

Relazione annuale sulla Performance dell'Università per Stranieri di Siena

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 29.06.2023
con il parere favorevole del Senato Accademico del 29.06.2023

ANNO 2022

Sommario

Introduzione	5
1. Sintesi delle informazioni di interesse dei cittadini e degli stakeholders esterni	6
1.1. Il contesto di riferimento	6
1.2. Riorganizzazione dei processi e attuazione del lavoro agile a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.....	7
1.3. L'Amministrazione.....	8
1.4. Il personale docente e tecnico-amministrativo	9
2. I risultati delle attività di ricerca, formazione e terza missione	11
2.1. L'offerta formativa dell'Ateneo.....	11
2.2. L'internazionalizzazione	11
2.3. Iniziative, attività di orientamento e saloni digitali.....	17
2.4. La componente studentesca	18
2.5. I risultati della Ricerca	20
2.5.1. Il Dipartimento di Eccellenza	23
2.6. La Terza Missione	24
3. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio	26
3.1. Proventi operativi.....	26
3.2. Costi operativi	27
4. La soddisfazione dell'utenza interna ed esterna rispetto ai bisogni e alla qualità dei servizi	30
4.1. La qualità percepita dagli/le studenti/esse iscritti/e ai corsi di laurea e laurea magistrale a.a. 2021/2022	30
4.2. L'indagine sul Benessere Organizzativo 2022	32
4.3. Le Pari Opportunità	32
5. La promozione della trasparenza, il contrasto alla corruzione e le disposizioni in materia di trattamento dei dati personali.....	35
6. Il ciclo di gestione della performance	38
6.1. Definizione e assegnazione obiettivi 2022 alla direttrice generale	38
6.2. Assegnazione degli obiettivi alla dirigente e ai/le responsabili di Area/Struttura da parte della direttrice generale.....	40
6.3. Il monitoraggio in itinere degli obiettivi.....	53
6.4. Misurazione e valutazione delle performance.....	53
6.5. Misurazione e valutazione delle performance individuali	56
6.5.1. La misurazione e valutazione della performance del personale di categoria B, C e D.....	56
6.5.2. La misurazione e valutazione della performance del personale di categoria EP	57
6.5.3. La misurazione della valutazione della performance della dirigente.....	57

6.5.4. La misurazione e valutazione della performance della direttrice generale	58
6.5.5. Differenziazione dei premi individuali (art. 20 del CCNL 2016-2018)	59
7. ALLEGATI	61

Introduzione

L'articolo 10 del [D.Lgs. n. 150/2009](#), poi modificato dal [D.Lgs. n. 74/2017](#), dispone che le Amministrazioni adottino, entro il 30 giugno di ogni anno, un documento denominato "Relazione annuale sulla Performance" che "evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse [...]".

La "Relazione annuale sulla Performance 2022" dell'[Università per Stranieri di Siena](#) costituisce lo strumento mediante il quale l'Ateneo rileva i risultati raggiunti nell'anno 2022 rispetto agli obiettivi strategici istituzionali (didattica, ricerca, terza missione) e a quelli amministrativi e gestionali, in coerenza con il [Piano Strategico dell'Università per Stranieri di Siena 2019-2021](#)¹, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 10.12.2019 con parere favorevole del Senato Accademico del 10.12.2019. La Relazione risente infine del [Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) triennio 2022-2024](#) approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 29.04.2022 e dell'[Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) triennio 2022-2024](#) approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 26.07.2022.

La Relazione annuale sulla Performance 2022 tiene altresì conto del [Bilancio unico di previsione 2022 e triennio 2022-2024](#), approvato dal Consiglio di Amministrazione il 17.12.2021, con il parere favorevole del Senato Accademico di pari data, e del [Bilancio di esercizio al 31.12.2022](#), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12.04.2023. Essa è stata inoltre sviluppata in linea con i principi enunciati nelle [Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane](#), emanate da ANVUR nel luglio del 2015, nella successiva [Nota di Indirizzo](#) del 20 dicembre 2017. La Relazione tiene altresì presente quanto indicato nelle [Linee guida per la Relazione annuale sulla performance](#) del novembre 2018, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e nelle [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.

La Relazione annuale sulla Performance 2022 trova inoltre la sua naturale complementarietà nella "Relazione della direttrice generale sugli Obiettivi Operativi Prioritari assegnati per l'anno 2022", che assume rilevanza autonoma in forza del diverso iter valutativo, il quale prevede l'approvazione del Consiglio d'Amministrazione sulla base della proposta di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione. In accordo con il dettato del D.Lgs. n. 150/2009, art. 7, co. 2 lett. a), il Nucleo di Valutazione, nella seduta del 29.05.2023 ha provveduto alla valutazione degli obiettivi operativi assegnati, in data 24.03.2022, dal Consiglio di Amministrazione alla direttrice generale per lo svolgimento dell'incarico per l'anno 2022. Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30.05.2023, ha deliberato in merito alla valutazione degli obiettivi operativi assegnati alla direttrice generale per l'anno 2022, scaturiti dalle valutazioni proposte dal Nucleo di Valutazione e dal rettore. La Performance Organizzativa di Ateneo è derivata dalle valutazioni di cui sopra.

La presente Relazione viene redatta in conformità al [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università per Stranieri di Siena - Anno 2022](#), adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico nelle rispettive sedute del 28.01.2022, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 18.01.2022.

¹ La verifica finale al 30 giugno 2022 degli obiettivi del Piano Strategico 2019-2021 è stata esposta dal rettore al Senato Accademico ed al Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 26 settembre 2022. Nel corso di tali sedute è stato inoltre approvato il [Piano Strategico 2022-2024](#).

1. Sintesi delle informazioni di interesse dei cittadini e degli stakeholders esterni

1.1. Il contesto di riferimento

L'Università per Stranieri di Siena è una Università specializzata nella diffusione della lingua e cultura italiana fra gli stranieri, ai sensi della Legge n. 204 del 17.02.1992 e successivamente del D.M. n. 376 del 19.07.2001. Giuridicamente, è una Istituzione 'a statuto speciale' (art. 1, L. 204/1992). Con lo Statuto adottato nel 2012, ai sensi della L. 240/2010, l'Ateneo ha individuato come campo nel quale sviluppare la propria missione il contatto fra la lingua-cultura italiana e le altre lingue-culture proprio per rispondere alle specifiche esigenze conoscitive e di formazione delle competenze linguistico-culturali-professionali entro il mondo globale, nei contesti nei quali la lingua-cultura italiana sia un soggetto protagonista. Tale missione e tale profilo sono confermati nel testo del nuovo Statuto (emanato con il D.R. n. 146 del 15 aprile 2021 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 117 del 18 maggio 2021), oggi in vigore. Consultabile al [link](#).

Il ruolo specifico dell'Università per Stranieri di Siena entro il sistema universitario nazionale consiste pertanto nell'attuare la funzione di osservatorio privilegiato della condizione della lingua e della cultura italiana diffusa nel mondo e delle lingue-culture presenti nel territorio nazionale al fine di individuare e promuovere, in rapporto con altri enti a livello internazionale, nazionale, regionale e locale, le linee della sua diffusione; essere strumento di mediazione fra la cultura-società-economia italiana e quelle del resto del mondo, 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 qualità e iniziative di alta formazione rivolte agli italiani e agli stranieri.

Tali attività si sono sviluppate secondo le seguenti linee guida primarie:

- intenso rapporto con la società locale, risposta ai suoi bisogni di sviluppo formativo, rispetto e valorizzazione delle sue peculiarità culturali;
- ridefinizione del campo di azione 'italiano per stranieri', allargandolo a 'lingua e cultura italiana in contatto con le altre lingue e culture', in una prospettiva di rispetto di tutte le lingue e le culture del mondo e di ampliamento del pubblico potenziale dell'offerta formativa;
- ricerca scientifica di eccellenza nel settore delle scienze umane, con il costante perseguimento dell'innovazione a livello dei modelli teorici e della strumentazione metodologica.

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, con la Provincia 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.

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.

L'attivazione del tavolo sistema universitario-Regione, previsto dalla legge regionale 9/2009, rappresenta un'importantissima opportunità di confronto, dialogo, programmazione; ugualmente importante è stata l'azione mirata all'internazionalizzazione secondo una prospettiva condivisa fra tutte le Università e le Istituzioni universitarie della Regione, che si è concretizzata nel rimettere in moto l'idea del Tuscan Universities: con il coordinamento dell'Ateneo, le Università toscane hanno attuato un'importante azione di orientamento verso il pubblico potenziale degli studenti cinesi che ha consentito di indirizzare la loro presenza verso l'Ateneo per la formazione linguistica entro i progetti 'Marco Polo' e 'Turandot', sia negli altri atenei toscani al termine del percorso di formazione linguistica.

L'Ateneo collabora inoltre con la Direzione Scolastica Regionale e con l'Ufficio Scolastico Provinciale, sempre sulle tematiche dell'aggiornamento degli insegnanti soprattutto sui temi del contatto interculturale.

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.

1.2. Riorganizzazione dei processi e attuazione del lavoro agile a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19

A seguito della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 4 del 7/01/2022 del D.L. 7/01/2022, n. 1 "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza Covid-19 in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore" e, in particolare, di quanto disposto dall'art. 2 "Estensione dell'obbligo vaccinale al personale delle Università, delle Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e degli Istituti Tecnici Superiori" che ha esteso, a decorrere dal 1/02/2022 l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 al personale dell'Università, sono state adottate tutte le misure per gli adempimenti necessari, in stretta sinergia con il Rettore, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente dell'Ateneo, avvalendosi anche della collaborazione dell'INPS per la gestione del personale vaccinato e non. Lo stato di emergenza sanitaria è stato dichiarato concluso con provvedimenti governativi il 31/03/2022, perdurando comunque le disposizioni del Ministro della Salute per l'utilizzo dei Dispositivi di Protezione delle vie respiratorie con decorrenza 01/05/2022. Dal mese di giugno 2022 l'uso della sala lettura della Biblioteca è tornato in modalità ordinaria, pre-pandemia, con la possibilità di accesso direttamente agli scaffali e dal mese di settembre 2022 le lezioni sono tornate tutte in presenza. Si segnala inoltre che, dopo un primo momento, che ha avuto inizio nel mese di marzo 2020, in cui è stato necessario prevedere il lavoro agile in via "emergenziale", nei primi mesi del 2022 l'Ateneo si è 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 Collettiva 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.

Inoltre, anche il [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022 \(SMVP\)](#) dell'Università per

Stranieri di Siena, già come il SMVP anno 2021, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico nelle rispettive sedute del 28.01.2022, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 18.01.2022, è stato redatto in considerazione del lavoro agile: tra i comportamenti organizzativi sono stati infatti individuati anche alcuni 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.

1.3. L'Amministrazione

In questa sezione si illustrano, in forma sintetica, i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione e più in generale l'Ateneo per quanto concerne le attività strumentali e di supporto alla didattica e alla ricerca.

Sotto il profilo organizzativo l'Ateneo è articolato nelle seguenti strutture accademiche:

- **1 Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU);**
- **1 Scuola Dottorato**
- **1 Scuola di Specializzazione in didattica dell'italiano come lingua straniera;**
- **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 (attivo fino al 31.03.2022);
 - [Centro di Eccellenza](#) – Osservatorio permanente dell'Italiano diffuso fra Stranieri e delle Lingue Immigrate in Italia (attivo fino al 31.10.2023).

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 e 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 in didattica dell'italiano come lingua straniera.

Il nuovo [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 ed entrato in vigore il 17 giugno 2021, ha previsto, tra le altre cose, il cambiamento della denominazione del Dipartimento di Ateneo per la Didattica e la Ricerca (DADR) in "Dipartimento di Studi Umanistici" (DiSU), lo scioglimento della Scuola Superiore di Dottorato e di Specializzazione (SSDS) e le distinte previsioni della Scuola di Dottorato e della Scuola di Specializzazione in didattica dell'italiano come lingua straniera.

L'Asse del Governo Gestionale dell'Ateneo fa direttamente capo al direttore generale. Fanno direttamente capo alla Direzione Generale le seguenti funzioni: **Segreteria Generale, Biblioteca e Area Acquisti Centralizzati e Servizi tecnici.**

La Direzione Generale funge inoltre da referente gerarchico per le aree e i servizi gestionali di Ateneo:

- **Area Management Didattico e URP;**
- **Area Risorse Umane;**
- **Area Risorse Finanziarie;**

- **Coordinamento amministrativo dei Centri di Ricerca e Servizio CILS, CLASS, CLUSS, DITALS, Eccellenza, FAST;**
- **Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali;**
- **Centro Servizi Informatici.**

Altre strutture specialistiche e di carattere consulenziale hanno l'obiettivo di supportare il rettore e il direttore generale e 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 27.02.2023, con il parere favorevole del Senato Accademico di pari data, ai sensi dell'art. 31, comma 1 e comma 3 dello [Statuto dell'Università per Stranieri di Siena](#), sono state revisionate le "Linee Strategiche per l'articolazione delle strutture tecnico-amministrative dell'Università per Stranieri di Siena". Vengono, in particolare, disattivati il Coordinamento scientifico dei Centri ed il Coordinamento studi, ricerche normative, documentazione e contenzioso, facenti precedentemente parte dell'Asse del Governo Strategico e la struttura Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizio CILS, CLASS, CLUSS, DITALS, ECCELLENZA, precedentemente assegnata all'Asse del Governo Gestionale. Vengono inoltre previste nuove Aree/Strutture e con le successive Ordinanze della Direttrice Generale sono stati definiti i processi di lavoro e di ricollocazione del personale tecnico-amministrativo.

1.4. Il personale docente e tecnico-amministrativo

Per quanto riguarda i/le docenti e il personale tecnico-amministrativo, nell'ultimo quinquennio si è verificato un aumento 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, in ottica di massima apertura agli esterni e di lotta alla precarietà" del Piano Strategico dell'Ateneo 2019-2021, obiettivo ribadito anche nel [Piano Strategico dell'Università per Stranieri di Siena 2022-2024](#).

