

PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
(PIAO)

Aprile 2022

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato
Accademico nelle rispettive sedute del 29 aprile 2022*

Triennio
2022/2024

SOMMARIO

SOMMARIO	0
PREMESSA	3
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
1.1 L'Università per Stranieri di Siena	6
1.1.1 L'Ateneo in cifre	6
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	11
2.1 Valore pubblico	11
2.1.1 Obiettivi di valore pubblico	11
2.1.2 Accessibilità ai servizi e alle strutture dell'Ateneo	11
2.1.3 Risultati attesi	13
2.2 Performance	13
2.2.1 Il Piano Strategico e l'albero della Performance	13
2.2.2 Il meccanismo degli obiettivi "a cascata"	15
2.2.3 Misurazione e valutazione delle performance individuali	15
2.2.4 Dati e premi	16
2.2.5 La coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio	16
2.2.6 La programmazione biennale delle forniture di beni e servizi pari o superiori a € 40.000,00 per il biennio 2022-2023 e triennale delle opere pubbliche per il triennio 2022-2024	20
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	20
2.3.1 Analisi del contesto interno	20
2.3.2 Analisi del contesto esterno	20
2.3.3 Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (PTPCT)	21
2.3.4 Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (RPCT)	22
2.3.5 Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO)	22
2.3.6 Mappatura dei processi per una migliore valutazione e trattamento dei rischi	23
2.3.7 Attività a più elevato rischio nell'Ateneo	24
2.3.8 Norme per particolari settori	28
2.3.9 Formazione, controllo e prevenzione del rischio	28
2.3.10 Obblighi informativi	28
2.3.11 Whistleblowing	29
2.3.12 Rotazione degli incarichi	30
2.3.13 Pantouflage	31
2.3.14 Relazione del RPCT sull'attività svolta	31
2.4 Obblighi di trasparenza	32
2.4.1 Monitoraggio degli accessi all'area del sito "Amministrazione Trasparente"	32

2.4.2 Le Giornate della Trasparenza.....	34
2.4.3 Accesso civico semplice e generalizzato.....	34
2.4.4 Pianificazione triennale azioni per la trasparenza e la prevenzione della corruzione.....	35
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	37
3.1 Struttura organizzativa.....	37
3.1.1 Il personale docente e tecnico-amministrativo.....	37
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	39
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale.....	39
3.3.1 Programmazione del fabbisogno di personale.....	40
3.3.2 Formazione del personale.....	41
SEZIONE 4: MONITORAGGIO E SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI.....	44
4.1 Strumenti e modalità di monitoraggio.....	44
4.1.1 Il monitoraggio.....	45
4.2 La soddisfazione degli utenti.....	45
4.2.1 Piano triennale di Azioni Positive (PAP) 2021-2023.....	45
4.2.2 Indagine sul benessere organizzativo 2021.....	45
4.2.3 La componente studentesca dei corsi di laurea e laurea magistrale e la customer satisfaction.....	46
Allegato n. 1 – Obiettivi Operativi Prioritari assegnati alla direttrice generale per l'anno 2022 dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2022	

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Università per Stranieri di Siena è redatto ai sensi dell'art. 6 del [D.L. 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 6 agosto 2021, n. 113](#), che ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Decreto Milleproroghe ([D.L. 30 dicembre 2021, n. 228](#), convertito con modificazioni dalla [L. 25 febbraio 2022, n. 15](#), recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi") prevede che "in sede di prima applicazione" il PIAO "è adottato entro il 30 aprile 2022". Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente ed ha l'obiettivo di razionalizzare e semplificare la disciplina di alcuni documenti di pianificazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso". Il presente Piano racchiude infatti la programmazione relativa alla gestione delle risorse umane, all'organizzazione dei dipendenti, alla formazione, alle modalità di prevenzione della corruzione, agli obiettivi di performance e al monitoraggio complessivo delle misure programmate dall'Ateneo, ai fini della massima semplificazione e del raggiungimento di una visione unitaria e chiara, a favore, soprattutto, dell'utenza. In accordo con quanto previsto dalle "[Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\)](#)" predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il documento è articolato in specifiche sezioni e sottosezioni, secondo lo schema tipo ad esse allegato, e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento della piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

CONTENUTI DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE	RIFERIMENTI
Obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.	Piano Performance
Strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;	Piano di Formazione / Regolamento Lavoro Agile
Obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati a: -processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale; -sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali; -accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale.	Piano dei fabbisogni di personale
Strumenti ed obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne.	Piano Triennale Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (PTPCT)
Strumenti e fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione.	Obiettivi di accessibilità
Piena accessibilità alle amministrazioni	Piano delle Azioni positive (PAP) / Gender Equality Plan (GEP) / Bilancio di Genere
Modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere	

Nella redazione è stata inoltre osservata la normativa precedente, non ancora abrogata, riguardante la programmazione delle Università Statali. In particolare, la sottosezione **“Performance”** è stata predisposta in osservanza di quanto previsto dal Capo II del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’Ateneo. Il Piano è stato redatto e strutturato seguendo i principi enunciati dall’ANVUR - Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca - nelle [Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane](#) del luglio 2015, nella successiva [Nota di Indirizzo](#), approvata dal Consiglio Direttivo dell’ANVUR in data 20 dicembre 2017 tenendo anche presente quanto indicato nella versione definitiva delle [Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane](#) del gennaio 2019, che concentrano l’attenzione sull’aspetto specifico del collegamento del ciclo della performance con il ciclo di bilancio e delle [Linee Guida n. 5 per la misurazione e valutazione della performance individuale](#) emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica a dicembre 2019. È stato anche tenuto conto delle indicazioni date da ANVUR nella [Nota del 3 luglio 2017](#) sulle modifiche al [D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 \(“Riforma Brunetta”\)](#) apportate dal [D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 \(“Riforma Madia”\)](#), in vigore dal 22 giugno 2017. Inoltre, a seguito del documento di “Feedback al Piano Integrato 2017-2019” che l’Ateneo ha ricevuto dall’ANVUR con nota Prot. n. 0001173 del 24.01.2018, sono stati invitati presso l’Università per Stranieri di Siena due funzionari dell’ANVUR con il fine di approfondire i punti di forza e le aree di miglioramento del Piano stesso. L’incontro è avvenuto in data 14 maggio 2018 alla presenza dei vertici dell’Ateneo, dei responsabili delle Aree/Strutture e dei membri del Nucleo di Valutazione. Inoltre il Piano è stato sviluppato a valle ed in coerenza con il [Piano Strategico dell’Università per Stranieri di Siena 2019-2021](#), approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10 dicembre 2019, e con il [Bilancio unico di previsione 2022 e triennio 2022-2024](#), approvato dal Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2021, con il parere favorevole del Senato Accademico in pari data. È opportuno anche il riferimento all’[aggiornamento del Piano Triennale per l’Informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023](#) dell’AgID (Agenzia per l’Italia Digitale), quale strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale dell’Amministrazione, che l’Ateneo intende compiere per perseguire gli obiettivi di modernizzazione ed innovazione tecnologica, nell’ottica dello snellimento delle procedure, della dematerializzazione e della facilitazione nella consultazione dei documenti. Si segnala inoltre che l’Ateneo ha predisposto entro il 29.07.2021 il documento di Programmazione Triennale 2021-2023, secondo le indicazioni del MUR emanate con [D.M. n. 289 del 25.03.2021](#), recante le “Linee Generali d’indirizzo della programmazione triennale delle Università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati”, e con successivo Decreto Direttoriale MUR Prot. n. 7345 del 21 maggio 2021, recante l’“Attuazione art. 5 del DM 25 marzo 2021 n. 289”. L’Ateneo ha presentato un Programma dal titolo “Sviluppo del personale e internazionalizzazione”, per il quale, tra gli obiettivi D “Essere protagonisti di una dimensione internazionale” (D_a - *Proporzione di CFU conseguiti all’estero dagli studenti, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di “mobilità virtuale”* e D_b - *Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all’estero*) ed E “Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università” (E_g - *Proporzione del personale TA a tempo indeterminato sul totale del personale TA* e E_h - *Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo*), sono stati individuati una azione e due indicatori con i relativi target finali, che sono stati poi caricati sul portale PRO3 entro i termini previsti dalla normativa.

La sottosezione **“Rischi corruttivi e trasparenza”** è predisposta dalla Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici definiti in materia dal Consiglio di Amministrazione ed è redatta in accordo a quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e dagli atti di regolazione generali adottati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ai sensi della [Legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012](#) e del [Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33](#), nonché dal documento [“Orientamenti di ANAC per](#)

[la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022](#)”, approvato dal Consiglio dell’Autorità in data 2.02.2022. Nella sezione “**Monitoraggio e soddisfazione degli utenti**” sono indicate, tra le altre, le modalità di monitoraggio di quanto programmato nelle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”; tale sistema di monitoraggio è realizzato in ottemperanza a quanto stabilito dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene in accordo con le indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e contenute nel sopracitato documento “Orientamenti di ANAC per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”. Per quanto riguarda invece la Sezione “**Organizzazione e capitale umano**” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) di cui all’articolo 14 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Università per Stranieri di Siena
Indirizzo	Piazza Rosselli, 27/28 – 53100 SIENA – Italia
PEC	unistrasi@pec.it
Email	info@unistrasi.it
P.IVA	00980510523
C.F.	80007610522
Sito web	https://www.unistrasi.it

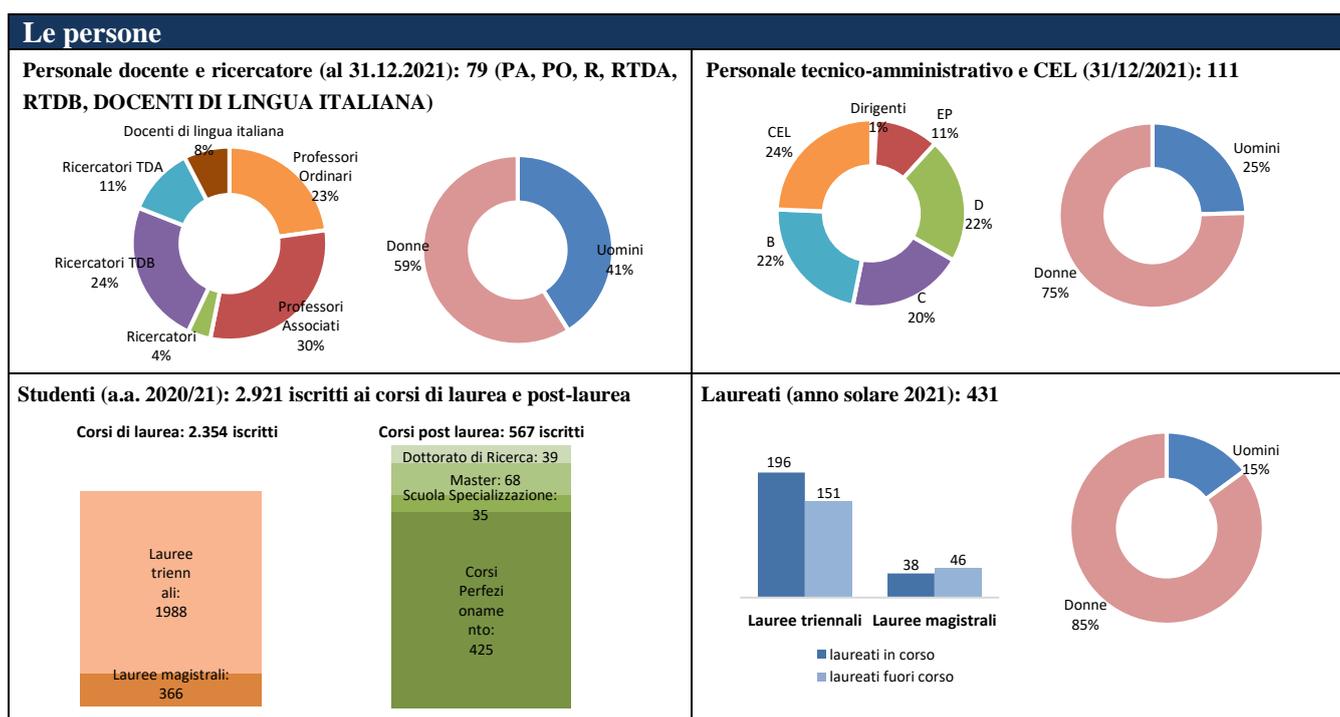
1.1 L'Università per Stranieri di Siena

L'Università per Stranieri di Siena ha avuto come asse centrale, fin dalla sua istituzione, l'insegnamento dell'italiano come L2 e lo studio della diffusione, presente e passata, della lingua e cultura italiana fuori d'Italia. Tale ambito costituisce la sua missione strategica, dal punto di vista legislativo (Legge 204 del 17.02.1992) e statutario. Attorno ad esso si sono sviluppate, nel tempo, specifiche linee di ricerca di riconosciuto livello nazionale e internazionale, come dimostrano i risultati della VQR, le valutazioni e i premi ricevuti per la ricerca dai docenti e i finanziamenti nazionali e internazionali ottenuti in seguito a bandi progettuali. Al centro dell'interesse sono lo studio della lingua e della cultura italiana e, al contempo, dei modi e delle tecniche per promuoverne l'apprendimento, l'insegnamento, e assicurarne la valorizzazione e la divulgazione in tutti i contesti internazionali e nazionali che prevedano la presenza di lingue e culture diverse in contatto.

Il ruolo specifico dell'Università per Stranieri di Siena entro il sistema universitario nazionale consiste pertanto innanzitutto nell'attuare la funzione di osservatorio privilegiato della condizione della lingua e della cultura italiana diffusa nel mondo e dei suoi contatti con le lingue-culture presenti nel territorio nazionale al fine di individuare e promuovere, in rapporto con altre Istituzioni e enti a livello internazionale, nazionale, regionale e locale, le linee strategiche e operative per la sua ottimale diffusione; essere strumento di mediazione fra la cultura-società-economia italiana e quelle del resto del mondo, soprattutto tramite l'insegnamento linguistico; promuovere lo sviluppo delle metodologie, delle pratiche e degli strumenti per l'insegnamento della lingua italiana e delle altre lingue; promuovere la formazione, la riqualificazione e l'aggiornamento delle figure professionali (a cominciare dai docenti) che operano nel settore dell'italiano per stranieri in Italia e nel mondo, e in generale nel settore delle lingue straniere. Entro tale contesto l'Ateneo ha sviluppato azioni di ricerca scientifica di eccellenza e attività di alta formazione rivolte agli italiani e agli stranieri.

Ulteriori informazioni sono reperibili sul sito di Ateneo: www.unistrasi.it

1.1.1 L'Ateneo in cifre



Le strutture di ricerca, formazione, servizio	Il servizio bibliotecario di Ateneo (dati 2022)
<ul style="list-style-type: none"> • 1 Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU) • 1 Scuola Dottorato • 1 Scuola di Specializzazione • 6 Centri di Ricerca e Servizio: <ul style="list-style-type: none"> Centro CILS – Centro per la Certificazione dell’Italiano come Lingua Straniera Centro DITALS – Centro per la Certificazione di competenza in Didattica dell’Italiano a Stranieri Centro CLASS – Centro per le Lingue Straniere Centro CLUSS – Centro Linguistico Centro FAST – Centro per la Formazione e Aggiornamento anche con Supporto Tecnologico (fino al 31.03.2022) Centro di Eccellenza - Osservatorio permanente dell’Italiano diffuso fra Stranieri e delle Lingue Immigrate in Italia • 2 Centri di Servizio: <ul style="list-style-type: none"> Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali Centro Servizi Informatici • 1 Biblioteca 	<p>La Biblioteca di Ateneo, ubicata presso la sede di Piazza Rosselli, è dotata di 60 postazioni di lettura e studio e di 24 postazioni in una sala lettura aggiuntiva situata nelle vicinanze della Biblioteca. Negli spazi comuni dei vari piani sono inoltre presenti alcuni tavoli di lettura per gli studenti (al piano terra, nella zona antistante l’Aula Magna, sono disponibili 42 postazioni; al primo piano, nella zona aule, sono disponibili 30 postazioni; al secondo piano, nella zona aule, sono disponibili 30 postazioni e nella zona studi docenti n° 16 postazioni). Inoltre, al terzo piano, sono presenti stanze riservate ai dottorandi (8 postazioni) agli assegnisti/contrattisti e ricercatori (22 postazioni). In seguito all’emergenza Covid-19 sono state realizzate all’esterno due tensostrutture da adibire a zona studio/ consumazione pasti, una con capienza di 26 posti allocata nella parte esterna del primo piano, l’altra da 80 posti c.a. allocata al piano terra nel piazzale esterno antistante l’Aula Magna. Inoltre, sempre con affaccio nel piazzale esterno antistante l’Aula Magna è stato allestito un locale di 25 mq. c.a. adibito alla distribuzione dei pasti sia per gli studenti che per il personale dell’Università. Sempre in seguito all’emergenza Covid-19, tutte le aule con banchi fissi sono state allestite con protezioni di plexiglass tra una fila e l’altra, a maggior tutela degli studenti.</p> <p>Dotazione bibliografica: 49.162 Monografie 124 Periodici 738 Risorse elettroniche 870 Materiale non librario (VHS, DVD, CD) oltre ad allegati a monografie e periodici.</p> <p>L’Ateneo dispone inoltre di un’ampia Videoteca digitale presso il Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali nella quale sono raccolti più di 600 titoli filmici, italiani e stranieri, disponibili per l’uso didattico e di ricerca, una preziosa Cineteca del Palio di Siena dal 1909 agli anni 2000, un ricco archivio fotografico con circa 24.000 foto, oltre ad un’importante esperienza di produzione autonoma di materiali audiovisivi realizzata nel corso degli anni con finalità di sperimentazione pedagogico-didattica, culturale e divulgativa.</p>
La Didattica (offerta formativa a.a. 2021/22)	Le strutture di supporto alla didattica
<p>Per gli studenti italiani e stranieri sono attivati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 Corsi di Laurea Triennali - 2 Corsi di Laurea Magistrale - 1 Dottorato di ricerca con 2 curricula - 1 Scuola di Specializzazione - 5 Master di I e II livello - Certificazioni DITALS - Corsi di formazione e alta cultura - E-learning e formazione a distanza - Altre certificazioni linguistiche e informatiche <p>Per il pubblico straniero sono offerti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Corsi di lingua e cultura italiana - Certificazioni CILS - Corsi a richiesta su tematiche specifiche - Corsi EPLUS (corsi intensivi per la preparazione linguistica di studenti stranieri Erasmus+ in Italia) - Corsi di lingua italiana per studenti cinesi dei progetti Marco Polo e Turandot - MOOC (Massive Open Online Courses) 	<p>Sede di Piazza Carlo Rosselli: l’Ateneo dispone di 21 aule, 1 aula magna, 1 sala webinar e 1 sala seminariale. Tutte le aule sono dotate di connessione a Internet e attrezzate di videoproiettore, lettore cd/dvd, document camera, pc desktop. Sei di queste hanno installato anche un sistema smartboard. Due delle aule sono laboratori linguistici/multimediali utilizzati per la formazione informatica e linguistica che sono stati dotati di nuove attrezzature aggiornate. L’aula magna, con 345 posti, è dotata di schermi per multiproiezione, più punti di collegamento per pc portatili, connessione Internet, smartboard, pc desktop ed è predisposta per la traduzione simultanea con due cabine per interprete, sistema di videoconferenza e impianto di videoregistrazione con più telecamere.</p> <p>A partire dal secondo semestre dell’a.a. 2019/2020, a seguito della diffusione del virus Covid-19, l’Università per Stranieri di Siena si è attivata sin da subito per garantire la continuità nell’erogazione dei servizi.</p> <p>Sede di Via dei Pispini: l’Ateneo dispone di 5 aule dotate di televisore o videoproiettore, lettore cd/dvd, lavagna luminosa, document camera, 1 auditorium con 135 posti dotato di connessione Internet e attrezzature per videoproiezione, lettore cd/dvd, document camera. Nell’ambito del progetto del Dipartimento di Eccellenza, l’Ateneo ha realizzato degli importanti interventi di riqualificazione della sede in Via dei Pispini, per un miglioramento della fruibilità degli spazi e la creazione di nuovi da dedicare alla ricerca scientifica. I lavori sono stati ultimati nel corso del 2021, la sede è stata inaugurata il 27.09.2021 in occasione del Consiglio di Amministrazione e della presentazione dei volumi “La legge del mare” di Annalisa Camilli e “Ancora dodici chilometri” di Maurizio Pagliassotti, alla presenza del rettore uscente prof. Pietro Cataldi e del rettore neo eletto prof. Tomaso Montanari. A seguito della convenzione stipulata dall’Ateneo con Siena Jazz - Accademia Nazionale del Jazz la sede di Via Pispini ospita stagioni concertistiche aperte a studenti, docenti e a tutta la cittadinanza. Al momento attuale la sede ospita nuovi studi docenti e nuove aule e spazi per seminari e convegni, ed è divenuta, tra l’altro, sede del nuovo Centro Studi “L’Italiano in Italia e nel Mondo – CESIM”, istituito con delibera del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 28.04.2021.</p> <p>Sede di Via Bandini: A seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.10.2020, l’Ateneo ha inoltre avviato le pratiche per la ristrutturazione dell’immobile di proprietà dell’Università ubicato in Via S. Bandini n. 35 a Siena, che ospiterà il “Centro di Studi sulla Traduzione - CeST”, come da delibera del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 26.01.2021. I lavori di ristrutturazione si concluderanno entro il 2022.</p>

	<p>Presso i Centri CESIM e CeST è già possibile attivare iniziative di vario tipo: presentazioni, conferenze, seminari, convegni, scuole estive, master e corsi di perfezionamento, così da integrare e arricchire l'offerta formativa di qualità già proposta dal Dipartimento, dai Centri di Ateneo e dalla Scuola di dottorato. È inoltre già possibile dare ospitalità a giovani ricercatori e a docenti esperti stranieri, offrendo alla comunità accademica e alla cittadinanza importanti occasioni di scambio e di incontro.</p>
<p>La Ricerca</p>	<p>Le Pubblicazioni</p>
<p>La ricerca scientifica dell'Università per Stranieri di Siena si caratterizza per elevata specializzazione e qualità sia nel campo della ricerca pura che nel campo della ricerca applicata. Questi i principali ambiti in cui si esercita il lavoro di ricerca dell'Ateneo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. lo studio, l'insegnamento, la promozione, la valorizzazione, la divulgazione della lingua e della cultura italiana in tutti i contesti internazionali e nazionali che prevedano la presenza di lingue e culture diverse in contatto: dal sistema economico-produttivo e turistico, a quello scientifico-universitario fino al mondo della scuola e allo specifico settore dell'insegnamento della lingua e della cultura italiana a stranieri; 2. il progresso delle conoscenze letterarie, filologiche, artistiche, storico-geografiche, glottologiche e linguistiche in prospettiva comparativa con il più generale quadro culturale europeo antico e contemporaneo. <p>L'Ateneo si è distinto nel tempo per l'elevata capacità di attrarre risorse esterne da destinare a progetti di ricerca sia di ambito nazionale che internazionale e per le possibilità che ha offerto a molti giovani studiosi di mettere a frutto le proprie capacità in settori di ricerca innovativi. In questa sezione si possono trovare informazioni e approfondimenti riguardanti alcuni fra i principali progetti di ricerca nazionali e internazionali svolti negli ultimi anni.</p>	<p>Il Dipartimento di Studi Umanistici cura e finanzia la pubblicazione di varie collane, che coprono vari ambiti di interesse e di ricerca che sono oggetto di studio all'Università per Stranieri di Siena.</p> <p>La collana Studi e ricerche (Edizioni Università per Stranieri di Siena) pubblica, on-line e in open-access, volumi su argomenti culturali, letterari linguistici e storici di ambito prevalentemente italiano. La nuova collana resta aperta a pubblicazioni di docenti e ricercatori del dipartimento e di altri istituti di ricerca ed ha già ospitato e reso disponibili in open access 7 volumi nel biennio 2020-2021.</p> <p>L'apertura internazionale del Dipartimento è rappresentata dalla collana multidisciplinare Testi e culture in Europa (editore Pacini), che raccoglie decine di volumi dedicati a vari aspetti della storia culturale, letteraria e linguistica europea. Tale vocazione è ancora più fortemente presente nelle collane InterLinguistica. Studi contrastivi tra lingue culture (editore ETS), dedicata a studi linguistici e contrastivi sulle varietà nazionali europee; e Primavere letterarie (editore Pacini), dedicata a traduzioni letterarie dall'arabo.</p>
<p>I servizi agli studenti</p>	
<p>Orientamento</p>	
<p>L'Ateneo realizza, presso gli Istituti Superiori, presso la sede dell'Università e nei principali Saloni dell'orientamento universitario in Italia e all'estero, iniziative rivolte agli/le studenti/esse degli ultimi anni delle Scuole Secondarie di secondo grado e agli/le studenti/esse interessati/e al conseguimento della Laurea magistrale, con l'obiettivo di fornire informazioni sull'offerta formativa, sulle strutture d'Ateneo e di Dipartimento, sulle attività di tutorato e sostegno agli/le studenti/esse, sulle procedure per l'autovalutazione, sulle opportunità di borse di studio.</p>	
<p>URP - Ufficio Relazioni con il Pubblico</p>	
<p>All'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) si rivolgono studenti/esse, personale docente e tecnico-amministrativo, futuri/e studenti/esse e tutti coloro che desiderano entrare in contatto con il mondo universitario per ricevere informazioni e chiarimenti su organizzazione, competenze, servizi dell'Ateneo e sull'accesso agli atti amministrativi.</p>	
<p>Il servizio accoglienza svolge attività di informazione a tutti/e gli/le studenti/esse dell'Ateneo e sostegno logistico durante il periodo di permanenza a Siena con particolare riferimento alla programmazione e organizzazione di attività didattico-culturali integrative e la promozione dei principali eventi cittadini; alla gestione dei rapporti con l'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario (ARDSU) inerenti alla sistemazione logistica nelle residenze universitarie e nelle mense universitarie; al supporto nell'espletamento delle principali pratiche burocratiche.</p>	
<p>Studenti/esse con disabilità o DSA</p>	
<p>L'Ateneo, in linea con le indicazioni ministeriali, svolge azioni mirate a fornire pari condizioni nel diritto allo studio e, in particolare, al superamento di ostacoli di ordine didattico e pratico che limitano l'inserimento di studenti/esse disabili e/o con DSA nel mondo universitario. Tra di esse: orientamento didattico, supporto per lo svolgimento di pratiche amministrative, benefici economici, supporto alla didattica, supporto allo studio, supporto negli scambi internazionali.</p>	
<p>Tirocinio e stage</p>	
<p>L'Università per Stranieri di Siena stipula e gestisce convenzioni per attività di tirocinio curricolare e non curricolare sia presso soggetti pubblici che privati, con sedi sul territorio nazionale o all'estero. Gli/le studenti/esse hanno la possibilità di scegliere all'interno di una vasta gamma di attività quella che più corrisponde alle proprie aspirazioni professionali, in linea con il percorso di studi intrapreso. Gli/le studenti/esse possono inoltre concorrere al bando per tirocini presso le Istituzioni italiane all'estero, in seguito all'accordo fra la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) ed il MAECI (Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale).</p>	
<p>Servizio Mensa</p>	
<p>Presso la tendostruttura struttura adiacente alla sede dell'Università è attivo un servizio delivery, su prenotazione, riservato agli/le studenti/esse iscritti/e ai corsi di studio istituti presso l'Università per Stranieri di Siena. Il servizio ristorazione dell'ARDSU è rivolto a tutti/e gli/le studenti/esse dell'Ateneo, che con la Student's Card possono avere accesso alle mense universitarie.</p>	
<p>Tutorato</p>	
<p>Le attività di tutorato hanno il fine di orientare e assistere gli/le studenti/esse, di renderli attivamente partecipi del processo formativo e di rimuovere gli ostacoli a una proficua frequenza universitaria. Durante tutto il periodo di attività didattica possono essere predisposte attività extracurricolari quali corsi di recupero per studenti/esse che presentano lacune, attività integrative a richiesta ed attività di autoapprendimento. All'inizio di ciascun anno accademico le matricole sono assegnate ad un/una docente e vengono da questo/a seguite per tutto il corso degli studi.</p>	
<p>Inserimento lavorativo (Job Placement)</p>	
<p>Le attività di Job Placement sono a supporto degli/le studenti/esse, sia durante gli studi che dopo il conseguimento del diploma di laurea, per favorire l'occupabilità del/la laureato/a e l'inizio della sua carriera professionale. L'attività di intermediazione è volta a favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e il contatto con le aziende, enti pubblici e privati, anche internazionali, che offrono opportunità di formazione e di lavoro rivolte a studenti/esse e laureati/e. L'attività si esplica anche attraverso i canali disponibili in virtù della partecipazione dell'Ateneo al Consorzio AlmaLaurea.</p>	
<p>Counseling psicologico</p>	
<p>L'Ateneo organizza un servizio di ascolto e sostegno rivolto agli/le studenti/esse dell'Università per Stranieri di Siena durante il loro percorso universitario, per la prevenzione e la gestione di problematiche di tipo psicologico, di difficoltà di studio e di apprendimento.</p>	
<p>Servizi informatici e multimediali</p>	
<p>L'Ateneo mette a disposizione dei/le suoi/e studenti/esse strutture dotate di attrezzature avanzate sul piano tecnologico, realizzate in conformità alle disposizioni di legge e fornite di apposite postazioni per disabili. I locali della biblioteca, la corte esterna, l'aula magna e tutte le aule dell'edificio sono inoltre provvisti di connessione wireless alla rete Internet.</p>	

Attività di internazionalizzazione

L'Ateneo è specializzato nei processi di internazionalizzazione che investono la lingua, la cultura, la società e l'economia italiana e promuove fortemente la mobilità internazionale degli studenti e dei docenti in una prospettiva di scambio ed arricchimento reciproco che giovano alla qualità della didattica e della ricerca. L'Università per Stranieri di Siena ha tra i suoi obiettivi strategici l'internazionalizzazione e l'attrazione degli studenti internazionali, che nell'a.a. 2020/2021 hanno costituito il 12% dell'intero corpo studentesco, a fronte della media nazionale del 5,63% (fonte [ANS MUR](#), dati aggiornati al 01/03/2022). Per il pubblico straniero l'Ateneo offre corsi di lingua e cultura italiana in presenza e a distanza, corsi per docenti di italiano all'estero, corsi a richiesta su tematiche specifiche, Foundation Year, corsi EPLUS (corsi intensivi per la preparazione linguistica di studenti stranieri Erasmus+ in Italia), corsi di lingua italiana per studenti cinesi dei progetti Marco Polo e Turandot, MOOC (Massive Open Online Courses).

