto con il territorio anche in un'ottica internazionale
Potenziare i servizi alla ricerca

Didattica:

Didattica sostenibile
Revisione offerta formativa (approccio transdisciplinare, rapporto docenti/studenti)

Servizi agli studenti

Servizi personalizzati (orientamento, tutorato, internazionalizzazione)
Supporto alla residenzialità

Infrastrutture

Adeguare gli spazi per studenti e personale e aumentare il patrimonio immobiliare
Sviluppo di un service per la ricerca

Organizzazione Agile

Valorizzazione di tutte le professionalità a Ca' Foscari in funzione dei cambiamenti organizzativi, dell'offerta formativa, della ricerca e della terza missione
Realizzazione di un modello organizzativo agile

Trasversali:

Eccellenza nel reclutamento
Internazionalizzazione
Uguaglianza di genere

I piani di sviluppo dei Dipartimenti correlano gli obiettivi dei Dipartimenti alle proposte di reclutamento; il piano del personale è funzionale al supporto al raggiungimento di tali obiettivi, anche attraverso la definizione di meta-obiettivi finalizzati a creare i prerequisiti per l'erogazione efficace ed efficiente di servizi

2. Analisi storica consistenza organico (2015_2023)

Al fine di disporre di un quadro complessivo utile alla programmazione, vengono di seguito riportati i dati del personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno a decorrere dal 2015 al 2023 (dati aggiornati al 31/12/2023) suddivisi per personale docente e ricercatore e personale tecnico amministrativo e CEL.

Per tutte le categorie viene offerto un ulteriore focus in base alla tipologia di contratto, a tempo indeterminato o determinato.

2.1 Consistenza organico personale Docente e Ricercatore di ruolo e a tempo determinato

Come si può notare dalle tabelle e dai grafici di seguito riportati, l'organico del personale docente e ricercatore è progressivamente aumentato dal 2015 al 2023 arrivando al 31/12/2023 a 714 unità. Questo grazie soprattutto ai Piani Straordinari di reclutamento di ricercatori ex art. 24 co. 3 lettera a) e b) a valere su fondi ministeriali, su fondi di Ateneo, grazie ad una politica di reclutamento di soggetti esterni all'Ateneo, sia grazie agli investimenti di risorse sul PNRR (soprattutto ricercatori a tempo determinato lettera a) e gli investimenti effettuati a valere sui finanziamenti dei dipartimenti di eccellenza.

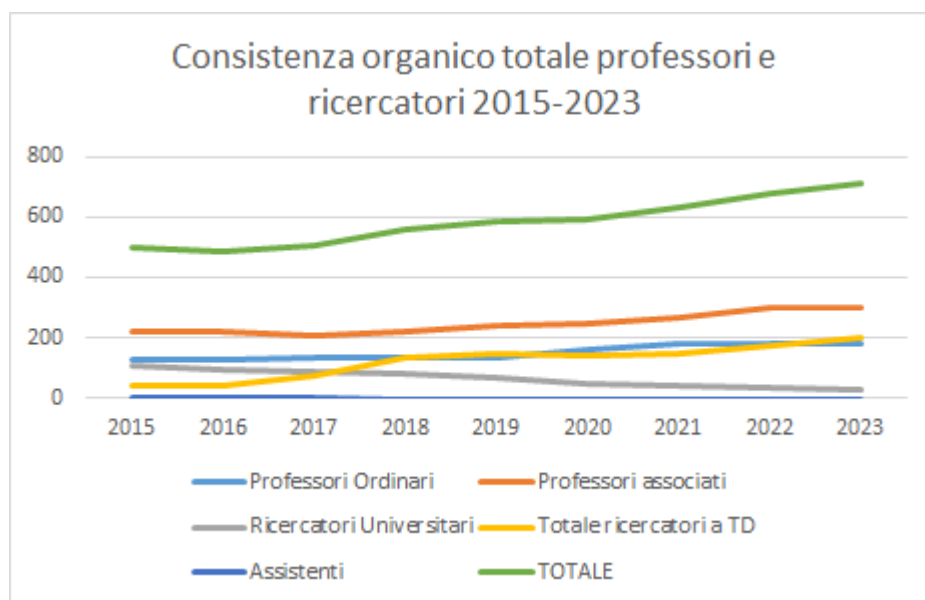
Tabella 1 - Consistenza al 31/12 del personale docente e ricercatore (totale) dal 2015 al 2023*

Anno	Professori ordinari	Professori associati	Ricercatori universitari	Assistenti	Totale ricercatori a TD	TOTALE
2015	130	223	104	1	41	499
2016	129	223	96	1	38	487
2017	136	204	90	1	72	503
2018	135	217	77		133	562

2019	136	239	66	146	587
2020	159	247	50	139	595
2021	180	263	40	149	632
2022	177	299	31	174	681
2023*	182	302	27	203	714

*Dato al 31/12/2023
Fonte: Proper e ARU

Figura 1 - Andamento organico professori e ricercatori dal 2015 al 2023*



Dato al 31/12/2023
Fonte: Proper e ARU

L'analisi dell'andamento delle **consistenze per ruolo** mostra come la categoria dei ricercatori universitari sia in progressivo esaurimento (sia per cessazione che per passaggio al ruolo di professore associato anche in esito ai Piani Straordinari riservati agli RU del 2019 e 2020) e per contro come siano in costante crescita le consistenze di professori ordinari passati da 130 a 182 (dato al 31/12/2023) e dei professori associati che da 223 unità arrivano al numero di 302 unità.

Tabella 2 - Consistenza al 31/12 del personale docente e ricercatore di ruolo dal 2015 al 2023*

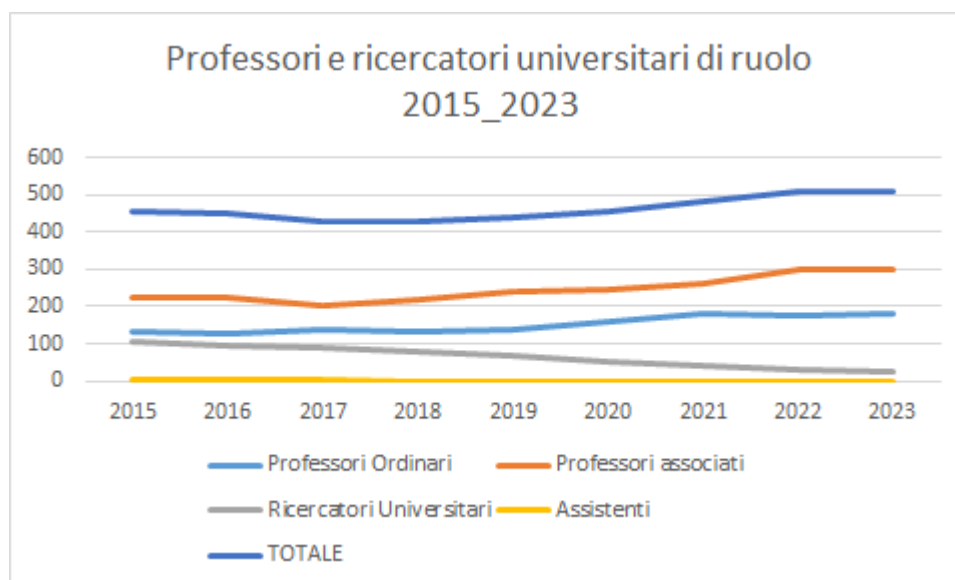
Anno	Professori ordinari	Professori associati	Ricercatori universitari	Assistenti	TOTALE
------	---------------------	----------------------	--------------------------	------------	--------