Docenti e ricercatori/trici erano 39 nel 2014 e sono 78 nel 2022, anche il numero del personale tecnico-amministrativo, che nel 2014 era di 88 unità, conferma la positiva crescita riscontrata negli ultimi anni e nel 2022 è arrivato a 100 unità.

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

Tabella 1. Personale Docente e Ricercatore

Descrizione \ anno (al 31.12)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Professori/esse Ordinari/e	7	7	11	11	11	13	15	18	19
Professori/esse Associati/e	14	20	17	19	19	22	22	23	24
Ricercatori/trici a tempo indeterminato	16	11	10	8	7	5	4	3	3
TOTALE DOCENTI DI RUOLO E RICERCATORI/TRICI A T. INDET.	37	38	38	38	37	40	41	44	46
Ricercatori/trici a tempo determinato di tipo a) e b)	2	2	7	9	15	12	20	28	32
TOTALE DOCENTI E RICERCATORI/TRICI A T. INDET. E DET.	39	40	45	47	52	52	61	72	78

Fonte dati: MUR al 31.12.2022

Grafico 1. Composizione e trend del personale docente e ricercatore negli ultimi anni

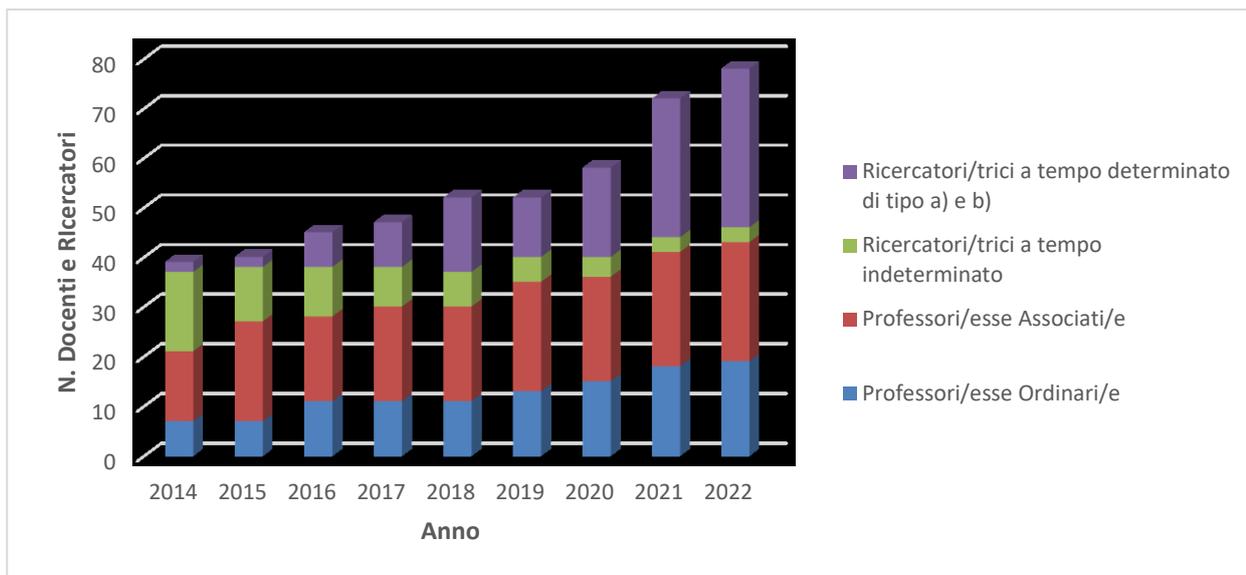


Tabella 2. Altre tipologie di personale

Descrizione \ anno (al 31.12)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Incaricati confermati	3	2	2	2	2	2	1	1	0
Docenti di Lingua Italiana	11	10	10	10	9	7	7	6	4
Collaboratori Esperti Linguistici a tempo indeterminato	14	14	15	19	22	22	22	27	28
Collaboratori Esperti Linguistici a tempo determinato	12	17	14	15	13	12	14	7	9

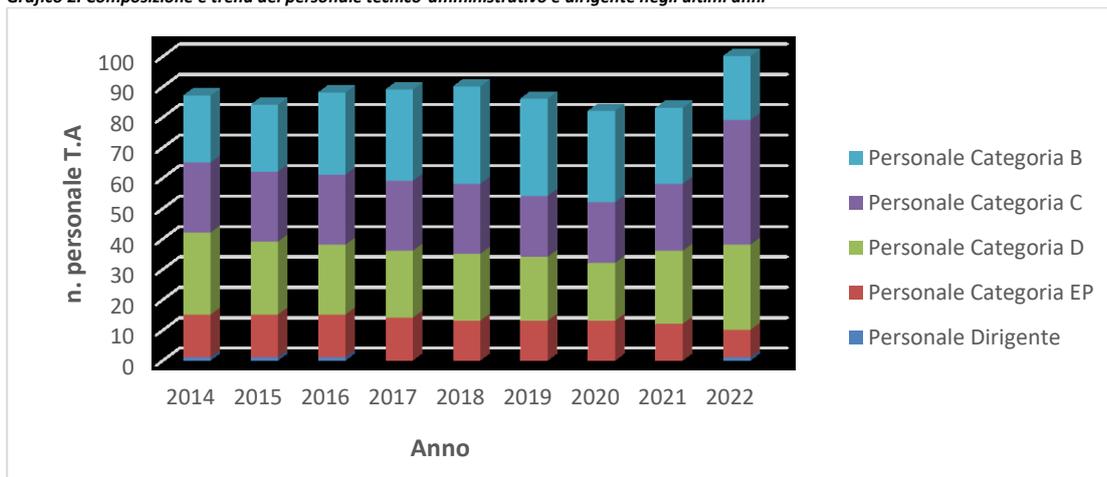
Tabella 3. Personale tecnico-amministrativo e dirigente

Descrizione \ anno (al 31.12)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Direttore/trice Generale	1	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	1
Personale Categoria EP	14	14	14	14	13(***)	13(***)	13(***)	12	9
Personale Categoria D	27	24	23	22	22	21	20	24	28
Personale Categoria C	23	23	23	23	23	20	17	22	41
Personale Categoria B	22	22	27	30	32	32	32	25	21
TOTALE PERSONALE T.A.	88	85	89	90	91	87	83	84	100

(**) 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 determinato è in aspettativa

Grafico 2. Composizione e trend del personale tecnico-amministrativo e dirigente negli ultimi anni



2. I risultati delle attività di ricerca, formazione e terza missione

2.1. L'offerta formativa dell'Ateneo

L'offerta formativa dell'Università per Stranieri è molto vasta. Per studenti/esse italiani/e e stranieri/e sono attivati:

- 3 [Corsi di Laurea Triennali](#);
- 2 [Corsi di Laurea Magistrale](#);
- 1 [Dottorato di ricerca](#);
- 1 [Scuola di Specializzazione in didattica dell'italiano come lingua straniera](#);
- [Master di I e II livello](#);
- [Certificazioni DITALS](#);
- [Corsi di aggiornamento, formazione e specializzazione per insegnanti di italiano all'estero](#);
- [E-learning e formazione a distanza](#);
- [Altre certificazioni linguistiche e informatiche](#).

Nel corso dell'anno 2022, è stata approvata con D.R. n. 126.22 una Commissione per la didattica che si occuperà di elaborare un insieme di proposte per un riordino e un aggiornamento dell'offerta didattica dell'Ateneo.

Per il pubblico straniero sono offerti:

- [Corsi di lingua e cultura italiana](#);
- [Certificazioni CILS](#);
- [Corsi a richiesta](#) su tematiche specifiche;
- [Corsi EPLUS](#) (corsi intensivi per la preparazione linguistica di studenti/esse stranieri/e Erasmus+ in Italia);
- [Corsi di lingua italiana per studenti/esse cinesi dei progetti Marco Polo e Turandot](#);
- [MOOC](#) (Massive Open Online Courses).

2.2. L'internazionalizzazione

L'Università per Stranieri di Siena ha tra i suoi obiettivi strategici l'internazionalizzazione, come ribadito nel [Piano Strategico 2022-2024](#) e in particolare dall'Obiettivo 5 recante "Sviluppo della Terza Missione in chiave locale, nazionale e internazionale (compreso l'orientamento)".

Sul piano dell'attrazione degli/elle studenti/esse internazionali, nell'a.a. 2021/2022 gli/le studenti/esse con nazionalità straniera hanno costituito il 13,78% dell'intero corpo studentesco, a fronte di una media nazionale del 6% (fonte [ANS MUR](#), dati aggiornati all' 11.11.2022). Il dato si riferisce agli/le studenti/esse incardinati/e in un corso di laurea o postlaurea.

In termini di *Internationalization at Home*, ovvero di azioni realizzate all'interno dell'istituzione per promuoverne l'internazionalizzazione, l'Ateneo si pone come ambiente plurilingue e multiculturale, incoraggiando numerose occasioni di scambio e incontro tra gli/le studenti/esse internazionali e quelli/e italiani/e.

Dopo la contrazione registrata negli ultimi anni a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, nel 2022 si è registrata una generale ripartenza delle iniziative di internazionalizzazione, con particolare riferimento ai flussi di mobilità studentesca (sia in entrata che in uscita), dello scambio di docenti e studiosi/e e della promozione dell'offerta didattica dell'Ateneo all'estero presso i principali paesi partner, ad eccezione della Cina, le cui disposizioni tuttora impediscono la mobilità studentesca in ingresso verso quel paese, e della Russia, per le vicende legate al conflitto russo-ucraino.

Sul piano dell'internazionalizzazione dell'offerta formativa è da segnalare l'attivazione a partire dall'anno

accademico 2021/2022 del corso di laurea in [Lingua, letteratura, arti italiane in prospettiva internazionale](#) (corso erogato prevalentemente a distanza).

Sin dall'adozione del precedente [Piano Strategico 2016 – 2018](#), l'Università per Stranieri di Siena ha posto molta enfasi sul rafforzamento e il rilancio degli scambi internazionali tramite l'Obiettivo n. 10. Si sottolinea che tale Obiettivo è stato pienamente raggiunto, in particolare ha visto per la prima volta l'avvio della stipula di numerosi percorsi di [Doppio Titolo](#), regolamentati dall'Ateneo a partire dal 2017 con il "[Regolamento di Ateneo per l'organizzazione di corsi di laurea internazionali finalizzati al rilascio del titolo doppio o multiplo](#)", per i quali annualmente viene pubblicato un bando di Ateneo nel mese di marzo.

A partire dall'anno accademico 2017/2018 sono attivi i programmi di Doppio Titolo con:

1. **Hanoi University (Vietnam)**, tra il corso di laurea in Lingua e Cultura Italiana per l'Insegnamento agli Stranieri e per la Scuola e il *Bachelor Degree in Italian*;
2. **Université de Normandie – Caen (Francia)**, tra il corso di laurea in Lingua e Cultura Italiana per l'Insegnamento agli Stranieri e per la Scuola e la *Licence LLCER d'Etudes Italiennes*;
3. **Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg (Germania)**, tra il corso di laurea in Mediazione Linguistica e Culturale e il *Bachelor of Arts in Germanistik/Italomannistik*.

Dall'anno accademico 2018/2019 è attivo il programma di Doppio Titolo con:

4. **Nankai University di Tianjin (Cina)**, tra il corso di laurea in Mediazione Linguistica e Culturale dell'Università per Stranieri di Siena e il *Bachelor in Chinese Language and Culture*.

Dall'anno accademico 2019/2020 è attivo il programma di Doppio Titolo con:

5. **Université Paris Nanterre (Francia)**, tra il corso di laurea in Mediazione Linguistica e Culturale e la *Licence mention Langues, Littératures, Civilisations Étrangères et Régionales (LLCER) parcours Études Italiennes*.

Dall'anno accademico 2020/2021 è attivo il programma di Doppio Titolo con:

6. **Accademia Russa Cristiana di Scienze Umanistiche di San Pietroburgo (Russia)**, tra il corso di Laurea Magistrale in Scienze Linguistiche e Comunicazione Interculturale e il corso di Laurea Magistrale in Lingue e Culture (Italia-Russia).

Dall'anno accademico 2021/2022 è attivo il programma di Doppio Titolo con:

7. **Busan University of Foreign Studies (Corea)**, tra il corso di Laurea Magistrale in Scienze Linguistiche e Comunicazione Interculturale e il *Master of Korean Studies/Master of Education*.

È attivo inoltre un accordo con la **Jilin International Studies University (Cina)**, attuato per il momento solo per gli/le studenti/esse in entrata, ed è in corso di stipula una nuova Convenzione con **l'Università del Saarland con sede a Saarbrücken (Germania)** per l'organizzazione di programmi internazionali finalizzati al rilascio del Doppio Titolo Magistrale. Si segnala inoltre l'avanzamento delle attività per la stipula di un nuovo doppio titolo triennale con **l'Università di Ankara (Turchia)**.

Nel maggio 2022 è stato approvato ufficialmente dal governo cinese il finanziamento del progetto di cooperazione tra l'Università per Stranieri di Siena e la Zhejiang International Studies University (ZISU) per il conseguimento di un doppio titolo da parte degli/le studenti/esse dell'istituzione partner cinese. Il progetto, presentato nel settembre 2021, prevedrà l'accoglienza per ogni anno accademico di intere coorti di studenti/esse cinesi per un'intera annualità e l'invio annuale in Cina, presso la città di Hangzhou, di docenti e ricercatori/trici afferenti a diversi settori scientifico-disciplinari.

Tra le azioni più significative di internazionalizzazione dei corsi di studio, si segnala l'attivazione della quinta edizione del [Foundation Year](#), un percorso formativo preparatorio di durata annuale destinato agli/le studenti/esse internazionali con meno di 12 anni di scolarità che desiderano iscriversi ai corsi di laurea triennale presso una Università italiana e istituito ai sensi delle "[Procedure per l'ingresso, il soggiorno, l'immatricolazione degli studenti internazionali e il relativo riconoscimento dei titoli, per i corsi della formazione superiore in Italia 2022-2023](#)" emanate dal Ministero dell'Università e della Ricerca.