A partire dal 2017 l'Università per Stranieri di Siena ha stipulato numerosi accordi bilaterali per l'organizzazione di corsi di laurea internazionali finalizzati al rilascio del [Doppio Titolo](#), che vengono annualmente incrementati. Nell'a.a. 2021/2022 è partita la quarta edizione del programma [Foundation Year](#), il corso preparatorio annuale ispirato alle indicazioni contenute nel documento "[Procedure per l'ingresso, il soggiorno e l'immatricolazione degli studenti richiedenti visto, relative ai corsi della formazione superiore in Italia, presso le istituzioni della formazione superiore valide per l'anno accademico 2021-2022](#)" della Direzione Generale per lo studente, lo sviluppo e l'internazionalizzazione della formazione superiore del MUR, ha l'obiettivo di rafforzare le competenze in entrata, sia linguistiche che culturali, degli studenti internazionali con meno di 12 anni di scolarità, al fine di agevolare l'ingresso ai corsi universitari in lingua italiana e consentire loro di proseguire con successo la carriera universitaria.

Internazionalizzazione e iniziative di ricerca

Sono numerosi i progetti di ricerca che hanno coinvolto l'Ateneo nel rapporto con gli studenti internazionali. Nell'ambito del Programma Regionale di Sviluppo 2016-2020 della Regione Toscana si è concluso nel luglio 2021 un progetto di ricerca sulle migrazioni qualificate dal titolo "Mobilità internazionale e interregionale da e verso il sistema universitario toscano". L'Ateneo è partner del progetto "Alta Formazione e Ricerca nelle Università Toscane 2020 – AFRUT2020", volto ad una maggiore integrazione delle Università con il sistema produttivo regionale. In questo ambito è stato attivato il percorso "Alta Formazione e Internazionalizzazione: analisi di processi e percorsi (Acronimo INTERPROCESS 2.0)", che intende formare figure in grado di operare nella progettazione, gestione e coordinamento di percorsi di internazionalizzazione per promuovere le attività di alta formazione, ricerca e trasferimento tecnologico. Per quanto riguarda specifiche esperienze internazionali, dal 27 al 29 gennaio 2021 si è tenuta la nona edizione della Master-Class "Trans/frontières et Dialogue des disciplines: Coopération Européenne - Diplomatie Territoriale et Dialogue Méditerranée", con la partecipazione degli studenti dei corsi magistrali dell'Università per Stranieri di Siena. L'Ateneo risulta sede della Master-Class in presenza e on-line per il 2022.

Cooperazione e trasferimento di conoscenza

L'Ateneo favorisce iniziative con partner internazionali e partecipa attivamente alle principali azioni di promozione culturale sui temi dello sviluppo, infatti fa parte della rete [CUCS – Coordinamento Universitario per la Cooperazione allo Sviluppo](#), della [Rete delle Università Italiane per la Pace](#) (RUNIPACE) e ha aderito anche al [Manifesto dell'Università Inclusiva](#). Nel corso del 2021 l'Ateneo ha inoltre aderito al progetto dei Corridoi Universitari per i rifugiati (*University Corridors for Refugees* – UNICORE) promosso dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR) e da circa 30 Università italiane, occupandosi della formazione linguistica pre-partenza di 33 studenti rifugiati selezionati dalle Università italiane. Ha inoltre emanato il [Bando per l'assegnazione di n. 8 borse di studio in favore di studenti internazionali per la frequenza ai corsi di Laurea Triennale attivati dall'Ateneo](#). Si è inoltre attivato tempestivamente nelle azioni messe in atto dal sistema universitario italiano a sostegno dell'emergenza in Afghanistan.

Reti e Networking

L'Ateneo partecipa ai principali network italiani, ed opera in stretta collaborazione con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, con Uni-Italia e con il [CUIA – Consorzio Universitario Italiano per l'Argentina](#). Inoltre, esso opera in sinergia con la Regione Toscana, con il Comune di Siena nonché con le principali Istituzioni europee comunitarie. L'Ateneo è membro dell'Associazione [CLIQ \(Certificazione Lingua Italiana di Qualità\)](#) promossa dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e volta a creare una cultura della qualità della certificazione linguistica. In questa veste è presente a molti tavoli sulla diffusione della lingua e cultura italiana nel mondo. A livello regionale, sin dal 2012 l'Ateneo è stato tra i fondatori del Network delle Università toscane "TUNE – Tuscany University Network", istituito con l'obiettivo di favorire il processo di internazionalizzazione degli Atenei toscani e promuovere l'ingresso degli studenti stranieri nel sistema universitario toscano. Dal marzo 2018 è attivo il nuovo Protocollo delle Università Toscane "*Tuscany's Universities*", che ha l'obiettivo di proseguire per un ulteriore quinquennio le attività intraprese nel periodo 2012 – 2017, con l'ingresso anche della Scuola IMT Altì Studi Lucca.

Da maggio 2018 l'Università per Stranieri di Siena è membro di [Tour4Eu \(Tuscan Organisation of Universities and Research for Europe\)](#), l'associazione senza scopo di lucro di diritto belga che riunisce la Regione Toscana e le sette Università toscane per promuovere gli interessi del sistema della ricerca toscana presso l'UE, rafforzare l'internazionalizzazione e accrescerne la progettualità europea. L'Ateneo collabora attivamente in seno alla Conferenza dei Rettori dal dicembre 2018 tramite il Comitato "*CRUI International*" per supportare i processi di internazionalizzazione delle Università italiane.

L'Ateneo supporta lo sviluppo di reti di alunni tramite la propria [Associazione Ex Alunni](#), che intende costituire un riferimento per tutti gli ex studenti dell'Università per Stranieri di Siena nell'ottica della promozione e della diffusione della lingua e cultura italiana nel mondo. Sul piano del reclutamento degli studenti internazionali, a partire dal 2018 l'Ateneo ha siglato accordi con partner cinesi per l'istituzione di "Desk Unistrasi" a Shanghai, Nantong, Pechino con l'obiettivo di promuovere l'offerta formativa e le attività di ricerca dell'Università per Stranieri di Siena e di rafforzare le attività di orientamento destinate agli studenti cinesi che desiderano compiere i loro studi universitari in Italia. Tali accordi sono stati rinnovati nel corso del 2021 e sono costantemente monitorati. Dal 21 settembre 2020 l'Università per Stranieri di Siena è inoltre [Sede di Rappresentanza ufficiale in Italia dell'Università Statale di San Pietroburgo \(Russia\)](#). Il progetto ha l'obiettivo di favorire la cooperazione tra l'Università Statale di San Pietroburgo e le istituzioni italiane deputate all'insegnamento e alla ricerca in Italia.

Politiche linguistiche

Tra gli insegnamenti linguistici attivati, l'Ateneo, a partire dell'a.a. 2017/2018, ha introdotto lo studio del coreano e del portoghese, e dall'a.a. 2018/2019 del catalano, portando ad 11 il numero di lingue insegnate nell'ambito dei corsi di Laurea (in aggiunta ad arabo, cinese, giapponese, russo, francese, inglese, spagnolo e tedesco), oltre all'italiano L2. Nell'ambito delle [certificazioni linguistiche](#) l'Ateneo, oltre ad produrre ed erogare la certificazione CILS per l'italiano, è sede accreditata delle certificazioni linguistiche DELE-spagnolo, TRINITY-inglese, IELTS-inglese, ÖSD-tedesco, GÖETHE-tedesco, TORFL-russo, CAPLE-portoghese, DELF/DALF-francese (in collaborazione con l'Institut Français di Firenze), HSK-cinese (in collaborazione con l'Istituto Confucio e la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa), e TOPIK-coreano (in collaborazione con NIIED, National Institute for International Education, Corea del Sud). Sul piano delle politiche linguistiche, l'Ateneo beneficia dal 2018 del sostegno della [Korea Foundation](#), organizzazione non-profit della Corea del Sud che supporta l'Università ed istituzioni estere per promuovere l'insegnamento della lingua e cultura coreana nel mondo. L'Ateneo ha ricevuto sostegno per l'attivazione dei corsi di "Lingua e Traduzione Coreana" tramite il progetto *Employment of Faculty Contract Professor* e per la realizzazione delle tre edizioni della International Summer School "[Corso di formazione sugli Studi Coreani](#)". Per il triennio 2020-2022 l'Ateneo è risultato vincitore del progetto "*Asian Community and Europe*" finanziato dalla Eurasia Foundation of Tokyo (Giappone) che ha lo scopo di promuovere un network tra docenti di studi asiatici tramite l'attivazione di cicli di seminari (anche in modalità virtuale) di 15 lezioni annuali concernenti discipline che abbracciano più paesi asiatici. Sul piano degli eventi tesi a favorire la visibilità di studenti internazionali ospitati da UNISTRASI, si conferma l'attività di "Tandem Linguistico" realizzata dai Centri Linguistici CLUSS e CLASS in collaborazione con il Dipartimento, che offre la possibilità agli studenti stranieri che studiano l'italiano e agli studenti italiani che studiano le lingue straniere di praticare la lingua oggetto di studio in coppia con studenti madrelingua. Si sottolinea infine che l'Università per Stranieri di Siena ha continuato l'attività relativa al MOOC (Massive Open Online Course) dedicato all'insegnamento dell'italiano, denominato "[Introduction to Italian](#)" e ospitato dalla piattaforma [FutureLearn](#).

Mobilità del Corpo studentesco

Anche per il 2021 l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha avuto enorme impatto sulle attività di internazionalizzazione, con una contrazione dei flussi di mobilità (sia in entrata che in uscita), dello scambio di docenti e studiosi e della promozione dell'offerta didattica dell'Ateneo all'estero. Nonostante quindi un generale incremento delle domande per la mobilità internazionale, le partenze effettive registrate per gli a.a. 2020/2021 e 2021/2022 hanno subito le conseguenze delle disposizioni previste per l'ingresso in alcuni paesi partner dell'Ateneo, quali Cina, Giappone, Australia, Canada, disposizioni

che tuttora impediscono la mobilità studentesca. A fianco della tradizionale “mobilità fisica”, svolta in presenza presso l’Università ospitante, si è appunto affermata la “mobilità virtuale” che prevede di norma una mobilità svolta interamente nel Paese di appartenenza dello studente. Sono accettate a livello internazionale anche forme di “mobilità blended”, con cui si intende un periodo virtuale combinato con un periodo fisico.

Per quanto concerne la mobilità del corpo studentesco e docente l’Ateneo ha al suo attivo 97 accordi nell’ambito del programma comunitario [Erasmus+](#), e altri 125 Accordi Quadro attraverso i quali è stato possibile avviare [bandi di mobilità extraeuropea](#) con Università partner in Brasile, Cina, Colombia, Corea del Sud, Egitto, Georgia, Giappone, Libano, Messico, Russia, Taiwan e Vietnam. La mobilità in ambito europeo, supportata tramite il programma Erasmus+ KA103, ha visto per l’anno accademico 2020/2021:

n. 55 studenti in uscita per studio;

n. 38 studenti in entrata per studio;

n. 28 studenti in uscita per Traineeship;

n. 2 studenti in entrata per Traineeship.

In occasione del [Bando di Ateneo per la mobilità per studio extra-europea](#) nell’a.a. 2020/2021 sono stati coinvolti n. 16 studenti in uscita per studio (di cui 9 in mobilità virtuale) e n. 17 studenti in entrata per studio (tutti in mobilità virtuale). Per quanto riguarda i [Doppi Titoli](#), nell’a.a. 2020/2021 si sono registrati n. 8 studenti in uscita (verso Corea e Francia) e n. 6 in entrata (da Russia e Cina). La mobilità ha interessato anche le dottorande e i dottorandi, con un incremento della mobilità legata a sedi presso le quali è previsto un dottorato in co-tutela. Con riferimento ai programmi di studio “Study Abroad” anche nel 2021 (in analogia all’anno precedente) a causa dell’emergenza epidemiologica molti programmi non sono stati realizzati in presenza. Laddove possibile sono state scelte soluzioni a distanza (con Giappone, Austria, Israele, Singapore), mentre per altri casi le attività sono attualmente in fase di ripresa (Stati Uniti, Turchia).

2.1 Valore pubblico

Come riportato dall'art. 2 dello Statuto dell'Università per Stranieri di Siena, emanato con D.R. n. 146 del 15 aprile 2021 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 117 del 18 maggio 2021, «l'Università per Stranieri di Siena è un Ateneo a vocazione internazionale aperto a studenti stranieri e italiani, specializzato nello studio delle interazioni della lingua e della cultura italiane con le altre lingue e culture. Promuove e favorisce la dimensione internazionale della ricerca e della formazione, i processi di incontro, dialogo, mediazione fra persone con lingue e culture diverse, nell'intento di favorire la civile e pacifica convivenza che nasce dal reciproco riconoscimento e dal vicendevole rispetto».

Data la peculiarità del "prodotto", uno degli elementi fondamentali per proiettare l'Ateneo in una dimensione innovativa è rappresentato dal grado di apertura dello stesso ai principali stakeholders che di tale prodotto sono i destinatari: studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo, ex alunni, rappresentanti del mondo del lavoro, istituzioni nazionali e internazionali.

L'amministrazione ha già intrapreso numerose azioni per realizzare una maggiore accessibilità fisica e digitale alla propria attività (vedi paragrafo 2.1.2 – Accessibilità ai servizi e alle strutture dell'Ateneo). Uno strumento fondamentale è il nuovo sito istituzionale dell'Ateneo che è stato recentemente riprogettato sia nell'aspetto grafico ed organizzativo sia nei contenuti stessi, che consente di ridurre tempi e costi di gestione delle richieste di informazioni da parte di tutti gli stakeholders, favorendo un servizio mirato, efficiente e partecipato. Inoltre, a partire dal secondo semestre dell'a.a. 2019/2020, con l'inizio della pandemia da virus Covid-19, l'Università per Stranieri di Siena si è attivata sin da subito per garantire la continuità nell'erogazione dei propri servizi: è stata progettata, ed attuata, una mirata riorganizzazione delle attività, che potesse rispondere al nuovo contesto e fronteggiare la diffusione del virus, adeguandosi alle normative vigenti in materia, e sono state realizzate opere di messa in sicurezza delle strutture e numerose iniziative volte alla prosecuzione delle attività didattiche (online ed in presenza).

È risultato di notevole entità lo sforzo comunicativo che l'Università ha compiuto nei confronti dei propri studenti, impegnandosi costantemente ad aggiornarli sulle iniziative e sulle nuove disposizioni, ricorrendo anche all'ampio uso dei propri canali social (Twitter, Facebook, Instagram), notevolmente potenziati nell'arco temporale di riferimento.

A seguito della ricezione della nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica – del 13 gennaio 2022, l'Ateneo ha aderito con D.R. n. 52 del 26 gennaio 2022 al progetto “[PA 110 e lode](#)”, parte del piano di formazione “[Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese](#)” del Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso la sottoscrizione del Protocollo di intesa con il Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Il documento è finalizzato alla prima attuazione del [Protocollo d'intesa del 7 ottobre 2021](#), siglato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro dell'Università e della Ricerca, in specie per quanto attiene alla individuazione di Università ed Enti di ricerca per l'avvio di specifici interventi attuativi. In tale contesto, l'Università si è impegnata ad individuare, attivare e rendere disponibili alcuni dei propri percorsi formativi a favore del personale della pubblica amministrazione italiana, offrendo la propria collaborazione nel comune intento di promuovere e sostenere il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze del personale pubblico, al fine di garantire il miglioramento della capacità amministrativa e la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

2.1.1 Obiettivi di valore pubblico

Obiettivo di valore pubblico generato dall'azione amministrativa dell'Ateneo nel triennio 2022-2024 è quello di proseguire la strada intrapresa, in coerenza con le attività istituzionali e sulla base dei documenti di programmazione economica e finanziaria, nonché in attuazione del [Piano Strategico 2019-2021](#) e del [Programma di mandato per la carica di rettore Sessennio 2021-2027](#), per un miglioramento del livello complessivo e multidimensionale dei servizi erogati, con particolare attenzione alla semplificazione, digitalizzazione, concretezza, pari opportunità, equilibrio di genere e piena accessibilità, fisica e digitale.

2.1.2 Accessibilità ai servizi e alle strutture dell'Ateneo

Tra le iniziative e gli strumenti di comunicazione per la diffusione dei dati della trasparenza, il sito web dell'Ateneo www.unistrasi.it, comprendente anche la pagina web “[Amministrazione Trasparente](#)”, viene costantemente monitorato e implementato di dati e notizie in quanto considerato la fonte privilegiata di informazioni per gli studenti, la comunità accademica, il personale tecnico-amministrativo e tutti gli stakeholders dell'Ateneo. Il portale può essere consultato tramite smartphone e tablet, oltre che da PC.

Il nuovo sito istituzionale dell'Ateneo è stato riprogettato sia nell'aspetto grafico ed organizzativo dei contenuti stessi sia nei siti dei Centri. Il rifacimento del portale tiene conto delle indicazioni relative all'accessibilità ed ai requisiti tecnici per la PA, dettate prima dalla Legge Stanca e adeguate poi dalle direttive dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID). Il nuovo portale, operativo da maggio 2020, è multiplatforma, ovvero fruibile da ogni sistema operativo, cross browser cioè leggibile da tutti i browser e responsive ossia navigabile da tutti i dispositivi mobili. La

navigazione del portale si adatta dinamicamente alle caratteristiche del dispositivo utilizzato (smartphone, tablet, pc desktop) consentendo una navigazione ottimizzata con dimensione/risoluzione differenti in modo del tutto trasparente all'utente. Si è privilegiato l'utilizzo di HTML5 e CSS3 per sfruttare al meglio le caratteristiche dei browser e dei dispositivi mobili attuali e futuri grazie al supporto di funzionalità avanzate e dinamiche.

L'Università per Stranieri di Siena ha sempre dimostrato particolare attenzione alle tematiche legate all'accessibilità dei servizi informatici, configurando in tal senso le piattaforme in uso. Gli operatori incaricati di pubblicare contenuti su web vengono formati al corretto inserimento per garantire l'accessibilità delle pagine web realizzate. A tal fine, proprio per ottimizzare il lavoro di tutta la comunità universitaria, è stata creata e continuamente aggiornata la Rete dei Referenti per le pagine web di Amministrazione Trasparente, e anche, per quanto riguarda la comunicazione, dei Referenti della Redazione web. Il Coordinamento di Redazione web, aggiornato con Ordinanza della direttrice generale n. 118.21 del 3.03.2021, svolge compiti di indirizzo, coordinamento e verifica dei contenuti e della struttura del portale di Ateneo e dei Centri, ed è così composto: Prof.ssa Anna Baldini, dott.ssa Silvia Tonveronachi, dott.ssa Susanna Bruni, dott.ssa Susanna Lusini, sig. Simone Madioni.

Ai referenti della [Redazione web del portale dell'Ateneo](#) è attribuita la responsabilità delle pagine nelle sezioni di loro competenza. Garantiscono il tempestivo e regolare aggiornamento e la verifica periodica. Garantiscono inoltre la realizzazione di pagine con nuove informazioni da pubblicare sul sito.

Si affiancano al sito di Ateneo i canali social Instagram, Facebook, YouTube, Twitter, direttamente accessibili dall'home page, che consentono una comunicazione più diretta e dinamica. Il canale social Instagram di Unistrasi conta al momento circa 4.900 followers.

Ai sensi dell'articolo 9, comma 7, del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221 l'Università per Stranieri di Siena ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25.02.2022, gli [Obiettivi per l'Accessibilità 2022](#) (si vedano le tabelle seguenti) per la realizzazione dei quali, la responsabile, dott.ssa Silvia Tonveronachi, direttrice generale dell'Ateneo (D.R. n. 224.17 dell'11.08.2017), si avvale della collaborazione del Centro Servizi Informatici e del Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali, nonché del supporto della Rete dei Referenti della Redazione Web.

OBIETTIVI DI ACCESSIBILITÀ PER L'ANNO 2022 (formati su scheda Unistrasi)

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi di adeguamento
Aggiornamento tecnico e normativo	Aggiornamento tecnico/normativo dei referenti della rete web di Ateneo, del coordinamento di redazione e delle redazioni web e amministrazione trasparente	Corsi di informazione/formazione di natura tecnica e normativa	annuale
Revisione della strutturazione dei contenuti del nuovo sito web dell'Ateneo	Revisione dei contenuti ed organizzazione della struttura a seguito dell'attivazione di nuovi siti di servizio	Eventuali adeguamenti e correttivi	annuale
Valutazione accessibilità e digitalizzazione documenti	Valutazione dell'accessibilità e predisposizione dei documenti digitali nell'ottica della dematerializzazione e digitalizzazione dei documenti cartacei	Eventuali adeguamenti e correttivi	annuale
Organizzazione del lavoro	Revisione dei processi organizzativi redazionali relativi all'iter di pubblicazione sul portale e sui social di Ateneo	Incontri periodici con le redazioni	annuale
Nuove pubblicazioni scientifiche	Pubblicazioni, gratuite e open access, di ricerche monografiche, volumi miscelanei e atti di convegni	Digitalizzazione ed estrazione degli atti	annuale

OBIETTIVI formulati su scheda AGID con format vincolato

Obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi di adeguamento
Formazione	Formazione - Aspetti normativi, Formazione - Aspetti tecnici	31.12.2022
Sito intranet	Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo, Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2022
Sito web istituzionale	Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo, Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2022
Siti web tematici	Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo, Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di	31.12.2022

Obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi di adeguamento
	documenti-immagine inaccessibili)	
Organizzazione del lavoro	Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali	31.12.2022

Al fine di garantire un miglior servizio di accoglienza per gli studenti con disabilità e con DSA, l'Ateneo, in linea con le indicazioni ministeriali in materia, svolge da tempo azioni mirate a fornire pari condizioni nel diritto allo studio, intervenendo in particolare per il superamento di ostacoli di ordine didattico e pratico che limitano il loro inserimento nel mondo universitario. Gli studenti possono fare richiesta di attrezzature e sostegni didattici all'indirizzo e-mail che si trova sul sito dell'Ateneo.

Inoltre l'Università, sotto la guida della delegata per la Disabilità e per i disturbi specifici dell'apprendimento, ha predisposto un Progetto, approvato nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione del 28.01.2022, nel quale sono previsti interventi di sostegno a favore di studenti con disabilità (Legge n. 17/1999) e di studenti con disturbi specifici dell'apprendimento (Legge n. 170/2010), che riguardano in particolare le seguenti azioni:

- **Ausili per lo studio:** affiancamento nello studio di studenti tutor alla pari. Concordare con gli studenti che ne facciano richiesta modalità e date di esame meno impattanti possibile con la loro disabilità e con il loro DSA.
- **Servizio per studenti non vedenti:** affiancamento, ove richiesto, di un tutor per supporto logistico e didattico per favorire l'inserimento degli studenti non vedenti nella vita universitaria.
- **Servizi di tutorato specializzato:** istituzione della figura di un tutor specializzato che lavorerà anche per favorire un'azione di coordinamento delle attività proposte dagli studenti tutor.

Inoltre, a seguito dell'assegnazione straordinaria dei fondi sul progetto disabilità (Decreto Ministeriale n. 752 del 30.06.2021), si ipotizzano di effettuare le seguenti azioni:

- Istituzione di percorsi di formazione specifici rivolti ai tutor e ai futuri tutor su temi relativi a disabilità e disturbi dell'apprendimento (es. analisi dei diversi stili cognitivi e di apprendimento, dei metodi di studio, degli strumenti compensativi e delle misure dispensative).
- Attivazione nuovo servizio di tirocinio rivolto agli studenti di Ateneo per la realizzazione di materiali accessibili e per l'elaborazione di una biblioteca digitale accessibile aperta a tutti.
- Miglioramento accessibilità sito (e ampliamento contenuti della pagina dedicata all'Area DSA e Disabilità).
- Interventi di miglioramento strutturale per l'accessibilità (pulsantiera tattile, uso/installazione di dispositivi tag per bastoni per ciechi).
- Riattivazione di azioni di consulenza psicologica specifica e potenziamento dell'attività di counseling.

L'Ateneo ha organizzato e organizzerà anche nel corso del 2022 percorsi di formazione per il personale docente e non docente al fine di garantire un'elevata qualità di fruizione dei documenti pubblicati da parte degli utenti in condizione di disabilità. Tutti i documenti provenienti da scansioni sono residuali e sono in corso di eliminazione/sostituzione.

2.1.3 Risultati attesi

L'incremento ed il miglioramento del grado di digitalizzazione e di semplificazione dei processi amministrativi e dei servizi erogati, connessi alla piena accessibilità fisica e digitale degli stessi, consentirà di aumentare l'efficacia e l'efficienza dell'azione dell'Ateneo, a beneficio della soddisfazione degli utenti e di tutti i portatori di interesse.