2015	130	223	104	1	458
2016	129	223	96	1	449
2017	136	204	90	1	431
2018	135	217	77		429
2019	136	239	66		441
2020	159	247	50		456
2021	180	263	40		483
2022	177	299	31		507
2023*	182	302	27		511

Fonte: ARU

*Dato al 31/12/2023

Figura 2 - Consistenza al 31/12 del personale docente e ricercatore di ruolo dal 2015 al 2023*



Il personale ricercatore a tempo determinato è fortemente cresciuto nel periodo di riferimento della presente analisi. Le assunzioni di ricercatori ex art. 24 comma 3 lettera a) hanno un andamento più discontinuo in relazione a specifici investimenti effettuati dall'Ateneo o dai dipartimenti (attraverso l'allocazione di risorse derivanti dal patrimonio netto nel 2017 o da finanziamenti esterni di progetti di ricerca) Negli ultimi due anni il numero è aumentato in maniera considerevole grazie agli investimenti a

valere sul PNRR. Anche i ricercatori a tempo determinato lettere b) hanno toccato nel 2023 il massimo storico con 110 unità in servizio. E' evidente che queste unità andranno, al termine del triennio di contratto, ad incrementare i numeri del personale docente di ruolo che potrà toccare così nel 2026 le 620 unità.

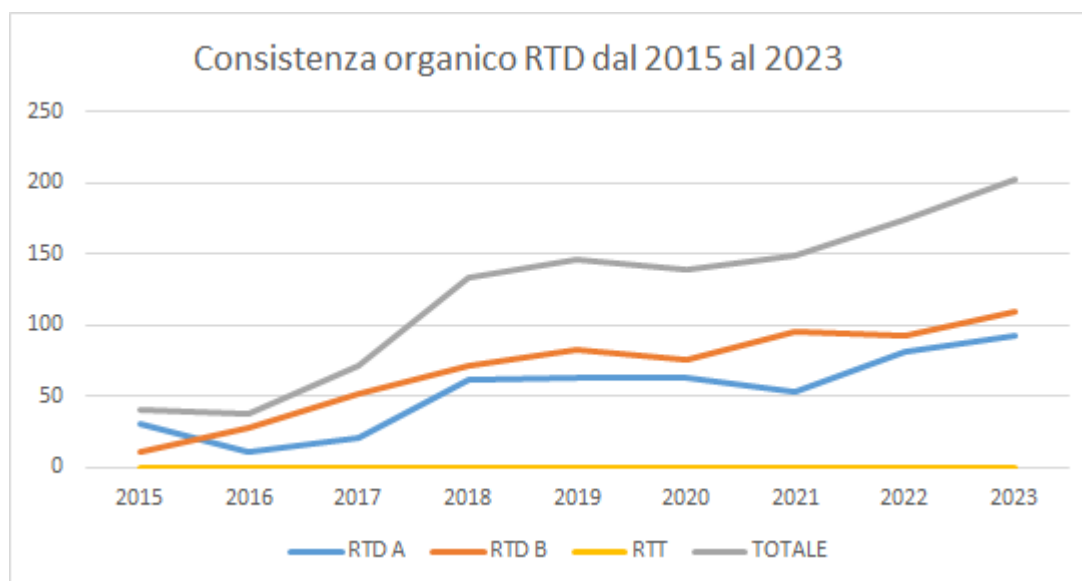
Tabella 3 - Consistenza al 31/12 dei ricercatori a tempo determinato dal 2015 al 2023*

Anno	Ricercatori TD lettera a)	Ricercatori TD lettera b)	RTT	Totale ricercatori a TD
2015	30	11	0	41
2016	10	28	0	38
2017	21	51	0	72
2018	62	71	0	133
2019	63	83	0	146
2020	63	76	0	139
2021	53	96	0	149
2022	81	93	0	174
2023*	93	110	0	203

* dato al 31/12/2023

Fonte: ARU

Figura 3 - Consistenza al 31/12 dei ricercatori a tempo determinato dal 2015 al 2023*



*Dato al 31/12/2023

Fonte: ARU

Per l'analisi più approfondita del personale docente si rinvia alla specifica delibera sulla programmazione dei dipartimenti che illustra nel dettaglio le risorse a disposizione,

le linee guida della programmazione, i vincoli normativi da rispettare e le singole decisioni assunte dai dipartimenti in merito alla programmazione dei posti da professore e ricercatore.

2.2 Consistenza organico personale Tecnico Amministrativo

Il personale tecnico/amministrativo è complessivamente aumentato nel periodo di riferimento passando da 677 unità a 721 (+6,5% in un anno).

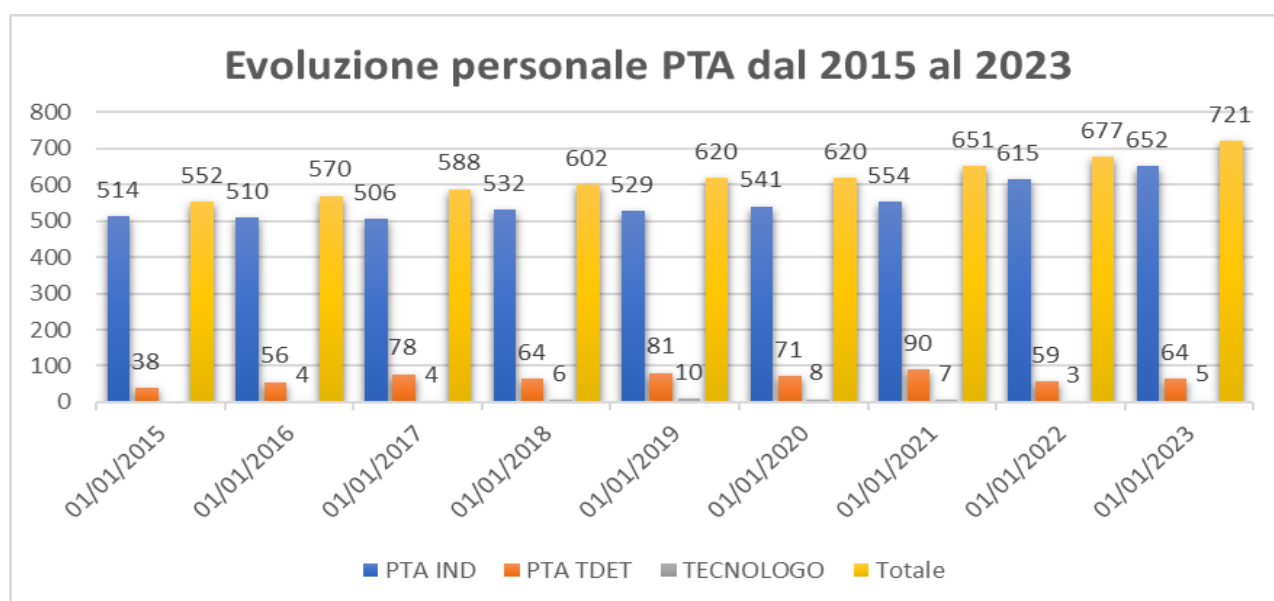
Tabella 4 - Consistenza al 31/12 del personale tecnico/amministrativo dal 2015 al 2023*