Sono numerosi i progetti di ricerca che hanno coinvolto l'Ateneo nel rapporto con gli/le studenti/esse internazionali.

Nell'ambito del Programma Regionale di Sviluppo 2016-2020 della Regione Toscana si è concluso il progetto di ricerca sulle migrazioni qualificate dal titolo "[Mobilità internazionale e interregionale da e verso il sistema universitario toscano](#)". Il progetto complessivo constava di quattro linee di ricerca sulle dinamiche di mobilità che interessano la regione, ciascuna coordinata da un Ateneo componente la rete. L'oggetto di indagine della linea di ricerca a cura dell'Università per Stranieri di Siena è stato l'analisi degli/le studenti/esse internazionali che vengono a studiare in Toscana e le traiettorie nel post-laurea. L'Ateneo è stato 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. Il progetto ha finanziato le attività di due assegniste che hanno concluso le attività a settembre 2022.

Per quanto riguarda specifiche esperienze internazionali, l'Università per Stranieri di Siena è stata sede nel 2022 della decima edizione della Master-Class "[Trans/frontières et Dialogue des disciplines: Coopération Européenne - Diplomatie Territoriale et Dialogue Méditerranée](#)", con la partecipazione attiva degli/le studenti/esse dell'Università per Stranieri di Siena. La Master-Class è una rete di Università di vari Paesi (Italia, Francia, Spagna, Germania) riunite attorno all'obiettivo dell'alta formazione e la professionalizzazione degli/le studenti/esse di livello magistrale, e affronta temi legati alla cooperazione territoriale e transfrontaliera dalla prospettiva del dialogo interdisciplinare. L'Ateneo ha confermato la propria adesione anche per il 2023 alla [Master-Class](#) prevista a Barcellona.

Per quanto concerne la mobilità del corpo studentesco e docente l'Ateneo ha al suo attivo 95 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 Australia, Argentina, 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 2021/2022:

n. 153 studenti/esse in uscita per studio (rispetto ai/alle 55 dell'a.a. precedente);

n. 64 studenti/esse in entrata per studio (38 nell'a.a. precedente);

n. 36 studenti/esse in uscita per Traineeship (28 nell'a.a. precedente);

n. 1 studente in entrata per Traineeship (2 nell'a.a. precedente).

La mobilità per studio extraeuropea per l'a.a. 2021/2022 ha visto coinvolti/e:

n. 43 studenti/esse in uscita per studio (rispetto ai/alle 16 dell'a.a. precedente);

n. 33 studenti/esse in entrata per studio (17 nell'a.a. precedente).

Per quanto riguarda i [Doppi Titoli](#), nell'a.a. 2021/2022 si sono registrati/e n. 8 studenti/esse in uscita (in analogia all'a.a. precedente) e n. 9 studenti/esse in entrata (rispetto ai/alle 6 dell'a.a. precedente).

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.

Ulteriori iniziative a sostegno di periodi di studio e tirocinio all'estero sono rappresentate annualmente da:

- Programma [Erasmus+ Traineeship](#);
 - Bando di Ateneo per Tirocinio di formazione nell'ambito della storia della lingua e dei dialetti italiani, specificamente lessicografia storica ed etimologia, presso il Laboratorio del LEI- Lessico Etimologico Italiano Digitale delle Università di Mannheim e Saarbrücken (Germania);
 - Bando COASIT per l'invio di Assistenti di Lingua Italiana per le scuole del Victoria (Melbourne e Provincia) in convenzione con il COASIT – Comitato Assistenza Italiani di Melbourne;

- Bandi su richiesta per l'invio di neo-laureati in didattica dell'italiano a stranieri in collaborazione con rappresentanze diplomatico-consolari, istituti italiani di cultura, università e scuole all'estero in cui è presente lo studio dell'italiano.

L'Ateneo sostiene e incoraggia la promozione dell'internazionalizzazione della ricerca mediante il sostegno all'invio e all'accoglienza di Visiting Professors/Researchers/PhDs. Nel corso del 2022 sono state accolte le seguenti richieste di visita da parte di studiosi/e sulla base di accordi bilaterali con varie Università partner:

Ewha Womans University (Corea del Sud) - Visiting Professor;

Hankuk University of Foreign Studies (Corea del Sud) - Visiting Professor;

Warsaw University (Polonia) - Mobilità di studiosi/e tramite il programma Erasmus+;

Universidad de Cadiz (Spagna) - Mobilità di studiosi/e tramite il programma Erasmus+.

Per quanto riguarda le iniziative attivate dall'Ateneo per promuovere la collaborazione accademica ed interistituzionale a livello internazionale, per il 2022 si evidenziano:

- Adesione a [network accademici](#) internazionali quali IAU (*International Association of Universities*, l'Associazione internazionale delle Università con sede a Parigi) e a reti di [Cooperazione Internazionale allo Sviluppo](#) quali SAR (*Scholars at Risk*, che sostiene e difende i principi della libertà accademica e ha l'obiettivo di proteggere studiosi/e in pericolo di vita o il cui lavoro è compromesso);

- Prosecuzione di collaborazioni strategiche quali la [Korea Foundation](#) per la promozione della lingua e della cultura coreana e l'[Ufficio di rappresentanza dell'Università Statale di San Pietroburgo in Italia presso l'Università per Stranieri di Siena](#) che organizza [cicli di seminari](#) e tavole rotonde con la partecipazione di studenti/esse e studiosi/e italiani e russi;

- Realizzazione della giornata di presentazione del 10.03.2022 per gli/le studenti/esse realizzata dal MAECI sul progetto "Outreach" e dedicata alle opportunità professionali della carriera diplomatica;

- Accordo di programma triennale con il MUR per ampliamento, potenziamento e valorizzazione del sistema certificatorio dell'italiano come lingua straniera e delle lingue straniere caratterizzanti l'offerta didattica di Ateneo (arabo, catalano, cinese, coreano, francese, giapponese, inglese, portoghese, russo, spagnolo e tedesco). Istituzione della certificazione dell'italiano turca. Progettazione e sperimentazione di certificazioni per le lingue ucraina e swahili;

- Accordi con gli Istituti Italiani di Cultura di Istanbul, Jakarta e Tel Aviv per la realizzazione di corsi di lingua italiana a distanza - [CLID](#).

Sul tema della Cooperazione Internazionale allo Sviluppo l'Ateneo favorisce iniziative con partner internazionali e partecipa attivamente alle principali azioni di promozione culturale sui temi dello sviluppo.

L'Università per Stranieri di Siena 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 2022 l'Ateneo ha aderito alla quarta edizione del progetto dei Corridoi Universitari per i rifugiati (*University Corridors for Refugees* – UNICORE) promosso dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR) per la formazione linguistica pre-partenza in favore degli/le studenti/esse rifugiati/e destinati/e alle Università italiane nell'ambito del progetto "Corridoi Universitari per i Rifugiati/University Corridors for Refugees, UNICORE 4.0". Si è inoltre attivato tempestivamente nelle azioni messe in atto dal sistema universitario italiano a sostegno dell'emergenza in Ucraina (accoglienza di n. 5 Research Fellow in fuga dall'Ucraina e dalla Russia a seguito del conflitto in corso) e in Afghanistan.

L'Università per Stranieri di Siena ha attivato anche nel corso del 2022 partenariati strategici internazionali tramite la stipula o il rinnovo di accordi di cooperazione interaccademica, tutti pubblicati sulla piattaforma [CINECA "Accordi Internazionali"](#).

L'Ateneo partecipa ai principali network italiani, e per questo 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 – Tuscan University Network](#)", istituito con l'obiettivo di favorire il processo di internazionalizzazione degli Atenei toscani e promuovere l'ingresso degli/le studenti/esse stranieri/e 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. 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 per promuovere gli interessi del sistema della ricerca toscana presso l'UE, rafforzarne l'internazionalizzazione e accrescerne la progettualità europea. Nel febbraio 2019 la Regione Toscana ha firmato un accordo a Bruxelles con JRC (Joint Research Center), il servizio scientifico interno della Commissione Europea che fornisce supporto al processo decisionale dell'UE mediante consulenze scientifiche indipendenti. Le attività entro tali reti proseguono anche nel triennio incorso. 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 nelle seguenti iniziative:

- stesura del documento "[Strategia per la promozione all'estero della formazione superiore italiana 2017/2020](#)";
- aggiornamento del rapporto "[L'internazionalizzazione della formazione superiore in Italia: Le Università](#)" realizzato nel 2018 e 2019;
- ricognizione delle iniziative messe in atto dalle Università italiane sul tema dei Foundation Programs, al fine di individuare un'impostazione comune da condividere a livello nazionale.

L'Ateneo supporta lo sviluppo di reti di alunni tramite la propria [Associazione Ex Alunni](#), che intende costituire un riferimento per tutti/e gli/le ex studenti/esse 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/le studenti/esse internazionali, nel dicembre 2022 gli Organi dell'Ateneo hanno deliberato l'attivazione delle procedure amministrative necessarie per l'attivazione del "Desk Unistrasi" in Turchia in esecuzione di quanto indicato all'art. 3 dell'Accordo di Programma 2022 - 2024 stipulato tra l'Università per Stranieri di Siena e il Ministero dell'Università e della Ricerca.

Al fine di favorire le sue politiche di internazionalizzazione, nel 2022 sono ripartite le iniziative destinate alla promozione dell'offerta didattica dell'Ateneo all'estero.

Tra le iniziative a distanza, si segnalano i seguenti saloni virtuali in cui l'Ateneo è stato presente con un proprio padiglione virtuale:

"Virtual Italian Days on Higher Education 2022", svoltosi nelle seguenti date: 7-8 marzo 2022: Arabia Saudita, Bahrein, Emirati Arabi Uniti, Kuwait, Oman 9-10 marzo 2022: Algeria;

1 aprile 2022: Bosnia ed Erzegovina, Montenegro, Serbia 8-9 aprile 2022: Grecia e Bulgaria;

12-14 aprile 2022: Argentina, Repubblica Dominicana, Cile, Messico, Paraguay, Perù; "European Higher Education Fair 2022 – EHEF Filippine" (18 – 19 novembre 2022);

"Studying in Tuscany" (Bruxelles 5 ottobre 2022), organizzato da TOUR4EU al fine di presentare le Università toscane agli/le studenti/esse dei licei italiani in Belgio.

Tra le iniziative in presenza, l'Ateneo è stato presente nei due principali eventi di networking dell'Alta Formazione: [NAFSA: Association of International Educators](#) a Denver (USA) dal 31 maggio al 3 giugno 2022, ed [EAIIE: European Association for International Education](#) a Barcellona (Spagna) dal 13 al 16 settembre 2022, in cui i rappresentanti dell'Università per Stranieri di Siena hanno avuto l'opportunità di organizzare incontri

con gli uffici internazionali delle altre Università presenti con l'obiettivo di stipulare accordi di cooperazione interuniversitaria.

Nel 2022 l'Università per Stranieri di Siena ha inoltre preso parte ai seguenti Saloni dello Studente realizzati all'estero:

Vietnam: partecipazione alla fiera "Italian Days on Higher Education" di Hanoi e Ho Chi Minh (Vietnam) del 15-16 ottobre 2022;

Colombia: partecipazione alla fiera "Aula Italia 2022" a Bogotá, Barranquilla e Medellín del 18, 20 e 22 ottobre 2022;

Argentina: partecipazione alla fiera "FIESA 2022" organizzata il 17 novembre 2022 a Buenos Aires dall'Ambasciata d'Italia in Argentina.

Si segnalano infine le missioni della pro-rettore alle relazioni internazionali negli Stati Uniti e Australia e la partecipazione a Dublino alla conferenza annuale di IAU, l'associazione internazionale delle Università di cui l'Ateneo è membro dal 2022.

Nell'ambito delle politiche linguistiche, rifacendosi al documento CRUI e al piano strategico di Ateneo le linee di azioni da perseguire si sviluppano in relazione a:

- a) politiche per la formazione linguistica degli/le studenti/esse con attenzione agli obiettivi europei del multilinguismo;
- b) certificazioni linguistiche;
- c) formazione linguistica funzionale alla mobilità;
- d) politiche per la formazione dell'italiano L2 e per la certificazione e verifica delle competenze in accesso e in uscita;
- e) politiche per la formazione interculturale;
- f) creazione di eventi multiculturali finalizzati a rendere visibile la presenza di un corpo di studenti/esse e docenti internazionali.

Nell'Anno Accademico 2022/2023, oltre agli insegnamenti attivati nei precedenti anni accademici (11 il numero di lingue insegnate nell'ambito dei corsi di Laurea in aggiunta ad arabo, cinese, giapponese, russo, francese, inglese, spagnolo e tedesco ed oltre all'italiano L2), si è tenuto un corso sperimentale di lingua ucraina, mentre per l'Anno Accademico 2023/2024 è prevista l'istituzione dei corsi di lingua e cultura turca, di lingua swahili e culture africane e sperimentazione di corsi aperti di vietnamita.