2.2 Performance

L'Università per Stranieri di Siena misura e valuta le prestazioni struttura nel suo complesso, delle unità organizzative, del personale tecnico-amministrativo secondo modalità atte a garantire la trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati della valutazione. A tal fine viene applicato, in coerenza con i contenuti e i metodi della programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della performance che ha come elementi cardine:

- la programmazione degli obiettivi, sulla base di indicatori;
- la pianificazione finanziaria, che connette gli obiettivi prefissati alle risorse ad essi destinate;
- il monitoraggio a cadenza semestrale per l'attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio;
- la misurazione e la valutazione annuale della performance individuale e delle unità organizzative.

2.2.1 Il Piano Strategico e l'albero della Performance

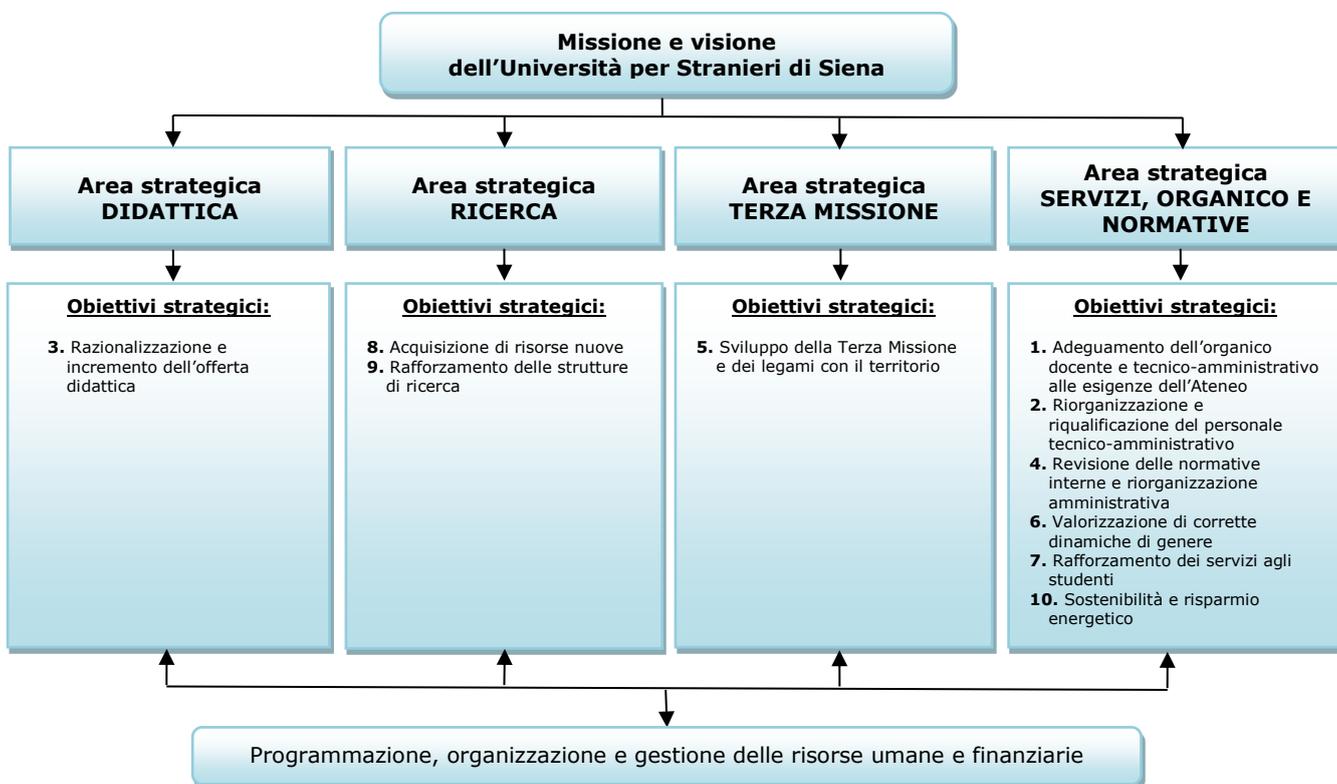
L'Università per Stranieri di Siena, sulla base del [Piano Strategico 2019-2021](#), con scadenza di realizzazione al 30.06.2022, approvato nelle sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 10.12.2019, ha ridefinito le proprie linee di indirizzo, sia per quanto riguarda i settori della didattica, della ricerca, dell'internazionalizzazione e della terza missione, sia per quanto riguarda l'incremento delle risorse umane ed economiche. Per ciascun macro-obiettivo sono state individuate le azioni da intraprendere, i relativi criteri di verificabilità ed i responsabili del monitoraggio.

Il collegamento tra Piano Strategico triennale, Piano Integrato e risorse finanziarie ha generato, per la parte della performance, una identificazione puntuale delle linee strategiche prioritarie per l'anno 2019 e, a seguire, degli obiettivi strategici, delle azioni di intervento e degli obiettivi operativi, il tutto nell'ottica di un percorso a cascata caratterizzato da trasparenza (interna ed esterna), dalla prevenzione della corruzione e dalla cultura dell'accountability, cioè dando conto delle scelte fatte, delle attività svolte e dei risultati raggiunti a tutti i portatori di interesse dell'Ateneo.

Obiettivo strategico	Criteri di verificabilità	Responsabili del monitoraggio
Obiettivo Strategico n. 1 Adeguamento dell'organico docente e tecnico-amministrativo alle esigenze dell'Ateneo	<ul style="list-style-type: none"> - Avvicinare al livello OCSE il rapporto docenti/studenti - Adeguamento dell'organico tecnico-amministrativo alle esigenze dell'Amministrazione 	direttore/direttrice del DiSU delegato/a del rettore alla Didattica direttore/direttrice generale
Obiettivo Strategico n. 2 Riorganizzazione e riqualificazione del personale tecnico-amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Miglioramento della soddisfazione degli studenti. - Incremento delle competenze del personale - Coinvolgimento di almeno il 20% del PTA in attività di formazione (incluso l'apprendimento di lingue straniere) 	direttore/direttrice generale coordinatore/coordinatrice dei direttori dei Centri
Obiettivo Strategico n. 3 Razionalizzazione e incremento dell'offerta didattica	<ul style="list-style-type: none"> - Ricognizione dell'offerta didattica nel campo dell'insegnamento dell'italiano come L2 e proposta di razionalizzazione dei percorsi entro il 30.06.2021, in modo da evitare sovrapposizioni dell'offerta e da rispondere alle modifiche legislative in atto - Ridefinizione dei curricula della laurea in Mediazione linguistica e culturale con eventuale trasformazione, ove possibile dal punto di vista normativo, del curriculum MICSE e di quello "Traduzione in ambito turistico-imprenditoriale" in due corsi di laurea autonomi entro il 30-6-2021 - Rafforzamento delle strategie di insegnamento a distanza (e-learning), con la prosecuzione di corsi MOOC, l'individuazione di altre opportunità e il tentativo di intercettare nuovi pubblici potenziali fuori dai confini nazionali 	direttore/direttrice del DiSU delegato/a del rettore alla Didattica delegato/a del rettore alla Qualità e Performance coordinatore/coordinatrice dei direttori dei Centri
Obiettivo Strategico n. 4 Revisione delle normative interne e riorganizzazione amministrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Numero delle revisioni o delle semplificazioni normative effettuate nel triennio di riferimento - Consistenza della riorganizzazione dei processi amministrativi 	rettore/rettrice direttore/direttrice generale
Obiettivo Strategico n. 5 Sviluppo della Terza Missione e dei legami con il territorio	<ul style="list-style-type: none"> - Quantità e varietà delle azioni intraprese, con interessamento di settori sempre nuovi del Public Engagement - Numero di accordi con Reti nazionali di Atenei per la Terza Missione 	delegato/a del rettore alla Terza Missione, iniziative culturali e rapporti con il territorio delegato/a del rettore all'Orientamento e job placement
Obiettivo Strategico n. 6 Valorizzazione di corrette dinamiche di genere	<ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione di iniziative sui temi della sessualità, delle identità di genere e sulle dinamiche connesse - Apertura di uno sportello di ascolto dedicato al tema della violenza e del disagio di genere - Applicazione di un protocollo sugli usi linguistici in contesto istituzionale relativamente alle questioni di genere 	delegato/a alle Questioni di genere e pari opportunità rettore/rettrice
Obiettivo Strategico n. 7 Rafforzamento dei servizi agli studenti	<ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione di nuove scaffalature e di una nuova disposizione dei fondi librari della Biblioteca - Aumento delle postazioni di studio (successo: almeno +20%) - Collaborazione nell'incremento dei servizi di mensa e della disponibilità di alloggi in residenze 	delegato/a alla Biblioteca delegato/a del rettore alle Politiche studentesche per l'inclusione e la giustizia sociale
Obiettivo Strategico n. 8 Acquisizione di risorse nuove	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento del FFO 	rettore/rettrice direttore/direttrice generale
Obiettivo Strategico n. 9 Rafforzamento delle strutture di ricerca	<ul style="list-style-type: none"> - Costituzione di una Struttura di ricerca - Stipula di convenzioni e accordi con Università e Istituti di alta formazione in Italia e all'estero - Partecipazione a bandi di nazionali e internazionali per il finanziamento della ricerca - Partecipazione a programmi regionali di alta formazione. - Incremento dei fondi disponibili per la ricerca di base e per gli assegni di ricerca 	direttore/direttrice del DiSU direttore/direttrice della Scuola di Dottorato delegato/a del rettore alla Ricerca

Obiettivo Strategico n. 10 Sostenibilità e risparmio energetico	<ul style="list-style-type: none"> - Risparmio di energia elettrica di almeno il 20% nel 2021-22 rispetto al 2017-18 - Eliminazione parziale della plastica entro il 2021 e totale entro il 2022 - Organizzazione di corsi obbligatori e di iniziative aperte alla cittadinanza sui temi della sostenibilità ambientale 	delegato/a del rettore allo Sport e Sostenibilità e risparmio energetico
---	--	--

L'**albero della Performance** (rappresentato nella figura seguente) è pertanto una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche e piani d'azione. Inoltre fornisce una rappresentazione sintetica e integrata della performance dell'amministrazione.



L'albero della Performance sarà aggiornato a seguito dell'approvazione del nuovo Piano Strategico dell'Ateneo 2022-2024 che avverrà nel corso del 2022.

2.2.2 Il meccanismo degli obiettivi "a cascata"

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università per Stranieri di Siena utilizza il meccanismo degli "obiettivi a cascata" che prevede cioè che dagli **Obiettivi Strategici** contenuti nel Piano Strategico 2019-2021 dell'Ateneo vengano individuati, a cascata, degli **Obiettivi Operativi Prioritari** da assegnare alla direttrice generale (si veda l'**Allegato n. 1 - Obiettivi Operativi Prioritari assegnati alla direttrice generale per l'anno 2022 dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2022**), e da questa, sempre a cascata, a tutta l'Amministrazione, dettagliando la portata e la misura degli stessi alla singola struttura amministrativa coinvolta. Questo meccanismo da un lato consente a tutti i componenti dell'organizzazione di percepire come le loro azioni quotidiane contribuiscano al successo complessivo dell'Ateneo e dall'altro assicura che le risorse umane e finanziarie siano in linea con le priorità strategiche.

2.2.3 Misurazione e valutazione delle performance individuali

Il **Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP)** è lo strumento con cui l'Ateneo valuta annualmente la Performance organizzativa e individuale, sia nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti, adeguandoli alle esigenze dell'utenza, sia nell'ottica della crescita delle competenze professionali e della valorizzazione del merito del personale coinvolto.

Il **SMVP 2022 dell'Università per Stranieri di Siena**, approvato con delibera del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, nelle rispettive sedute del 28.01.2022, e con il parere favorevole del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo del 18.01.2022, non rappresenta un punto d'arrivo, ma la base per una sempre maggiore ed accurata adozione di strumenti per la misurazione e valutazione della Performance in tutta la sua ampiezza e in tutte le sue dimensioni e un'opportunità per rendere il Ciclo della Performance occasione di analisi e miglioramento dell'Ateneo. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2022 è stato aggiornato anche in

considerazione delle evidenze emerse a seguito delle applicazioni dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance degli anni precedenti e alla luce delle relative esperienze applicative dei Cicli della Performance. In relazione a quanto previsto dal D. Lgs. n.74/2017, il Ciclo della Performance si basa su tre livelli di Performance collegati tra loro:

- *Performance istituzionale*,
- *Performance organizzativa* (sia a livello di Ateneo che a livello di Strutture),
- *Performance individuale*.

Il rapporto tra i 3 livelli di Performance si basa su una logica a cascata o di sequenzialità programmatica: la Performance istituzionale costituisce indirizzo per la Performance organizzativa, la quale a sua volta costituisce indirizzo per le Performance individuali.

La *Performance istituzionale* è rappresentata dalla Performance complessiva dell'Ateneo, declinata nelle sue aree strategiche, ed è volta a fornire una misura dell'effettivo andamento dell'intero Ateneo e delle sue *mission*. Essa consiste nella definizione e nell'attuazione delle politiche descritte nel Piano Strategico e nei documenti programmatici che esprimono gli indirizzi dell'Ateneo, secondo una prospettiva pluriennale.

La *Performance organizzativa* viene misurata sia a livello di Ateneo che a livello di Strutture allo scopo di valutare i risultati conseguiti da un'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni, ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici (Performance istituzionale) e della soddisfazione dei bisogni dell'utenza, tramite l'utilizzo con criteri di efficacia, di efficienza ed economicità, delle risorse umane, economico-finanziarie e strumentali disponibili. La valutazione dei *Comportamenti organizzativi* si basa sul giudizio espresso da parte del valutatore sui "comportamenti attesi", in funzione del ruolo ricoperto e del raggiungimento degli obiettivi, da parte del personale valutato.

La *Performance individuale* consiste quindi nel contributo fornito dal singolo dipendente, o gruppo di dipendenti, in relazione sia agli obiettivi direttamente assegnati, sia alla partecipazione alla Performance organizzativa della Struttura di appartenenza e dell'intero Ateneo. Viene valutata sia sulla base di obiettivi specifici, sia sulla base dell'osservazione qualitativa delle capacità e dei comportamenti, delle attitudini individuali e del coinvolgimento nel gruppo lavorativo.

Obiettivi, indicatori e target sono definiti al fine di misurare e valutare le prestazioni di ogni individuo e ogni struttura amministrativa coinvolta nelle azioni volte al raggiungimento degli obiettivi:

obiettivo: ciò che si vuole perseguire

indicatore: ciò che si utilizza per analizzare e misurare i dati necessari, e per monitorare i progressi ottenuti nel perseguimento dell'obiettivo

target: il livello atteso di performance, misurato attraverso uno o più indicatori, che si desidera ottenere per poter considerare un obiettivo conseguito o raggiunto.

2.2.4 Dati e premi

La valutazione della Performance individuale del 2020 si è conclusa nel mese di settembre 2021, in applicazione del SMVP 2020. La [Relazione annuale sulla Performance 2020](#), approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27.09.2021, con il parere favorevole del Senato Accademico in pari data, e validata dal Nucleo di Valutazione dell'11.10.2021, ha evidenziato a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Per l'anno 2020 i dati riferiti alla Performance del personale tecnico-amministrativo sono reperibili al link: https://www.unistrasi.it/1/413/Contrattazione_integrativa.htm.

2.2.5 La coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

L'attività programmatoria deve essere cronologicamente collegata al bilancio di previsione per alimentare in termini di risorse economiche e finanziarie le azioni da intraprendere per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Essendo il bilancio di previsione lo strumento di programmazione per eccellenza, collegare a questo momento le scelte di sviluppo dell'Ateneo diventa essenziale per dare davvero valenza e concretezza a tutta la programmazione.

Il [Bilancio unico di previsione 2022 e triennio 2022-2024](#) dell'Università per Stranieri, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 17.12.2021 previo parere positivo del Senato Accademico del 17.12.2021, è stato redatto mirando a contemperare i doveri di equilibrio contabile e patrimoniale con le prospettive strategiche di sviluppo dell'Ateneo. Al primo aspetto, di natura tecnica, ma di rilevanza a sua volta strategica, risponde la Nota illustrativa di accompagnamento al Bilancio. Il secondo aspetto è invece da leggersi in relazione al [Piano Strategico di Ateneo per il triennio 2019-2021](#), nel quale sono raccolti e delineati gli obiettivi ai quali il bilancio è stato indirizzato, e che deve dunque essere considerato una sua parte integrante e organica. In particolare il Piano definisce i dieci temi sui quali l'Ateneo ritiene strategico concentrare il proprio impegno, anche di natura economica: adeguamento dell'organico docente e tecnico-amministrativo alle esigenze dell'Ateneo, riorganizzazione e riqualificazione del personale tecnico-amministrativo, razionalizzazione e incremento dell'offerta didattica, revisione delle normative

interne e riorganizzazione amministrativa, sviluppo della Terza Missione e dei legami con il territorio, valorizzazione di corrette dinamiche di genere, rafforzamento dei servizi agli studenti, acquisizione di risorse nuove, rafforzamento delle strutture di ricerca, sostenibilità e risparmio energetico. Tutti e dieci gli obiettivi strategici implicano il richiamo alla missione istituzionale dell'Università per Stranieri di Siena quale è definita nello Statuto e, in particolare, la sua «vocazione internazionale», l'«interazione della lingua e della cultura italiane con le altre lingue e culture», la «diffusione del plurilinguismo e del multiculturalismo», la «promozione della lingua e della cultura italiane nel mondo» e si misurano con il successo dei nostri Corsi di Laurea e delle altre attività istituzionali (corsi di lingua, certificazioni, master, ecc.).

La continuità del vigente Piano Strategico si rispecchia nelle scelte fondamentali operate dal nuovo governo dell'Ateneo in materia di bilancio. La solidità, la prudenza e la lungimiranza del bilancio ereditato dalla gestione del precedente rettore, Prof. Pietro Cataldi, sono la base e l'ispirazione del Bilancio Unico di Previsione per il 2022, e di quello per il triennio 2022-2024, a partire dalla conferma della scelta di non utilizzare le risorse pur presenti nelle riserve per raggiungere il pareggio di esercizio. La possibilità di continuare in questa linea di prudenza si deve alle maggiori entrate legate alla graduale ripresa delle attività dei centri (in particolare della CILS) rispetto alla pausa imposta dalla pandemia, ai finanziamenti straordinari legati al contrasto alla pandemia stessa, a un seppur lieve incremento del Fondo di Finanziamento Ordinario, dalla capacità di ottenere le premialità collegate alla qualità della ricerca, e infine all'attento contenimento dei costi, ridotti in proporzione alla riduzione delle entrate, ma senza incidere sulla qualità della ricerca e della didattica. È importante, tuttavia, sottolineare che questa scelta non comprime in alcun modo i diritti del personale (continua in misura cospicua, anzi cresce, l'investimento in formazione), né quelli degli studenti, che non vengono penalizzati né in termini di tassazione né di servizi. Il bilancio prevede, per il 2022 e per il triennio, un responsabile e costante aumento degli spazi disponibili, e del personale, diminuendo progressivamente la precarietà e assicurando sempre più condizioni di equità (si pensi all'inquadramento dei CEL nelle nuove classi contrattuali decentrate). La scelta strategica è quella di prevedere una crescita pari per docenti e personale tecnico-amministrativo, l'obiettivo è quello di avvicinare il rapporto studenti/docenti alla media nazionale, contemporaneamente adeguando le strutture amministrative e gestionali dell'Ateneo alle complesse esigenze attuali: prima tra tutte la necessità di intercettare un sempre crescente numero di finanziamenti nazionali e internazionali per la ricerca (si pensi solo alla sfida del PNRR). È anche cruciale mettere in evidenza che questo equilibrio di bilancio non significa che il finanziamento a favore dell'Università per Stranieri di Siena sia soddisfacente. Uno degli argomenti forti per ottenere un adeguamento del finanziamento ministeriale è la constatazione del sostanziale co-finanziamento che l'Ateneo è in grado di assicurarsi in modo autonomo, in buona parte grazie al lavoro dei Centri.

BUDGET ECONOMICO TRIENNIO 2022-2024			
	2022	2023	2024
A) PROVENTI OPERATIVI			
I. PROVENTI PROPRI	6.566.373,88	6.566.373,88	6.566.373,88
1) Proventi per la didattica	6.566.373,88	6.566.373,88	6.566.373,88
2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	0,00	0,00	0,00
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	0,00	0,00	0,00
II. CONTRIBUTI	11.847.509,00	11.847.509,00	11.847.509,00
1) Contributi MUR e altre Amministrazioni centrali	11.838.509,00	11.838.509,00	11.838.509,00
2) Contributi Regioni e Province autonome	0,00	0,00	0,00
3) Contributi altre Amministrazioni locali	0,00	0,00	0,00
4) Contributi Unione Europea e dal Resto del Mondo	0,00	0,00	0,00
5) Contributi da Università	0,00	0,00	0,00
6) Contributi da altri (pubblici)	9.000,00	9.000,00	9.000,00
7) Contributi da altri (privati)	0,00	0,00	0,00
III. PROVENTI PER ATTIVITÀ ASSISTENZIALE	0,00	0,00	0,00
IV. PROVENTI PER GESTIONE DIRETTA INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO	0,00	0,00	0,00
V. ALTRI PROVENTI E RICAVERSI DIVERSI	375.449,62	375.449,62	375.449,62
1) Utilizzo riserve di patrimonio netto da contabilità finanziaria	0,00	0,00	0,00
VI. VARIAZIONE RIMANENZE	0,00	0,00	0,00
VII. INCREMENTO DELLE IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI INTERNI	0,00	0,00	0,00
TOTALE PROVENTI (A)	18.789.332,50	18.789.332,50	18.789.332,50
B) COSTI OPERATIVI			
VIII. COSTI DEL PERSONALE	12.139.422,70	12.139.422,70	12.139.422,70
1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica	7.491.985,92	7.491.985,92	7.491.985,92
a) docenti/ricercatori	5.406.092,89	5.406.092,89	5.406.092,89
b) collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc.)	273.337,20	273.337,20	273.337,20
c) docenti a contratto	224.465,43	224.465,43	224.465,43
d) esperti linguistici	1.356.172,46	1.356.172,46	1.356.172,46
e) altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	231.917,94	231.917,94	231.917,94
2) Costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo	4.647.436,78	4.647.436,78	4.647.436,78

IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	4.367.063,05	4.367.063,05	4.367.063,05
1) Costi per sostegno agli studenti	855.426,30	855.426,30	855.426,30
2) Costi per il diritto allo studio	0,00	0,00	0,00
3) Costi per l'attività editoriale	0,00	0,00	0,00
4) Trasferimenti a partner di progetti coordinati	0,00	0,00	0,00
5) Acquisto materiale consumo per laboratori	1.500,00	1.000,00	1.000,00
6) Variazione rimanenze di materiale di consumo per laboratori	0,00	0,00	0,00
7) Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	34.050,00	34.050,00	34.050,00
8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali	2.533.161,27	2.533.161,27	2.533.161,27
9) Acquisto altri materiali	30.294,41	30.294,41	30.294,41
10) Variazione delle rimanenze di materiali	0,00	0,00	0,00
11) Costi per godimento beni di terzi	397.557,84	397.557,84	397.557,84
12) Altri costi	515.073,23	515.073,23	515.073,23
X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	839.143,52	839.143,52	839.143,52
1) Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	10.991,58	10.991,58	10.991,58
2) Ammortamenti immobilizzazioni materiali	828.151,94	828.151,94	828.151,94
3) Svalutazioni immobilizzazioni	0,00	0,00	0,00
4) Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e nelle disponibilità liquide	0,00	0,00	0,00
XI. ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	0,00	0,00	0,00
XII. ONERI DIVERSI DI GESTIONE	161.440,60	161.440,60	161.440,60
TOTALE COSTI (B)	17.507.069,87	17.507.069,87	17.507.069,87
DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A-B)	1.282.262,63	1.282.262,63	1.282.262,63
C) PROVENTI ED ONERI FINANZIARI			
1) Proventi finanziari	0,00	0,00	0,00
2) Interessi ed altri oneri finanziari	452.565,13	452.565,13	452.565,13
3) Utili e Perdite su cambi	0,00	0,00	0,00
D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITÀ FINANZIARIE			
1) Rivalutazioni	0,00	0,00	0,00
2) Svalutazioni	0,00	0,00	0,00
E) PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI			
1) Proventi	0,00	0,00	0,00
2) Oneri	0,00	0,00	0,00
F) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE	799.830,95	799.830,95	799.830,95
RISULTATO DI ESERCIZIO PRESUNTO	29.866,55	29.866,55	29.866,55
UTILIZZO DI RISERVE DI PATRIMONIO NETTO DA CONTABILITÀ GENERALE	0,00	0,00	0,00
RISULTATO A PAREGGIO	0,00	0,00	0,00

BUDGET DEGLI INVESTIMENTI TRIENNIO 2022-2024				
BUDGET DEGLI INVESTIMENTI 2022				
A) INVESTIMENTI / IMPIEGHI		B) FONTI DI FINANZIAMENTO		
VOCI	IMPORTO INVESTIMENTO	I) CONTRIBUTI DA TERZI FINALIZZATI (IN CONTO CAPITALE E/O CONTO IMPIANTI)	II) RISORSE DA INDEBITAMENTO	III) RISORSE PROPRIE
I - IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI				
1) Costi d'impianto, di ampliamento e di sviluppo	0,00	0,00	0,00	0,00
2) Diritto di brevetto e diritti di utilizzo delle opere d'ingegno	0,00	0,00	0,00	0,00
3) Concessioni, licenze, marchi, e diritti simili	0,00	0,00	0,00	0,00
4) Immobilizzazioni in corso e acconti	0,00	0,00	0,00	0,00
5) Altre immobilizzazioni immateriali	20.000,00	0,00	0,00	20.000,00
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI	20.000,00	0,00	0,00	20.000,00
II - IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI				
1) Terreni e fabbricati	0,00	0,00	0,00	0,00
2) Impianti e attrezzature	60.000,00	0,00	0,00	60.000,00
3) Attrezzature scientifiche	0,00	0,00	0,00	0,00
4) Patrimonio librario, opere d'arte, d'antiquariato e museali	0,00	0,00	0,00	0,00
5) Mobili e arredi	2.000,00	0,00	0,00	2.000,00
6) Immobilizzazioni in corso e acconti	0,00	0,00	0,00	0,00
7) Altre immobilizzazioni materiali	40.000,00	0,00	0,00	40.000,00
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	102.000,00	0,00	0,00	102.000,00
III - IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE				
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE GENERALE	122.000,00	0,00	0,00	122.000,00

BUDGET DEGLI INVESTIMENTI 2023				
A) INVESTIMENTI / IMPIEGHI		B) FONTI DI FINANZIAMENTO		
VOCI	IMPORTO INVESTIMENTO	I) CONTRIBUTI DA TERZI FINALIZZATI (IN CONTO CAPITALE E/O CONTO IMPIANTI)	II) RISORSE DA INDEBITAMENTO	III) RISORSE PROPRIE
I - IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI				
1) Costi d'impianto, di ampliamento e di sviluppo	0,00	0,00	0,00	0,00
2) Diritto di brevetto e diritti di utilizzo delle opere d'ingegno	0,00	0,00	0,00	0,00
3) Concessioni, licenze, marchi, e diritti simili	0,00	0,00	0,00	0,00
4) Immobilizzazioni in corso e acconti	0,00	0,00	0,00	0,00