ANNO	PTA IND	PTA TDET	TECNOL OGO	Totale
31/12/2015	514	38		552
31/12/2016	510	56	4	570
31/12/2017	506	78	4	588
31/12/2018	532	64	6	602
31/12/2019	529	81	10	620
31/12/2020	541	71	8	620
31/12/2021	554	90	7	651
31/12/2022	615	59	3	677
31/12/2023	652	64	5	721

*Dato al 31/12/2023

Fonte: ARU

Figura 5 - Evoluzione organico Totale del personale tecnico/amministrativo dal 2015 al 2023*

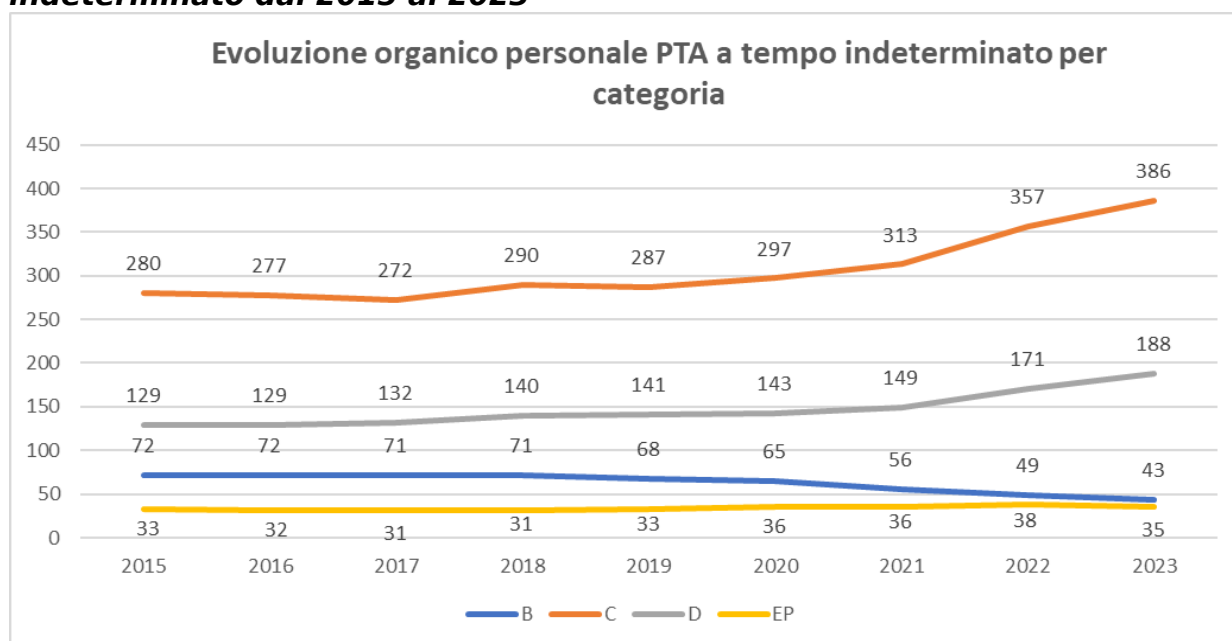


*Dati fotografati al 31/12 di ogni anno

Fonte: ARU

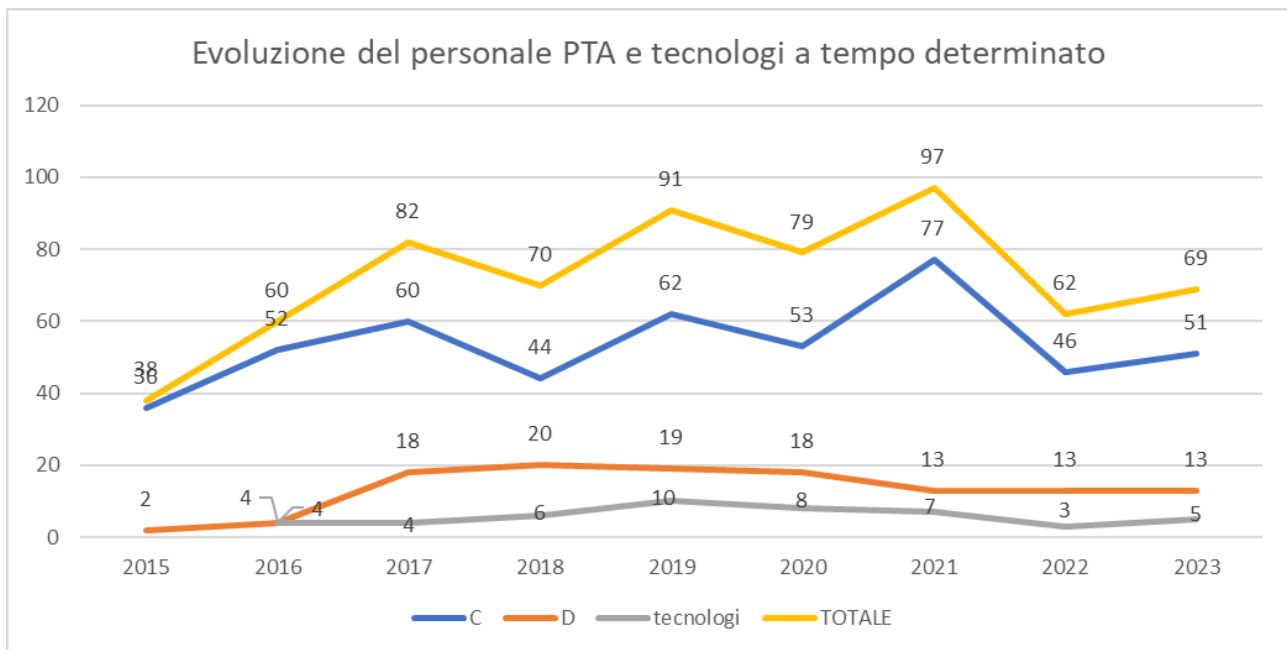
Nel dettaglio l'analisi della consistenza del personale tecnico/amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato mostra invece come le politiche di progressiva diminuzione del ricorso a contratti a tempo determinato su cui l'Ateneo ha assunto precisi impegni anche nell'ambito della Programmazione Triennale (PRO3), stia dando i suoi frutti. In particolare, si segnala anche per il 2023 l'aumento del personale assunto a tempo indeterminato (+ 37 unità rispetto al valore dello scorso anno pari a un +6%) a fronte di un sostanziale contenimento del ricorso a contratti a tempo determinato (che registrano un leggero incremento rispetto al 2022, dovuto soprattutto alle assunzioni a termine effettuate a supporto di progetti di ricerca), frutto dell'impegno dell'Ateneo nell'investimento di capitale umane stabile.

Figura 6 - Evoluzione del personale tecnico/amministrativo a tempo indeterminato dal 2015 al 2023*



*Dati fotografati al 31/12 di ogni anno
Fonte: ARU

Figura 7 - Evoluzione del personale tecnico/amministrativo a tempo determinato dal 2015 al 2023*



Dati fotografati al 31/12 di ogni anno

Fonte: ARU

2.3 Consistenza organico collaboratori ed esperti linguistici (CEL)

L'analisi della consistenza dei collaboratori ed esperti linguistici nel periodo considerato (2015-2023) mostra una tendenziale stabilità in termini totali dovuta anche all'introduzione del numero programmato nei corsi di lingua. Il dato più significativo è il netto incremento, a partire dal 2021 e proseguito nel 2022 e 2023, dei collaboratori ed esperti linguistici con contratto a tempo indeterminato e la corrispondente contrazione del personale assunto a tempo determinato, frutto dell'investimento effettuato dall'Ateneo sulla categoria grazie alle risorse assunzionali straordinarie vincolate proprio alla stabilizzazione di posizioni ormai divenute strutturali.