Nell'ambito delle [certificazioni linguistiche](#) l'Ateneo, oltre a produrre ed erogare la certificazione CILS per l'italiano, è sede accreditata delle seguenti certificazioni linguistiche:

CATALANO: [Certificazione IRL](#) CINESE: [Certificazione HSK](#) COREANO: [Certificazione TOPIK](#) FRANCESE: [Certificazione DELF/DALF](#)

INGLESE: [Certificazione TRINITY](#), [Certificazione IELTS](#) PORTOGHESE: [Certificazione CAPLE](#)

RUSSO: [Certificazione TORFL](#) SPAGNOLO: [Certificazione DELE](#)

TEDESCO: [Certificazione ÖSD](#), [Certificazione GOETHE](#)

L'Ateneo beneficia dal 2018 del sostegno della [Korea Foundation](#), organizzazione non-profit della Corea del Sud che supporta Università e istituzioni estere con l'obiettivo di 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](#)". L'Ateneo ha inoltre ottenuto un cofinanziamento con il progetto Establishment of Professorships per la copertura di circa il 70% dei costi per una posizione di ricercatore/trice di coreano per 5 anni (2020-2025) e numerose donazioni di libri in coreano. Per il triennio 2020-2022 l'Ateneo è risultato vincitore del progetto "Asian Community and Europe" finanziato dalla Eurasia Foundation di 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/esse internazionali ospitati da Unistrasi, si conferma, anche nel 2022, l'attività di "Tandem Linguistico" realizzata dai Centri Linguistici CLUSS e CLASS in collaborazione con il Dipartimento, che offre la possibilità agli/le studenti/esse stranieri/e che studiano l'italiano e agli/le studenti/esse italiani/e che studiano le lingue straniere di praticare la lingua oggetto di studio in coppia con studenti/esse madrelingua e permette, attraverso incontri periodici, di creare spazi di comunicazione favorendo la consapevolezza dell'eterogeneità della comunità universitaria.

E' infine proseguita anche nel 2022 l'attività relativa al MOOC (Massive Open Online Course) dedicato all'insegnamento dell'italiano, denominato "[Introduction to Italian](#)" e ospitato dalla piattaforma [FutureLearn](#). I MOOC (Massive Open Online Course) sono uno strumento importante per migliorare la visibilità dell'Ateneo: il corso MOOC di Unistrasi è tra i 100 corsi più popolari della storia di FutureLearn (precisamente al 35° posto, unico MOOC italiano in lista e primo tra i MOOC per lingue che non siano inglese).

2.3. Iniziative, attività di orientamento e saloni digitali

L'Università per Stranieri di Siena accoglie studenti/esse da ogni parte d'Italia e ha, per Statuto e missione, una forte attrattività verso gli/le studenti/esse stranieri/e. Stante questa sua specificità l'Università è da sempre impegnata a promuovere e a valorizzare tutte le forme possibili di collaborazione con istituzioni, enti e soggetti presenti sul territorio regionale e a consolidare e rafforzare il suo speciale legame con un territorio "globale", anche attraverso opportune politiche di internazionalizzazione. L'Università per Stranieri di Siena ritiene fondamentale il rapporto con il territorio in cui opera con particolare riferimento agli aspetti economici, sociali e ambientali. Si impegna, pertanto, a:

- a) mettere in atto azioni di trasferimento tecnologico e di innovazione;
- b) favorire la pubblicizzazione dei risultati della ricerca e la loro tutela;
- c) promuovere iniziative di trasformazione dei risultati della ricerca in opportunità imprenditoriali;
- d) facilitare il contatto tra la formazione e il mondo del lavoro;
- e) promuovere momenti di rapporto e scambio con il contesto economico-sociale;
- f) adottare iniziative per la tutela dell'ambiente.

Nel corso dell'anno 2022, in concomitanza con la ripresa della maggior parte delle attività dopo lo stato imposto dall'emergenza Covid-19, l'Università per Stranieri di Siena è tornata a svolgere le proprie [attività di orientamento](#) in presenza, muovendosi sia sul territorio regionale che su quello nazionale.

Numerosi, in questo senso, sono stati gli incontri con le scuole del territorio senese e della provincia, in cui docenti e orientatori hanno lavorato in sinergia nel presentare l'offerta didattica e culturale di Ateneo. La fine dell'emergenza pandemica ha permesso altresì il ritorno alle attività di orientamento oltre i confini regionali: capillare è stata la presenza di Unistrasi nelle scuole della Sicilia, uno dei principali bacini di studenti/esse che si iscrivono annualmente, dove alle tradizionali lezioni di presentazione dell'università si sono affiancati momenti tematici di introduzione ai concetti di "mediatore/mediatrice linguistico/a" e alle diverse applicazioni professionali della mediazione, dagli enti pubblici – musei, comuni, strutture sanitarie, questure e altre realtà che operano nel contesto giudiziario e simili – alle aziende private.

La collaborazione con le scuole si è ulteriormente estesa con l'attivazione di due percorsi PCTO per il 2022: progetti a cui hanno preso parte studentesse e studenti/esse di licei di Volterra, Cecina, Prato, Firenze, Pisa e Bari. Sempre su questo versante, per il 2022 sono state progettate alcune lezioni tematiche, in modalità mista (in presenza e online), da erogare agli/le studenti/esse delle scuole superiori: serie di incontri didattici dedicati all'analisi di un particolare argomento, per promuovere l'università attraverso spunti di riflessione trasversali.

Il 2022 ha sancito il ritorno in presenza anche per l'[orientamento](#) in sede. L'[Open Day 2022](#) (svoltosi mercoledì 16 marzo) è stato realizzato in modalità mista, per permettere anche a quante/i non potevano recarsi

fisicamente all'università di scoprirne l'offerta didattica, con uno spazio importante sui servizi per il Diritto allo Studio Universitario ritagliato all'interno della giornata.

Oltre all'Open Day si sono svolti per tutto l'anno colloqui di orientamento in presenza, su appuntamento, che in parte hanno raccolto l'eredità degli sportelli digitali attivati negli scorsi anni (mantenuti con la possibilità di offrire consulenze via Google Meet) e hanno al contempo riportato "in loco" la scoperta dell'università. Il senso degli incontri in sede è stato quello di rendere accessibile e fruibile l'Ateneo attraverso visite guidate e approfondimenti sulle principali strutture e i laboratori multimediali.

Nel 2022 l'Università per Stranieri di Siena ha aderito al finanziamento, promosso dal Ministero dell'Università e della Ricerca sotto la denominazione di "[Orientamento 2026](#)", per la stipula di convenzioni tra scuole e università e la realizzazione di corsi di orientamento al fine di arginare i fenomeni di dispersione scolastica e favorire la prosecuzione degli studi post-diploma. Il progetto è compreso nelle attività del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e si articola su quattro anni scolastici, durante i quali agli atenei coinvolti sono stati assegnati dei target (convenzioni) da raggiungere e un certo numero di studenti/esse a cui erogare i corsi.

Anche gli incontri fieristici di Unistrasi sono ripartiti in presenza. Nel 2022 l'Ateneo ha partecipato, con un proprio stand, ai [saloni dell'orientamento](#) di Catania (27-29 aprile), Pisa (29-30 settembre), Torino (6-7 ottobre), Foggia (11-13 ottobre), Palermo (15-17 novembre) e Bari (30 novembre-2 dicembre).

L'Università per Stranieri di Siena ha preso parte anche all'appuntamento annuale di Job&Orienta (24-26 novembre), una delle principali vetrine nazionali dove si incontrano università e aziende. Questa è stata solo una delle principali iniziative di Ateneo dedicate all'orientamento in uscita: nel corso del 2022, infatti, Unistrasi ha stipulato un protocollo d'intesa con la Fondazione Monte dei Paschi di Siena nell'ambito del programma "[Ikigai](#)", volto a supportare percorsi di crescita personale e professionale di giovani della provincia di Siena, Arezzo e Grosseto attraverso forme di orientamento, accompagnamento tecnico e sostegno economico a progetti di formazione e start-up d'impresa.

Nello stesso anno si è profilata la disponibilità a collaborare con ARTI – Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego alla realizzazione di interventi a favore degli/le studenti/esse iscritti/e al nostro Ateneo: seminari di orientamento e di ricerca attiva del lavoro, career day o career week presso i locali di Unistrasi, promozione dei servizi offerti dai centri per l'impiego.

2.4. La componente studentesca

Dall'osservazione della serie storica degli ultimi 12 anni accademici sull'andamento delle iscrizioni ai corsi di laurea e laurea magistrale, si rileva un costante incremento del numero degli/le iscritti/e, con picchi superiori al +20% dall'a.a. 2012/2013 all'a.a. 2014/2015. Dall'a.a. 2019/2020 si è tuttavia registrata una oscillazione tendente alla diminuzione nel trend degli/le iscritti/e. La causa è sicuramente da ricercare in buona parte nella pandemia globale e al post-pandemia dovuta al virus COVID-19.

Nell'ultimo anno accademico sono state registrate 1780 iscrizioni che comunque denotano la capacità, dell'Università per Stranieri di Siena, di rispondere in modo efficace a esigenze formative sentite e diffuse nel corpo sociale che non trovano risposta invece nelle scelte generaliste e poco aperte a una visione internazionale del contatto fra lingue e culture. È inoltre il frutto delle scelte strategiche e soprattutto di una precisa idea di orientamento, come trama di tutta l'attività dell'Ateneo, di rapporto con i pubblici potenziali dell'offerta formativa.

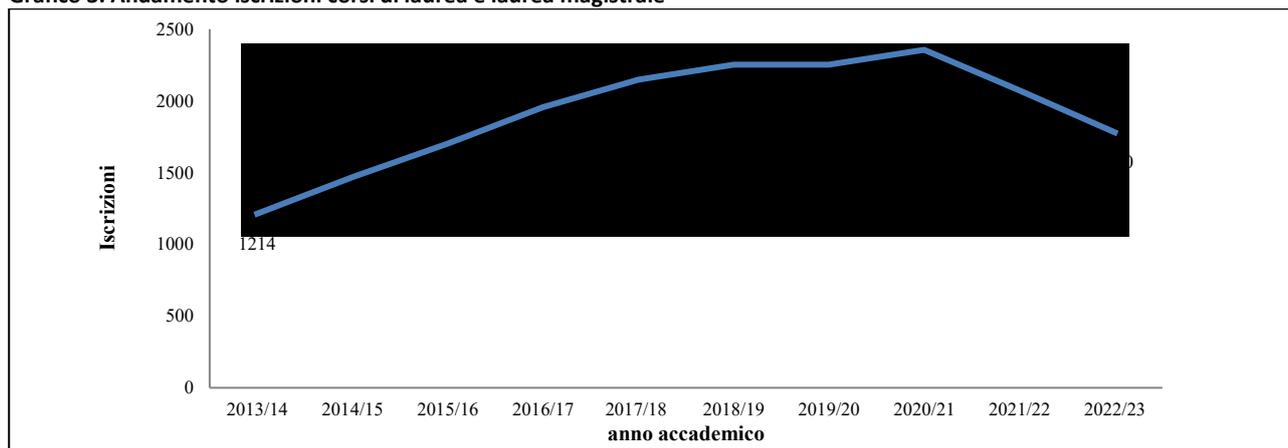
Tabella 4. Studenti/esse iscritti/e ai corsi di laurea e laurea magistrale

Anno Accademico	Corsi di Laurea e Laurea Magistrale	% variazione rispetto all'anno precedente
a.a.2010/11	726	/
a.a.2011/12	820	12,95%
a.a.2012/13	1001	22,07%

a.a.2013/14	1207	20,58%
a.a.2014/15	1462	21,13%
a.a.2015/16	1702	16,42%
a.a.2016/17	1963	15,33%
a.a.2017/18	2149	9,48%
a.a.2018/19	2256	4,98%
a.a.2019/20	2270	0,62%
a.a.2020/21	2361	4,01%
a.a.2021/22	2072	-12,1%
a.a.2022/23	1780	-14,1%

Fonte dati: Sistema Esse3 per la gestione delle carriere degli studenti Data di rilevazione: 15 maggio 2023

Grafico 3. Andamento iscrizioni corsi di laurea e laurea magistrale



Relativamente ai corsi Post Lauream, risulta pressoché costante il numero dei/le dottorandi/e iscritti/e alla Scuola di Dottorato di Ricerca, anche grazie all'incremento, a partire dall'a.a. 2016/2017, del numero di borse di studio disponibili erogate anche grazie ai fondi messi a disposizione dalla Regione Toscana. Risultano ancora in calo, rispetto all'a.a. 2020/21, gli/le iscritti/e ai corsi di Master universitario I e II livello, e il numero delle iscrizioni ai corsi della Scuola di Specializzazione in didattica dell'Italiano come lingua straniera.

Tabella 5. Studenti/esse iscritti/e ai Corsi Post Lauream

Corsi Post Lauream	Anno Accademico							
	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Master di I e II livello	60	53	55	73	38	66	54	53
Scuola di Specializzazione in didattica dell'Italiano come	36	46	29	29	32	35	30	28
Dottorato di Ricerca	20	25	29	33	35	38	43	39

Fonte dati: Sistema Esse3 per la gestione delle carriere degli studenti Data di rilevazione: 02 febbraio 2023

Una riflessione generale va fatta sui dati degli/le iscritti/e ai corsi di lingua italiana per stranieri, il cui andamento degli ultimi anni è dettagliato nella Tabella 6 (i dati sono espressi in mensilità studente). L'alto numero di studenti/esse iscritti/e ai corsi di lingua italiana degli ultimi anni, segno della bontà delle scelte attuate e delle iniziative intraprese, registra tuttavia nel 2021 una contrazione, certamente dovuta alle difficoltà di spostamento da parte degli/le studenti/esse stranieri/e a causa della situazione di emergenza epidemiologica da Covid-19. Nell'anno 2022 gli/le studenti/esse iscritti/e ai corsi di lingua italiana sono tornati a crescere ed hanno raggiunto il numero di 4.849 (studente/mese).

Tabella 6. Studenti/esse iscritti/e ai corsi di lingua e cultura italiana (dati espressi in mensilità studente)

Corsi di lingua e cultura	Anno solare							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Studenti/esse iscritti/e (*)	7.937	8.196	6.675	5.218	5.647	5.001	3.104	4.849

(*) dati espressi in mensilità studente.

Fonte dati: Centro CLUSS
Data di rilevazione: 02 febbraio 2023

La Tabella 7 evidenzia il forte incremento del numero degli/lle iscritti/e agli esami di Certificazione CILS e ai corsi per somministratori CILS degli ultimi anni che, nel 2021 registra un trend in netto aumento rispetto agli anni precedenti. Un trend confermato anche nel 2022 con 41.911 iscritti/e alla certificazione CILS e 591 iscritti/e ai corsi per somministrazione CILS.