5) Altre immobilizzazioni immateriali	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI	0,00	0,00	0,00	0,00
II - IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI				
1) Terreni e fabbricati	0,00	0,00	0,00	0,00
2) Impianti e attrezzature	0,00	0,00	0,00	0,00
3) Attrezzature scientifiche	0,00	0,00	0,00	0,00
4) Patrimonio librario, opere d'arte, d'antiquariato e museali	0,00	0,00	0,00	0,00
5) Mobili e arredi	0,00	0,00	0,00	0,00
6) Immobilizzazioni in corso e acconti	0,00	0,00	0,00	0,00
7) Altre immobilizzazioni materiali	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	0,00	0,00	0,00	0,00
III - IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE				
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE GENERALE	0,00	0,00	0,00	0,00

BUDGET DEGLI INVESTIMENTI 2024				
A) INVESTIMENTI / IMPIEGHI		B) FONTI DI FINANZIAMENTO		
VOCI	IMPORTO INVESTIMENTO	I) CONTRIBUTI DA TERZI FINALIZZATI (IN CONTO CAPITALE E/O CONTO IMPIANTI)	II) RISORSE DA INDEBITAMENTO	III) RISORSE PROPRIE
I - IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI				
1) Costi d'impianto, di ampliamento e di sviluppo	0,00	0,00	0,00	0,00
2) Diritto di brevetto e diritti di utilizzo delle opere d'ingegno	0,00	0,00	0,00	0,00
3) Concessioni, licenze, marchi, e diritti simili	0,00	0,00	0,00	0,00
4) Immobilizzazioni in corso e acconti	0,00	0,00	0,00	0,00
5) Altre immobilizzazioni immateriali	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI	0,00	0,00	0,00	0,00
II - IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI				
1) Terreni e fabbricati	0,00	0,00	0,00	0,00
2) Impianti e attrezzature	0,00	0,00	0,00	0,00
3) Attrezzature scientifiche	0,00	0,00	0,00	0,00
4) Patrimonio librario, opere d'arte, d'antiquariato e museali	0,00	0,00	0,00	0,00
5) Mobili e arredi	0,00	0,00	0,00	0,00
6) Immobilizzazioni in corso e acconti	0,00	0,00	0,00	0,00
7) Altre immobilizzazioni materiali	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	0,00	0,00	0,00	0,00
III - IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE				
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE GENERALE	0,00	0,00	0,00	0,00

Nella tabella seguente sono invece evidenziati i costi e gli investimenti relativi all'esercizio 2022 suddivisi per **Struttura e Centri di Responsabilità**:

STRUTTURA	COSTI BUDGET 2022	INVESTIMENTI BUDGET 2022	TOTALE
Area Risorse Finanziarie	€ 1.645.397,90	€ -	€ 1.645.397,90
Area Risorse Umane	€ 12.052.708,00	€ -	€ 12.052.708,00
Area Management Didattico e URP	€ 913.842,14	€ -	€ 913.842,14
Centro Servizi Informatici	€ 246.474,00	€ -	€ 246.474,00
Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali	€ 11.300,00	€ -	€ 11.300,00
Servizi tecnici	€ 1.291.314,41	€ 62.000,00	€ 1.353.314,41
Acquisti	€ 59.400,00	€ -	€ 59.400,00
Biblioteca	€ 46.730,00	€ 40.000,00	€ 86.730,00
Staff per il Governo dell'Ateneo e l'Internazionalizzazione	€ -	€ -	€ -
Segreteria Generale	€ 264.406,77	€ -	€ 264.406,77
Area Assicurazione Qualità	€ 18.900,00	€ -	€ 18.900,00
Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU)	€ 444.400,00	€ -	€ 444.400,00
Scuola di Dottorato e Scuola di Specializzazione	€ 53.400,00	€ -	€ 53.400,00
Centro CLASS	€ 23.382,00	€ -	€ 23.382,00
Centro CDE	€ 27.650,00	€ -	€ 27.650,00
Centro CILS	€ 778.750,00	€ -	€ 778.750,00
Centro CLUSS	€ 692.600,00	€ 20.000,00	€ 712.600,00
Centro DITALS	€ 146.579,89	€ -	€ 146.579,89
Centro FAST	€ 62.230,84	€ -	€ 62.230,84
TOTALE	€ 18.779.465,95	€ 122.000,00	€ 18.901.465,95

CENTRO DI RESPONSABILITÀ	COSTI BUDGET 2022	INVESTIMENTI BUDGET 2022	TOTALE
Amministrazione Centrale (UA.ST)	€ 13.698.105,90	€ -	€ 13.698.105,90
Asse del Governo Strategico	€ 283.306,77	€ -	€ 283.306,77
Asse del Governo Gestionale	€ 2.569.060,55	€ 102.000,00	€ 2.671.060,55
Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU)	€ 444.400,00	€ -	€ 444.400,00
Scuola di Dottorato e Scuola di Specializzazione	€ 53.400,00	€ -	€ 53.400,00
Centro CLASS	€ 23.382,00	€ -	€ 23.382,00
Centro CDE	€ 27.650,00	€ -	€ 27.650,00

Centro CILS	€ 778.750,00	€ -	€ 778.750,00
Centro CLUSS	€ 692.600,00	€ 20.000,00	€ 712.600,00
Centro DITALS	€ 146.579,89	€ -	€ 146.579,89
Centro FAST	€ 62.230,84	€ -	€ 62.230,84
TOTALE	€ 18.779.465,95	€ 122.000,00	€ 18.901.465,95

2.2.6 La programmazione biennale delle forniture di beni e servizi pari o superiori a € 40.000,00 per il biennio 2022-2023 e triennale delle opere pubbliche per il triennio 2022-2024

Il D. Lgs. n. 50/2016 all'art. 21 "Programma degli acquisti e programmazione dei lavori pubblici", così come integrato e modificato dal D. Lgs. n. 56/2017, ha previsto al comma 1 che "Le amministrazioni aggiudicatrici adottano il programma biennale degli acquisti di beni e servizi e il programma triennale dei lavori pubblici, nonché i relativi aggiornamenti annuali. I programmi sono approvati nel rispetto dei documenti programmatori e in coerenza con il bilancio". La programmazione pertanto, oltre a costituire un preciso obbligo di legge, rappresenta uno strumento di attuazione dei principi di buon andamento, economicità ed efficienza della Pubblica Amministrazione e si inserisce nel più generale piano di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

La Legge di Bilancio 2017 (Legge 11 dicembre 2016, n. 232 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019), al comma 424 dell'articolo unico, contiene un'importante previsione in tema di predisposizione del programma degli acquisti di beni e servizi, in quanto postpone l'obbligo della predisposizione del programma e dei connessi adempimenti a decorrere dall'esercizio finanziario del 2018.

Il Decreto Interministeriale n. 14/2018 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e del Ministero dell'Economia e delle Finanze con cui è stato adottato il "Regolamento recante procedure e schemi-tipo per la redazione e la pubblicazione del programma triennale dei lavori pubblici, del programma biennale per l'acquisizione di forniture e servizi e dei relativi elenchi annuali e aggiornamenti annuali" all'art. 6 c. 1 prevede che ogni amministrazione adotti il programma biennale degli acquisti di forniture e servizi sulla base di schemi-tipo allegati al decreto.

Il programma degli acquisti contiene un elenco delle forniture e servizi il cui importo unitario stimato sia pari o superiore a 40.000,00 euro (IVA esclusa), che l'amministrazione prevede di acquisire nell'arco temporale di due anni.

Al di là degli adempimenti specifici di cui sopra, questa programmazione biennale, nel suo semplice ruolo di processo e di strumento, vuole tendere ad un miglioramento continuo dell'Ateneo in un'ottica di accountability, dando conto cioè a tutti i portatori di interesse e alla collettività, delle scelte fatte, delle finalità perseguite e dei risultati raggiunti.

Il [Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale 2022 e triennale 2022-2024](#) contiene gli schemi delle [forniture di beni e servizi, con importo stimato pari o superiore a € 40.000,00, che l'Ateneo prevede di acquisire nel biennio 2022-2023](#), ed i [lavori pubblici che l'Ateneo prevede di eseguire nel triennio 2022-2024](#), così come deliberati dal Consiglio di Amministrazione il 17.12.2021.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Gli adempimenti, i compiti e le responsabilità previsti nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (PTPCT) sono inseriti e integrati nel ciclo della performance (si vedano la L. n. 190/2012 e il D. Lgs. n. 33/2013) e trovano spazio anche nel PIAO come elemento fondamentale della programmazione triennale. Di seguito si riporta il testo del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, che individua, attraverso una valutazione dei rischi, gli obiettivi di Ateneo per la loro riduzione o mitigazione.

2.3.1 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione.

Per l'analisi dettagliata del contesto interno si rinvia alla Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione.

Un importante elemento per l'analisi del contesto interno finalizzata alla prevenzione della corruzione è la mappatura dei processi (paragrafo 2.3.6 - Mappatura dei processi per una migliore valutazione e trattamento dei rischi).

2.3.2 Analisi del contesto esterno

Nella classifica 2021 dei paesi presi in esame da [Transparency International](#) sull'indice di percezione della corruzione (CPI), che misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo, l'Italia si classifica alla posizione n. 42, con un punteggio pari a 56, tre punti in più rispetto al 2020, la media dei paesi dell'Europa occidentale è di 66 punti. L'andamento è positivo dal 2012: in dieci anni sono stati guadagnati 14 punti, la credibilità internazionale dell'Italia si è rafforzata in quest'ultimo anno anche per effetto degli sforzi di numerosi stakeholder del settore privato e della società civile nel promuovere i valori della trasparenza, dell'anticorruzione e dell'integrità. La varietà delle forme di corruzione e dei settori di potenziale interesse conferma

tuttavia la necessità di mantenere elevata attenzione e di ricorrere ad un'azione combinata di strumenti repressivi e preventivi che riducano a monte i fattori di rischio. L'analisi del contesto esterno è finalizzata a comprendere meglio come le dinamiche dell'ambiente esterno possano incidere sull'esposizione delle pubbliche amministrazioni al rischio corruttivo. Il sistema universitario rappresenta in Italia un importante comparto della pubblica amministrazione al quale la Costituzione riconosce peculiare libertà ed autonomia in base ai principi di libertà della ricerca e dell'alta cultura, di autogoverno, di autonomia organizzativa e di autonomia normativa per la disciplina delle proprie attività istituzionali: didattica, ricerca e terza missione. In ottemperanza alla previsione della L. n. 240/2010 "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario", lo Stato si limita a definire i principi di organizzazione ed esercitare, attraverso l'attività del MUR, i poteri di indirizzo e di coordinamento del sistema stesso. Le libertà e l'autonomia che caratterizzano il comparto possono, di conseguenza, contribuire a rendere il sistema universitario particolarmente esposto ai rischi di corruzione, malamministrazione e conflitto di interessi, come evidenzia l'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016, che raccomanda attenta vigilanza sui conflitti di interesse, la rotazione degli incarichi e la programmazione del reclutamento dei docenti.

L'Università per Stranieri di Siena ha una consolidata tradizione di rapporti e relazioni istituzionali a livello locale, nazionale ed internazionale. Sono quindi molteplici i soggetti che possono influenzare le attività dell'Ateneo: studenti, famiglie, istituzioni italiane e straniere, imprese, comunità scientifica. L'Ateneo, vista la sua missione e considerato il suo oggetto primario di azione, sviluppa un costante rapporto di cooperazione con le altre Istituzioni operanti sulla materia, in primo luogo con il Ministero di riferimento, ovvero il MUR, così come con il Ministero degli Affari Esteri, il Ministero dell'Interno, il Ministero dei Beni Culturali, con la Regione Toscana e il Comune di Siena, nonché con le Istituzioni europee comunitarie (tra le quali principalmente il Consiglio d'Europa, la Commissione Europea e la Fondazione Europea della Scienza). Per quanto riguarda i rapporti con il MUR, l'Ateneo partecipa ai progetti di internazionalizzazione Marco Polo e Turandot per gli studenti cinesi, nei quali la funzione di formazione linguistica è primariamente svolta al servizio del sistema universitario nazionale: l'Ateneo diventa strumento altamente specializzato al servizio del sistema universitario. Per quanto riguarda il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, l'Ateneo coopera sistematicamente con la Direzione Generale Sistema Paese lavorando sia alle azioni di sistema (Settimana della lingua italiana nel mondo; formazione degli insegnanti di italiano nel mondo; certificazioni di competenza linguistica e didattica; progetti specifici per area geografica), sia su singole iniziative in collaborazione con gli Istituti Italiani di Cultura nel mondo e con la Direzione Generale dell'Italia nel Mondo. L'Ateneo fa inoltre parte dell'Associazione CLIQ, Certificazione Lingua Italiana di Qualità, promossa dal MAECI, mirata a creare una cultura della qualità della certificazione linguistica. In questa veste è presente a molti tavoli sulla diffusione della lingua e cultura italiana nel mondo. L'Ateneo ha collaborato con il Ministero del Lavoro per l'attuazione di misure formative e della relativa certificazione di competenza linguistica per gli immigrati stranieri in Italia. Con le Istituzioni europee la collaborazione riguarda soprattutto le tematiche relative alle questioni linguistiche e culturali sollevate dai processi di mobilità europea e dai flussi migratori. La Regione Toscana è referente primario su materie quali il sostegno ai tirocini formativi, i processi interculturali, l'innovazione, la promozione del 'sistema-Toscana', l'integrazione linguistica e culturale dei cittadini stranieri, la valorizzazione del patrimonio artistico-culturale, la diffusione delle lingue. Ricordiamo infine la collaborazione con la Direzione Scolastica Regionale e con l'Ufficio Scolastico Provinciale, sempre sulle tematiche dell'aggiornamento degli insegnanti soprattutto sui temi del contatto interculturale.

2.3.3 Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (PTPCT)

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (PTPCT) recepisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, si applica a tutte le attività dell'Ateneo (amministrative, formative e scientifiche) e comprende le varie situazioni in cui, nel corso delle attività, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono tali, quindi, da comprendere, non solo l'intera gamma delle infrazioni contro la Pubblica Amministrazione disciplinate dal codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga evidenziato un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni pubbliche esercitate. Il PTPCT individua le attività con più elevato rischio di corruzione con l'indicazione della struttura che presiede l'attività e la pianificazione di interventi di formazione, controllo e prevenzione del rischio e i meccanismi di monitoraggio. Tra le fonti che contribuiscono a delineare le fattispecie distorsive, importanti sono il [Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici](#), il [Codice Etico](#) ed il [Codice di comportamento](#) dell'Università per Stranieri di Siena, i quali costituiscono punti di riferimento per i comportamenti degli appartenenti alla Comunità universitaria nello svolgimento delle proprie attività entro l'Ateneo e in riferimento ad esso. L'Amministrazione ha svolto un costante monitoraggio sui comportamenti individuali, verificandone la conformità ai principi contenuti nel Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, nel Codice Etico e nel Codice di comportamento dell'Università per Stranieri di Siena.

L'Ateneo negli ultimi anni ha inoltre emanato alcuni regolamenti nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza. In particolare, con D.R. n. 34.18 del 25.01.2018 è stato emanato il "[Regolamento per il rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi esterni ai Professori Ordinari, Associati, Ricercatori, Professori Incaricati a Esaurimento e Ricercatori a tempo determinato di tipo A e B](#)", revisionato all'art. 5 con D.R. n. 465.18 del 6.12.2018, che detta i criteri e le procedure per il rilascio di autorizzazione da parte dell'Università per Stranieri di Siena allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei docenti e dei ricercatori. Sono stati inoltre emanati: il "[Regolamento per la disciplina degli incarichi extra-impiego del personale dirigente, tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici](#)" (D.R. n. 422.18 del 12.11.2018), adottato ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., che disciplina l'autorizzazione e lo svolgimento degli incarichi extra-impiego del personale dirigente, tecnico amministrativo, Collaboratore Esperto Linguistico (CEL) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Università per Stranieri di Siena; il "[Regolamento per il reclutamento di Ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24 della Legge 30.12.2010, n. 240](#)" (D.R. n. 72.21 del 2.03.2021), modificato in base alle delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 23.02.2021; il "[Regolamento sulla valutazione dei professori e ricercatori dell'Università per Stranieri di Siena ai sensi dell'art. 6, commi 7, 8 e 14, della Legge 30.12.2010, n. 240](#)" (D.R. n. 160.20 del 31.03.2020), che sostituisce integralmente quello emanato con D.R. n. 276.18 del 2.08.2018; il "[Regolamento di Ateneo per la disciplina delle chiamate dei professori di ruolo di prima e seconda fascia. Disciplina dei professori di doppia appartenenza, trasferimenti e research fellow](#)" (D.R. n. 45.21 dell'8.02.2021), modificato in base alle delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 26.01.2021. A seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19 si è inoltre reso necessario prevedere misure idonee al nuovo contesto, utili alla prosecuzione delle attività istituzionali, tra le quali il "[Regolamento temporaneo per disciplinare le procedure concorsuali a distanza](#)", emanato con D.R. n. 199.20 del 29.04.2020.

2.3.4 Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (RPCT)

La designazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (RPCT) è il primo adempimento necessario che le Pubbliche Amministrazioni sono invitate ad assumere al fine di consentire a tale soggetto di predisporre attività preparatorie e iniziative concrete per l'individuazione delle aree a rischio e per l'avvio di formazione specifica del personale.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2017 è stata designata a ricoprire tale incarico la dott.ssa Silvia Tonveronachi, direttrice generale dell'Università per Stranieri di Siena, con decorrenza dal 1° agosto 2017. Tale designazione è stata perfezionata con [D.R. n. 210.17 del 1.08.2017](#). Inoltre, con [D.R. n. 106.22 del 22.02.2022](#), la dott.ssa Anna Maria Beligni, dirigente dell'Ateneo, è stata nominata sostituta del RPCT in caso di sua temporanea ed improvvisa assenza o impedimento.

Come previsto dalla normativa di riferimento, al RPCT è garantita l'indipendenza della funzione dalla sfera politico-gestionale e il suo coinvolgimento in tutti gli ambiti che comportano un riflesso sul sistema dei controlli e delle verifiche interne. In tal senso il RPCT si coordina con il Collegio dei Revisori dei Conti, con il Nucleo di Valutazione/OIV e con eventuali altri soggetti e sistemi di verifica o con i servizi legali se presenti in Ateneo. All'occorrenza, il RPCT può richiedere a tali soggetti il supporto per accertamenti di fatti oggetto di segnalazione o su cui decide autonomamente di intervenire. Anche per l'attività istruttoria su fatti segnalati o comunque rappresentati, il RPCT ha la possibilità di accedere alle fonti informative interne, ad esempio le banche dati disponibili.

Come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, il RPCT dell'Ateneo è stato individuato, con [D.R. n. 267.17 del 18.09.2017](#), anche come Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (**RASA**) abilitato ad operare rispetto al totale delle stazioni appaltanti attive nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (**AUSA**).

Nella predisposizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Università per Stranieri di Siena, il RPCT è coadiuvato dalla **Rete dei Referenti** in materia di anticorruzione (Ordinanza della direttrice generale n. 456.18 del 20.07.2018) e in materia di trasparenza ([Ordinanza della direttrice generale n. 319.20 del 17.06.2020](#)) per svolgere rispettivamente attività informativa nei confronti del RPCT in merito a formazione, monitoraggio del PTPCT e relative misure di attuazione, e per garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini stabiliti dalla vigente normativa.

2.3.5 Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO)

Previsto dall'art. 37 del [Regolamento \(UE\) n. 679/2016](#) entrato in vigore il 25.05.2018, il **Responsabile della Protezione dei Dati** (RPD/DPO Data Protection Officer) assolve funzioni di supporto e controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione del Regolamento medesimo. Il RPD coopera con l'Autorità di controllo e costituisce il punto di contatto, anche rispetto agli interessati, per le questioni connesse al trattamento dei dati personali (art. 39 del Regolamento). Per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento per il RPCT dell'Ateneo e di collaborazione sinergica e

reciproca, nel rispetto dei propri ruoli e responsabilità. Con D.R. n. 214.18 del 14.06.2018, l'Ateneo ha provveduto alla nomina del [Responsabile della Protezione dei Dati \(RPD/DPO\)](#) e, con D.R. n. 226.18 del 22.06.2018, del [Gruppo di lavoro a supporto](#). Il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 17 dicembre 2021, ha confermato il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO) per la durata di 24 mesi naturali e consecutivi ed eventuale proroga tecnica di 6 mesi ai sensi dell'art. 106 comma 11 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.

2.3.6 Mappatura dei processi per una migliore valutazione e trattamento dei rischi

Le principali fasi del processo di gestione del rischio di corruzione sono indicate dall'ANAC nell'aggiornamento del PNA del 2015 e possono essere rappresentate in maniera sintetica secondo il seguente schema:



La **mappatura dei processi organizzativi**, che consiste nell'individuazione dei processi, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase, rappresenta il primo passo per l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio ed assume carattere strumentale fondamentale ai fini del trattamento dei rischi corruttivi. La mappatura dei processi amministrativi, indicata nel PTPCT 2019-2021 come naturale premessa per una rilevazione dei carichi di lavoro e delle aree di rischio, successivamente alla consultazione e al coinvolgimento della dirigente e dei responsabili di Area/Struttura per una puntuale elencazione delle macroaree/macroaggregati di attività, nel corso dell'anno 2019 ha avuto attuazione, a partire dal 28 novembre 2019, con la rilevazione degli stessi tramite l'utilizzo giornaliero, da parte del personale della Segreteria Generale, dell'apposito software acquisito a tale scopo. L'utilizzo del software è stato poi esteso ad altre Aree/Strutture dell'Ateneo ma, a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, durante l'anno 2020 la mappatura dei processi tramite il software è stata sospesa. Nel mese di marzo 2020, data la situazione sanitaria, è stato inoltre sospeso l'impiego in presenza del personale dell'Ateneo e, per il personale tecnico-amministrativo, è stata attivata la modalità di "lavoro agile" ([D.R. n. 124 dell'11.03.2020](#) e [Ordinanza della direttrice generale n. 184 dell'11.03.2020](#)). In base alle esigenze ed al contesto emergenziale, tutte le Aree/Strutture dell'Ateneo hanno dovuto pertanto riorganizzare i propri processi lavorativi, al fine di renderli efficaci e continuativi, anche tramite supporto informatico e piattaforme telematiche.

Dopo un primo momento, quindi, in cui è stato necessario prevedere il lavoro agile in via "emergenziale", nel corso del 2021 l'Amministrazione ha ritenuto opportuno regolamentare tale forma di lavoro in modalità "ordinaria". L'Ateneo si è pertanto dotato di un [Regolamento in materia di lavoro agile](#) (D.R. n. 148.22 del 16.03.2022), il cui testo, dopo essere stato approvato nelle riunioni di Contrattazione Decentrata, è stato sottoposto all'approvazione del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo e, ottenuto il parere favorevole del Senato Accademico nella seduta del 25.02.2022, è stato infine approvato dal Consiglio di Amministrazione in pari data.

Durante l'anno 2021 è stata inoltre realizzata un'analisi preliminare dei processi e delle attività che si prestano meglio alla modalità agile, nell'ottica di previsione di tale modalità come ordinaria e non più solamente emergenziale, in aderenza alle nuove disposizioni ministeriali in materia, al fine di un miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza amministrativa, della digitalizzazione dei processi e della qualità dei servizi erogati. La mappatura dei processi è stata inviata dalla direttrice generale al Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 19.11.2021 (prot. n. 31881).

Ai sensi dell'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012, le attività particolarmente esposte al rischio di corruzione sono quelle che riguardano i procedimenti di:

- autorizzazioni o concessioni;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alle modalità di selezione prescelta;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera, di cui all'art. 24 del D. Lgs. n. 150/2009.

Nell'ambito di quanto disposto dai vari Piani Nazionali Anticorruzione, sono state definite e individuate le aree di rischio comuni, obbligatorie, generali e specifiche che rappresentano per tutte le amministrazioni un contenuto minimale ed obbligatorio nel PTPC.

Vengono di seguito riportate le **aree di rischio**:

- Acquisizione e gestione del personale
- Contratti pubblici
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- Incarichi e nomine
- Affari legali e contenzioso.

Il PNA 2019 ha ridefinito alcune aree di rischio. Nello specifico, per le Università, ha individuato le seguenti:

- Gestione delle attività ricerca
- Gestione della didattica
- Reclutamento dei docenti
- Gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne
- Gestione degli enti e delle attività esternalizzate dalle Università.

2.3.7 Attività a più elevato rischio nell'Ateneo

In relazione alle sopraelencate aree di rischio e alle sotto-aree in cui queste si articolano sono stati censiti i processi amministrativi ad esse riconducibili sulla base dell'organigramma di Ateneo.

Tenuto conto del *range* di riferimento compreso tra 1 e 25 dell'Allegato 5 del PNA 2013 (dove al valore 1 corrisponde il livello di rischio minimo e al valore 25 corrisponde il livello di rischio massimo), la "valutazione complessiva del rischio" (R) risulta dalla combinazione del "valore e frequenza della probabilità" (P) e del "valore e importanza dell'impatto" (I) relativo alle Aree a rischio corruzione individuate dal PNA: $R = P \times I$.

È possibile dunque determinare la seguente matrice del rischio:

PROBABILITÀ	5	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20
	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
		IMPATTO				

Le "classi" da associare ai valori ottenuti dall'attività di misurazione dei rischi sono state definite come segue:

da 1 a 2	Rischio basso
da 3 a 4	Rischio medio/basso
da 5 a 8	Rischio medio
da 9 a 12	Rischio medio/alto
da 13 a 25	Rischio alto

Le tabelle seguenti illustrano la valutazione del rischio dei principali processi amministrativi dell'Ateneo nei quali vengono individuati rischi di corruzione.

Per quanto riguarda l'Area di Rischio "Contratti pubblici", si segnalano le [Linee Guida n. 15 dell'ANAC](#), approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 5 giugno 2019, recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici".