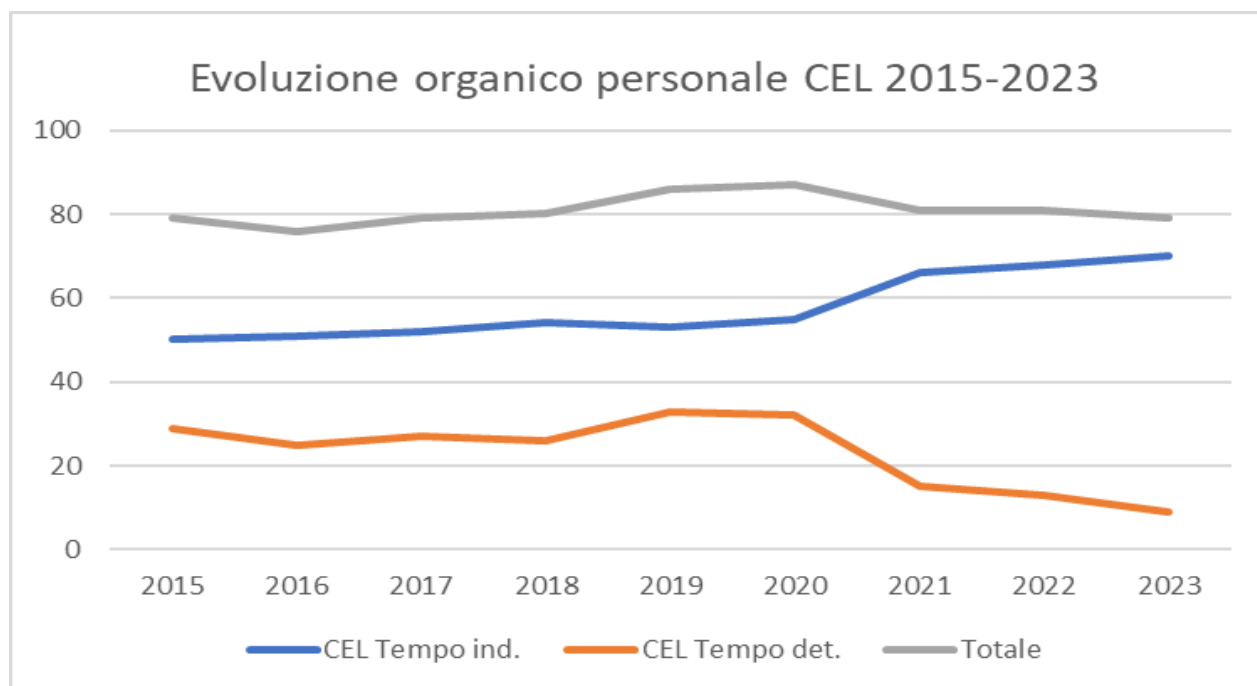
Tabella 5 - Consistenza al 31/12 dei collaboratori ed esperti linguistici dal 2015 al 2023*

ruolo	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CEL Tempo ind.	50	51	52	54	53	55	66	68	70
CEL Tempo det.	29	25	27	26	33	32	15	13	9
Totale	79	76	79	80	86	87	81	81	79

*Dati al 31/12 di ogni anno

Fonte: ARU

Figura 8 - Evoluzione organico personale CEL (tempo determinato e indeterminato) dal 2015 al 2023*



*Dati al 31/12 di ogni anno
Fonte: ARU

3. Monitoraggio obiettivi della programmazione del personale tecnico/amministrativo triennio 2021-2023.

Numerosi erano gli obiettivi che l'Ateneo si era dato nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2021-2023.

Tali obiettivi vengono in sintesi riassunti e ne viene restituito un monitoraggio che consente di pianificare e stabilire, in relazione ai punti di miglioramento, le linee guida della programmazione 2024-2026 per il personale tecnico/amministrativo.

Obiettivo 1: Miglioramento del rapporto numerico tra personale PTA e personale docente

Descrizione azione intrapresa: Negli ultimi anni, le misure in materia di facoltà assunzionali straordinarie a livello nazionale a favore del personale docente hanno sensibilmente modificato il rapporto tra personale tecnico e amministrativo e personale docente. Nell'analisi storica della consistenza organica delle due componenti è evidente che il suddetto rapporto è peggiorato in considerazione della crescita del numero di personale docente non corrispondente ad una analoga crescita del personale tecnico/amministrativo.

Il personale docente e ricercatore ha beneficiato di numerosi piani straordinari di reclutamento, mentre l'andamento del personale tecnico amministrativo è stato influenzato dalla normativa in materia dei turn over del personale delle Università.

L'ateneo ha quindi successivamente destinato alla componente tecnico-amministrativa ingenti risorse dei piani straordinari ex articolo 1, comma 297, lett.

a), della L. 234/2021, in particolare per quelli denominati A e B, per un totale di 26 punti organico.

Responsabilità: Direttore generale e Area Risorse Umane

Misure di efficacia: maggiore di 1.0

Stato di avanzamento: L'andamento del rapporto è visibile nel grafico seguente.

Figura n. 9 - Rapporto personale tecnico-amministrativo/docenti

Fonte: ARU

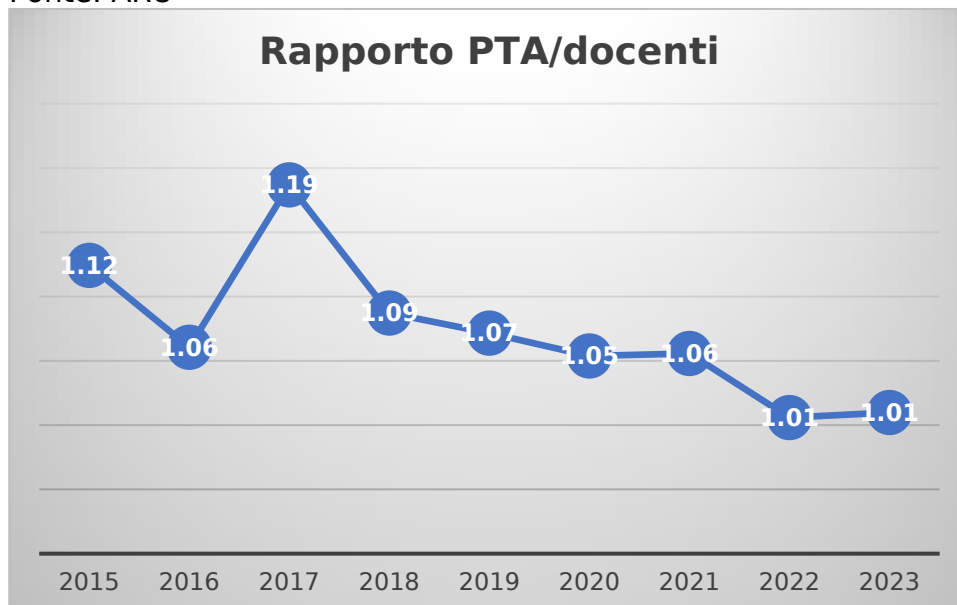
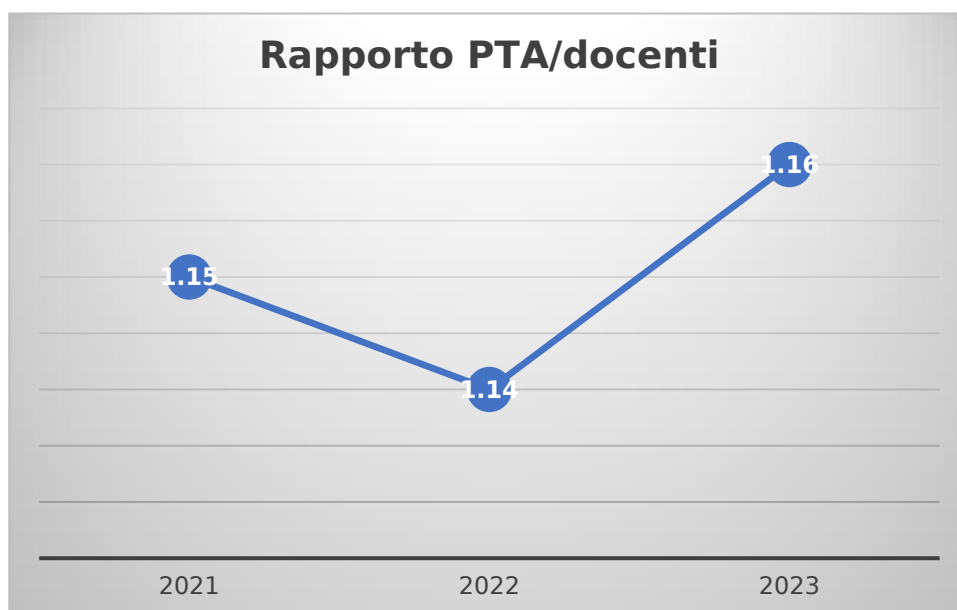