Tabella 7. Candidati/e alle certificazioni CILS e partecipanti ai corsi per somministratori CILS

Partecipanti	Anno solare							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Certificazione CILS	22.601	21.280	21.609	22.691	35.037	25.946	40.888	41.911
Corsi per somministratori CILS	390	450	451	428	626	527	545	591

Fonte dati: Centro CILS
Data di rilevazione: 02 febbraio 2023

Per quanto riguarda le Certificazioni DITALS ed i corsi organizzati dal Centro DITALS, la Tabella 8 rileva un costante trend negativo nel numero complessivo degli/lle iscritti/e degli ultimi anni, con la sola eccezione del 2021. Il dato che superava le 1.100 unità nel 2021, nel 2022 ha registrato un nuovo calo, arrivando a 668 unità. Per quanto riguarda i corsi organizzati dal centro DITALS si registra un lieve aumento di iscritti rispetto agli anni precedenti, arrivando a 370 iscritti.

Tabella 8. Candidati/e alle certificazioni DITALS e partecipanti ai corsi del Centro DITALS

Candidati/e	Anno solare							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Certificazione DITALS	2.564	2.812	2.108	1.976	1.574	980	1.137	668
Corsi Centro DITALS (in presenza, online e a richiesta)	662	490	553	374	368	268	304	370

Fonte dati: Centro DITALS
Data di rilevazione: 02 febbraio 2023

2.5. I risultati della Ricerca

Durante il 2022 l'Ateneo ha svolto con regolarità e vivacità le proprie attività di ricerca, i cui risultati sono stati presentati nel corso dell'anno in numerose occasioni di confronto e di divulgazione scientifica, tra cui [convegni, conferenze, giornate di studi, seminari](#) e workshop promossi e ospitati presso le due sedi dell'Università di Piazza Carlo Rosselli e di via Pispini. Anche nel corso del 2022 è stato incrementato l'investimento nella ricerca di base, nel finanziamento di assegni di ricerca e nel reclutamento di ricercatori/trici universitari. Importante è rimasto l'impegno nel reperimento di fondi esterni da destinare ad attività di ricerca e nel migliorare la già efficace rete amministrativa di sostegno alle iniziative di docenti e ricercatori/trici.

La fertile produzione scientifica dei/lle ricercatori/trici di Ateneo è confermata da una ricca produzione editoriale, che nel 2022 ha visto l'uscita di più di trecento pubblicazioni, tra monografie, volumi collettanei, riviste di settore, scientifiche e di classe A, voci in dizionario o in enciclopedia, rigorosamente registrate e consultabili sul sito di Ateneo nella sezione "Archivio della ricerca". Parallelamente, grazie alla pubblicazione della [collana "Studi e ricerche" delle Edizioni Università per Stranieri di Siena](#), che ha accolto nel corso dell'anno quattro pubblicazioni liberamente consultabili online, l'Ateneo ha continuato a garantire ai/lle ricercatori/trici la possibilità di rendere accessibili in formato open access i risultati dei propri studi, secondo una buona pratica ormai consolidata e richiesta a livello comunitario ma ancora solo parzialmente recepita nel panorama nazionale degli studi umanistici. 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.

I [convegni, seminari e conferenze](#) organizzate da parte del Dipartimento di Studi Umanistici sono stati svolti, a seconda della loro tipologia e in ottemperanza alle prescrizioni sanitarie in vigore, sia in modalità on line e sui social sia in presenza. Con la fine dello stato di emergenza sanitaria, il 31 marzo 2022, le attività elencate sono progressivamente rientrate in presenza infittendosi nell'ultima parte dell'anno. Le difficoltà connesse, nei primi mesi, alla persistenza della pandemia e al graduale recupero di attività in presenza non hanno permesso di sfruttare per intero il budget previsto, nonostante il forte impegno dei/le docenti e della Segreteria nel recuperare le attività rimandate o rimaste in sospeso.

Le attività di ricerca organizzate dal Dipartimento e dai/le suoi docenti, ricercatori/trici e assegnisti/e (aumentati/e notevolmente di numero, secondo quanto programmato) sono comunque state molte e normalmente di elevato livello. Anche il panorama che emerge dalle schede compilate dai/le singoli/e docenti e ricercatori/trici mostra un quadro di intensa produzione scientifica e di proficua partecipazione a convegni e conferenze in Italia e all'estero. Buono è anche il successo di/elle docenti e ricercatori/trici nella partecipazione a bandi competitivi nazionali e regionali, in particolare per quel che riguarda il programma PNRR Ecosistemi dell'innovazione alta è stata la partecipazione dei/le docenti del Dipartimento al progetto, risultato assegnatario di fondi, "[THE – Tuscany Health Ecosystem](#)". Al rilancio della partecipazione del personale addetto alla ricerca a bandi internazionali di livello europeo si è provveduto organizzando un lungo e approfondito corso di formazione destinato ai/le docenti del Dipartimento e al personale TA, gestito in collaborazione con l'ufficio ricerca che ha cominciato a funzionare con una prima unità di personale. Il bilancio è comunque nel complesso più che soddisfacente e mostra con chiarezza che soprattutto gli ingressi di giovani ricercatori/trici e assegnisti/e stanno in tempi brevi portando a miglioramenti sia sul piano della quantità che sul piano della qualità delle azioni di ricerca.

Il DiSU ha operato in stretta collaborazione con i [Centri di Ricerca e Servizio dell'Ateneo](#), finalizzati all'insegnamento dell'italiano e delle altre lingue (CLUSS e CLASS), alla ricerca sul Language Testing, alla certificazione delle competenze linguistiche (CILS) e didattiche (DITALS) dell'italiano come L2 e all'apprendimento a distanza (FAST), e con il Centro di Eccellenza della Ricerca.

Per l'anno 2022 sono stati finanziati dall'Ateneo n. 70 [progetti di ricerca](#). Con riferimento a progetti di ricerca di interesse nazionale, l'Ateneo ha risposto all'Avviso pubblico emanato dal MUR per la presentazione di Proposte di intervento per la creazione e al rafforzamento di "ecosistemi dell'innovazione", costruzione di "leader territoriali di R&S" – Ecosistemi dell'Innovazione nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 4 Istruzione ricerca – Componente 2 Dalla ricerca all'impresa – Investimento 1.5, finanziato dall'Unione Europea – NextGenerationEU. L'Università per Stranieri di Siena ha infatti partecipato alla proposta progettuale avanzata dall'Università di Firenze, ed è membro dell'HUB appositamente costituito, per la creazione di un Ecosistema dell'Innovazione denominato "THE - Tuscany Health Ecosystem", con acronimo "THE", focalizzato sulla crescita e il consolidamento dell'ecosistema delle scienze della vita in Toscana. Lo scopo dell'iniziativa è costituire un'aggregazione regionale di competenze scientifiche e tecnologiche e di rilevanti infrastrutture di ricerca in un unico hub integrato e strutturato dedicato al settore Life Sciences. La sfida di THE è fare della Toscana la "regione della salute" spingendo la ricerca verso le applicazioni e le aziende per far crescere le tecnologie dedicate alla salute e al benessere

Progetti di ricerca di interesse nazionale (Unità di ricerca)

Bando PRIN 2020

- Titolo: "*Geografia e Storia delle Grammatiche dell'Italiano - Geography and History of Italian Grammars (GeoStoGrammlt)*" Coordinatore Nazionale e Responsabile scientifico unità di ricerca: Prof. Massimo Palermo
- Titolo: "*Metalinguistic texts as a privileged data source for the knowledge of ancient languages/Testi metalinguistici come fonte di dati privilegiata per la conoscenza delle lingue antiche*" Responsabile scientifica unità di ricerca: Prof.ssa Marina Benedetti

Finanziamento di n. 1 assegno di ricerca annuale
Finanziamento di n. 1 assegno di ricerca biennale
Bando PRIN 2017

- Titolo: *“Lingue antiche e sistemi scrittori in contatto: pietra di paragone del mutamento linguistico”*

Responsabile scientifica unità di ricerca: Prof.ssa Marina Benedetti

n. 1 assegno di ricerca annuale

- Titolo: *“Atlante della lingua e dei testi della cultura gastronomica italiana dall’età medievale all’unità”*

Coordinatrice Nazionale e Responsabile scientifica unità di ricerca: Prof.ssa Giovanna Frosini

Finanziamento di n. 2 assegni di ricerca annuali

Finanziamento di n. 1 assegno di ricerca biennale

- Titolo: *“RENOVO. Rigenerare il corpus OVI: rinnovo e ottimizzazione di metodi, contenuti, strumenti”*

Responsabile scientifico unità di ricerca: Prof. Giuseppe Marrani

- Titolo: *“Lingua italiana, mercato globale delle lingue, impresa italiana nel mondo: nuove dinamiche linguistiche, socioculturali, istituzionali, economico-produttive”*

Coordinatore Nazionale e Responsabile scientifico unità di ricerca: Prof. Massimo Vedovelli

Progetti ricerca con altri enti pubblici o privati:

- Accademia della CRUSCA:

Progetto: *Vocabolario dantesco: la Commedia* Responsabile Scientifica: Prof.ssa Giovanna Frosini

Finanziamento di n. 2 assegni di ricerca annuali

- Fondazione Friends of Florence:

Progetto: *Toreutica e Acque Sacre a San Casciano dei Bagni (SI) - Sacred Bronzes for Sacred Waters at San Casciano dei Bagni (SI)* Responsabile Scientifico: Prof. Jacopo Tabolli

Finanziamento di un assegno di ricerca annuale

- Ente Nazionale Boccaccio:

Progetto: *Per un vocabolario della lingua di Boccaccio: il Decameron* Responsabile Scientifica: Prof.ssa Giovanna Frosini

Co-finanziamento di n.1 assegno di ricerca annuale

- Comune di Chianciano Terme (SI):

Progetto: *Il termalismo antico dagli Etruschi ai Romani: il caso di Mezzomiglio a Chianciano Terme (SI) tra archeologia ed economia della cultura - Ancient Thermal Baths between the Etruscans and the Romans: Investigating the site of Mezzomiglio at Chianciano Terme (province of Siena) between Archaeology and Economy of Culture* Responsabile Scientifico: Prof. Jacopo Tabolli

Co-finanziamento di n. 1 assegno di ricerca annuale

- POR FSE 2014-2020 Asse A Occupazione – Priorità di investimento A.2. – Obiettivo A.2.1. – Azione A.2.1.7” “Assegni di Ricerca in ambito culturale (Bando per progetti congiunti di alta formazione attraverso l’attivazione di assegni di ricerca) – cofinanziato dalla Regione Toscana. Programma di intervento “CliCo. Culture e lingue per la contemporaneità”:

Progetto D.A.M.Fi-Digital Archives Maggio Fiorentino “Memorie digitali. L’archivio del maggio Musicale Fiorentino” Responsabile Scientifico Prof. Maurizio Sangalli

n. 1 assegno di ricerca biennale

Progetto DIMMILEX “Diari multimediali migranti: lessico della memoria, analisi e diffusione”

Responsabile Scientifica Prof.ssa Carla Bagna

n. 1 assegno di ricerca biennale

Progetto GEOIUALC “Geografia per l’Innovazione Umanistica Applicata ai Luoghi di Cultura”
Responsabile Scientifico Prof. Massimiliano Tabusi

n. 2 assegni di ricerca biennali

Progetto SIENA 2021 – “Siena per Dante. Documenti di lingua, cultura e letteratura fra medioevo ed età moderna” Responsabile Scientifico Prof. Massimo Palermo

n. 2 assegni di ricerca biennali

Progetto Tessuti SOCIALI - “SOCIAL Learning, Allestimenti museali, Lingue, Interazioni” Responsabile Scientifico Prof. Andrea Villarini

n. 1 assegno di ricerca biennale

Altri programmi di ricerca:

Titolo: *“L’influenza della tradizione della narrativa pre-modernista russa sul modernismo italiano”*

Responsabile Scientifico: Prof. Pietro Cataldi

n.1 assegno di ricerca

Titolo: *Dal Giardino storico al paesaggio: il Renaissance Revival e la comunità angloamericana tra Firenze capitale e la seconda Guerra mondiale*

Responsabile Scientifica: Prof.ssa Alessandra Giannotti

n.1 assegno di ricerca

Titolo: *Reti intellettuali nella Toscana del Seicento: le Accademie senesi*

Responsabile Scientifica: Prof.ssa Lucinta Spera

n.1 assegno di ricerca

Titolo: *IL LEI DIGITALE: Il Lessico Etimologico Italiano su supporto informatico. Attivazione unità redazionale Università per Stranieri di Siena*

Responsabile Scientifica: Prof.ssa Laura Ricci

n.1 assegno di ricerca.

La [Scuola di Dottorato](#), istituita con D.R. n. 339.21 ed attivata a decorrere dal 17 giugno 2021, svolge attività didattiche di elevata qualificazione e ricerca di base. Nel 2022 è stato attivato il XXXVIII ciclo del Corso in “Linguistica storica, linguistica educativa e italianistica. L’Italiano, le altre lingue e culture”, che ha ottenuto il parere pienamente positivo da parte dell’ANVUR. Nell’anno 2022 in risposta al Decreto Ministeriale D.M. n. 351 del 09 aprile 2022 sono state concesse dal Ministero, per l’anno 2022/2023, a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR - Missione 4, componente 1 “Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido all’Università” - Investimento 4.1 “Estensione del numero di dottorati di ricerca e dottorati innovativi per la pubblica amministrazione e il patrimonio culturale”, n. 6 borse di dottorato.