Tabella 1: CATALOGO DEI PROCESSI RIENTRANTI NELLE AREE DI RISCHIO GENERALI (come indicato dal PNA 2019)			
AREE DI RISCHIO	PROCESSI/ATTIVITÀ A RISCHIO	SOGGETTI COINVOLTI/STRUTTURE CHE PRESIEDONO IL PROCESSO	GRADO DI RISCHIO
Acquisizione e gestione del personale	Concorsi e prove selettive per i dirigenti e il personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato	<ul style="list-style-type: none"> - Area Risorse Umane; - Commissioni Giudicatrici e personale ausiliario (vigilanza, trasporto e custodia prove d'esame); - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo. 	ALTO

	Gestione del personale tecnico amministrativo (nulla osta, attestazione presenze, compensi accessori, valutazione, ecc.) - Procedure per il conferimento di incarichi esterni; - Concessioni di permessi e congedi, gestione malattie e visite fiscali, gestione database presenze; - Servizi a domanda individuale (benefit, buoni pasto); - Gestione incarichi didattici; - Incarichi di insegnamento; - Processo di valutazione del personale; - Affidamento diretto attività formative; - Processo selezione per progressioni economiche orizzontali; - Rilascio nulla-osta per trasferimenti e mobilità; - Pagamento emolumenti e rimborsi a favore del personale dell'Ateneo e dei collaboratori esterni.	- direttrice generale/Area Risorse Umane; - direttrice generale/Area Risorse Umane; - Area Risorse Umane; - DiSU/Area Risorse Umane; - DiSU /Area Risorse Umane; - direttrice generale/dirigente/EP; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - Area Risorse Umane/Commissioni giudicatrici; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	MEDIO/ALTO
	Procedure selettive per Collaboratori esterni, consulenti, incarichi di insegnamento (co.co.co., professionisti, collaboratori occasionali)	- Area Risorse Umane; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - Commissioni Giudicatrici e personale ausiliario; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	ALTO
	Affidamento incarichi esterni al personale tecnico- amministrativo	- rettore; - direttrice generale; - Area Risorse Umane; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	MEDIO
Contratti Pubblici	Progettazione, direzione e collaudo lavori o attestazione di conformità, per servizi o forniture - Scelta del contraente	- direttrice generale; - Coordinamento Studi, Ricerche normative, Documentazione e Contenzioso; - Area acquisti centralizzati e servizi tecnici; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	ALTO
	Gestione rifiuti	- Area acquisti centralizzati e servizi tecnici; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	BASSO
	Gestione inventario beni mobili	- Area Risorse Finanziarie; - Area acquisti centralizzati e servizi tecnici; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	MEDIO
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Procedure di rilascio certificazioni e di carriera - Procedure di carriera (convalida attività formative, controllo flussi informatici, registrazione tasse, procedure di annullamento atti, laureabilità); - Attività di supporto servizi portatori di handicap	- tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - Commissioni Giudicatrici; - Area Management Didattico e URP; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	ALTO
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Procedure selettive concessione compensi e benefici a studenti e laureati: - Compensi e benefici (borse di studio)	- Area Management Didattico e URP; - Area Risorse Umane; - Area Risorse Finanziarie.	ALTO
Gestione delle entrate,	Gestione entrate, spese e patrimonio	- Area Risorse Finanziarie; - Organi e strutture dedicate.	ALTO

delle spese e del patrimonio	Liquidazione e pagamento di lavori, servizi e forniture anche tramite carta di credito o fondo economale	- Area Risorse Finanziarie; - Area acquisti centralizzati e servizi tecnici; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	MEDIO/ALTO
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Controlli verifiche, ispezioni, sanzioni	- rettore; - direttrice generale; - Organi di Governo e di controllo; - Area Risorse Umane; - Area Management Didattico e URP; - Area Risorse Finanziarie.	ALTO
Incarichi e nomine	Affidamento incarichi e nomine	- rettore; - direttrice generale; - strutture nominanti.	ALTO
Affari legali e contenzioso	Affari legali e contenzioso	- rettore; - direttrice generale; - Coordinamento Studi, Ricerche normative, Documentazione e Contenzioso; - strutture deputate.	ALTO

Tabella 2: CATALOGO DEI PROCESSI RIENTRANTI NELLE AREE DI RISCHIO SPECIFICHE (come indicato dal PNA 2019)			
AREE DI RISCHIO	PROCESSI/ATTIVITÀ A RISCHIO	SOGGETTI COINVOLTI/STRUTTURE CHE PRESIEDONO IL PROCESSO	GRADO DI RISCHIO
Gestione della didattica	Gestione test di ammissione	- Commissioni Giudicatrici; - Area Management Didattico e URP; - Commissioni certificazioni e corsi di lingua.	ALTO
	Gestione carriere studenti e verbalizzazione esami	- Area Management Didattico e URP; - Centro Servizi Informatici; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	BASSO
	Valutazione studenti - verbalizzazione	- Commissioni esami profitto, esami finali, certificazioni e corsi di lingua.	ALTO
Gestione delle attività di ricerca	Attività di fund raising	- rettore; - direttrice generale; - Centri di Ricerca e Servizio; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	ALTO
	Attività di partecipazione a concorsi Bandi per fondi di ricerca	- responsabile progetto; - responsabile struttura e personale addetto; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	MEDIO/BASSO
	Gestione fondi di ricerca	- responsabile progetto; - responsabile struttura e personale addetto; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	BASSO
Reclutamento dei docenti	Concorsi per il personale docente e ricercatore a tempo determinato	- Area Risorse Umane - Commissioni Giudicatrici; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	ALTO
	Gestione del rapporto di lavoro del personale docente e ricercatore (nulla osta, presenza in servizio, etc.)	- rettore; - direttrice generale; - Area Risorse Umane; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	MEDIO
Gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne	Affidamento incarichi esterni al personale docente	- rettore; - direttrice generale; - Area Risorse Umane; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	MEDIO
Gestione degli enti e delle attività esternalizzate dalle Università	Stampa e invio test certificazioni Servizio di portierato e pulizia	- rettore; - direttrice generale; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	MEDIO/ALTO

A seguito dell'Aggiornamento al PNA 2017, approvato con delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017, e dell'[Atto di Indirizzo](#) della Ministra Fedeli del 14.05.2018 che prendono in esame il rischio di corruzione delle aree proprie delle Istituzioni universitarie statali (Ricerca, Valutazione della qualità della ricerca degli Atenei,

Organizzazione della didattica, Reclutamento dei docenti, Presidi per l'imparzialità dei docenti e del personale, Codice Etico e di Comportamento, Procedimenti disciplinari, Enti partecipati e Attività esternalizzate dalle università), l'Università per Stranieri di Siena sta effettuando un'analisi della possibilità di introdurre nuove e più efficaci e precise misure di controllo, di monitoraggio e, in generale, di prevenzione del fenomeno corruttivo, anche in considerazione delle indicazioni contenute nel documento "[Orientamenti per la pianificazione e trasparenza 2022](#)" approvato dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in data 2 febbraio 2022.

Prevenzione della corruzione

A) Attività di ricerca. Questa parte è essenzialmente dedicata al sistema nazionale di finanziamento della ricerca universitaria, con attenzione gravitante intorno al MUR (soggetto regolatore ed erogatore). La dimensione dell'Ateneo permette di tenere sotto controllo le attività di ricerca e di promuovere la massima diffusione dei bandi a tutti i possibili interlocutori. Le modalità di diffusione e divulgazione sono la pubblicazione sul sito dell'Ateneo e l'invio tramite posta elettronica a tutti gli interessati da parte del Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU).

B) La Valutazione della qualità della ricerca degli Atenei. Questa parte è dedicata ai sistemi di valutazione (VQR), anche per gli effetti economici che essi hanno nei trasferimenti erariali. L'aggiornamento si concentra sulla necessità di evitare fenomeni di compresenza in più processi decisionali e di conflitto di interesse. Il Consiglio di Dipartimento dell'Ateneo, che comprende tutti i docenti afferenti, nelle sue decisioni plenarie garantisce il pieno rispetto delle norme di trasparenza e di controllo su potenziali situazioni di conflitto di interesse e/o incompatibilità.

C) Organizzazione della didattica. Il [Codice Etico](#) e il [Codice di Comportamento](#) dell'Ateneo, adeguatamente pubblicizzati sul sito istituzionale, tutelano e garantiscono il pieno rispetto dei doveri deontologici, etici e i principi di integrità e trasparenza di tutti coloro (personale docente e personale tecnico-amministrativo) che operano sia nell'ambito della ricerca che nell'organizzazione della didattica.

D) Reclutamento dei docenti. Questa parte è dedicata a uno degli aspetti maggiormente critici del sistema italiano, interessato da contenzioso sia per le procedure di Abilitazione Nazionale sia per le procedure locali. Le commissioni sono formate in maggioranza da docenti appartenenti al Settore Scientifico Disciplinare messo a concorso e rispettano il principio delle pari opportunità. Inoltre è prassi consolidata che le commissioni stabiliscano/integrino i criteri in una riunione preliminare prima di conoscere l'elenco dei candidati, riportando i criteri integrati negli appositi verbali. Tutti gli atti principali sono pubblicati sul [sito web](#). Sul sito istituzionale sono presenti [tutti i regolamenti](#) che disciplinano le norme di reclutamento, valutazione, conferimento di incarichi. Si segnalano in particolare i seguenti: il "[Regolamento sulla valutazione dei professori e ricercatori dell'Università per Stranieri di Siena ai sensi dell'art. 6, commi 7, 8 e 14, della Legge 30.12.2010, n. 240](#)", (D.R. n. 160.20 del 31.03.2020) il "[Regolamento di Ateneo per la disciplina delle chiamate dei professori di ruolo di prima e seconda fascia. Disciplina dei professori di doppia appartenenza, trasferimenti e research fellow](#)" (D.R. n. 45.21 dell'8.02.2021), modificato in base alle delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 26.01.2021; ed il "[Regolamento per il reclutamento di Ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24 della Legge 30.12.2010, n. 240](#)" (D.R. n. 72.21 del 2.03.2021), modificato in base alle delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 23.02.2021.

E) Incompatibilità e conflitto d'interessi. L'Ateneo si è dotato di un "[Regolamento per il rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi esterni ai Professori Ordinari, Associati, Ricercatori, Professori Incaricati a Esaurimento e Ricercatori a tempo determinato di tipo A e B](#)", emanato con D.R. n. 34.18 del 25.01.2018 e revisionato all'art. 5 con D.R. n. 465.18 del 6.12.2018, e di un "[Regolamento per la disciplina degli incarichi extra-impiego del personale dirigente, tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici](#)", emanato con D.R. n. 422.18 del 12.11.2018.

F) Presidi per l'imparzialità dei docenti e del personale. Questa parte riguarda la deontologia del personale dipendente, docente e tecnico-amministrativo. L'Ateneo ha già da tempo adottato i regolamenti interni previsti dalla normativa vigente e sono stati costituiti il [Collegio di Disciplina](#) e l'[Ufficio per i Procedimenti Disciplinari](#). Riguardo alle incompatibilità e al conflitto di interessi, l'Ateneo acquisisce le dichiarazioni sostitutive dagli interessati (per l'insussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interesse e per lo svolgimento di incarichi presso altri enti e lo svolgimento di attività professionali). A tale riguardo è stato adottato il "[Regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive](#)", emanato con D.R. n. 475.19 del 23.12.2019, che disciplina le modalità di svolgimento dei controlli sulla veridicità dei contenuti delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni e delle dichiarazioni sostitutive di atti di notorietà presentate all'Università per Stranieri di Siena.

G) Gli enti partecipati e le attività esternalizzate dalle università. Questa parte riguarda gli Enti di diritto privato a cui gli Atenei partecipano o che hanno costituito. L'Università per Stranieri di Siena ha costituito uno Spin Off dal nome "Siena-Italtech – Tecnologie per lo sviluppo linguistico - S.r.l." che svolge compiti istituzionali e di ricerca. L'Ateneo monitora i bilanci annuali della società (la quota di partecipazione dell'Ateneo è molto limitata, pari a € 1.500,00). Con D.R. n. 415.15 e D.R. n. 531.15 è stato emanato il "[Piano operativo di razionalizzazione delle società e delle partecipazioni societarie dell'Università per Stranieri di Siena](#)", redatto ai sensi dell' art. 1 c. 612 della Legge

n. 190 del 23.12.2014, ed è previsto l'aggiornamento del "[Regolamento per la creazione di Spin Off dell'Università per Stranieri di Siena](#)", emanato con D.R. n. 281.12 del 19.06.2012. Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 settembre 2019, l'Università per Stranieri di Siena, avvalendosi della previsione dell'art. 24, comma 5bis) del D. Lgs 175/2016, ha posticipato al 31 dicembre 2021 l'alienazione della quota di partecipazione pari al 15% del patrimonio della Società Spin Off Siena-Italtech S.r.l.

2.3.8 Norme per particolari settori

All'interno del complesso delle attività universitarie (didattica, ricerca, terza missione e relativo supporto amministrativo) le attività ritenute potenzialmente più esposte al rischio di corruzione possono essere individuate nelle:

- procedure di affidamento di incarichi
- procedure concorsuali
- procedure per l'affidamento di lavori, servizi e forniture comprese quelle relative all'acquisizione in economia.

Le suddette attività sono già disciplinate da specifiche normative che prevedono una serie di adempimenti finalizzati a garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure.

Per un migliore controllo dell'area di rischio Contratti Pubblici, si ritiene necessario avere una visione complessiva del ciclo degli acquisti, procedendo, per una corretta mappatura, alla scomposizione del sistema di affidamento secondo le seguenti fasi:

- 1) programmazione;
- 2) progettazione;
- 3) selezione contraenti;
- 4) verifica aggiudicazione e stipula del contratto;
- 5) esecuzione del contratto;
- 6) rendicontazione del contratto.

Per ciascuna delle suddette fasi l'ANAC ha individuato componenti e rischi collegati, indicatori per determinare gli eventuali rischi e le misure di prevenzione. Oltre a tenere in considerazione tali indicazioni, l'Ateneo nelle procedure relative ai contratti pubblici applica le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 50/2016, così come integrato e modificato dal D. Lgs. n. 56/2017, utilizzando nella gran parte dei casi il ricorso alle convenzioni-quadro stipulate da CONSIP e, in subordine, il ricorso al MEPA.

2.3.9 Formazione, controllo e prevenzione del rischio

L'Università per Stranieri di Siena ha inserito nel proprio Piano di Formazione proposte specifiche sull'argomento della prevenzione e della lotta alla corruzione (v. paragrafo 3.3.2 – Formazione del personale).

La formazione è destinata ai dipendenti che direttamente o indirettamente operano nei settori indicati nel presente Piano, in particolare nei confronti del RPCT, della Rete dei Referenti della Trasparenza e dei Referenti per l'Anticorruzione, per gli organi di indirizzo e per i responsabili delle Aree e delle Strutture dell'Ateneo.

Il RPCT, nell'espletamento delle funzioni attribuitegli, e al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione, può:

- richiedere in qualsiasi momento, e anche su segnalazione del responsabile di ciascuna Area/Struttura dell'Ateneo, ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;

- verificare e chiedere, in ogni momento, delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possano configurare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;

effettuare in qualsiasi momento, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'Ateneo al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi. Le ispezioni e verifiche avverranno con modalità analoghe alle ispezioni ministeriali e dell'AVCP-Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture.

2.3.10 Obblighi informativi

I responsabili delle Aree/Strutture sono tenuti a trasmettere al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza una relazione scritta ogni 6 mesi in merito a eventuali anomalie dei procedimenti istruiti e ai provvedimenti finali adottati riguardanti il responsabile di ciascun procedimento, i destinatari, i tempi di effettiva conclusione dei procedimenti, nel caso in cui si discostino dai tempi previsti nella tabella dei procedimenti di cui alla Legge n. 241/1990, approvata con [D.R. n. 474.16 del 5.12.2016](#) e ogni altro aspetto che si discosti dall'iter regolare di conclusione del procedimento.

Tale informativa ha la finalità di:

- verificare la legittimità degli atti adottati;

- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti; monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell'amministrazione.

2.3.11 Whistleblowing

La [Legge 30 novembre 2017, n. 179](#) “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (“**Legge sul whistleblowing**”) modifica l’art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 stabilendo che il dipendente (whistleblower) che segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza dell’Ente o all’Autorità Nazionale Anticorruzione, o ancora all’autorità giudiziaria ordinaria o contabile, le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza, in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere, per motivi collegati alla segnalazione, soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro. Lo scopo del legislatore è infatti quello di tutelare l’attività di segnalazione di condotte illecite attraverso la garanzia dell’anonimato, la protezione nei confronti di misure discriminatorie o ritorsive nell’ambito del rapporto di lavoro.

La segnalazione (cd. whistleblowing) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

E’ in vigore dal 3 settembre 2020 il [Regolamento ANAC del 1 luglio 2020](#) (approvato dal Consiglio dell’Autorità nell’adunanza con Delibera n. 690) per la gestione delle segnalazioni e per l’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro. Con il nuovo testo si è provveduto a modificare l’intera struttura del Regolamento, per consentire all’Autorità Nazionale Anticorruzione di esercitare il potere sanzionatorio in modo più efficiente e celere, e di svolgere un ruolo attivo nell’opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle amministrazioni pubbliche. In particolare, sono state distinte le quattro tipologie di procedimento:

- il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti (presentate ai sensi del co. 1 dell’art. 54-bis);
- il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’avvenuta adozione di misure ritorsive (avviato ai sensi del co. 6 primo periodo dell’art. 54-bis,);
- il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’inerzia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (RPCT) nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (co. 6 terzo periodo dell’art. 54-bis);
- il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’assenza di procedure per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni (co. 6 secondo periodo dell’art. 54-bis).

In linea con l’impostazione, il Regolamento è strutturato in cinque Capi. Le più importanti novità sono le seguenti:

- Il primo Capo è dedicato alle definizioni: la principale novità qui introdotta riguarda l’art. 1 relativo alle definizioni; in particolare, alla lett. k) del citato articolo, è stata fornita una nozione di misura ritorsiva più ampia rispetto a quella prevista dal Regolamento previgente ma, si ritiene, più in linea sia con le Linee Guida sia con la nuova Direttiva europea in materia di whistleblowing.
- Il secondo Capo disciplina il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti o di irregolarità trasmesse ad ANAC ai sensi dell’art. 54-bis, comma 1. Le principali novità proposte riguardano l’introduzione di una analitica indicazione degli elementi essenziali della segnalazione di illeciti.
- Il terzo Capo concerne la disciplina relativa al procedimento sanzionatorio avviato sulla base delle comunicazioni di misure ritorsive. In particolare, si è deciso di introdurre una analitica indicazione degli elementi essenziali delle comunicazioni delle misure ritorsive e di regolamentare la facoltà dell’Ufficio di richiedere integrazioni documentali o informative laddove sia necessario acquisire elementi ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione. Inoltre, si è ritenuto di modificare la disciplina relativa alla fase istruttoria, disciplinando la partecipazione del whistleblower al procedimento sanzionatorio avviato dall’Autorità e snellendo l’articolazione del procedimento stesso.
- Il quarto Capo è dedicato al procedimento sanzionatorio semplificato. In particolare, è stato regolamentato in maniera puntuale il procedimento che l’Autorità può avviare ai sensi dell’art. 54-bis co. 6 secondo periodo.
- L’ultimo Capo è dedicato alle disposizioni finali: in particolare, è stato stabilito, mediante la previsione di una norma transitoria, che il “Regolamento troverà applicazione ai procedimenti sanzionatori avviati successivamente alla sua entrata in vigore”.

Con delibera n. 469 del 9.06.2021 l’ANAC ha inoltre emanato le [“Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi](#)

[dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 \(c.d. whistleblowing\)](#)". Nelle Linee guida, emanate sulla base di quanto previsto dall'art. 54-bis, co. 5, D. Lgs. n. 165/2001, sono approfonditi i profili relativi all'art. 1 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato», tenendo anche conto dell'art. 3 della medesima legge.

Il documento ha l'obiettivo di fornire indicazioni sull'applicazione della normativa ed è rivolto alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti indicati dalla legge tenuti a prevedere misure di tutela per il dipendente che segnala condotte illecite che attengono all'amministrazione di appartenenza. Esso contiene indicazioni utili anche per i possibili "segnalanti". Le Linee guida sono, altresì, volte a consentire alle amministrazioni e agli altri soggetti destinatari delle stesse di adempiere correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, adeguato alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 tramite il D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101).

L'Università mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito [modulo](#), disponibile sul sito istituzionale di "Amministrazione Trasparente" alla pagina "[Prevenzione della Corruzione](#)", che costituisce, nel rispetto delle garanzie di riservatezza, il collegamento diretto con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza per la segnalazione di illeciti.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza si avvale del supporto e della collaborazione dell'Area Assicurazione della Qualità e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Ateneo (ANAC, Autorità Giudiziaria Ordinaria). Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza, in relazione alla natura della violazione, provvederà: a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente; b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare; c) ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Ateneo.

Con D.R. n. 331.18 del 27.09.2018 è stato emanato il "[Regolamento per la tutela del segnalante di condotte illecite dei dipendenti dell'Università per Stranieri di Siena, ex art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001](#)" (Regolamento sul "whistleblowing") che disciplina dettagliatamente la procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite commesse dal personale durante lo svolgimento delle attività istituzionali in conformità con quanto previsto dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179 "[Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato](#)".

2.3.12 Rotazione degli incarichi

La "rotazione del personale" è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla L. n. 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b)), sulla quale l'ANAC si sofferma anche nell'Aggiornamento al PNA 2018 e nel PNA 2019 per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di "mala gestio" e corruzione. L'orientamento dell'ANAC è quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della L. n. 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi (PNA 2016 § 7.2.2.). È opportuno fare una distinzione fra la **rotazione ordinaria** prevista dalla L. n. 190/2012 e la **rotazione straordinaria** prevista dall'art. 16, c. 1, lett. l-quater del D. Lgs. n. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi (cfr. PNA 2016 § 7.2.3). Nel caso di personale non dirigenziale, la *rotazione straordinaria* si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio, mentre per il personale dirigente, o equiparato, comporta la revoca dell'incarico dirigenziale (motivo per cui la legge prevede una motivazione rafforzata) e, se ritenuto opportuno, l'attribuzione di altro incarico. Poiché l'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del D. Lgs. n. 165/2001 non indica in presenza di quali reati si debba dare luogo alla rotazione straordinaria, sul punto l'Autorità intende intervenire con una specifica delibera.

Per quanto riguarda l'applicazione della misura della *rotazione ordinaria*, l'orientamento dell'ANAC è stato quello di rimetterla all'autonoma programmazione delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della L. n. 190/2012, in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi (PNA 2016 § 7.2.2.).

Il RPCT concorda con i responsabili di Area/Struttura la rotazione degli incarichi, ove possibile, soprattutto con riferimento alla necessaria formazione specifica in taluni settori dei dipendenti coinvolti nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti. La rotazione deve tenere conto della realtà di un Ateneo come l'Università per Stranieri di Siena con un numero ristretto di unità di personale T.A., e rispettare il mantenimento delle professionalità necessarie e specifiche in certi settori e le competenze necessarie per le attività da svolgere nelle strutture interessate.

Le finalità della rotazione degli incarichi sono sostanzialmente lo snellimento organizzativo e l'ottimale redistribuzione delle risorse umane e delle relative competenze, per migliorare l'organizzazione delle attività e l'efficienza delle strutture, con auspicabili positive ricadute sulla performance individuale ed organizzativa del personale tecnico-amministrativo.

La rotazione degli incarichi rappresenta inoltre un criterio organizzativo utile alla formazione, all'accrescimento delle conoscenze e della preparazione professionale, all'elevazione del livello di professionalità del personale e, conseguentemente, dell'Amministrazione nel suo complesso.

La necessità di procedere ad una rotazione degli incarichi è prevista anche dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA), emanato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, il quale compendia, mediante espliciti ed appositi richiami, le indicazioni relative a profili specifici già trattati in precedenti Piani (Aggiornamento 2017 al PNA e Aggiornamento 2018 al PNA), ed in particolare nella Parte III, paragrafo 3 - PTPCT e "rotazione ordinaria".

Il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 26.02.2020, hanno approvato le nuove "Linee Strategiche per l'articolazione delle strutture tecnico-amministrative". L'obiettivo è procedere ad un riallineamento dell'organizzazione amministrativa alla programmazione strategica dell'Ateneo, in particolare a quanto previsto dal Piano Strategico 2019-2021 negli Obiettivi n. 2 "Riorganizzazione e riqualificazione del personale tecnico-amministrativo", n. 4 "Revisione delle normative interne e riorganizzazione amministrativa" e n. 9 "Rafforzamento delle strutture di ricerca", ed alla rotazione degli incarichi del personale apicale dell'Ateneo. Le "Linee Strategiche" di cui sopra sono state integrate con delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 25.02.2022.

Con Ordinanza della direttrice generale n. 166 del 29.03.2022, prot. n. 9422, in attuazione anche di quanto deliberato dagli Organi di cui sopra, con decorrenza dal 1.04.2022 è stata costituita la nuova Struttura di Ricerca, la nuova Struttura per la Didattica Digitale, disposto il trasferimento di alcune unità di personale tecnico-amministrativo ed effettuata la rotazione di alcuni incarichi amministrativi.

2.3.13 Pantouflage

L'art. 1, co. 42, lett. l) della L. n. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "**incompatibilità successiva**" (**Pantouflage**), introducendo all'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, il co. 16-ter, dove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di *pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto, allo stesso tempo, a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

L'ANAC, l'Atto d'Indirizzo della Ministra Fedeli del 14.05.2018 e gli Aggiornamenti al PNA 2017 e 2018, raccomandano alle università di prevedere negli Statuti adeguati periodi di tempo che devono intercorrere tra gli incarichi, e di introdurre ipotesi più stringenti di incompatibilità e di divieto di cumulo di ruoli ed incarichi tra funzioni svolte presso il MUR, l'ANVUR, il CUN e altri organi operanti in sede centrale in tema di Università e ricerca e quelle adempiute in seno al proprio Ateneo, ovvero tra più incarichi cumulati all'interno dell'Ateneo o presso Atenei diversi dal proprio.

2.3.14 Relazione del RPCT sull'attività svolta

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo proroghe decise dall'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC, sottopone al Consiglio di Amministrazione una

relazione, su modello ANAC, recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito internet nella sezione Amministrazione Trasparente.

Per quanto concerne la Relazione dell'attività svolta per l'anno 2021, “[...]al fine di consentire ai Responsabili della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse alla predisposizione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio 2022 [...]”, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha valutato opportuno differire al 31 gennaio 2022 il termine per la pubblicazione della Relazione annuale 2021 che i Responsabili della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (RPCT) sono tenuti ad elaborare, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della Legge n. 190/2012 ([comunicato del Presidente del 7 novembre 2021](#)).

La Relazione del RPCT sull'attività svolta per l'anno 2021 è stata redatta ed è disponibile per la consultazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale di Ateneo, al seguente [link](#), unitamente alle Relazioni relative agli scorsi anni.

2.4 Obblighi di trasparenza

L'attuazione delle norme in materia di trasparenza costituisce la premessa necessaria per realizzare, già di per sé, una misura di prevenzione alla corruzione e alla cattiva amministrazione poiché consente il controllo dello svolgimento dell'attività amministrativa da parte degli utenti. La vigente legislazione prevede infatti per le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo della trasparenza nei confronti dei cittadini e di tutta la collettività.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del [D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33](#), così come integrato e modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, recante disposizioni in materia di “[Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni](#)”, la trasparenza è intesa “come **accessibilità totale** delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”. La trasparenza è pertanto uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e sul rispetto del principio di legalità.

L'Università per Stranieri di Siena attua gli adempimenti in materia di pubblicazione in applicazione del D. Lgs. n. 33/2013 ed in osservanza delle “Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016” emanate dall'ANAC con delibera n. 1310/2016 del 28 dicembre 2016.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza vigila sulla regolare pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito dell'Ateneo “Amministrazione Trasparente” strutturato in sezioni e sottosezioni, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Secondo quanto stabilito dalla [delibera ANAC n. 294 del 13.04.2021](#), il Nucleo di Valutazione ha svolto attività di monitoraggio al 31.05.2021 in merito agli obblighi di pubblicazione delle informazioni contenute nell'[Area del sito di Amministrazione Trasparente](#), rilevandone il regolare adempimento.

2.4.1 Monitoraggio degli accessi all'area del sito “Amministrazione Trasparente”

Dal 1 febbraio 2018 è stato attivato un sistema di monitoraggio degli accessi alla sezione di Amministrazione Trasparente, così come avviene per il portale di Ateneo, con l'obiettivo di ricavare informazioni e dati dei visitatori utili al miglioramento della navigazione e della fruizione da parte degli utenti. I dati in esame si riferiscono al periodo 01.01.2021 - 31.12.2021 e prendono in considerazione gli accessi effettuati dalla home page di Amministrazione Trasparente e delle sue sottosezioni e pagine.

Metodo

Per analizzare il traffico della sezione Amministrazione Trasparente abbiamo utilizzato due servizi gratuiti di statistiche più usati nel web, ShinyStat e Google Analytics, che restituiscono il dato in forma aggregata ed elaborata. Nella home page di Amministrazione Trasparente è presente uno snippet (ShinyStat) che esegue il conteggio degli accessi e monitora le visite della sezione. Google Analytics, con metriche e filtri impostati, restituisce l'analisi dei dati in maniera più dettagliata e approfondita. Permette il monitoraggio delle pagine visitate, anche in tempo reale, e l'invio di report periodici, pubblicati mensilmente nella specifica sezione di Amministrazione Trasparente > servizi erogati > servizi in rete, al seguente link [Monitoraggio Amministrazione Trasparente](#). Dal 1 agosto 2021 è stato attivato anche il monitoraggio e analisi dei dati rendendo il processo [online](#). Dalle pagine create è possibile monitorare ed analizzare i dati riferiti a specifici periodi d'interesse su diverse tematiche.