Figura n. 10 - Rapporto personale tecnico-amministrativo/docenti (ad esclusione dei ricercatori lettera a)



Il rapporto, che risultava in costante peggioramento, per il 2023 è rimasto invariato (1,01) rispetto al 2022, segno che inizia a farsi sentire l'effetto degli investimenti derivanti dai piani straordinari A e B sul personale tecnico/amministrativo. Si segnala inoltre che il rapporto (che considera anche i ricercatori a tempo determinato lettera a) e b) migliora se vengono neutralizzati ai fini del conteggio i ricercatori lettera a) che, come noto, hanno avuto una crescita numerica consistente e straordinaria legata ai progetti PNRR e ai piani ministeriali PON. Sterilizzando la componente dei ricercatori lettera a) negli anni 2021-2023 il rapporto migliora decisamente, tornando ai livelli obiettivo.

Obiettivo 2. Mantenimento dell'organico delle strutture dell'Ateneo, provvedendo alla copertura delle posizioni vacanti derivanti dalle cessazioni di personale.

Descrizione azione intrapresa: assegnazione alle strutture delle risorse per l'anticipazione della copertura delle posizioni vacanti nell'anno di cessazione

Responsabilità: Direttore generale e Area Risorse Umane

Misure di efficacia: numero di assunzioni / numero di cessazioni > 1

Stato di Avanzamento: L'azione ha consentito non solo di neutralizzare gli effetti negativi della diminuzione del personale ma anzi ha consentito quell'auspicata crescita del personale tecnico/amministrativo chiamato a far fronte a nuovi e più sfidanti obiettivi. (tabella n. 7 - assunzioni dall'esterno anno 2021-2023)

Tabella n. 6 - dettaglio cessazioni PTA 2021-2023

Dettaglio cessazioni:				
Categoria	2021	2022	2023	Totale complessivo
B	7	8	5	20
C	20	22	22	64
D	7	11	6	24
EP	1	1	2	4
Totale complessivo	35	42	35	112

Tabella n. 7 - dettaglio assunzioni PTA 2021-2023

Dettaglio assunzioni a tempo indeterminato:				
Categoria	2021	2022	2023	Totale complessivo
B		1		1
C	38	88	53	179
D	11	13	19	43
Totale complessivo	49	102	72	223

La maggior parte delle cessazioni relative all'anno 2023 e previste negli anni 2024-25 ha riguardato e riguarderà nel 2024 personale in servizio presso l'amministrazione

centrale. A tal fine si segnala come anche nell'anno 2023, utilizzando anche le risorse rese disponibili sul piano straordinario A, si sia provveduto ad intercettare le numerose cessazioni che si sono verificate tra il personale PTA (molte delle quali non previste) procedendo celermente alla sostituzione del personale cessato senza dover attendere l'assegnazione ordinaria di punti organico che avverrà da parte del MUR per queste posizioni nel 2024. Questa anticipazione rispetto alla restituzione ordinaria dei punti organico operata dal MUR ha consentito un recupero di efficienza.

Figura n. 11 - Cessazioni di personale tecnico-amministrativo 2023/2025 per struttura in p.o. (amministrazione centrale/dip. e centri)



Fonte: ARU

Obiettivo 3: Potenziare l'organico dei Dipartimenti e delle funzioni di supporto per la gestione del PNRR al fine di supportare in modo adeguato la crescente domanda di servizi di qualità per la ricerca, la didattica e la terza missione, nonché provvedere a potenziare gli ambiti di sviluppo strategico dell'Ateneo.

Descrizione azione intrapresa: l'organico a tempo indeterminato delle strutture è stato complessivamente aumentato, anche se considerato a livello di singola struttura, garantendo sia la sostituzione delle cessazioni, sia potenziamenti, sia il rafforzamento/consolidamento delle competenze attraverso la stabilizzazione di persone già formate durante il contratto a tempo determinato. In particolare gli organici dei dipartimenti e dei centri sono stati incrementati sia per l'aumento dei finanziamenti gestiti provenienti da bandi competitivi (principalmente europei) sia per la gestione dei diversi progetti PNRR: per ogni spoke gestito è stata prevista l'assunzione di 2 persone a tempo indeterminato e una valutazione su una successiva assunzione a tempo determinato, mentre 4 unità sono state assunte presso l'Area Ricerca. Il piano PNRR è stato completato, per il personale a tempo indeterminato, tra il mese di ottobre 2022 e i primi mesi del 2023, in coincidenza con l'avvio dei progetti PNRR.

Responsabilità: Direttore generale, Area Risorse Umane e Dipartimenti

Misure di efficacia: incremento dell'organico delle strutture dipartimentali; completamento del piano di assunzioni PNRR presso dipartimenti e centri

Stato di avanzamento: Le Tabelle n. 8 e n. 9 dettagliano l'evoluzione dell'organico del pta per macro-aggregati organizzativi a partire dal 2018 al 2023, con dettaglio del periodo dal 2021 al 2023. I dati restituiscono una crescita importante nei dipartimenti (+37,23% di personale a tempo indeterminato passato da 137 unità a 188 unità), un aumento più contenuto in percentuale per l'amministrazione centrale (16,67% di personale a tempo indeterminato passato da 366 unità a 427) e una percentuale di aumento per i centri pari al 24% nello stesso periodo, in linea con gli obiettivi della programmazione 2021-2023.