Le n. 6 borse di dottorato di ricerca PNRR sono state distribuite con D.R. n. 247 del 15 maggio 2022 come segue:

- n. 2 borse di dottorato di ricerca PNRR da mettere a concorso per il Corso di Linguistica storica, linguistica educativa e italianistica. L’italiano, le altre lingue e culture - 38° ciclo (corso singolo) Sede Amministrativa Università per Stranieri di Siena;
- n. 3 borse di dottorato di ricerca PNRR da mettere a concorso per il Corso Storia dell’Arte - 38° ciclo con sede amministrativa presso l’Università degli Studi di Siena (corso in convenzione);
- n. 1 borsa di dottorato di ricerca PNRR da mettere a concorso per il Corso Dottorato di Interesse Nazionale di Studi Religiosi – DREST - 38° ciclo con sede amministrativa presso l’Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (corso in convenzione).

Inoltre, sui fondi PNRR del progetto “THE- Tuscany Health Ecosystem” D.D. del 20 aprile 2022, n. 703, sono state finanziate n. 2 borse riservate al curriculum 1 - Linguistica e didattica della lingua italiana a stranieri dal titolo:

- ADVANCED TECHNOLOGIES, METHODS AND MATERIALS FOR HUMAN HEALTH AND WELL-BEING.
- I24H IMPLEMENTING INNOVATION FOR HEALTHCARE AND WELL-BEING

2.5.1. Il Dipartimento di Eccellenza

Nel 2022 si è concluso il Progetto Dipartimento di Eccellenza 2018-2022 grazie al quale il Dipartimento ha ottenuto dal MUR un finanziamento straordinario di € 1.077.693,00 annui, per un totale di € 5.388.465,00 nel quinquennio 2018-2022, destinato prevalentemente al potenziamento del corpo docente, con particolare riferimento ai/le giovani ricercatori/trici, a investimenti in strutture di ricerca e di studio, alla premialità, allo svolgimento di attività didattiche di elevata qualificazione.

Nel corso del 2022, le risorse residue del progetto relative al reclutamento del personale sono state destinate all’attivazione di n. 1 Research Fellow (per tre anni) nell’ambito del progetto internazionale Lessico Etimologico Italiano - LEI digitale attivato con l’Università di Saarbrücken e di n. 4 assegni di ricerca, per la durata di 24 mesi, ai sensi dell’art. 22 della L. 240/2010.

Per quanto riguarda il potenziamento delle infrastrutture, sono proseguiti i lavori di ristrutturazione dell’immobile di proprietà dell’Ateneo ubicato in Via S. Bandini n. 35 a Siena, i cui spazi rinnovati ospiteranno

il "[Centro di Studi sulla Traduzione - CeST](#)" e saranno destinati, oltre che ad eventi seminariali, anche ad ospitare visiting professor e research fellow dell'Ateneo.

La sede di Via dei Pispini 1, inaugurata il 27.09.2021, che ospita il [Centro Studi "L'Italiano in Italia e nel Mondo - CESIM"](#) ed i cui lavori di riqualificazione sono stati realizzati grazie alle risorse del Dipartimento di Eccellenza, ha ospitato nel corso del 2022 numerose iniziative: presentazioni, conferenze, seminari, convegni, scuole estive, master e corsi di perfezionamento, che hanno arricchito l'offerta formativa di qualità già proposta in modalità integrata dal Dipartimento, dai Centri di Ateneo e dalla Scuola di Dottorato, offrendo alla comunità accademica e alla cittadinanza importanti occasioni di incontro.

Sempre nel 2022 si sono svolte numerose attività di alta qualificazione post lauream secondo una programmazione integrata e concordata fra Dipartimento e Scuola di Dottorato, nell'ambito delle aree scientifiche e disciplinari sostenute dal progetto del Dipartimento di Eccellenza. L'organizzazione di grandi iniziative, di convegni e di singole conferenze ha consentito anche nell'ultimo anno la partecipazione attiva di/elle docenti, studenti/esse, dottorandi/e, dottori/esse e assegnisti/e di ricerca dell'Ateneo, nonché di numerosi/e studiosi/e di altri Atenei italiani e stranieri sia in qualità di partecipanti sia in qualità di relatori/trici.

2.6. La Terza Missione

Grazie alla programmazione fissata dagli organi di governo dell'Università per Stranieri di Siena la [Terza Missione](#) è risultata nel corso del 2022 molto ricca di iniziative.

Le attività sono state coordinate, monitorate e organizzate sotto la supervisione della delegata del rettore alla Terza missione e con il coinvolgimento del direttore di Dipartimento e dei/le delegati/e alla Ricerca, all'Orientamento e alle Politiche delle pari opportunità e questioni di genere e anche del Coordinatore dei/le direttori/trici dei Centri e della direttrice generale.

Le iniziative di [public engagement](#) realizzate dai/le docenti e dai/le ricercatori/trici dell'Ateneo nell'ambito del Dipartimento di Studi Umanistici sono state in tutto 212 e sono state riunite nel programma denominato "Lingua, cultura, tradizioni e società: disseminazione della ricerca"; esse sono state svolte prevalentemente in presenza e solo in parte on line. Gli interventi, spesso organizzati con o per associazioni, librerie, musei e festival letterari sono stati rivolti al territorio cittadino e regionale (Siena, Certaldo, Rio Marina, San Gimignano, Firenze, Pisa, Pistoia, Castelmuzio, Livorno, San Godenzo) e ai contesti nazionali (Roma, Napoli, Bari, Palermo, Ascoli Piceno, Grottammare, Fabriano, Riccione, Bologna, Parma, Forlimpopoli, Mirandola, Venezia, Torino, Padova e Milano) e internazionali (Zurigo, Berlino, Chicago e Buenos Aires).

Le proposte fatte si sono segnalate per una straordinaria varietà tematica (lingue, italiano, linguistica, arte, storia, psicologia, archeologia e geografia) e sono state declinate in conferenze, presentazioni, articoli su riviste di grande divulgazione e quotidiani, registrazioni per radio, interventi teatrali e televisivi, podcast, mostre, interventi sul web open access.

Interlocutori/trici privilegiati/e sono stati/e gli/le studenti/esse e i/le docenti delle scuole e gli/le iscritti/e ad associazioni culturali nazionali e internazionali, i/le cittadini/e interessati/e alla conoscenza di altre lingue e culture.

Molte proposte hanno acquisito nel tempo una maggiore organicità divenendo veri e propri appuntamenti annuali, tra queste: [Bright-Night](#), la Notte europea delle ricercatrici e dei ricercatori 2022, [La Notte della Poesia](#), [Corti sotto le stelle](#), [Progetto Altroparlante](#), [Progetto Monterotondo Mentana Fonte Nuova](#), [Imprimatur, letture e dialoghi sul Seicento](#), i [Seminari del Cesim](#) e le [presentazioni del CeST](#), Giardini e dintorni ([primo incontro](#), [secondo incontro](#), [terzo incontro](#)), [Rassegne con la Eurasia Foundation](#).

Talune di tali iniziative sono state l'esito di convenzioni e accordi stretti con istituzioni attive sul territorio tra le quali l'Opera Metropolitana di Siena e la Fondazione Alinari.

La Terza Missione ha visto inoltre l'Ateneo impegnato in una significativa campagna di orientamento coordinata dal delegato del rettore Valentino Baldi, e di job placement, progettata dal delegato Luca Paladini, espressa anche nell'accordo con Ikigai, programma di accelerazione imprenditoriale e orientamento professionale della Fondazione Monte dei Paschi.

Il consueto impegno relativo alle [certificazioni linguistiche](#) rilasciate dall'Ateneo è stato svolto in seno allo spin off della Stranieri Siena Italtech.

Un segmento della Terza Missione è stato dedicato alla [Formazione continua](#) con numerosi corsi volti a sviluppare abilità linguistiche e culturali e a fornire un costante aggiornamento, spesso in modalità digitale, consentendo di supportare le strutture educative e gli istituti scolastici nella sensibilizzazione alla diversità linguistica e culturale in età prescolare ([Primelingué](#)). In tale contesto si sono disposte anche le [summer school nate dalla collaborazione con l'Opera Metropolitana di Siena](#) (Conoscere e conservare, dedicata alla storia dell'arte, e Gli archivi del sacro legata alla divulgazione dell'archivistica).

Resta poi la questione della responsabilità sociale, bandiera dell'Ateneo, affrontata all'insegna del contrasto verso ogni forma di discriminazione e legata alla tutela dei rifugiati, dei disabili, delle pari opportunità e delle questioni di genere che ha accolto rassegne quali [Pensieri in libertà](#) e [UnistrasiGenderLab](#).

Per ciò che attiene le [associazioni](#) espressamente legate ad attività di Terza Missione l'Università per Stranieri di Siena ha contribuito quale socio fondatore alla costituzione quale ente giuridico nel corso dell'anno di [APEnet](#), la rete italiana degli atenei di ricerca per il public engagement, partecipando anche al consueto Barometro APEnet; Unistrasi ha inoltre proseguito la sua pluriennale collaborazione con il [Forum disuguaglianze e diversità](#) coordinato da Fabrizio Barca.

3. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Nel mese di gennaio 2019 l'ANVUR ha pubblicato le [“Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane”](#), con l'obiettivo di fornire agli Atenei indicazioni utili per affrontare il difficile percorso di integrazione tra ciclo di bilancio e pianificazione della performance. Nel sopraccitato documento l'ANVUR si concentra sul legame tra i due documenti programmatici (Bilancio preventivo e Piano Integrato) e sui punti di contatto fra i due cicli che da essi scaturiscono, ricorda inoltre: *“Il tema dell'integrazione tra il ciclo di bilancio e il ciclo di performance da diversi anni è oggetto di attenzione da parte del legislatore e viene ribadito a ogni aggiornamento o riordino della disciplina sul funzionamento della pubblica amministrazione e del lavoro pubblico.*

Sin dalla sua prima emanazione, il d.lgs. n. 150/2009 indica tra i principali obiettivi dell'attività di misurazione e valutazione della performance la prospettiva di “favorire una maggiore trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento” (art. 3, c.1). Lo sviluppo di un ciclo di gestione della performance, d'altronde, deve avvenire “in modo coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio”, rendendo evidente il “collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse” (art. 4).”.

Anche in base a quanto previsto dalla recente normativa in merito al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), l'attività programmatica deve essere temporalmente agganciata al Bilancio di previsione per alimentare, in termini di risorse economico 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 Ateneo di previsione annuale 2022 e triennio 2022-2024](#), approvato dal Consiglio di Amministrazione il 17.12.2021, è stato redatto mirando a contemperare i doveri di equilibrio contabile e patrimoniale con le prospettive strategiche di sviluppo dell'Ateneo. Nel Piano Strategico dell'Università per Stranieri di Siena 2019-2021 sono definiti gli obiettivi, pure di natura economica, sui quali l'Ateneo ha ritenuto strategico concentrare, anche nel corso del 2022, il proprio impegno, come negli anni precedenti. Tutto questo si è concretizzato nelle voci che compongono il Bilancio e, in particolare, nei capitoli legati alla didattica in tutti i suoi aspetti, alla gestione degli/le studenti/esse, del personale (la scelta strategica è quella di prevedere una crescita pari per docenti e personale tecnico-amministrativo) e degli spazi per la didattica e la ricerca.

Nella predisposizione del Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale 2022 e del bilancio unico di Ateneo di previsione triennale 2022-2024 i singoli centri di costo sono stati coinvolti e responsabilizzati, in una attenta e condivisa formulazione delle previsioni anche di natura progettuale, con riguardo ai costi, ai ricavi e agli investimenti.

Il [Bilancio di esercizio al 31.12.2022](#), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12.04.2023, è il nono Bilancio redatto successivamente all'adozione della contabilità economico-patrimoniale, ai sensi della Legge n. 240/2010 e del Decreto Legislativo n. 18/2012 e s.m.i., ed è stato accompagnato dalla [Relazione del Collegio dei Revisori dei Conti](#).

Il Nucleo di Valutazione, nella seduta del 27.06.2023, prenderà in esame il Bilancio di Esercizio e si esprimerà sull'approvazione della Relazione al Bilancio di Esercizio 2022.

3.1. Proventi operativi

Con riferimento all'esercizio precedente, il primo elemento che si evidenzia è costituito dall'incremento complessivo dei “Proventi operativi” di circa € 1.684.457,03 (€ 20.604.649,61 nel 2021 a € 22.289.106,64 nel 2022). L'aumento si registra nelle seguenti voci:

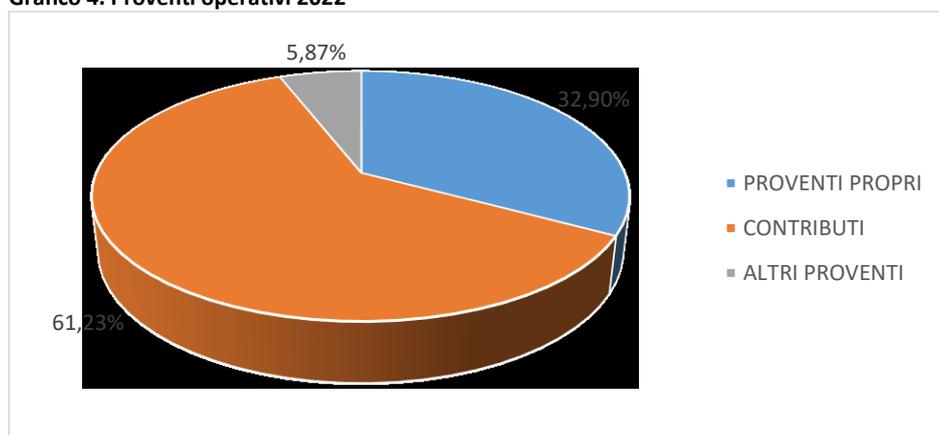
- “Proventi propri”, dove è evidente un incremento pari a € 438.141,74;
- “Contributi”, con un aumento di € 803.977,00;
- “Altri proventi e ricavi diversi”, con un aumento di € 442.338,29.