I dati forniscono molte informazioni sul comportamento di navigazione, sui dispositivi utilizzati, browser, sistemi operativi, provenienza dei visitatori, motori di ricerca utilizzati, chiavi di ricerca e social network, ma anche statistiche di tipo geografico, dati socio-demografici sugli utenti (sesso, età, interessi), pagine visualizzate.

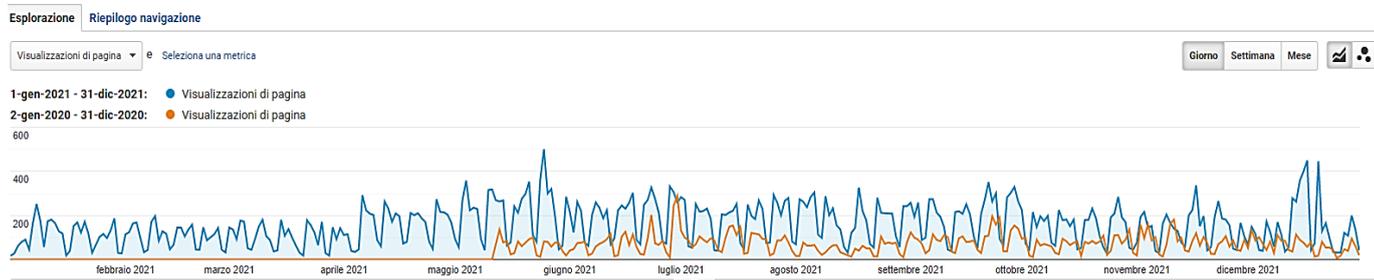
Risultati

I dati monitorati si riferiscono al periodo 01.01.2021 - 31.12.2021. Nel confronto con i dati dell'anno precedente è

bene ricordare che a maggio 2020 è avvenuto il passaggio al nuovo sito. Questo ha influenzato i dati essendo cambiata la struttura dell'intero portale.



Il grafico mostra l'andamento costante nelle visualizzazioni della pagina Amministrazione Trasparente con alcuni picchi in particolari mesi dell'anno tra aprile e ottobre. Le pagine sono state visualizzate da 11.287 utenti (8.954 nel 2020). La home page di Amministrazione Trasparente, negli anni di monitoraggio, ha raggiunto circa 21.642 viste totali, con una media mensile nel 2021 di circa 550 visite (388 nel 2020). Le sezioni e le pagine vengono visualizzate prevalentemente dal lunedì al venerdì nella fascia oraria tra le 10.00 e le 13.00. Il monitoraggio restituisce anche il dato relativo alle pagine visualizzate. Google Analytics analizza non solo la home ma anche tutte le pagine ad essa collegate facenti parte della sezione Amministrazione Trasparente. Il 2020 colpito dalla pandemia Covid-19 ha comportato limitazioni e blocchi di attività, questo si riflette anche sull'analisi dei dati. Pur non potendo valutare il periodo gennaio-maggio 2020 a seguito del passaggio al nuovo portale, l'immagine sottostante evidenzia come abbia influito sulle attività e sulle visualizzazioni delle sezioni/pagine. La sezione/pagina "bandi e concorsi" influenza il dato complessivo 2021 della sezione Amministrazione trasparente per il 52,73%. Le visualizzazioni di pagina sono passate da 17.081 nel 2020 a 58.048 nel 2021 (in arancione il grafico 2020, in azzurro il grafico 2021).



Analizzando la provenienza della navigazione si nota che dall'Italia avviene il 79,79% delle visualizzazioni (89,46% nel 2020). La tabella di dettaglio, che prende in considerazione tutte le pagine della sezione Amministrazione Trasparente, evidenzia che la visualizzazione avviene anche da altri paesi di vari continenti.

Paese	Utenti	Utenti	Contributo al totale Utenti
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 26,21% ▲ 26,21% ▲ </div>			
1. Italy			
1-gen-2021 - 31-dic-2021	9.063	79,79%	
2-gen-2020 - 31-dic-2020	8.048	89,46%	
2. Indonesia			
1-gen-2021 - 31-dic-2021	921	8,11%	
2-gen-2020 - 31-dic-2020	3	0,03%	
3. United States			
1-gen-2021 - 31-dic-2021	245	2,16%	
2-gen-2020 - 31-dic-2020	73	0,81%	
4. United Kingdom			
1-gen-2021 - 31-dic-2021	134	1,18%	
2-gen-2020 - 31-dic-2020	71	0,79%	
5. China			
1-gen-2021 - 31-dic-2021	111	0,98%	
2-gen-2020 - 31-dic-2020	27	0,30%	
6. Spain			
1-gen-2021 - 31-dic-2021	99	0,87%	
2-gen-2020 - 31-dic-2020	82	0,91%	
7. Germany			
1-gen-2021 - 31-dic-2021	92	0,81%	
2-gen-2020 - 31-dic-2020	96	1,07%	

La navigazione avviene in larga maggioranza da dispositivi desktop con alta risoluzione, questo denota che i dispositivi utilizzati sono di ultima generazione. Il browser più utilizzato è Chrome, seguito da Safari di Apple, e il sistema operativo più impiegato è Windows.

Analisi

Analizzando non solo l'accesso dalla home page di Amministrazione Trasparente ma anche le pagine visitate, nel periodo in esame, i dati evidenziano una costante frequentazione specie in determinati e ripetuti periodi dell'anno riferibili ai tempi di verifica dei contenuti delle sezioni da parte della redazione. Il complessivo confronto con i dati 2020 fa emergere un notevole incremento delle visualizzazioni segno di una ripresa di molte attività, tra queste anche quella legata ai concorsi. Molti altri dati sono sovrapponibili al precedente anno o si discostano di poco. I dati relativi a città, dominio di rete, periodi di visualizzazione, tipologia del dispositivo utilizzato fanno presumere che la maggior parte dei visitatori è riconducibile al personale di Unistrasi. Resta comunque una buona percentuale di visite proveniente dall'esterno di Unistrasi soprattutto per specifiche pagine.

2.4.2 Le Giornate della Trasparenza

L'Ateneo attua il proprio programma della Trasparenza prevedendo l'organizzazione di [Giornate della Trasparenza](#), con cadenza annuale e senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio e anche di attività all'interno dell'**Open Day** dedicato all'orientamento degli studenti.

Le Giornate della Trasparenza sono gestite dal rettore e dalla direttrice generale, con il coinvolgimento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (se diverso dalla direttrice generale), e sono finalizzate ad illustrare a tutto il personale interno e ai diversi stakeholders dell'Ateneo le attività e gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione in tema di trasparenza e integrità. In questa occasione viene coinvolta anche, con una riunione formale, la [Consulta dei Portatori di Interesse](#), organo dell'Università per Stranieri di Siena, previsto dall'articolo 19 dello Statuto, che rappresenta un permanente collegamento dell'Ateneo con il contesto istituzionale, sociale e economico di riferimento. Essa svolge infatti funzioni di raccordo con la programmazione dello sviluppo socioculturale e produttivo del territorio, nonché con la programmazione a livello nazionale dei processi di internazionalizzazione del Paese e può fornire importanti indicazioni finalizzate ad assicurare la pubblicità delle attività, dei dati e delle informazioni relative all'Ateneo.

In un'ottica di trasparenza totale è infatti opportuno prevedere, soprattutto in sede di verifica dell'attuazione del Piano, adeguate indicazioni atte ad assicurare la pubblicità delle forme di consultazione e degli incontri con associazioni o portatori di interessi particolari.

Le Giornate della Trasparenza, previste dal D. Lgs. n. 150/2009 e successive normative, vogliono essere pertanto l'espressione di una nuova cultura delle amministrazioni pubbliche orientata ai principi di trasparenza, integrità e legalità; sono un momento fondamentale per acquisire riscontri sul grado di soddisfazione dei cittadini con riguardo alla comprensibilità, accessibilità e utilizzabilità dei dati pubblicati e per individuare ulteriori necessità di informazione, nell'ottica del processo di miglioramento continuo della trasparenza e dell'innovazione.

2.4.3 Accesso civico semplice e generalizzato

Accesso civico semplice concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria.

L'accesso civico "**semplice**" è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni che quest'ultime abbiano omesso di pubblicare pur sussistendone l'obbligo.

In base all'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., in caso di omessa pubblicazione di uno dei dati soggetti ad obbligo di pubblicazione ai sensi del decreto stesso, chiunque può presentare richiesta di accesso civico al fine di ottenere dalla amministrazione la pubblicazione del dato. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione con riferimento alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata ed è gratuita.

Nell'ambito dell'Ateneo è stato individuato quale RPCT la dott.ssa Silvia Tonveronachi, direttrice generale dell'Ateneo. Alla dott.ssa Tonveronachi è affidata la funzione di raccogliere le richieste di accesso civico che vanno presentate, pertanto, ai seguenti recapiti:

Indirizzo e-mail: direttoregenerale@unistrasi.it

Indirizzo pec: unistrasi@pec.it

Numero telefonico: +39 0577 240187

Numero fax: +39 0577 281030

Con riferimento alla procedura successiva alla presentazione della richiesta di accesso civico, l'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013 stabilisce che entro 30 giorni dalla presentazione della richiesta, l'amministrazione, se il documento, l'informazione o il dato richiesto risulta già pubblicato sul sito, indichi al richiedente il relativo collegamento ipertestuale ovvero, in caso contrario, proceda alla pubblicazione dello stesso sul sito e lo trasmette contestualmente al richiedente, oppure comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento

ipertestuale.

In caso di ritardo o mancata risposta, il richiedente può rivolgersi al titolare del potere sostitutivo di cui all'art. 2, comma 9-bis della Legge n. 241/1990, il quale, verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, provvede nei termini di cui all'art. 2, comma 9-ter della Legge n. 241/1990 (pari alla metà di quello originariamente previsto).

Il titolare del potere sostitutivo in materia di accesso civico in ambito universitario è attualmente la direttrice generale, i cui recapiti sono i seguenti:

Indirizzo e-mail: direttoregenerale@unistrasi.it

Indirizzo pec: unistrasi@pec.it

Numero telefonico: +39 0577 240187

Numero fax: +39 0577 281030

Accesso civico generalizzato (Freedom of Information Act - FOIA) concernente dati e documenti ulteriori.

L'accesso civico "generalizzato" è il diritto di chiunque di richiedere all'Ateneo i documenti, le informazioni o i dati esclusi quelli che l'amministrazione ha omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo (per i quali è previsto l'Accesso civico "semplice").

Il diritto è stato introdotto dal D. Lgs. n. 97/2016 che ha modificato il D. Lgs. n. 33/2013 ed è operativo dal 23 dicembre 2016. Qualunque soggetto interessato, a prescindere dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, può chiedere l'accesso a dati e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione. Lo scopo dell'istituto dell'accesso civico è attuare "il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche", quale integrazione del diritto "ad una buona amministrazione", nonché la "realizzazione di un'amministrazione aperta, al servizio del cittadino". L'accesso civico differisce nelle finalità e nella disciplina dall'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della Legge n. 241/1990, secondo il quale sussiste il diritto per gli interessati, a fronte di motivata richiesta, di prendere visione ed estrarre copia di documenti amministrativi, intendendosi per "interessati" tutti i soggetti che abbiano un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso.

Con la modifica al D. Lgs. n. 33/2013 l'ordinamento vuole favorire "forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico." Tuttavia la stessa legge e le linee guida dell'ANAC raccomandano il rispetto dei limiti al diritto di accesso relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (es: privacy, difesa, sicurezza, proprietà intellettuale, ecc.). Per presentare una richiesta di accesso generalizzato alla pagina "[Accesso civico](#)" della sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito istituzionale è disponibile un apposito [modulo](#). L'istanza deve identificare i dati e i documenti richiesti e contenere le informazioni utili a questo scopo. La richiesta può essere sottoscritta con firma autografa sulla stampa del modello, avendo cura di allegare il documento di identità, ed essere presentata telematicamente per posta elettronica o per posta ordinaria all'Ufficio Relazioni con il Pubblico o all'ufficio che detiene il dato per competenza. Come indicato nei paragrafi precedenti, per un maggiore coinvolgimento di tutto il personale dell'Ateneo nei processi di garanzia della trasparenza e dell'anticorruzione dell'attività amministrativa, è stata istituita la Rete dei Referenti di Ateneo in materia di Trasparenza, nominati con [Ordinanza della direttrice generale n. 319.20 del 17.06.2020](#), per garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini stabiliti dalla vigente normativa; tale Rete è rappresentata nella tabella che segue con indicazione delle strutture di riferimento.

2.4.4 Pianificazione triennale azioni per la trasparenza e la prevenzione della corruzione

Affinché gli obiettivi di prevenzione del rischio corruttivo siano sostenibili e coerenti con quelli stabiliti nei documenti di programmazione strategico – gestionale e vengano inseriti negli indicatori di Performance individuale e organizzativa, l'Ateneo ha pianificato le azioni per la trasparenza e la prevenzione della corruzione strettamente coordinate con il Piano della Performance e con gli altri strumenti di programmazione dell'Ateneo.

Di seguito vengono individuati gli interventi per il triennio 2022-2024 indicando, per ciascuna attività da implementare, la competenza e l'ambito (Prevenzione/Controllo/Formazione) tenendo conto di quanto indicato nei Piani Nazionali Anticorruzione.

Attività e tempi 2022-2024

	Aree di rischio	Ambito/Obiiettivo	Attività da implementare/Azioni operative	Responsabili attuativi	Indicatori	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
1.1	Tutte le Aree di rischio	Prevenzione e controllo dei processi	- Consultazioni con i responsabili delle Aree/Strutture per la revisione del PTPC e la mappatura dei processi di tutte le aree di rischio	RPCT e responsabili di tutte le Aree/Strutture	Monitoraggio sulla rilevazione dei processi mappati: analisi dei dati, aggiornamento e predisposizione di report, con particolare riferimento ai processi di lavoro "smartabili"	x	x	x
1.2		Aggiornamento della Struttura Amministrativa dell'Ateneo	- Procedura di riorganizzazione amministrativa e rotazione ordinaria del personale					
1.3		Carta dei Servizi	- Estensione della Carta dei Servizi					

					strutture/servizi e degli standard di qualità			
2	Tutte le Aree di rischio	Controllo a campione sulle singole attività inerenti al conseguimento della certificazione ISO	- Procedura di Audit interni per la rilevazione di conformità alle norme ISO	RPCT e responsabili di tutte le Aree/Strutture	ON/OFF conseguimento Certificazione ISO	x	x	x
3	Tutte le Aree di rischio	Rispetto dei tempi di realizzazione dei procedimenti	- Monitoraggio sul rispetto della tempistica dei procedimenti - Aggiornamento costante	Responsabili di tutte le Aree/Strutture e responsabili dei procedimenti	ON/OFF=Audit sui procedimenti	x	x	x
4.1	Area: Acquisizione e gestione del personale	Controllo/Conformità art.53 D. Lgs. 165/2001	- Monitoraggio autorizzazioni incarichi esterni e interni	Area Risorse Umane	ON/OFF	x	x	x
4.2			- Monitoraggio sull'applicazione del Regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive emanato con D.R. n. 475.19 del 23/12/2019	Responsabili di tutte le Aree/Strutture destinatarie di dichiarazioni sostitutive	ON/OFF	x	x	x
5	Tutte le Aree di rischio	Controllo sull'utilizzo e la conservazione dei dati anche nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016	- Gestione dei dati personali - Monitoraggio, analisi e revisione dei processi e delle procedure con implementazione della relativa documentazione ai sensi e per quanto prescritto dal Regolamento UE n.679/2016	RPCT/Centro Servizi Informatici/Area Risorse Umane/ RPD/Gruppo lavoro a supporto RPD	Realizzazione e compilazione di report	x	x	x
6	Tutte le Aree di rischio	Approvazione del PTPC entro i tempi di legge e aggiornamento periodico dati da pubblicare secondo il D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.	- Obblighi di pubblicazione dei dati in Amministrazione Trasparente	RPCT/Rete Referenti di Ateneo per la Trasparenza/ responsabili di tutte le Aree/Strutture	ON/OFF	x	x	x
7.1	Tutte le Aree di rischio	Diffusione e aggiornamento sulla normativa in materia di anticorruzione e di trasparenza	- Formazione del personale	RPCT/responsabili di tutte le Aree/Strutture	Realizzazione corso su D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, tutela della privacy, trasparenza	x	x	x
7.2				RPCT/responsabili di tutte le Aree/Strutture	Realizzazione corso sulla comunicazione digitale: i linguaggi della comunicazione digitale e le strategie di comunicazione digitale sui social media	x	x	x
8.1	Area: Gestione delle attività di ricerca	Digitalizzazione/informatizzazione dell'Ateneo	- Predisposizione policy di Ateneo sull'open access	RPCT/Centro Servizi Informatici/Coordinamento Studi, Ricerche normative, Documentazione e Contenzioso/Biblioteca /DiSU/RPD/Gruppo lavoro a supporto RPD	ON/OFF	x	x	
				- Attivazione soluzione software IRIS-Cineca per l'informatizzazione dei processi legati alla Ricerca di Ateneo	Centro Servizi Informatici, DiSU, Scuola di Dottorato	ON/OFF	x	
8.2			- Attivazione di un nuovo Firewall di Ateneo	Centro Servizi Informatici	ON/OFF	x		
				- Attivazione SPID (Sistema Pubblico d'Identità Digitale) per cittadini	Centro Servizi Informatici, responsabili di tutte le Aree/Strutture	ON/OFF	x	x

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'Ateneo è articolato nelle seguenti strutture accademiche:

- 1 Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU);
- 1 Scuola di Dottorato;
- 1 Scuola di Specializzazione;
- 6 Centri di Ricerca e Servizio (Centro CILS – Centro per la Certificazione dell'Italiano come Lingua Straniera; Centro DITALS – Centro per la Certificazione di competenza in Didattica dell'Italiano a Stranieri; Centro CLASS – Centro per le Lingue Straniere; Centro CLUSS – Centro Linguistico; Centro FAST – Centro per la Formazione e Aggiornamento anche con Supporto Tecnologico (fino al 31.03.2022); Centro di Eccellenza - Osservatorio permanente dell'Italiano diffuso fra Stranieri e delle Lingue Immigrate in Italia).

L'ASSE DEL GOVERNO STRATEGICO DELL'ATENEO fa diretto riferimento al rettore. A questo Asse afferiscono il Senato Accademico, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori dei Conti, il Nucleo di Valutazione, la Consulta dei Portatori di Interesse, il Comitato Unico di Garanzia (CUG), l'Assemblea degli Studenti, il Consiglio di Disciplina.

Per la piena realizzazione delle linee strategiche delineate dal rettore, l'Asse del Governo Strategico dell'Ateneo è supportato dai delegati, dal Coordinamento Scientifico dei Centri, dal Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU), dalla Scuola di Dottorato e dalla Scuola di Specializzazione.

L'ASSE DEL GOVERNO GESTIONALE DELL'ATENEO fa direttamente capo alla direttrice generale. Fanno direttamente capo alla Direzione Generale le seguenti funzioni: Segreteria Generale, Biblioteca e Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici;

- Area Management Didattico e URP
- Area Risorse Umane
- Area Risorse Finanziarie
- Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici
- Coordinamento amministrativo dei Centri di Ricerca e Servizio CILS, CLASS, CLUSS, DITALS, ECCELLENZA, FAST
- Biblioteca
- Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali
- Centro Servizi Informatici

Strutture specialistiche e di carattere consulenziale hanno l'obiettivo di supportare il rettore e la direttrice generale e hanno la funzione trasversale di servizio a tutte le altre strutture dell'Ateneo.

- Area Assicurazione Qualità
- Coordinamento Studi, Ricerche normative, Documentazione e Contenzioso
- Coordinamento Comunicazione e Relazioni Esterne
- Segreteria Generale

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26.02.2020 sono state approvate le nuove "Linee guida per l'articolazione delle strutture tecnico-amministrative" la cui applicazione, a causa della situazione venutasi a creare a partire dal mese di marzo 2020 per l'emergenza epidemiologica da Covid-19, è stata posticipata e limitata a micro interventi attuativi. Nella seduta del 25.02.2022, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del rettore e previo parere del Senato Accademico espresso in pari data, ha deliberato la disattivazione del Centro di Ricerca e Servizio Formazione e Aggiornamento Tecnologico – FAST a decorrere dal 1 aprile 2022 e l'integrazione delle "Linee guida per l'articolazione delle strutture tecnico-amministrative" con l'inserimento della nuova "Struttura per la Didattica Digitale" nell'Asse del Governo Strategico.

3.1.1 Il personale docente e tecnico-amministrativo

A fronte del costante incremento di iscrizioni registrato nell'ultimo decennio, per quanto riguarda il personale docente, solamente nell'ultimo quinquennio si è verificato un recupero grazie alla politica di reclutamento messa in atto dall'Ateneo, così come indicato nell'Obiettivo n. 1 "Adeguamento dell'organico docente e tecnico-amministrativo alle esigenze dell'Ateneo" del Piano Strategico dell'Ateneo 2016-2018, obiettivo ribadito anche nel [Piano Strategico dell'Università per Stranieri di Siena 2019-2021](#): docenti e ricercatori erano 39 nel 2014 e sono 73 nel 2021 (di cui 28 unità di RTD). Per quanto riguarda il trend del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, che nel 2014 era di 88 unità, dopo una positiva crescita, ha visto negli ultimi anni un andamento negativo a causa del blocco delle assunzioni e di recenti pensionamenti e, al 31.12.2021, risulta pari a 84 unità (a quest'ultimo dato si devono aggiungere 3 unità a TD). L'assunzione di ulteriori unità di personale tecnico-amministrativo è stata inserita nelle programmazioni del fabbisogno del personale tecnico-amministrativo degli ultimi anni, ed i concorsi, sospesi nel 2020 per motivi legati all'emergenza sanitaria, si sono svolti e conclusi nel

corso del 2021 con le assunzioni di alcune unità di personale; le entrate in servizio di nuove unità stanno continuando anche nel 2022.

La Tabella 1 ed il Grafico 2 mostrano nel dettaglio la composizione ed il trend della numerosità del personale docente mentre la Tabella 2 e 3 ed il Grafico 3 mostrano invece quella di altre tipologie di personale e del personale tecnico-amministrativo dell'Università per Stranieri di Siena negli ultimi anni.

Tabella 1. Personale Docente e Ricercatore

Descrizione \ anno (al 31.12)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Professori Ordinari	7	7	11	11	11	13	15	18
Professori Associati	14	20	17	19	19	22	22	24
Ricercatori a tempo indeterminato	16	11	10	8	7	5	4	3
TOTALE DOCENTI DI RUOLO E RICERCATORI A T. INDET.	37	38	38	38	37	40	41	45
Ricercatori a tempo determinato di tipo a) e b)	2	2	7	9	15	12	20	28
TOTALE DOCENTI E RICERCATORI A T. INDET. E DET.	39	40	45	47	52	52	61	73

Fonte dati: MUR al 31.12.2021

Grafico 2. Composizione e trend del personale docente e ricercatore negli ultimi anni

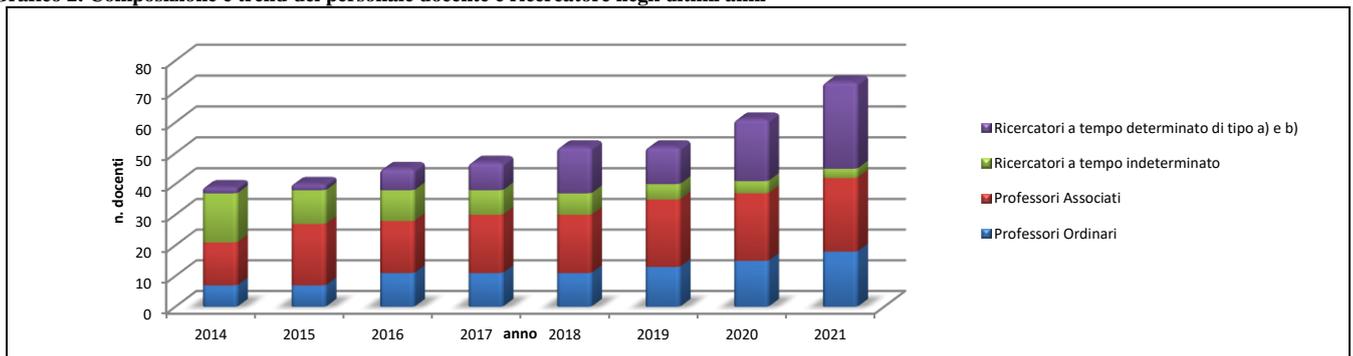


Tabella 2. Altre tipologie di personale

Descrizione \ anno (al 31.12)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Incaricati confermati	3	2	2	2	2	2	1	1
Docenti di Lingua Italiana	11	10	10	10	9	7	7	6
Collaboratori Esperti Linguistici a tempo indeterminato	14	14	15	19	22	22	22	27
Collaboratori Esperti Linguistici a tempo determinato	12	17	14	15	13	12	14	7

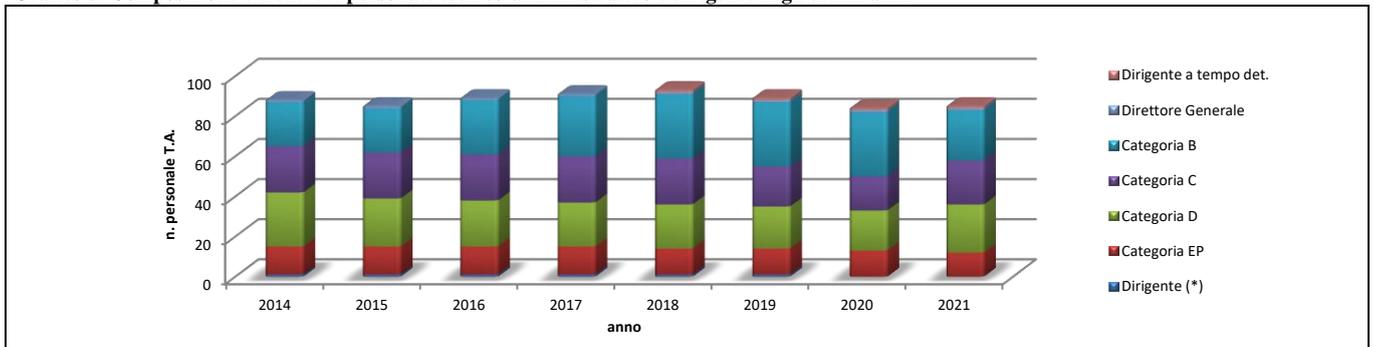
Tabella 3. Personale tecnico-amministrativo e dirigente

Descrizione \ anno (al 31.12)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Direttore generale	1	1	1	1	1	1	1	1
Personale dirigente	1	1	1	1(*)	1(*)	1(*)	-	-
Personale dirigente a tempo determinato	-	-	-	-	1	1	1	1
Personale Categoria EP	14	14	14	14	13(**)	13(**)	13(**)	12(**)
Personale Categoria D	27	24	23	22	22	21	20	24
Personale Categoria C	23	23	23	23	23	20	17	22
Personale Categoria B	22	22	27	30	32	32	32	25
TOTALE PERSONALE T.A.	88	85	89	90	91	87	83	84

(*) in comando presso altro Ente a decorrere dal 01.07.2017 e dal 3.06.2020 trasferito presso altro Ente

(**) n. 1 unità di categoria EP a tempo indeterminato è in aspettativa

Grafico 3. Composizione e trend del personale tecnico-amministrativo e dirigente negli ultimi anni



(*) in comando presso altro Ente a decorrere dal 01.07.2017 e dal 3 giugno 2020 trasferito presso altro Ente

3.2 Organizzazione del lavoro agile

A seguito di un primo momento, iniziato nei primi mesi del 2020, in cui la pandemia da Covid-19 ha reso necessario prevedere il lavoro agile in modalità esclusivamente “emergenziale”, nel corso del 2021 si è presentata la necessità di regolamentare tale forma di lavoro in via “ordinaria”. A tal fine, come accennato al paragrafo 2.3.6, l’Ateneo si è dotato per la prima volta di un [Regolamento in materia di lavoro agile](#), il cui testo, dopo essere stato approvato nelle riunioni di Contrattazione Integrativa, è stato sottoposto all’approvazione del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo e, ottenuto il parere favorevole del Senato Accademico nella seduta del 25.02.2022, è stato infine approvato dal Consiglio di Amministrazione in pari data. Il Regolamento è stato emanato con D.R. n. 148.22 del 16.03.2022 ed è entrato in vigore dal 1.04.2022. In data 12.04.2022 il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione – RSPP dell’Ateneo ha tenuto un corso di formazione/informazione obbligatorio per tutto il personale tecnico – amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato, sull’art. 9 comma 1 del Regolamento in materia di lavoro agile, relativo ai rischi generali e ai rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l’attività lavorativa.