Tabella n. 8: Evoluzione organico

	t.indet.	t.det (compresi tecnologi)	totale	t.indet.	t.det (compresi tecnologi)	totale	t.indet.	t.det (compresi tecnologi)	totale	% di incremento t. indet rispetto al 31-12-2018	% di incremento t. indet rispetto al 31-12-2020
Amministrazione centrale	366	47	413	367	56	423	427	39	466	16,67%	16,35%
Centri	25	4	29	24	3	27	31	7	38	24,00%	29,17%
Dipartimenti	137	16	153	146	18	164	188	21	209	37,23%	28,77%
Totale complessivo	528	67	595	537	77	614	646	67	713	22,35%	20,30%
	31/12/2018			31/12/2020			31/12/2023				

Tabella n. 9: peso % macro strutture su totale organico

	31/12/2018			31/12/2020			31/12/2023		
	t.indet.	t.det (compresi tecnologi)	totale	t.indet.	t.det (compresi tecnologi)	totale	t.indet.	t.det (compresi tecnologi)	totale
Amministrazione centrale	69,32%	70,15%	69,41%	68,34%	72,73%	68,89%	66,10%	58,21%	65,36%
Centri	4,73%	5,97%	4,87%	4,47%	3,90%	4,40%	4,80%	10,45%	5,33%
Dipartimenti	25,95%	23,88%	25,71%	27,19%	23,38%	26,71%	29,10%	31,34%	29,31%

Obiettivo 4: Ridurre i contratti del personale a tempo determinato, privilegiando gli investimenti in reclutamento di personale a tempo indeterminato soprattutto nelle posizioni inizialmente attivate per l'attivazione di nuovi servizi che da sperimentali sono diventati strutturali.

Descrizione azione intrapresa: sono state attivate, fino al termine previsto dalla legge (2022) le procedure di reclutamento riservato (cd. legge Madia), e successivamente sono state allocate risorse importanti in grado di far crescere, attraverso le procedure concorsuali e l'accesso alle graduatorie, gli organici a tempo

indeterminato in numero complessivamente superiore alla somma delle cessazioni intervenute nel periodo, con una riduzione del peso dei tempi determinati

Responsabilità: Direttore generale, Area Risorse Umane

Misure di efficacia: 89,5 - rapporto % tra personale a tempo indeterminato e personale complessivo (PTA) (obiettivo inserito in PRO3: baseline 84,5; target 89,5; risultato 90,8)

Stato di avanzamento: Questo obiettivo, molto importante, è stato realizzato senza disperdere il capitale umano efficacemente già inserito nelle diverse strutture dell'Ateneo, ma anzi consolidandolo. Il personale in servizio a tempo determinato è passato dal 31/12/2021 da 90 unità a 64 unità in servizio al 31/12/2023, ma di questo contingente ben n. 60 lavoratori hanno trasformato il contratto da tempo determinato a tempo indeterminato. Il rapporto tra personale totale e tempo indeterminato è passato dal 84,5 % al 90,8% , così come certificato dal raggiungimento dell'obiettivo della programmazione triennale PRO3.

Obiettivo 5: Valorizzare le professionalità interne attraverso le progressioni di carriera

Descrizione azione intrapresa: attivazione di procedure di progressione economica verticale, concorsi dall'esterno e scorrimento di graduatorie

Responsabilità: Direttore generale, Area Risorse Umane

Misure di efficacia: elevazione percentuale del rapporto tra la consistenza delle categorie (EP+D) e le consistenze della categorie (B+C) , almeno oltre il 50%

Stato di avanzamento: Nel biennio 2021_2022 l'Ateneo ha attivato numerose procedure per la progressione di carriera del personale a tutti i livelli, con particolare attenzione al passaggio dalla categoria C alla categoria D. Alcuni passaggi di categoria sono avvenuti anche tramite concorsi pubblici. Nella tabella che segue (tabella n. 10) sono indicati i risultati di questo specifico obiettivo. Il rapporto delle consistenze è passato dal 49,45% al 51,98, rimanendo però lontano dalla media nazionale (69,89% - dato rapporto Anvur stato università anno 2022)

Tabella n. 10 - progressioni di carriera triennio 2021-2023

Dettaglio progressioni di categoria:				
Categoria	2021	2022	2023	Totale complessivo
C	2		1	3
D	6	23	3	32
EP	2	2		4
Totale complessivo	10	25	4	39

Purtroppo nel 2023 i ritardi nella conclusione delle trattative per il CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca, firmato solo il 18/01/2024, hanno rallentato la programmazione di

nuove procedure di progressione di categoria a cui verrà dato nuovo impulso nel corso del triennio 2024-2026 anche utilizzando tutti i nuovi strumenti che la contrattazione nazionale ha messo a disposizione delle Università (risorse aggiuntive a valere sul CCNL per le progressioni in deroga al titolo di studio - nuove modalità di selezione per le procedure riservate agli interni ecc..).

4. Previsioni cessazioni e Facoltà assunzionali ordinarie

Come noto il reclutamento del personale universitario è soggetto a stringenti vincoli normativi, legati sia ad indicatori di sostenibilità economico finanziari sia alle cessazioni dell'anno precedente.

Per rendere la programmazione delle assunzioni flessibile in termini di posizioni da assumere e contestualmente assicurare la sostenibilità dei bilanci degli atenei nel tempo, a ogni ateneo è attribuito annualmente un budget in termini di Punti Organico. Il Punto Organico (di seguito p.o.) rappresenta il valore medio a livello di sistema del costo attribuito al Professore di I fascia che funge come parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche. Per il personale docente, i Punti Organico si traducono in:

1 Professore I fascia = 1 p.o.;

1 Professore II fascia = 0,7 p.o.;

1 Ricercatore tipo b) = 0,7 p.o.;

Per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, i Punti Organico si traducono in:

1 Dirigente = 0,65 p.o.;

1 EP = 0,4 p.o.;

1 D = 0,3 p.o.;

1 C = 0,25 p.o.;

1 B = 0,2 p.o.

Si riporta di seguito l'analisi delle cessazioni del personale dal 2023 al 2025 per categoria di personale valorizzato in termini di punti organico liberati.

Tabella n. 11 - Turn over personale 2023-2025

Turn-over per PDOC, PTA e CEL		2023	2024	2025
p.o. generati da cessazioni dell'anno - stima al 23/02/2024	DOCENTI (PO, PA e RU)	13,2	14,95	5,9
	CEL	1,2	0,4	0,4
	PTA	8,05	4,4	1,75
	TOTALE	22,45	19,75	8,05

Nella deliberazione n. 19/2019 del 8 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione aveva stabilito che le risorse ordinarie derivanti dal turn over (compresa la quota aggiuntiva) venissero distribuite secondo il principio della restituzione a ciascuna delle macro componenti del personale dei punti organico generati dal rispettivo turn over. Come noto, le cessazioni liberano disponibilità in termini di punti organico nell'anno successivo a quelle in cui si verificano; pertanto, si stima che le capacità assunzionali

ordinarie, nella previsione di una percentuale di riassegnazione del 100% del Turn over, che potrebbero essere messe a disposizione per la programmazione nel triennio di riferimento della programmazione (2024-2026), possa essere la seguente, suddivisa per categoria:

Tabella n. 12 - stima risorse disponibili per la programmazione ordinaria del triennio 2024-2026

Anno riferimento programmazione		2024	2025	2026
Percentuale stimata di assegnazione		100%	100%	100%
Stima assegnazione per ogni singolo anno (cessazioni anno precedente * percentuale di riassegnazione pari al 100%)		22,45	19,75	8,05
	DOCENTI (PO, PA e RU)	13,2	14,95	5,9
	CEL	1,2	0,4	0,4
	PTA	8,05	4,4	1,75
Totale stima risorse disponibili per programmazione 2024-2026		22,45	19,75	8,05