Tabella 10. Proventi operativi

Descrizione	Valore al 31.12.2022	Valore al 31.12.2021	Variazione
Proventi propri	7.332.465,26	6.894.323,52	438.141,74
Contributi	13.647.795,99	12.843.818,99	803.977,00
Proventi per attività assistenziale	-	-	-
Proventi per gestione diretta interventi per il diritto allo studio	-	-	-
Altri proventi e ricavi diversi	1.308.845,39	866.507,10	442.338,29
Variazione di rimanenze	-	-	-
Incremento delle immobilizzazioni per lavori interni	-	-	-
TOTALE	22.289.106,64	20.604.649,10	1.684.457,03

Il Grafico 4 mostra una sintesi della ripartizione dei ricavi dell’Ateneo per l’anno 2022 espressi in termini percentuali ed evidenzia come i proventi operativi siano complessivamente rappresentati dai contributi per il 61,23%, dai proventi propri per il 32,90% e da altri proventi e ricavi per il 5,87%.

Grafico 4. Proventi operativi 2022



3.2. Costi operativi

I costi operativi sono quelli relativi ai fattori collegati da univoche e oggettive relazioni di causalità con l’attività istituzionale, ovvero quelli attribuibili direttamente alle attività di formazione e di ricerca e ai fattori impiegati nell’attività svolta a supporto della didattica e della ricerca.

Riguardano, pertanto, il costo del personale docente, ricercatore, collaboratori linguistici, dirigenti e personale tecnico-amministrativo, nonché i costi per beni e servizi connessi alla gestione corrente della attività di formazione, ricerca e relativo supporto.

I “Costi operativi” sono riportati in Tabella 11 nel loro totale complessivo e, successivamente, dettagliati per le macro-voci più rilevanti nella Tabella 12 per quanto riguarda la voce dei “Costi del Personale” e nella Tabella 13 per quanto riguarda la voce dei “Costi della gestione corrente”.

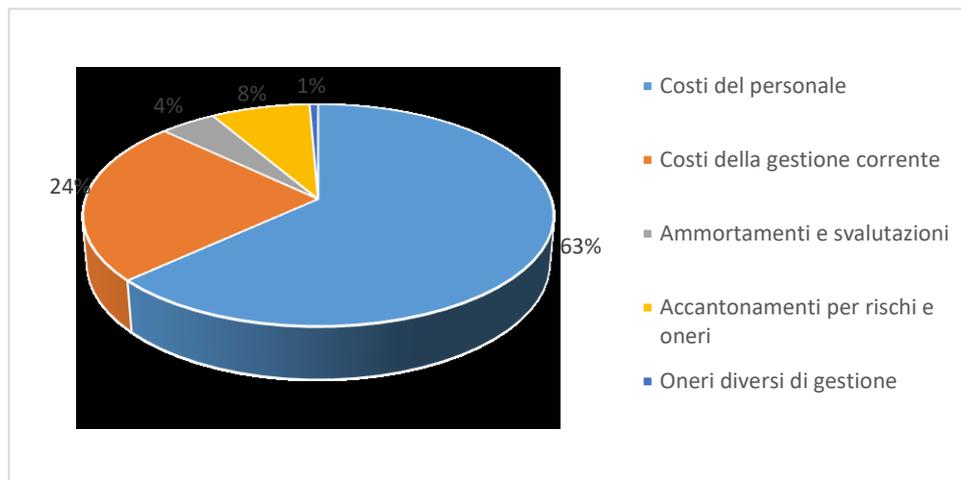
Tabella 11. Costi operativi

Descrizione	Valore al 31.12.2022	Valore al 31.12.2021	Variazione
Costi del personale	13.352.332,39	12.091.398,73	1.260.933,66
Costi della gestione corrente	5.044.437,33	4.148.485,66	895.951,67
Ammortamenti e svalutazioni	940.035,81	937.091,91	2.943,00
Accantonamenti per rischi e oneri	1.650.122,11	1.841.391,98	- 191.269,87
Oneri diversi di gestione	143.775,05	293.788,22	- 150.013,19
TOTALE	21.130.702,69	19.312.156,50	1.818.546,19

La voce del “Costo del personale” costituisce quella di maggior impatto sul bilancio dell’Ateneo rispetto al totale dei costi operativi, la gestione e assorbimento del costo per il personale risulta essere uno dei problemi

di maggiore impatto in tutte le Università. Il Grafico 5 mostra la ripartizione dei costi operativi dell'Ateneo e come il 63% sia rappresentato dai costi del personale.

Grafico 5. Costi operativi 2022



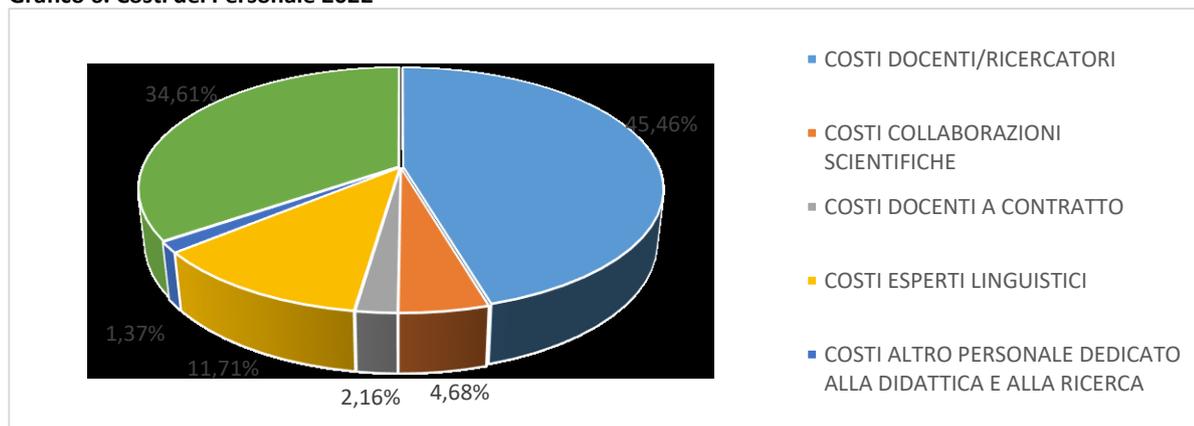
I costi del personale, sulla base dello schema di conto economico ministeriale, sono suddivisi in due macro-categorie: I “Costi per il personale dedicato alla ricerca e alla didattica” e i “Costi per il personale dirigente e tecnico amministrativo” che vengono evidenziati nella Tabella 12.

Tabella 12. Costi del personale

Descrizione	Valore al 31.12.2022	Valore al 31.12.2021	Variazione
Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica	8.730.674,88	7.968.499,90	762.174,98
Costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo	4.621.657,51	4.122.898,83	498.758,68
TOTALE	13.352.332,39	12.091.398,73	1.260.933,66

Nel Grafico 6 viene rappresentata l'ulteriore ripartizione dei costi tra tutte le categorie di personale docente e tecnico-amministrativo che emergono dalla nota integrativa al Bilancio 2022 dell'Ateneo.

Grafico 6. Costi del Personale 2022



I “Costi della gestione corrente” rappresentano l'altra voce più consistente dei “Costi operativi” dopo quella dei “Costi del personale” e la Tabella 13 ne evidenzia la ripartizione in singole voci.

Tabella 13. Costi della gestione corrente

Descrizione	Valore al 31.12.2022	Valore al 31.12.2021	Variazione
Costi per sostegno agli studenti	1.616.636,41	1.079.793,18	536.843,23
Costi per il diritto allo studio	-	-	-
Costi per l'attività editoriale	-	-	-
Trasferimenti a partner per progetti coordinati	-	-	-
Acquisto materiale di consumo per laboratori	272,29	1.224,34	-952,05

Variazione rimanenze di materiale di consumo per laboratori	-	-	-
Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	39.849,57	20.268,03	19.581,54
Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico-gestionali	2.475.219,99	2.225.859,99	249.360,00
Acquisto altri materiali	35.927,40	17.788,27	18.139,13
Variazione delle rimanenze di materiali	-	-	-
Costi per godimento beni di terzi	409.422,04	394.172,30	15.249,74
Altri costi	467.109,63	409.379,55	57.730,08
TOTALE	5.044.437,33	4.148.485,66	895.951,67

Tra i “Costi della gestione corrente” è opportuno mettere in evidenza i “Costi per sostegno agli studenti” che vengono dettagliati nella Tabella 20 da cui si può rilevare che, dal 2021 al 2022, tale voce sia incrementata di 536.843,23. Appare chiaro dunque l’impegno profuso dall’Ateneo per il sostegno al diritto allo studio soprattutto per tramite delle borse di studio e di altri interventi a favore di studenti/esse.

Grafico 7. Costi della gestione corrente 2022

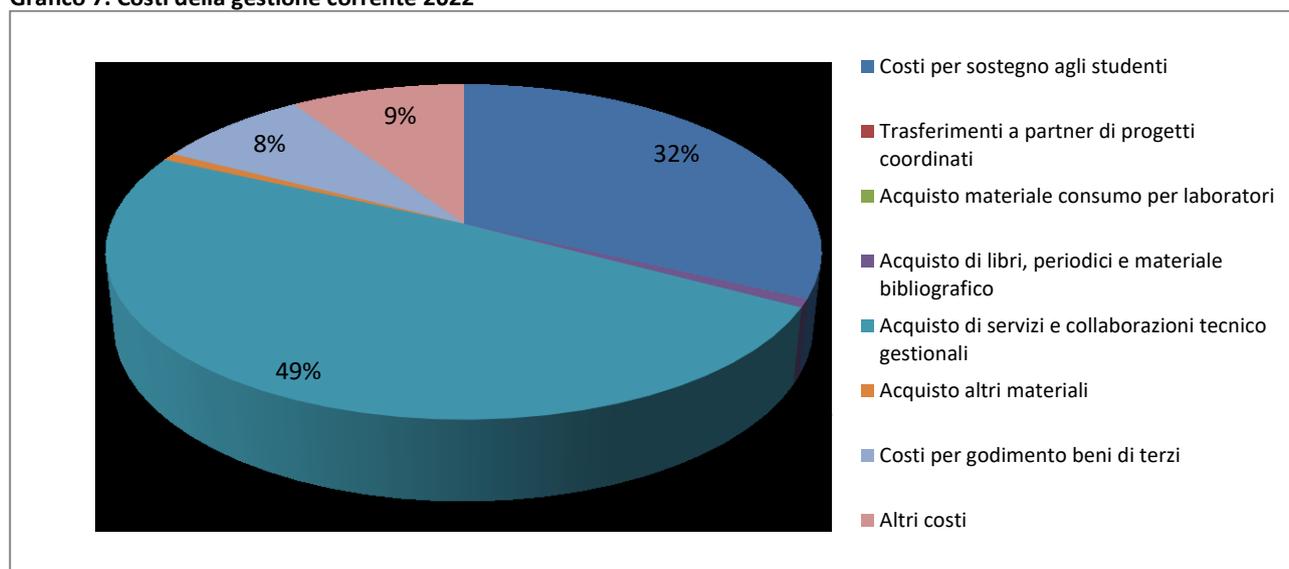


Tabella 14. Costi per sostegno agli studenti

Descrizione	Valore al 31.12.2022	Valore al 31.12.2021	Variazione
Borse di studio post dottorato - istituzionale	10.800,00	-	10.800,00
Borse di studio dottorato ricerca	645.241,51	585.179,93	60.061,58
Oneri INPS dottorato di ricerca	150.722,03	133.575,67	17.146,36
Borse di studio su attività di ricerca - istituzionale	10.491,80	13.508,20	- 3.016,40
Borse di studio SOCRATES/ERASMUS	425.456,00	195.690,00	229.766,00
Altre borse di studio - istituzionale	90.225,00	1.800,00	88.425,00
Mobilità dottorati di ricerca	4.190,94	2.266,66	1.924,28
Spese di viaggio e soggiorno studenti per mobilità e scambi culturali	-	-	-
Rimborsi spese trasferta borsisti/tutor	842,03	-	842,03
Missioni e quote iscrizione dottorandi e altri borsisti/studenti - istituzionale	37.052,75	16.418,61	20.634,14
Part-time (art. 13 L. 390/91)	90.615,78	88.761,80	1.853,98
Altri interventi a favore di studenti - istituzionale	150.998,57	42.592,31	108.406,26
TOTALE	1.616.636,41	1.079.793,18	536.843,23

4. La soddisfazione dell'utenza interna ed esterna rispetto ai bisogni e alla qualità dei servizi

4.1. La qualità percepita dagli/le studenti/esse iscritti/e ai corsi di laurea e laurea magistrale a.a. 2021/2022

Il monitoraggio delle opinioni degli/le studenti/esse iscritti/e ai corsi di laurea triennale e magistrale sulle attività didattiche, le strutture e i servizi, il monitoraggio delle opinioni dei laureandi/e e laureati/e sull'adeguatezza ed efficacia del processo formativo nel suo complesso al fine dell'ingresso nel mondo del lavoro, costituiscono una delle attività fondamentali del sistema di assicurazione della qualità adottato dall'Università per Stranieri di Siena. L'analisi dei dati derivanti dalle opinioni degli/le studenti/esse, dei/le laureandi/e e dei/le laureati/e permette di ottenere informazioni che consentono ai/le responsabili istituzionali, negli opportuni Organi, di formulare valutazioni sui metodi e sugli obiettivi della formazione nonché sull'azione didattica dei/le docenti. I risultati, inoltre, consentono di valutare se le aule, le biblioteche e i servizi offerti a supporto della didattica sono adeguati e sufficienti e, nel caso in cui emergano criticità, se l'Ateneo è in grado di intervenire con azioni migliorative.

Nell'a.a. 2021/22 per i corsi di laurea e laurea magistrale sono stati complessivamente compilati, tramite il sistema ESSE3, 8.586 questionari su 13.826 attesi, pari cioè al 62,10%, che hanno confermato, come per gli anni accademici precedenti, un generale elevato apprezzamento degli/le studenti/esse per gli insegnamenti attivati, per le strutture e i servizi dell'Ateneo.