Successivamente, con mail del 15.04.2022 la direttrice generale ha fornito indicazioni operative per la presentazione delle “proposte di adesione individuale di Lavoro Agile” da parte del personale t.a. dell’Ateneo.

È utile far presente che nel corso del 2021, così come previsto da uno specifico Obiettivo Operativo Prioritario assegnato alla Direttrice Generale dal Consiglio di Amministrazione del 29.01.2021, è stata realizzata, da parte della Dirigente e di ogni Responsabile di Area/Struttura dell’Ateneo, la rilevazione complessiva dei processi e delle attività che meglio si prestano all’attività lavorativa svolta in modalità agile (smart working), si veda a riguardo il paragrafo 2.3.6 - Mappatura dei processi per una migliore valutazione e trattamento dei rischi.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022 (SMVP), così come il SMVP 2021, dell’Università per Stranieri di Siena, di cui al paragrafo 2.2.4, è già stato redatto anche in considerazione del lavoro agile: tra i comportamenti organizzativi sono stati infatti individuati anche alcuni comportamenti collegati allo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità agile, in attuazione di quanto previsto dalle “Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance” del dicembre 2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale è lo strumento strategico, programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi erogati compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

È un adempimento prescritto dall’articolo 6 del D. Lgs n. 165/2001 che, al comma 2, che *“Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*.

Ai sensi dell’art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”* che prevede la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni, la programmazione triennale dei fabbisogni viene inclusa quale sezione del nuovo strumento di programmazione previsto. Il comma 2 del medesimo articolo 6, infatti, recita che il Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni definisce, tra l’altro: *“compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (piano formativo) assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”* il Piano Triennale dei Fabbisogni deve essere inserito nel più ampio Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni.

3.3.1 Programmazione del fabbisogno di personale

Come sopra illustrato, l'incremento del numero di studenti e le nuove misure straordinarie disposte per il personale docente e ricercatore degli ultimi anni, non hanno ancora determinato un corrispondente incremento del personale tecnico amministrativo. Un punto essenziale quindi, è il fabbisogno di nuovo personale tecnico-amministrativo per raggiungere l'obiettivo di costruire, nei prossimi anni, una crescita più possibile armonica, immettendo nuove forze che rendano il lavoro collettivo insieme più efficace e meno usurante e al tempo stesso migliorino la qualità del servizio offerto. Sul piano qualitativo, i volumi di turn over previsti nel triennio considerato, che si aggiungono alle altrettanti immissioni di nuovo personale rese possibili dalle ultime programmazioni del fabbisogno del personale, costituiscono una eccezionale opportunità di ammodernamento della struttura gestionale e di inserimento di attitudini e profili professionali adeguati al perseguimento delle strategie di Ateneo.

L'Università per Stranieri di Siena ha elaborato una nuova **Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale per gli anni 2022-2023-2024**, che è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 17.12.2021. La tabella seguente illustra la previsione del fabbisogno del personale prevista:

Programmazione triennale del Fabbisogno del Personale per gli anni 2022-2023-2024									
N.	Ruolo	Anno 2022		Anno 2023		Anno 2024		Costo lordo Ateneo	Previsto nel budget 2024
		Punti organico 2022	Mesi di competenza	Costo lordo Ateneo	Previsto nel budget 2022	Costo lordo Ateneo	Previsto nel budget 2023		
1	Professore Ordinario – art. 18 L.240/2010*	0,3	12	€ 103.473,61	€ 103.473,61	€ 103.473,61	€ 103.473,61	€ 103.473,61	€ 103.473,61
1	Professore Ordinario – art. 24 c.6 L.240/2010*	0,3	12	€ 103.473,61	€ 103.473,61	€ 103.473,61	€ 103.473,61	€ 103.473,61	€ 103.473,61
2	Passaggio da part time al 75% a full time al 100% di personale TA di categoria C*	0,125	8	€ 10.680,52	€ 10.680,52	€ 16.020,77	€ 16.020,77	€ 16.020,77	€ 16.020,77
1	Passaggio da part time al 75% a full time al 100% di personale TA di categoria D*	0,075	11	€ 8.672,25	€ 8.672,25	€ 9.460,63	€ 9.460,63	€ 9.460,63	€ 9.460,63
1	Passaggio da part time al 75% a full time al 100% di personale TA di categoria D*	0,075	9	€ 7.095,47	€ 7.095,47	€ 9.460,63	€ 9.460,63	€ 9.460,63	€ 9.460,63
1	Passaggio da part time al 75% a full time al 100% di personale TA di categoria C*	0,625	12	€ 8.010,39	€ 8.010,39	€ 8.010,39	€ 8.010,39	€ 8.010,39	€ 8.010,39
3	Passaggio da part time al 75% a full time al 100% di personale TA di categoria C*	0,1875	10	€ 20.025,97	€ 20.025,97	€ 24.091,16	€ 24.091,16	€ 24.091,16	€ 24.091,16
3	Passaggio da part time al 75% a full time al 100% di personale TA di categoria D*	0,225	12	€ 28.381,89	€ 28.381,89	€ 28.381,89	€ 28.381,89	€ 28.381,89	€ 28.381,89
4	Assunzione personale T.A. categoria C1 part time al 75%*	0,75	8	64.052,40	64.052,40	96.093,95	96.093,95	96.093,95	96.093,95
2	Assunzione personale T.A. categoria D1 part time al 75%*	0,45	8	37.835,62	37.835,62	56.756,89	56.756,89	56.756,89	56.756,89
3	Assunzione personale T.A. categoria C1 part time al 75%	0,563	8	48.039,30	48.039,30	72.070,46	72.070,46	72.070,46	72.070,46
1	Assunzione personale T.A. categoria D1 part time al 50%	0,15	8	12.610,72	12.610,72	18.917,81	18.917,81	18.917,81	18.917,81
3	Assunzione personale T.A. categoria D1 part time al 75%	0,675	8	56.753,43	56.753,43	85.135,33	85.135,33	85.135,33	85.135,33
1	Assunzione part time al 50% di CEL (tedesco)*	0,10	10	13.381,20	13.381,20	16.057,44	16.057,44	16.057,44	16.057,44
3	Assunzione part time al 75% di CEL (italiano)*	0,45	6	36.129,24	36.129,24	72.258,47	72.258,47	72.258,47	72.258,47
4	Assunzione personale T.A. categoria D1 part time al 75%*	0,90	10,5	99.322,82	99.322,82	113.513,77	113.513,77	113.513,77	113.513,77
8	Assunzione personale T.A. categoria C1 part time al 75%*	1,5	10,5	168.152,73	168.152,73	192.187,89	192.187,89	192.187,89	192.187,89
1	Professore Associato	0,70	8	48.404,28	48.404,28	72.606,42	72.606,42	72.606,42	72.606,42
3	Ricercatori a tempo determinato di tipo b)	1,50	8	122.107,24	122.107,24	183.160,86	183.160,86	183.160,86	183.160,86
1	Assunzione personale T.A. categoria EP1	0,40	8	28.727,76	28.727,76	43.091,63	43.091,63	43.091,63	43.091,63
4	Assunzione personale T.A. categoria C1 part time al 75%	0,75	8	64.052,40	64.052,40	96.093,95	96.093,95	96.093,95	96.093,95
2	Assunzione personale T.A. categoria D1 part time al 75%	0,45	8	37.835,62	37.835,62	56.756,89	56.756,89	56.756,89	56.756,89
1	Dirigente	0,65	8	42.046,80	42.046,80	63.070,21	63.070,21	63.070,21	63.070,21
1	Ricercatori a tempo determinato di tipo a) nell'ambito del progetto Korea Foundation**	0,40	8	33.598,06	33.598,06	50.397,09	50.397,09	50.397,09	50.397,09
8	Passaggio da part time al 75% a full time al 100% di personale TA di categoria C	0,50	6	32.041,55	32.041,55	64.083,10	64.083,10	64.083,10	64.083,10
4	Passaggio da part time al 75% a full time al 100% di personale TA di categoria D	0,30	6	18.921,26	18.921,26	37.842,53	37.842,53	37.842,53	37.842,53
TOTALE		12,538		1.253.830,14	1.253.830,14	1.692.407,38	1.692.407,38	1.692.407,38	1.692.407,38

* già approvati nella seduta del CdA del 27.09.2021 e relativi alla Programmazione 2021
 **RTDA se virtuosi = 0 PO

PIANO STRAORDINARIO PER LA PROGRESSIONE DI CARRIERA DEI RICERCATORI A TEMPO INDETERMINATO CON ASN – D.M. 84/2020		
n.	Ruolo	Assegnazione 2022
1	Professore Associato	€ 70.000,00

3.3.2 Formazione del personale

La formazione professionale continua costituisce uno strumento fondamentale per la crescita del personale e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati, rappresentando una delle leve strategiche per lo sviluppo del personale dell'Ateneo e per il supporto al cambiamento organizzativo in linea con il [Piano Strategico dell'Ateneo 2019-2021](#) (Obiettivo 2 “Riorganizzazione e riqualificazione del personale tecnico – amministrativo”).

La formazione evolve in ragione dei cambiamenti istituzionali, all'interno di un sistema di sviluppo professionale ed organizzativo che si articola valorizzando il rapporto tra organizzazione, ruolo e persone ed orientando il tutto verso la cultura del risultato. La necessità e l'importanza di investire in una formazione continua è legata anche alla consapevolezza che ciò possa permettere di affrontare al meglio le tante problematiche di una realtà, non solo lavorativa, in continuo cambiamento. Per tale motivo l'Ateneo, dopo una puntuale rilevazione dei bisogni formativi di ogni singola struttura, continua ad investire molto sulla formazione e sulla continua riqualificazione del personale tecnico-amministrativo.

L'Ateneo ha così elaborato un Piano Triennale per la Formazione 2021-2022-2023 del personale per supportarlo e coadiuvarlo nei continui aggiornamenti normativi e professionali che la realtà lavorativa impone in modo sempre più impellente e costante. Gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi significa investire in maniera continuativa sulle conoscenze e sulle competenze del personale e quindi sulla formazione individuale permanente. Il Piano Triennale della Formazione sarà oggetto anche di eventuale aggiornamento rispetto a nuove e prioritarie necessità sia professionali che organizzative, in coerenza con le evoluzioni del contesto e degli obiettivi dell'Ateneo. Al fine di condividere le competenze e le conoscenze acquisite nei percorsi formativi, così come già avvenuto per gli anni passati, anche per il triennio 2021-2022-2023 ciascun partecipante a corsi di formazione redigerà una relazione sul corso effettuato che verrà pubblicata sul sito web dell'Ateneo, nella sezione Intranet: www.intra.unistrasi.it, per una condivisione con tutta la comunità universitaria.

L'Ateneo, come descritto nel paragrafo 2.1 – Valore Pubblico, ha inoltre aderito al progetto “[PA 110 e lode](#)”, incluso nel piano strategico “[Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese](#)” del Dipartimento della Funzione Pubblica, stipulando il Protocollo di intesa con il Ministro per la Pubblica Amministrazione. L'Università si è in tal modo impegnata ad individuare, attivare e rendere disponibili alcuni dei propri percorsi formativi a favore del personale della pubblica amministrazione italiana, nel comune intento di promuovere e sostenere il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze del personale pubblico, al fine di garantire il miglioramento della capacità amministrativa e la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Inoltre l'Università per Stranieri di Siena è una delle prime amministrazioni pubbliche che ha aderito anche al Progetto “[Syllabus per la formazione digitale](#)”, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica sempre nell'ambito del Piano strategico “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”.

Anche in conseguenza di quanto sopra esposto, attualmente l'Ateneo sta operando all'aggiornamento del Piano della Formazione 2022-2023-2024. Di seguito viene riportato il Piano della Formazione 2021-2022-2023.

PIANO DELLA FORMAZIONE 2021-2022-2023

Area tematica innovazione organizzativa	
Titolo	Destinatari
Strategie per una efficace comunicazione interna ed esterna, capacità di lavorare in gruppo e/o su progetti e sulla distribuzione del tempo e dei carichi di lavoro	Tutte le strutture
Innovazione Organizzativa nel Sistema Universitario e allocazione delle risorse	Area Risorse Umane, Area Management Didattico e URP, Area Risorse Finanziarie, DiSU, Coordinamento Amministrativo Centri di Ricerca e Servizio
Ciclo della Performance, Assegnazione degli Obiettivi e Indicatori di Risultato	Tutte le strutture
Terza Missione nelle Università e negli Enti Pubblici di Ricerca	Area Management Didattico e URP, DiSU, Segreteria Generale, Coordinamento Comunicazione e Relazioni Esterne
Regole del Corretto Web Editing (posizionamento, tecniche di indicizzazione, parole chiave, costruzione delle pagine, ottimizzazione, accessibilità)	Coordinamento Comunicazione e Relazioni Esterne, Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali
Il nuovo sistema di Servizio Civile Universale; il Piano Triennale 2020-2022 del Dipartimento per le politiche giovanili e il Servizio Civile Universale per la programmazione del S.C.U. ed il suo collegamento con l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (ONU)	Area Management Didattico e URP, Area Risorse Umane
Area tematica anticorruzione e trasparenza	
Titolo	Destinatari
Riservatezza, accesso civico, accesso generalizzato, trasparenza	Tutte le strutture
Sistemi di prevenzione della corruzione: regole, soggetti, strumenti	Tutte le strutture
Area tematica giuridico normativa	
Titolo	Destinatari

Contrattazione collettiva e decentrata, mobilità, mansioni, trattamento assenze	Area Risorse Umane
Procedure di reclutamento, assunzione, procedimenti disciplinari e collocamento del personale disabile nella P.A.	Area Risorse Umane
Incarichi istituzionali e extra istituzionali dei dipendenti pubblici, conflitto interessi, incompatibilità, inconfiribilità, responsabilità dei dipendenti, dei responsabili del procedimento e dei dirigenti dopo il Decreto Semplificazioni (D.L. 16 luglio 2020 n. 76 convertito con modificazioni in L. 11.09.2020, n.120)	Area Risorse Umane, Coordinamento Studi, Ricerche normative, Documentazione e contenzioso, Area Assicurazione Qualità, Area Management Didattico e URP, Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici
Responsabile Unico del Procedimento (RUP) alla luce del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.	Area Management Didattico e URP, DiSU, Coordinamento Amministrativo Centri di Ricerca e Servizio, Area Acquisti Centralizzati e Servizi tecnici, Segreteria Generale, SSDS, Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali, Coordinamento Studi, Ricerche normative, Documentazione e Contenzioso, Area Risorse Finanziarie, Centro Servizi Informatici
Legge di bilancio annuale	Area Risorse Umane, Area Risorse Finanziarie
Normative e procedure amministrative per l'immatricolazione e la gestione di studenti stranieri (valore dei titoli stranieri) e italiani e gestione carriere studenti	Area Management Didattico e URP
Codice degli Appalti pubblici (D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. dopo il Decreto Semplificazioni - D.L. 16 luglio 2020 n. 76 convertito con modificazioni in L. 11.09.2020, n. 120) disciplina in vigore e profili operativi. Le nuove procedure negoziate sotto soglia, il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, le modalità operative relative agli affidamenti diretti. Acquisti di beni e servizi informatici: le modalità in deroga alla Consip e al mercato elettronico della pubblica amministrazione (MePa)	DiSU, SSDS, Coordinamento Amministrativo Centri di Ricerca e Servizio, Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici, Area Management Didattico e URP, Coordinamento Studi, Ricerche normative, Documentazione e Contenzioso, Area Risorse Finanziarie, Centro Servizi Informatici
Le modalità operative relative agli affidamenti diretti: dalla richiesta dello smart cig alle verifiche degli operatori economici ed i connessi profili di responsabilità del RUP in relazione ai termini di conclusione dei procedimenti	Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici
Protezione Dati e Privacy secondo quanto previsto dal GDPR (Regolamento UE 679/16): aggiornamenti	Tutte le strutture
Strumenti alternativi al contenzioso	Coordinamento Studi, Ricerche normative, Documentazione e Contenzioso
Area tematica economico finanziaria	
Titolo	Destinatari
Fondi per il Trattamento Accessorio del personale	Area Risorse Umane, Area Risorse Finanziarie
Normativa fiscale e previdenziale, compensi, incarichi a personale non strutturato	Area Risorse Umane
Conguaglio fiscale, Certificazione Unica e Novità su sostituti d'imposta e 770	Area Risorse Umane, Area Risorse Finanziarie
Conto Annuale	Area Risorse Umane, Area Risorse Finanziarie
Trattamento pensionistico e previdenziale	Area Risorse Umane
Denunce Uniemens	Area Risorse Umane
Contabilità economico patrimoniale – contabilità pubblica – controllo di gestione	Area Risorse Finanziarie, DiSU, Coordinamento Amministrativo Centri di Ricerca e Servizio, Area Risorse Umane
Fiscalità nelle Segreterie Studenti	Area Management Didattico e URP
Supporto alla Progettazione in ambito comunitario. Gestione e Rendicontazione dei Progetti di Ricerca nazionali e europei. Progettazione ERC e Marie Curie	Area Management Didattico e URP, Coordinamento Amministrativo Centri di Ricerca e Servizio, DiSU, SSDS, Area Risorse Finanziarie
Discipline fiscali e tributarie	Area Risorse Finanziarie
Area tematica didattica e ricerca	
Titolo	Destinatari
Nuovi percorsi formativi Post-Lauream	SSDS, Area Management Didattico e URP
Accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio SUA-RD e dottorati	Area Assicurazione Qualità, DiSU, SSDS
Progettazione e gestione offerta formativa alla luce delle direttive MUR/ANVUR	DiSU
Accreditamento dei Dipartimenti SUA-RD, Valutazione della Qualità della Ricerca	Area Assicurazione Qualità, DiSU, SSDS
Utilizzo piattaforma e-learning Moodle-Cineca e integrazione di Plugin per la piattaforma	Centro FAST, Centro DITALS
Strumenti per la progettazione di e-book	Centro FAST
Linee Guida ANVUR su AVA 2	Area Assicurazione Qualità, DiSU
Verifica e Valutazione delle Competenze Linguistiche in Italiano L2	Centro CILS

Aggiornamento su nuovi standard catalografici (Catalogo SBS)	Biblioteca
Prestito Interbibliotecario e Document Delivery	Biblioteca
Area tematica informatica	
Titolo	Destinatari
Aggiornamento sull'utilizzo di strumenti informatici e software in uso alle varie strutture CSA, U-GOV, TITULUS, Esse 3, Pacchetto Office, Web Editing, Recogniform, SPSS, Pago Pa, PERLAPA	Tutte le strutture
Comunicazione e scrittura nel web e sui Social Network in contesto Istituzionale (Facebook, Twitter, Instagram, YouTube)	Tutte le strutture
Dematerializzazione degli atti amministrativi e passaggio dal Documento analogico al Documento digitale (Digital First), Codice Amministrazione Digitale (CAD)	Tutte le strutture
Gestione Sistemi Microsoft Server	Centro Servizi Informatici
Manutenzione Reti Cisco Cablate e Wireless e gestione centralino Cisco Call Manager	Centro Servizi Informatici
Gestione Progettazione e Manutenzione Reti Mikrotik e Ubiquiti	Centro Servizi Informatici
Adobe Premiere Pro CC, Adobe After Effect cc, Adobe Photoshop e file raw, Lightroom	Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali
Redazione di documenti amministrativi accessibili	Tutte le strutture
Aree tematiche di interesse generale	
Titolo	Destinatari
Laboratori di Scrittura - Italiano	Tutte le strutture
Informatica avanzata	Tutte le strutture
Lingue straniere (inglese, francese)	Tutte le strutture
Formazione, informazione, addestramento del personale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.	Tutte le strutture
Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni	Tutte le strutture
Il lavoro per processi come cultura e come pratica di lavoro diffusa	Tutte le strutture
Elementi di sicurezza informatica	Tutte le strutture
Eventi e Public Engagement: organizzare e comunicare gli eventi	Tutte le strutture
Contrasto al mobbing e alle molestie sul luogo di lavoro	Tutte le strutture
Benessere lavorativo: prevenzione e gestione dei conflitti e delle situazioni di stress correlato	Tutte le strutture

L'obiettivo dell'Amministrazione è sicuramente quello di investire nella formazione del proprio personale, nell'ottica di un processo di valorizzazione delle risorse umane, al fine di sostenere efficacemente i processi di cambiamento con l'obiettivo ultimo di migliorare le prestazioni ed i servizi resi a tutti gli utenti interni ed esterni. A tale riguardo, a seguito del Decreto MUR n. 289 del 25 marzo 2021, recante le "Linee generali d'indirizzo della programmazione delle università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati" e del Decreto Direttoriale MUR Prot. n. 7345 del 21 maggio 2021, recante l'"Attuazione art. 5 del DM 25 marzo 2021 n. 289", l'Università per Stranieri di Siena ha presentato sul portale PRO3 un programma dal titolo "Sviluppo del personale e internazionalizzazione". Tra gli obiettivi del programma è stato individuato l'obiettivo E "Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università" con l'azione 3 "Sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile" con i seguenti indicatori e relativi target finali: "E_g - Proporzione del personale TA a tempo indeterminato sul totale del personale TA" e "E_h - Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo". L'Università per Stranieri di Siena è consapevole che la qualità delle proprie attività è strettamente correlata al coinvolgimento, alla motivazione e alle competenze delle persone che operano al suo interno e pertanto si impegna a: a) mettere in atto azioni che tutelino la più ampia partecipazione ai processi decisionali, la loro trasparenza e la pubblicità degli atti; b) valorizzare le competenze, le esperienze, le capacità e l'impegno di chi opera nelle sue strutture; c) fornire ambienti di lavoro adeguati al proprio personale; d) investire risorse per l'accrescimento delle competenze professionali del personale; e) favorire iniziative e servizi di natura economica e sociale per il personale.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO E SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI

4.1 Strumenti e modalità di monitoraggio

Nell'ambito del Ciclo di gestione della Performance, lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati annualmente alla direttrice generale, alla dirigente, ai/le responsabili delle Aree/Strutture e al personale delle Aree/Strutture viene periodicamente monitorato in base a quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università per Stranieri di Siena, in particolare:

Monitoraggio in corso dell'anno

Nel corso dell'anno è prevista una verifica della permanenza delle ragioni che hanno condotto alla definizione degli obiettivi nonché della loro fattibilità. Nel mese di luglio l'Amministrazione procede con una verifica di avanzamento al 30 giugno degli obiettivi assegnati, a conclusione della quale predisponde un report che illustra l'andamento della performance, da trasmettere al Nucleo di Valutazione entro il mese di settembre. Tale organo dell'Ateneo, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, esamina le evidenze fornite e, se lo ritiene necessario, segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità di adottare interventi correttivi. È comunque richiesto alla Ddirigente e ai/alle responsabili delle Aree/Strutture un "monitoraggio continuo" degli obiettivi assegnati, avendo cura di segnalare tempestivamente eventuali scostamenti significativi rispetto a quanto concordato all'inizio dell'anno. In questi casi l'Amministrazione provvederà a segnalare al Nucleo di Valutazione le criticità emerse al di fuori della fase prevista di monitoraggio.

Misurazione e valutazione conclusiva

La fase di misurazione e valutazione conclusiva si articola nei seguenti momenti:

- a) trasmissione alla direttrice generale, da parte della dirigente e dei/delle responsabili delle Aree/Strutture, entro gennaio, di una relazione annuale finale sui risultati conseguiti, con particolare attenzione ai livelli di conseguimento che si basino su dati oggettivi, documentati o documentabili;
- b) valutazione del personale T.A. da parte della dirigente e dei/delle responsabili delle Aree/Strutture (risultati e comportamenti) con colloquio di feedback e presa visione e sottoscrizione della scheda di valutazione da parte del personale valutato. Il momento della valutazione deve essere gestito non solo come un momento di chiarificazione sulla prestazione del valutato, ma anche come momento di dialogo in cui valutatore e valutato individuano le modalità e le azioni di sviluppo organizzativo e professionale che consentano il miglioramento della prestazione stessa. La dirigente e i/le responsabili provvederanno all'invio delle schede alla direttrice generale entro il 31 marzo;
- d) eventuale attivazione delle procedure di conciliazione;
- e) la direttrice generale provvede all'analisi della Performance organizzativa delle strutture, verificando il calcolo degli indicatori connessi ai dati prodotti dalla dirigente e dai/dalle responsabili delle Aree/Strutture, sulla base delle fonti indicate, avvalendosi anche dei sistemi informativi dell'Ateneo. Ciò condurrà alla valutazione della Performance della dirigente e dei/delle responsabili delle Aree/Strutture da parte della direttrice generale entro il 30 aprile e alla Relazione della direttrice generale sull'attività svolta e sul conseguimento degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione all'inizio dell'anno con la misurazione dei risultati conseguiti, da trasmettere entro il 15 maggio al Nucleo di Valutazione;
- f) il Nucleo di Valutazione propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione della direttrice generale sulla base dei risultati ottenuti al termine del periodo considerato. Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alla proposta presentata dal Nucleo di Valutazione e approva il risultato finale della direttrice generale entro il 31 maggio;
- g) predisposizione della Relazione annuale sulla Performance, da proporre al rettore per la presentazione al Consiglio di Amministrazione, che delibererà sulla sua approvazione entro il 20 giugno. Entro il 30 giugno la Relazione sulla Performance dovrà essere validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata nelle pagine di Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ateneo e nel Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica. La validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;
- h) distribuzione dei premi correlati alla Performance a tutto il personale (periodo luglio-settembre).

La Tabella che segue sintetizza i documenti e le attività attualmente necessari per la corretta gestione del Ciclo della Performance dell'Università per Stranieri di Siena, i soggetti e gli Organi competenti, la normativa di riferimento e le relative scadenze.

Con riferimento alla gestione delle risorse finanziarie, l'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Manuale di Contabilità emanato con [D.R. n. 286.17 del 25.09.2017](#), si avvale dello strumento del bilancio di assestamento in quanto mezzo giuridico-contabile destinato ad aggiornare il Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio e triennale in relazione all'andamento della gestione in corso d'anno. In corso d'anno, il budget può infatti essere oggetto di variazioni per effetto dei seguenti eventi:

- a. variazioni in aumento o in diminuzione nelle assegnazioni di risorse con vincolo di destinazione;
- b. situazioni di disequilibrio che richiedono interventi di assestamento del budget in relazione a:
 - maggiori costi da sostenere o nuovi fabbisogni da finanziare;

- ricavi minori rispetto a quelli previsti;
 - assegnazioni di nuovi finanziamenti senza vincolo di destinazione;
 - allocazione dell'utile/riassorbimento della perdita accertati alla fine dell'esercizio precedente più nuovi ricavi;
- c. rimodulazione dei costi all'interno dei budget assegnati che può riguardare variazioni tra budget economico e budget degli investimenti o viceversa o all'interno di ciascun budget.