Come noto il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 179/2022 del 16/12/2022, in sede di approvazione del bilancio di previsione 2023-2025, ha disposto **una sospensione dell'utilizzo della facoltà assunzionali a valere sui punti organico derivanti dal Turn over per il reclutamento di personale docente** (si tratta nel triennio di una stima di circa 30 punti organico) al fine di contenere la dinamica dei costi stipendiali del personale docente derivanti dagli scatti stipendiali e dagli adeguamenti stipendiali annuali. Questo consentirà di garantire, attraverso i risparmi connessi alle cessazioni, una riduzione dell'impatto della dinamica retributiva sul bilancio, e, di conseguenza, di non esporre l'Ateneo al blocco delle assunzioni per il superamento dei limiti previsti dalla norma vigente. Un contributo importante al contenimento della dinamica dei costi sarà garantito anche dalla cd. Quota strategica di Ateneo (con la copertura della tenure dei ricercatori lettera B) nel triennio 2023-2025), che crea, di fatto, un alleggerimento della misura sui Dipartimenti.

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, le dinamiche di crescita, sia pure interessate anch'esse da adeguamenti retributivi, seguono una logica molto diversa e sono fatte di meccanismi compensativi intrinseci che ne attenuano l'impatto. In particolare, le progressioni orizzontali (corrispondenti alla logica degli scatti) possono essere operate esclusivamente entro il limite normativamente previsto a cui sono soggetti i fondi accessori (limite che ne blocca la crescita nel tempo) e possono essere operate solo per un ammontare non superiore alle economie generate dalle cessazioni di personale, trovando pertanto in esse compensazione.

In ogni caso, nel rispetto delle politiche di contenimento, anche il costo del personale tecnico amministrativo e CEL verrà monitorato nel suo sviluppo effettivo di anno in anno, al fine di valutare l'aderenza delle attuali previsioni alla dinamica effettiva dei costi. In tal senso va evidenziato come è necessario in ogni caso garantire una dimensione dell'organico coerente con quella del personale docente, al fine di continuare ad erogare servizi di qualità.

5. Facoltà assunzionali Straordinarie

Come discusso nelle sedute del Senato Accademico del 1 luglio 2022 e del Consiglio di Amministrazione del 8 luglio 2022, la stima delle risorse complessive che si prevede possano essere attribuite all'Ateneo a valere sui piani straordinari A, B, C, D elaborata dagli Uffici di Ca' Foscari è quella riportata nella seguente tabella.

Tabella 13 - Stima assegnazione Piani straordinari

piano straordinario	Anno	Euro (milioni)	Ca' Foscari (po)
A	2022	75	31
	Dal 2023	300	
B	Dal 2024	340	36,0
C	Dal 2025	50	5,5
D	Dal 2026	50	5,5
totale	Dal 2026	740	78

L'allocazione delle risorse assunzioni tra le macrocategorie del personale dell'Ateneo è riportata nella seguente tabella.

Dei quattro Piani straordinari il MUR ha già assegnato agli Atenei i punti organico relativi al piano A e al piano B che quindi sono già in disponibilità delle rispettive categorie di personale.

Tabella 14 - Ripartizione risorse assunzionali straordinarie a valere su Piani straordinari

Piano Straordinario	Docenti e Ricercatori	Personale PTA	TOT
A	16 p.o.	15 p.o.	31 p.o.
B	25 p.o.	11 p.o. + 2,50 (per adeguamento salario accessorio)	38,5 p.o.
C	5,5 p.o.	-	5,5 p.o.
D	5,5 p.o.	-	5,5 p.o.
TOT.	52 p.o.	28,5 p.o.	80,5 p.o.

Resta inteso che l'indicazione delle risorse indicate per i piani C e D si basa su una stima previsionale di attribuzioni di p.o. all'Ateneo, che potrà essere confermata o rimodulata annualmente secondo i

decreti ministeriali annuali di attribuzione che ai sensi della normativa in questione dovrebbero essere emanati entro il primo quadrimestre precedente a quello dell'anno di riferimento.

Si ricordano infine gli intervalli temporali per il reclutamento che per ciascun piano straordinario dovrà essere effettuato entro i termini indicati nella tabella che segue:

Tabella 15 - Intervalli temporali per il reclutamento

piano straordinario	Intervallo temporale reclutamento
A	1° ottobre 2022 - 31 ottobre 2024
B	1° gennaio 2024 - 31 ottobre 2025
C	1° gennaio 2025 - 31 ottobre 2026
D	1° gennaio 2026 - 31 ottobre 2027

6. Linee guida nella programmazione del personale docente e ricercatore

Le linee guida nella programmazione del personale docente e ricercatore sono illustrate nell'apposita delibera del Senato Accademico del 28/02/2024.

7. Linee guida nella programmazione del personale tecnico/amministrativo e cel - Obiettivi per il triennio 2024-2026

Obiettivo 1: Valorizzazione, nel rispetto della normativa e di quanto previsto dal nuovo contratto, del personale interno in relazione alle esigenze di autonomia e di responsabilizzazione derivanti anche dai nuovo modello organizzativo adottato dall'Ateneo.

Nelle attribuzioni delle facoltà assunzionali per ciascuna struttura sono state previste anche attribuzioni di differenziali per up grade di personale già in servizio

Descrizione azione: avvio delle procedure PEV a valle del nuovo contratto, emanazione di bandi di categoria D ed EP

Responsabilità: Direzione Generale, Area Risorse Umane

Misure di efficacia: elevazione percentuale del rapporto tra la consistenza delle categorie (EP+D) e la consistenza delle categorie (B+C) almeno oltre il 53%

Obiettivo 2: Consolidamento degli investimenti in alcuni settori strategici al fine di abbattere ulteriormente il ricorso a contratti a tempo determinato (informatica, didattica e ricerca) .

Descrizione azione: I contratti a tempo determinato saranno attivati tendenzialmente, nei limiti delle risorse a disposizione, per sostituire personale assente dal servizio con diritto alla conservazione del posto, per specifiche attività di supporto a progetti di

ricerca e di didattica, per attivazione di nuovi servizi e per far fronte a particolari temporanei carichi di lavoro)

Responsabilità: Direzione Generale, Area Risorse Umane

Misure di efficacia: rapporto PTA a tempo determinato sul totale maggiore del 90%

Obiettivo 3: Sostituire, non necessariamente investendo sullo stesso ruolo professionale, le risorse che cessano a qualunque titolo nelle diverse strutture dell'Ateneo.

Il reclutamento sarà possibile anche su nuovi profili tenuto conto delle necessità che emergeranno dal mutato contesto e di riferimento.

Descrizione azione: avviare le procedure di sostituzione "in anno", garantendo il mantenimento della consistenza organica su base annua

Responsabilità: Direzione Generale, Area Risorse Umane

Misure di efficacia: allocazione di punti organico nell'anno necessari a garantire le sostituzioni; numero di personale assunto su personale cessato per anno

Obiettivo 4: Analisi, gestione ed eventuale valorizzazione degli investimenti in risorse umane a seguito della cessazione del PNR

Con il termine dei progetti PNRR nel 2026 si opererà un'attenta valutazione degli investimenti in risorse umane (anche a tempo indeterminato) effettuati al fine di valutarne il consolidamento nella struttura o verificare una diversa distribuzione delle risorse tenuto conto dei carichi di lavoro connessi al mutato scenario.