Per quanto riguarda i rischi corruttivi e la trasparenza, le dimensioni organizzative dell'Ateneo permettono di monitorare attentamente e costantemente i processi relativi alle aree di rischio. Verifiche interne nelle strutture-aree di rischio sono inoltre effettuate, già da vari anni, in alcuni Centri di Ricerca e Servizio dell'Ateneo (CILS, CLUSS e DITALS), ai sensi delle norme UNI EN ISO 9001:2015. Uno dei fattori più importanti, che supporta tra l'altro l'azione del RPCT, è la presenza della Rete dei Referenti per la Trasparenza e della Rete dei Referenti Anticorruzione, che permettono di attuare un processo di monitoraggio continuo sulle attività dell'Ateneo: per ciascuna struttura sono stati individuati i Referenti e le relative sezioni/sottosezioni del sito dell'Ateneo di Amministrazione Trasparente al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso dei dati e delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini stabiliti dalla normativa. L'azione del RPCT è anche supportata dal Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD/DPO - Data Protection Officer), nominato dall'Ateneo con D.R. n. 214.18 del 14.06.2018 e confermato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.07.2019, per assolvere le funzioni di supporto e controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione del Regolamento UE 2016/679 con il supporto del gruppo di lavoro costituito con D.R. n. 226.18 del 22.06.2018. Nel mese di maggio 2020 è stata anche attivata un'apposita [pagina](#) della sezione Amministrazione Trasparente, nella quale vengono pubblicati i dati di monitoraggio mensile di cui sopra. A partire dal mese di luglio 2021 sono stati inoltre attivati il monitoraggio e l'analisi dei dati relativi al Dipartimento e ai Centri di Ricerca e Servizio dell'Ateneo. Dal 1 agosto 2021 è stato attivato anche un report interattivo, rendendo il processo visualizzabile online: dalle pagine create è quindi possibile monitorare ed analizzare i dati riferiti a specifici periodi d'interesse.

4.1.1 Il monitoraggio

L'Ateneo effettua un monitoraggio puntuale su tutte le sezioni e sotto sezioni della pagina web di Amministrazione Trasparente, così come meglio specificato nel paragrafo 2.1.2 - Accessibilità ai servizi e alle strutture dell'Ateneo. Nell'ambito del monitoraggio in corso d'anno previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo, è stato svolto dalla direttrice generale un monitoraggio al 31.07.2021 sulle attività collegate agli Obiettivi 2021, assegnati alla dirigente e ai responsabili di Area/Struttura al fine di verificare l'andamento della performance dell'Ateneo rispetto agli obiettivi programmati, e di eventualmente segnalare all'organo di indirizzo politico-amministrativo l'esigenza di interventi correttivi. È stato elaborato un report di sintesi, inviato al Nucleo di Valutazione in data 19.11.2021 (prot. n. 31881).

4.2 La soddisfazione degli utenti

Per approfondimenti si rimanda a quanto indicato al paragrafo 4.2.3 “La componente studentesca dei corsi di laurea e laurea magistrale e la customer satisfaction”.

4.2.1 Piano triennale di Azioni Positive (PAP) 2021-2023

Il [Piano triennale di Azioni Positive \(PAP\)](#) predisposto dalle amministrazioni pubbliche è volto a tutelare le pari opportunità tra uomini e donne e a promuovere azioni dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e di studio, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Secondo quanto previsto dalla [Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 del 26.06.2019](#), il [Piano delle Azioni Positive 2021-2023 dell'Università per Stranieri di Siena](#), predisposto dal *Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, il benessere di chi lavora e studia e contro le discriminazioni* (CUG), deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno. Il documento, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 26 gennaio 2021, è stato emanato con D.R. n. 37.21 del 29.01.2021 ed è stato allegato al Piano della Performance 2021-2023.

L'Ateneo ha istituito due gruppi di lavoro con l'obiettivo di redigere, nel corso dell'anno 2022, rispettivamente il Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan - GEP) – D.R. n. 577 del 07.10.2021 ed il Bilancio di Genere – Ordinanza della direttrice generale n. 690 del 15.12.2021, dell'Università per Stranieri di Siena.

4.2.2 Indagine sul benessere organizzativo 2021

L'Ateneo mira a raggiungere l'obiettivo di avere condizioni di lavoro e di formazione gratificanti per chi studia, chi insegna e chi svolge mansioni tecnico-amministrative. Per questo è importante il monitoraggio del **Benessere**

Organizzativo del personale attraverso una “valutazione [che] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato” (art. 28 co. 1 D. Lgs. n. 81/2008). L’intero lavoro deve essere inteso come strumento utile per la valorizzazione del ruolo del lavoratore nell’organizzazione, rilevandone anche il grado di benessere fisico, psicologico e sociale nella comunità lavorativa. L’indagine relativa all’anno 2021 è partita il 28 marzo 2022, si è conclusa l’11 aprile 2022, ed è stata effettuata in via informatizzata, procedendo ad una compilazione on-line da parte del personale, al quale è stato garantito l’anonimato della compilazione. Destinatari del questionario sono stati il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, il personale docente e ricercatore e i collaboratori esperti linguistici per un totale complessivo di **193 unità**. Alla data di scadenza il questionario è stato compilato da **n. 146 persone**, ovvero il **76% del totale dei destinatari**. A titolo di confronto, **nel 2020**, su un totale di **n. 174 destinatari**, risultavano effettuate **n. 107 compilazioni**, ovvero il **61% del totale dei destinatari**.

E’ in corso l’analisi dettagliati sui risultati del questionario che sarà pubblicata nella pagina web appositamente dedicata al [Benessere Organizzativo](#).

4.2.3 La componente studentesca dei corsi di laurea e laurea magistrale e la customer satisfaction

La Tabella n.1 mostra il trend delle **iscrizioni ai corsi di laurea e laurea magistrale** dell’Università per Stranieri di Siena nel decennio 2012/13-2021/22. Dopo un lungo periodo di crescita, solamente nell’a.a. 2019/20 il numero degli iscritti rimane invariato rispetto all’anno precedente, ma nel successivo a.a. 2020/21 il dato riprende ancora a crescere.

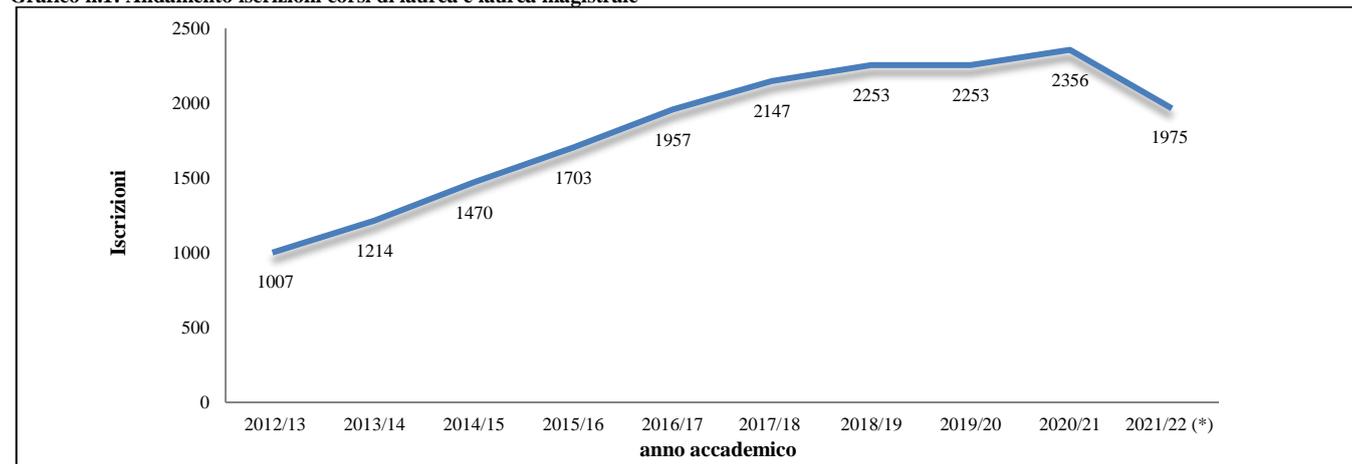
Tabella n.1: Studenti iscritti ai corsi di laurea e laurea magistrale negli ultimi 10 anni accademici

anno accademico	L10 - Lingua e cultura italiana	L10 on line – Lingua, letteratura, arti italiane (attivato dall’a.a. 2021/2022)	L12 - Mediazione linguistica e culturale	LM14 - Competenze testuali	LM39 - Scienze linguistiche	TOTALE	% variazione
2012/13	101	/	764	43	99	1007	/
2013/14	114	/	944	42	114	1214	20,6%
2014/15	121	/	1158	52	139	1470	21,1%
2015/16	126	/	1368	58	151	1703	15,9%
2016/17	120	/	1617	59	161	1957	14,9%
2017/18	121	/	1780	79	167	2147	9,7%
2018/19	109	/	1849	101	194	2253	4,9%
2019/20	130	/	1827	103	193	2253	0,0%
2020/21	132	/	1856	106	262	2356	4,6%
2021/22 (*)	110	24	1474	81	286	1975	/

Fonte dati: ESSE3 al 15.03.2022

(*) Dati ancora provvisori per l’a.a. 2021/22

Grafico n.1: Andamento iscrizioni corsi di laurea e laurea magistrale



(*) Dati ancora provvisori per l’a.a. 2021/22

Per quanto riguarda le **immatricolazioni** ai corsi di laurea e laurea magistrale per l’a.a. 2021/22 il dato provvisorio al momento della redazione del presente documento, è pari a 575 studenti (Fonte dati ESSE3 al 15.03.2022) di cui il 14,6% è costituito da studenti con cittadinanza straniera.

Con riferimento ai **corsi Post Lauream**, i dati provvisori al 15.03.2022 prevedono, per l’anno accademico 2021/22, 23 iscritti alla Scuola di specializzazione, 43 iscritti al Dottorato di Ricerca, 39 iscritti al Master di I livello - Master DITALS, 12 iscritti al Master di II livello E-learning per l’insegnamento dell’italiano a stranieri (ELIAS), 4 iscritti al Master di I livello in Didattica della Lingua e della Letteratura Italiana.

I corsi di lingua e cultura italiana sono stati frequentati per l'anno 2021 da circa 900 studenti stranieri (per circa 3.000 mensilità/studente), provenienti da circa 90 paesi diversi del mondo (in primis Cina, Spagna, Germania, Giappone, Russia, Regno Unito, Turchia e USA).

La rilevazione delle opinioni degli studenti iscritti ai corsi di laurea e laurea magistrale a.a. 2020/2021

A seguito delle direttive nazionali adottate a causa dell'emergenza epidemiologica e con l'attivazione di forme di didattica a distanza, anche la rilevazione delle opinioni degli studenti iscritti ai corsi di laurea e laurea magistrale dell'Università per Stranieri di Siena per l'a.a. 2020/21 è stata opportunamente adeguata.

Secondo quanto deliberato nella seduta del Consiglio di Dipartimento del 14.10.2020 i questionari di rilevazione delle opinioni degli studenti sono stati modificati e integrati sia per quanto riguarda il format sia per quanto riguarda la modalità di somministrazione tramite il sistema ESSE3:

- le domande relative ai bocchi inerenti le infrastrutture (Servizi e Biblioteca), essendo trasversali a tutti gli insegnamenti, sono state scorporate dal format standard del questionario di valutazione degli insegnamenti al fine di evitare l'effetto di ridondanti compilazioni multiple sulle stesse tematiche. Gli studenti hanno potuto così compilare le domande relative alle infrastrutture una sola volta per semestre, sotto forma di post-login al portale della didattica;
- le domande relative alla didattica (Docente, Insegnamento, Interesse, Soddisfazione, Aule) sono state integrate con 4 domande sulla Didattica a distanza (o prevalentemente a distanza): "In quale modalità si è svolto il corso?"; "Oltre alle lezioni (in diretta o in differita) e al caricamento su piattaforma dei materiali di studio, sono state organizzate altre forme di attività a distanza?"; "I contenuti proposti dal/la docente sono risultati efficaci?"; "A prescindere da eventuali difficoltà di connessione non imputabili all'Ateneo, è complessivamente soddisfatto/a della modalità utilizzata dal/la docente?". Il questionario è stato compilato dagli studenti durante lo svolgimento dei corsi o al momento dell'iscrizione agli esami, come avveniva anche negli anni passati.

I risultati dei questionari sulle opinioni degli studenti sono reperibili sul sito dell'Ateneo in forma aggregata per ciascun Corso di Studio alla pagina https://www.unistrasi.it/1/639/2623/Opinioni_degli_studenti.htm.

Nella seguente tabella sono riportati, a livello di Ateneo, le percentuali delle risposte positive ottenute sommando le risposte "Decisamente SÌ" e "Più SÌ che NO", per i vari blocchi di domande, degli ultimi tre anni accademici.

BLOCCO DOMANDE	a.a. 2020/2021	a.a. 2019/2020	a.a. 2018/2019
Docente	95,03% (§)	94,06% (*)	93,13%
Insegnamento	88,54% (§)	86,82% (*)	84,74%
Interesse	90,61% (§)	90,26% (*)	87,73%
Soddisfazione	91,35% (§)	89,45% (*)	86,92%
Aule	89,56% (§)	94,44% (**)	93,22%
Servizi	80,70% (§§)	85,20% (**)	83,07%
Biblioteca	74,16% (con Posti 62,17%) (§§)	71,89% (con Posti 53,47%) (**)	70,05% (con Posti 52,63%)
Didattica a distanza	88,58% (§)	89,2% (***)	n.d.

(*) sono stati considerati i risultati di tutti questionari compilati per l'intero a.a. 2019/2020 tramite il sistema ESSE3

(**) sono stati considerati i risultati dei questionari compilati per l'a.a. 2019/2020 entro il 28.02.2020 tramite il sistema ESSE3

(***) sono stati considerati i risultati dei questionari compilati per l'a.a. 2019/2020 tramite Google Forms nel secondo semestre

(§) sono stati considerati i risultati di tutti questionari compilati per l'intero a.a. 2020/2021 tramite il sistema ESSE3

(§§) sono stati considerati i risultati di tutti questionari compilati per l'intero a.a. 2020/2021 tramite il sistema ESSE3 una sola volta per semestre, sotto forma di post-login al portale della didattica

Dai dati sintetizzati nella tabella sopra esposta, è evidente che anche per l'a.a. 2020/21 i questionari compilati confermano, come per gli anni accademici precedenti, un generale positivo apprezzamento degli studenti per gli insegnamenti attivati, per le strutture e i servizi dell'Ateneo, superando addirittura in molti casi i già ottimi risultati raggiunti nei precedenti anni accademici.

Analisi dei blocchi Servizi e Biblioteca

Di seguito sono riportate le analisi delle risposte ottenute per l'a.a. 2020/21 per i blocchi di domande sui Servizi e la Biblioteca, per le quali, come precedentemente accennato, sono stati presi in considerazione i questionari compilati dagli studenti una sola volta per semestre, sotto forma di post-login al portale della didattica. Per quanto riguarda la percentuale di compilazione di questa tipologia di questionario, si segnala che la copertura è stata pressoché del 100%.

Per quanto riguarda il blocco di domande "Servizi", l'80,70% degli intervistati si dichiara soddisfatto e, in particolare, è confermato anche quest'anno il buon livello di soddisfazione per il servizio di Wi-Fi offerto dall'Ateneo (83,31%) che in passato aveva mostrato alcune criticità a cui erano state apportate misure correttive. Tuttavia il calo registrato dalla soddisfazione sui Servizi rispetto agli anni precedenti (pari al 85,20% nell'a.a. 2019/20 e al 83,07% nell'a.a. 2018/19) è sicuramente collegato alla domanda relativa alla soddisfazione sulle attività integrative quali visite didattiche, attività culturali, gite, ecc. (69,23%) che, a causa della pandemia, hanno subito limitazioni.

Per quanto concerne il blocco "Biblioteca" si rileva per l'a.a. 2020/21 una percentuale di soddisfazione complessiva pari al 74,16%, in crescita rispetto al 71,89% dell'a.a. precedente. L'apprezzamento da parte degli studenti per gli

orari di apertura della biblioteca è in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente (il 78,85 % dell'a.a. 2020/21 si dichiara soddisfatto, rispetto al 79,91% dell'a.a. 2019/20), così come la soddisfazione per i libri disponibili (pari all' 82,00% dell'a.a. 2020/21 e all'83,40% dell'a.a. 2019/20). Per quanto riguarda il giudizio sul numero dei posti disponibili, solamente il 62,17% degli studenti si dichiara soddisfatto e, seppur in crescita rispetto all'a.a. 2019/20 (pari a 53,47%), il dato indica ancora una criticità. Tuttavia l'Ateneo ha recentemente apportato correttivi i cui effetti dovranno essere monitorati anche per il futuro, dal momento che i dati dell'a.a. 2020/21 risentono delle limitazioni legate all'emergenza epidemiologica.

Analisi dei blocchi Soddisfazione, Docente, Insegnamento, Interesse, Aule, Didattica a distanza

Come precedentemente accennato il questionario con le domande relative alla Soddisfazione, Docente, Insegnamento, Interesse, Aule, integrato con domande sulla Didattica a distanza, è stato compilato dagli studenti al momento dell'iscrizione agli esami, come avveniva negli anni passati.

La rilevazione è stata condotta su tutti i corsi di insegnamento attivati e i corsi di dottorato di lingua, e ha prodotto una percentuale di questionari complessivamente compilati a livello di Ateneo pari al 59,45% (sono stati compilati 11.344 questionari su 19.083 compilabili), in calo rispetto ai precedenti anni accademici (pari al 67,03% nell'a.a. 2019/20 e al 69,54% nell'a.a. 2018/19).

Le risposte relative al blocco di domande "Docente", con il 95,03% di risposte positive complessive, confermano anche per questo anno accademico l'ottima valutazione del personale docente da parte degli studenti (nell'a.a. 2019/20 era il 94,06% e nell'a.a. 2018/19 era il 93,13%). In particolare dai questionari emergono giudizi positivi per i docenti in termini di reperibilità (97,13%), puntualità (95,63%), capacità di stimolare/motivare l'interesse verso la disciplina (92,26%), chiarezza nell'esposizione degli argomenti (92,79%), coerenza dell'insegnamento con quanto dichiarato nella guida dello studente e sul sito web (97,34%).

Per il blocco "Insegnamento", l'88,54% degli intervistati nell'a.a. 2020/21 risulta complessivamente soddisfatto (nell'a.a. 2019/20 era l'86,82% e nell'a.a. 2018/19 era l'84,74%), ritenendo il materiale didattico fornito dal docente utile e adeguato (93,60% dell'a.a. 2020/21 rispetto al 91,52% dell'a.a. 2019/20), le conoscenze preliminari possedute sufficienti per la comprensione degli argomenti trattati (85,37% dell'a.a. 2020/21 rispetto all'83,23% dell'a.a. 2019/20), le modalità di esame definite in modo chiaro (90,83% dell'a.a. 2020/21 rispetto all'88,90% dell'a.a. 2019/20), il carico di studio dell'insegnamento proporzionato ai CFU assegnati (84,78% dell'a.a. 2020/21 rispetto all'84,21% dell'a.a. 2019/20).

Per quanto riguarda il blocco "Interesse", registrando il 90,61% di risposte positive, è confermata anche per l'a.a. 2020/21 la valutazione ottima da parte degli studenti per l'interesse agli argomenti trattati negli insegnamenti, indipendentemente da come sono stati svolti i corsi (per l'a.a. 2019/20 era pari a 90,26% e per l'a.a. 2018/19 era pari all'87,73%).

Le risposte relative al blocco di domande "Aule", registrando circa il 90% di risposte positive, seppure in lieve calo, confermano la valutazione ottima degli scorsi anni. Gli studenti si mostrano soddisfatti per l'adeguatezza delle aule dove si sono svolti i corsi (88,68%), per le attrezzature presenti nelle aule (89,55%) e per il loro utilizzo da parte dei docenti (90,47%).

Dalle risposte relative al blocco di domande "Didattica a distanza" a livello di Ateneo emerge un complessivo apprezzamento per le attività offerte (88,58%) e, indipendentemente da eventuali difficoltà di connessione, circa il 90% degli studenti è risultato soddisfatto ed ha giudicato didatticamente efficaci, nell'87,20% dei casi, i contenuti proposti che sono stati integrati dai docenti con altre forme di attività a distanza, nel 40,53% dei casi.

Tra le piattaforme per l'erogazione degli insegnamenti a distanza, risulta che nel 26,52% dei casi è stata utilizzata la piattaforma di e-learning di Ateneo, Moodle (modalità didattica asincrona), nel 50,96% dei casi è stata utilizzata la sola modalità sincrona, mentre nel 22,53% dei casi è stata utilizzata la modalità didattica sincrona integrata.

Per quanto riguarda il blocco "Soddisfazione", alla domanda "È complessivamente soddisfatto di come è stato svolto questo insegnamento?" si registra per l'a.a. 2020/21 una percentuale di risposte positive pari al 91,35% che conferma, in ulteriore crescita rispetto agli anni accademici precedenti (89,45% dell'a.a. 2019/20 e 86,92% dell'a.a. 2018/19), l'apprezzamento da parte degli studenti per i corsi frequentati.

Nella seguente tabella, in riferimento a quest'ultima domanda, è possibile raffrontare le percentuali delle risposte positive scorporate per singolo CdS degli ultimi tre anni accademici. I risultati, per tutti i CdS al di sopra del 90% di valutazioni positive, confermano anche per l'a.a. 2020/21 la valutazione ottima espressa anche negli scorsi anni accademici dagli studenti per i Corsi di laurea e laurea magistrale dell'Ateneo.

CdS	a.a. 2020/2021	a.a. 2019/2020	a.a. 2018/2019
L10 - Lingua e cultura	91,40%	96,09%	91,83%
L12 - Mediazione Linguistica	91,36%	88,83%	86,30%
LM14 - Competenze Testuali	92,97%	97,13%	95,14%
LM39 - Scienze Linguistiche	90,56%	88,44%	87,93%

I risultati dei questionari sulle opinioni degli studenti sono pubblicati sul sito dell'Ateneo in forma aggregata per ciascun Corso di Studio.

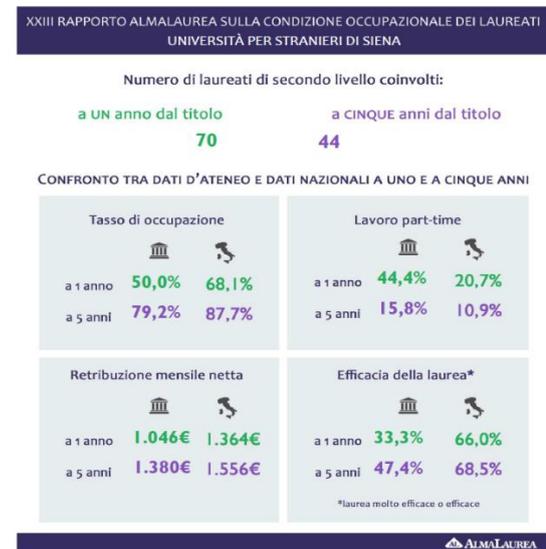
L'Università per Stranieri di Siena aderisce dal 2008 al Consorzio AlmaLaurea che annualmente conduce indagini sul [profilo dei laureati](#) e sulla [condizione occupazionale dei laureati](#). La **XXIII Indagine sul Profilo dei laureati e sulla Condizione occupazionale dei laureati** pubblicato da AlmaLaurea nel 2021 ha analizzato le performance formative relative al profilo di 291 mila laureati nel 2020: in particolare, 165 mila laureati di primo livello, 89 mila dei percorsi magistrali biennali e 36 mila a ciclo unico; il Rapporto di AlmaLaurea sulla Condizione occupazionale dei laureati ha analizzato 655 mila laureati di primo e secondo livello nel 2019, 2017 e 2015 contattati, rispettivamente, a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo.

I laureati nel 2020 dell'Università per Stranieri di Siena coinvolti nel XXIII Rapporto sul Profilo dei laureati sono 446. Si tratta di 371 di primo livello e 75 magistrali biennali.

L'indagine AlmaLaurea sul *Profilo dei Laureati* ha messo in luce dati significativi sui processi formativi dei vari corsi di laurea e laurea magistrale dell'Università per Stranieri di Siena da cui emergono dati molto positivi.

Il 93,6% dei laureati è soddisfatto del rapporto con il corpo docente e l'86,7% ritiene il carico di studio adeguato alla durata del corso. In merito alle infrastrutture messe a disposizione dall'Ateneo, il 91,4% dei laureati che le ha utilizzate considera le aule adeguate. Più in generale, l'88,5% dei laureati si dichiara soddisfatto dell'esperienza universitaria nel suo complesso. Inoltre il 58,3% dei laureati sceglierebbe nuovamente lo stesso corso e lo stesso Ateneo.

L'Indagine sulla *Condizione occupazionale dei laureati* ha coinvolto complessivamente 505 laureati dell'Università per Stranieri di Siena. I dati si concentrano sull'analisi delle performance dei laureati di primo e di secondo livello usciti nel 2019 e intervistati a un anno dal titolo e su quelle dei laureati di secondo livello usciti nel 2015 e intervistati dopo cinque anni.



Gli occupati assunti con contratto a tempo indeterminato sono il 31,6%, mentre gli occupati che svolgono un lavoro non standard sono il 42,1%.

Svolge un lavoro autonomo il 5,3%. Il lavoro part-time coinvolge il 15,8% degli occupati. Le retribuzioni arrivano in media a 1.380 euro mensili netti. Il 47,4% degli occupati ritiene la laurea conseguita molto efficace o efficace per il lavoro svolto; il 42,1% dichiara di utilizzare in misura elevata, nel proprio lavoro, le competenze acquisite all'università.

Il 52,6% dei laureati è inserito nel settore privato, mentre il 42,1% nel pubblico. La restante quota lavora nel non-profit 5,3%. L'ambito dei servizi assorbe l'84,2%, mentre l'industria accoglie il 10,5% degli occupati; 5,3 la quota di chi lavora nel settore dell'agricoltura.



Tra i laureati di secondo livello del 2019 intervistati a un anno dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione (si considerano occupati quanti sono impegnati in un'attività retribuita, di lavoro o di formazione) è pari al 50,0%. Il tasso di disoccupazione, calcolato sulle forze di lavoro, è pari al 34,4%. L'11,1% prosegue il lavoro iniziato prima della laurea, il 33,3% ha invece cambiato lavoro; il 55,6% ha iniziato a lavorare solo dopo il conseguimento del titolo. L'11,1% degli occupati può contare su un contratto alle dipendenze a tempo indeterminato mentre il 61,1% su un lavoro non standard (in particolare su un contratto alle dipendenze a tempo determinato). Il lavoro part-time coinvolge il 44,4% degli occupati. La retribuzione è in media di 1.046 euro mensili netti. Il 33,3% degli occupati ritiene la laurea conseguita molto efficace o efficace per il lavoro che sta svolgendo; inoltre, il 33,3% dichiara di utilizzare in misura elevata, nel proprio lavoro, le competenze acquisite durante il percorso di studi. Il tasso di occupazione dei laureati di secondo livello del 2015, intervistati a cinque anni dal conseguimento del titolo, è pari al 79,2%. Il tasso di disoccupazione è pari al 20,8%.