Descrizione azione: valorizzazione delle competenze maturate nelle strutture di Ateneo, sia che seguano lo sviluppo dei progetti PNRR, o nell'ambito di nuova progettualità

Responsabilità: Direzione Generale, Area Risorse Umane

Misure di efficacia: stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato sul PNRR (in servizio nel 2026) superiore al 50%

8. Programmazione PTA e CEL triennio 2024-2026

La Direzione Risorse Umane, coadiuvata dall'ufficio personale tecnico/amministrativo, ha provveduto nelle scorse settimane ad incontrare tutti i responsabili delle strutture al fine di definire necessità e priorità di reclutamento.

Le richieste sono state poi valutate dalla Direzione generale che ha proceduto ad assegnare le risorse disponibili secondo il dettaglio di cui alla tabella che segue (tabella 16).

Infine, in relazione all'obiettivo di dare impulso soprattutto nel 2024 e 2025 alle progressioni di carriera vengono dettagliate nella tabella n. 17 le posizioni che si prevede di destinare per categoria a procedure riservate secondo quanto stabilisce il nuovo CCNL e la regolamentazione d'Ateneo che andrà necessariamente rivista.

La programmazione per il 2024 sarà comunque soggetta a conferma anche per quanto riguarda l'anno 2024 una volta attribuiti con decreto MUR i punti organico riferiti al turn over 2023 (programmazione ordinaria 2024). Si ricorda che la stima delle restituzioni operate dal MUR è stata fatta considerando una percentuale di restituzione del 100% del turn over d'ateneo certificato per il 2023.

Un'ulteriore eventuale potenziamento della componente tecnico-scientifica dei dipartimenti di area scientifica verrà valutato sulla base delle esigenze che emergeranno a valle del progetto di riorganizzazione dei servizi tecnici in fase di attuazione.

Le modalità di copertura delle posizioni e le priorità di reclutamento saranno definite di volta in volta con proprio decreto di autorizzazione dal Direttore generale e terranno conto dei vincoli derivanti dalle disposizioni di legge e della copertura finanziaria.

Si prevede inoltre flessibilità nell'attuazione del presente piano: il Direttore Generale potrà apportare alla programmazione del personale tecnico/amministrativo le modifiche necessarie per far fronte a situazioni imprevedibili e per rispondere al meglio alle necessità di tutte le strutture dell'Ateneo.

Tabella n. 16 - Assegnazioni per struttura programmazione 2024-2026

struttura	ANNO 2024				ANNO 2025	ANNO 2026
	Programmazione già approvata 02/2023 a valere sui p.o. del Piano Straordinario B	turn over non previsto /necessità di ulteriori integrazioni della programmazione	TOTALE 2024			
			po programmazione	di cui sostituzione cessazioni	po programmazione	po programmazione
AAI	0,5	0	0,5		0,25	
ABIF	0,05	0,45	0,5	0,25		0,5
ACPIC	0,5	0,25	0,75	0,25		
ADISS	2,85	1,25	4,1	2,75	1,35	0,3
APPS	0	0,3	0,3		0,3	
ARIC	0,6	0	0,6		0,3	0,55
ARU	0,55	0	0,55	0,4		
ASIA	0,25	1,5	1,75	1,4		
ASIT	1,05	0,6	1,65	0,6	0,25	
SBA	0,5	1,9	2,4	2,15		0,55
CLA	0,5	0,4	0,9	0,9		
Segreteria Dir. Generale + RSPP	0,5	0,15	0,65	0,25		
totale amministrazione centrale	7,85	6,8	14,65	8,95	2,45	1,9
CFSIE	0	0,25	0,25			0,4
CESA		0,25	0,25			
COLLEGIO INTERNAZIONALE	0,3	0	0,3			
CIS	0	0	0			
SELUSI		0	0		0,7	
DEC	0,6	0,3	0,9	0,55	0,25	
DFBC		0,05	0,05		0,25	
DMAN		0,55	0,55	0,25	0,6	0,4
DAIS		0,75	0,75	0,75	0,35	0,25
DSMN		0,25	0,25	0,25	0,3	0,25
DSLCC		0,55	0,55	0,5		0,25
DSAAM	0,25	0,55	0,8	0,5		
DSU		0,25	0,25	0,25	0,1	
COORDINATORE TECNICO CAMPUS SCIENTIFICO		0	0		0,4	
totale Dipartimenti e centri	1,15	3,75	4,9	3,05	2,95	1,55
Totale complessivo	9	10,55	19,55	12	5,4	3,45
				* ulteriori 0,4 po relativi alle procedure ex art. 92 CCNL 18/04/2024	* ulteriori 0,05 po relativi alle procedure ex art. 92 CCNL 18/04/2024	

Tabella n. 17 - Dettaglio delle procedure riservate che si prevede di attivare per categoria in relazione al piano di reclutamento

Categoria:		C				
	2023	2024	2025	totale	% sul totale	
assunzioni fatte/programmate a valere sul piano A	13					
assunzioni fatte/programmate a valere sui po 2023	32	5				
assunzioni fatte/programmate a valere sui po 2024		62				
assunzioni programmate a valere sui po 2025			10			
	45	67	10	122	96,83%	
posti riservati PEV	0	4		4	3,17%	
Categoria:		D				
	2023	2024	2025	totale	% sul totale	
assunzioni fatte/programmate a valere sul piano A	12	2				
assunzioni fatte/programmate a valere sui po 2023	5	3				
assunzioni fatte/programmate a valere sui po 2024		4				
assunzioni programmate a valere sui po 2025			4			
	17	9	4	30	50,00%	
posti riservati PEV	0	22	8	30	50,00%	
Categoria:		EP				
	2023	2024	2025	totale	% sul totale	
assunzioni fatte/programmate a valere sul piano A						
assunzioni fatte/programmate a valere sui po 2023						
assunzioni fatte/programmate a valere sui po 2024		5				
assunzioni programmate a valere sui po 2025			2			
	0	5	2	7	53,85%	
posti riservati PEV		5	1	6	46,15%	

Tabella 18 - Quadro d'insieme complessivo della programmazione personale tecnico/amministrativo 2024-2026

	anno 2024	anno 2025	anno 2026
po disponibili:			

piano B turn over residuo piano A da utilizzare:	11 8,05 1,35	4,4	1,75
Totale risorse a disposizione	20,4	4,4	1,75
Impegnato programmazioni	19,55	5,4	3,45
residuo	0,85	-1	-1,7

Come si evince dalla tabella riassuntiva la programmazione triennale per gli anni 2024-2025 del PTA risulta tendenzialmente in equilibrio rispetto alle risorse a disposizione. Per il 2026 il leggero overbooking è giustificato dall'incertezza circa gli investimenti in risorse umane operati per le esigenze del PNRR.

Infine, per i collaboratori ed esperti linguistici le risorse disponibili alla programmazione per il triennio 2024-2026 sono le seguenti:

Tabella 19 - risorse disponibili per la programmazione dei collaboratori ed esperti linguistici

	2024	2025	2026	Totale
Totale po destinati a CEL	1.2	0.4	0.4	2.0

8. Programmazione personale docente e ricercatore

La programmazione del personale docente e ricercatore è illustrata nell'apposita delibera del Senato Accademico del 28/02/2024.

9. Copertura finanziaria

Per la copertura finanziaria del presente piano assunzionale si rinvia alla relazione illustrativa al bilancio di previsione 2024-2026.