Il questionario somministrato agli/le studenti/esse frequentanti si articola in 21 domande che possono essere raggruppate nei seguenti blocchi o aree di domande: "docente", "insegnamento", "interesse", "soddisfazione", "aule" e "didattica a distanza" e le percentuali delle risposte positive sono state ottenute sommando le risposte "Decisamente Sì" e "Più Sì che NO" per i vari blocchi di domande (le risposte prevedono una gradualità di valutazione che si articola in 4 livelli: "Decisamente NO"; "Più NO che Sì"; "Più Sì che NO"; "Decisamente Sì").

Per quanto riguarda il blocco "Soddisfazione", alla domanda "È complessivamente soddisfatto di come è stato svolto questo insegnamento?" si registra per l'a.a. 2021/22 una percentuale di risposte positive pari al 90,87% che manifesta l'apprezzamento da parte degli/le studenti/esse per i corsi frequentati (91,35% dell'a.a. 2020/21 e 89,45% dell'a.a. 2019/20).

Lo stesso aumento della valutazione positiva si ha per il blocco "Insegnamento" l'89,05% degli/le intervistati/e nell'a.a. 2021/22 risulta complessivamente soddisfatto (nell'a.a. 2020/21 era l'88,54% e nell'a.a. 2019/20 era l'86,82%). Ricontriamo un lieve calo degli/le studenti/esse che ritengono il materiale didattico fornito dal docente utile e adeguato (92,34% dell'a.a. 2021/22 rispetto al 93,60% dell'a.a. 2020/21), mentre rimangono pressoché invariati i dati sulle conoscenze preliminari possedute sufficienti per la comprensione degli argomenti trattati (85,80% dell'a.a. 2021/22 rispetto all'85,37% dell'a.a. 2020/21) e sulle modalità di esame definite in modo chiaro (90,77% dell'a.a. 2021/22 rispetto al 90,83% dell'a.a. 2020/21). Per quanto riguarda il carico di studio dell'insegnamento proporzionato ai CFU assegnati notiamo un aumento delle risposte positive rispetto all'a.a. precedente (87,58% dell'a.a. 2021/22 rispetto all'84,78% dell'a.a. 2020/21). La percentuale di risposte positive per il corso L10 è pari al 91,55% (87,74% nell'a.a. 2020/21 e 92,60% nell'a.a. 2019/20), per L12 all'88,46% (88,21% nell'a.a. 2020/21 e 86,21% nell'a.a. 2019/20), per LM14 all'89,49% (91,43% nell'a.a. 2020/21 e 94,39% nell'a.a. 2019/20) e per LM39 al 90,89% (90,75% nell'a.a. 2020/21 e 86,52% nell'a.a. 2019/20). Anche gli/le studenti/esse di L10 online confermano l'andamento positivo con il 92,03% di risposte positive.

Le risposte relative al blocco di domande "Docente", con il 94,98% di risposte positive complessive, vedono mantenersi anche per questo anno accademico l'ottima valutazione del personale docente da parte degli/le studenti/esse (nell'a.a. 2020/21 era il 95,03% e nell'a.a. 2019/20 era il 94,06%). In particolare dai questionari

emergono giudizi positivi per i/le docenti in termini di reperibilità (97,21%), puntualità (96,59%), capacità di stimolare/motivare l'interesse verso la disciplina (91,94%), chiarezza nell'esposizione degli argomenti (92,09%), coerenza dell'insegnamento con quanto dichiarato nella guida dello studente e sul sito web (97,02%).

Per i blocchi di domande sui "Servizi", le "Aule" e la "Biblioteca" l'a.a. 2021/22, per i quali sono presi in considerazione i questionari compilati dagli/le studenti/esse una sola volta per semestre sotto forma di post-login al portale della didattica, si segnala che la copertura è pressoché del 100%, pertanto i dati sono da considerarsi ottimali per il monitoraggio della percezione studentesca della qualità delle infrastrutture.

Per quanto riguarda il blocco di domande "Servizi", l'86,05% degli/le intervistati/e si dichiara soddisfatto, in aumento rispetto all'a.a. 2020/21 (80,70%). Tale aumento è da ricercarsi nella domanda relativa alla soddisfazione sulle attività integrative quali visite didattiche, attività culturali, gite, ecc. (78,65%) che ha ripreso a seguito del blocco causato dalla pandemia, rialzando la percentuale di gradimento (che per l'anno accademico 2020/21 era scesa al 69,23%). In particolare, è confermato anche quest'anno il buon livello di soddisfazione (88,23%) per il servizio di Wi-Fi offerto dall'Ateneo, che in passato aveva mostrato alcune criticità a cui erano state apportate misure correttive.

Le risposte relative al blocco di domande "Aule", registrando il 95,93% di risposte positive, in aumento rispetto agli aa.aa. precedenti, confermano la valutazione positiva degli scorsi anni pari all'89,56% per l'a.a. 2020/21 e al 94,44% per l'a.a. 2019/20. Gli/Le studenti/esse si mostrano soddisfatti/e per l'adeguatezza delle aule dove si sono svolti i corsi (94,94%), per le attrezzature presenti nelle aule (95,03%) e per il loro utilizzo da parte dei/le docenti (97,76%).

Per quanto concerne il blocco "Biblioteca" si rileva per l'a.a. 2021/22 una percentuale di soddisfazione complessiva pari all'82,38%, in crescita rispetto al 74,16% dell'a.a. precedente. L'apprezzamento da parte degli/le studenti/esse per gli orari di apertura della biblioteca è in aumento rispetto all'anno precedente (l'88,37% dell'a.a. 2021/22 si dichiara soddisfatto, rispetto al 78,85% dell'a.a. 2020/21), così come la soddisfazione per i libri disponibili (pari all'87,49% dell'a.a. 2021/22 rispetto all'82% dell'a.a. 2020/21). Per quanto riguarda il giudizio sul numero dei posti disponibili, solamente il 71,83% degli/le studenti/esse si dichiara soddisfatto e, seppur in crescita rispetto l'a.a. 2020/21 (pari al 62,17%), il dato indica che la criticità deve essere ancora monitorata al fine di verificare se i recenti correttivi apportati dall'Ateneo produrranno effetti positivi in futuro.

L'indagine sul "Profilo dei laureati 2021", pubblicata da AlmaLaurea nel 2022, ha messo in luce dati significativi sui processi formativi dei vari corsi di laurea e laurea magistrale dell'Università per Stranieri di Siena.

Il 93,6% dei/le laureati/e è soddisfatto del rapporto con il corpo docente e l'81,4% ritiene il carico di studio adeguato alla durata del corso. In merito alle infrastrutture messe a disposizione dall'Ateneo, il 92,5% dei/le laureati/e che le ha utilizzate considera le aule adeguate. Più in generale, l'89,9% dei/le laureati/e si dichiara soddisfatto dell'esperienza universitaria nel suo complesso ed il 60,7% dei/le laureati/e sceglierebbe nuovamente lo stesso corso e lo stesso Ateneo.

Dall'indagine AlmaLaurea sulla "Condizione occupazionale dei laureati", nella quale sono stati/e coinvolti/e i/le laureati/e dell'Ateneo a distanza di 1, 3, 5 anni dal conseguimento della laurea, emergono dati confortanti.

I/Le laureati/e triennali a un anno dalla laurea che trovano una occupazione sono il 50% contro il 77,3% su scala regionale e il 74,5% su scala nazionale. I/Le laureati/e magistrali che trovano un'occupazione a un anno dal conseguimento del titolo sono il 73,1% contro il 76,3% a livello regionale e il 74,6% a livello nazionale. In particolare, i/le laureati/e di LM14 che trovano un'occupazione a un anno dal conseguimento del titolo, sono il 47,1%, quelli/e di LM39 sono il 71,4%. Si sottolinea tuttavia che i/le laureati/e magistrali a cinque anni dalla

laurea che trovano un'occupazione sono l'89,3% contro il 90,8% a livello regionale e l'88,5% a livello nazionale.

L'Università per Stranieri di Siena infatti riconosce il valore dell'ascolto e dell'interazione continua con gli/le studenti/esse come uno dei valori essenziali e ne sottolinea la funzione di continuo miglioramento per le proprie attività. In tale ottica, nonostante gli ottimi risultati raggiunti, l'Ateneo non esclude che sia possibile ed utile individuare soluzioni organizzative e didattiche che consentano di migliorare ulteriormente una performance già molto buona.

Compito degli organi dell'Ateneo è di stabilire e attuare azioni che permettano di ascoltare le parti interessate, interagire con esse, raccogliere le esigenze espresse e aiutare a esplicitare quelle inespresse.

I risultati dei questionari sulle opinioni degli/le studenti/esse sono pubblicati sul [sito dell'Ateneo](#) in forma aggregata per ciascun Corso di Studio.

L'Ateneo, al fine di accertare la soddisfazione dell'utenza esterna, fa riferimento anche alla [Consulta dei Portatori di Interesse](#), che rappresenta un collegamento permanente dell'Ateneo con il contesto istituzionale, sociale ed economico di riferimento, e ha il compito di:

- svolgere funzioni di rappresentanza degli Enti di riferimento e sostenere presso di questi le attività dell'Università;
- svolgere funzioni consultive e di verifica della pertinenza dell'azione dell'Università nei confronti delle esigenze del territorio locale sul quale insiste l'Ateneo, così come della missione istituzionale nazionale dell'Ateneo (nelle forme sancite dalla Legge e dallo Statuto), anche in vista dell'inserimento dei/le laureati/e nel mondo del lavoro;
- fornire pareri e proposte per valorizzare la presenza dell'Ateneo nel territorio e in tutti i contesti nazionali e internazionali dove sia presente il sistema lingua-cultura-economia-società italiano;
- contribuire alla programmazione e alla realizzazione delle attività scientifiche, didattiche e di trasferimento di conoscenze e di competenze dell'Università attraverso iniziative di sostegno logistico e finanziario.

La Consulta dei Portatori di Interesse è stata rinnovata per il quadriennio 2022/2026 con [D.R. n. 633.22 del 29.12.2022](#) e integrata nel corso del 2023 ([D.R. n. 293.23 del 12.06.2023](#), [D.R. n. 246.23 del 15.05.2023](#), [D.R. n. 209.23 del 20.04.2023](#), [D.R. n. 36.23 del 27.01.2023](#) e [D.R. n. 18.23 del 18.01.2023](#)).

4.2. L'indagine sul Benessere Organizzativo 2022

Con il termine "benessere organizzativo" si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza e produttività di una struttura pubblica. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano.

La Legge n. 183/2010 all'art. 21 raccomanda che le Pubbliche Amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione e "un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", aprendo così lo spazio per l'introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

L'indagine relativa all'anno 2022 è attualmente in fase di realizzazione.

4.3. Le Pari Opportunità

Il [Comitato Unico di Garanzia - CUG](#) è stato istituito dall'Università per Stranieri di Siena istituito con D.R. n. 529.22 del 20 ottobre 2022, e modificato con [D.R. n. del 14.12.2022](#), ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010, con il compito di promuovere le pari opportunità per tutti i componenti della Comunità

universitaria (docenti, personale amministrativo e studenti/esse), prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, che possa discendere da quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria (età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua). A tal fine il CUG ha promosso la diffusione e il consolidamento della cultura e dell'istruzione, insieme a quella di un pensiero articolato e mai banale sulla differenza, strumenti efficaci a combattere la discriminazione e le disuguaglianze che, in forme diverse, ancora oggi segnano profondamente la nostra società.

Il 29.01.2021 è stato emanato il [Piano triennale di Azioni Positive \(PAP\) 2021-2023](#) dell'Ateneo, predisposto dal CUG ed approvato dal Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 26.01.2021, valido fino al 2023 compreso. Il Piano delle Azioni Positive 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.

Dando seguito a quanto indicato e programmato nel PAP 2018-2020 e, a seguire, nel PAP 2021-2023, nel 2022 il CUG ha collaborato con l'Amministrazione alla definizione del Piano di formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo promosso annualmente, rendendosi disponibile a una consulenza specifica sui temi di interesse (mobbing, conciliazione lavoro/famiglia, parità di genere nelle carriere, etc.) che rispondano in particolare alle criticità rilevate nella fase di monitoraggio del benessere organizzativo e a proporre e organizzare conferenze e incontri rivolti anche al personale docente e agli/le studenti/esse.

In aderenza alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" e alla Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (n. 2/2019 del 26 giugno 2019), il CUG ha redatto, per l'anno 2022, una dettagliata Relazione sulla situazione del personale dell'Università per Stranieri di Siena, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing. La [Relazione](#) è stata inserita nell'apposito portale entro la scadenza del 30 marzo 2023 e pubblicata nella pagina del CUG del sito di Ateneo. La Relazione espone le numerose attività in cui il CUG è stato impegnato nel corso dell'anno 2022. Si segnala in particolare la partecipazione della delegata alla Parità di genere e altri/e docenti dell'Ateneo al progetto [PEACE Progettare E Animare Comunità Educanti](#), elaborato dalla Provincia di Siena e finanziato dalla Regione Toscana con risorse del POR FSE 2014-2020. Inoltre, la Presidente del CUG, in collaborazione con la dott.ssa Beligni – Responsabile Area Management Didattico e URP – ha monitorato l'attività di Counseling psicologico rivolta agli/le studenti/esse e collaborato alla risoluzione delle problematiche segnalate dalle rappresentanti degli/elle studenti/esse nel CUG a seguito dell'esito del questionario che le stesse hanno sottoposto a chi ha usufruito del servizio.

Di seguito le iniziative promosse dal CUG nel corso del 2022:

- Presentazione del libro di Daniela Brogi "Lo spazio delle donne" – Einaudi Editore. Con le docenti Unistrasi Anna Baldini, Daniele Brogi, Tiziana de Rogatis, Silvia Folchi e il rettore Tomaso Montanari. L'evento era aperto a tutta la cittadinanza e rientrava nel cartellone delle iniziative per l'8 marzo promosso dalla Provincia di Siena (8 marzo - presso la sede di Via Pispini dell'Università per Stranieri di Siena).
- La mostra, curata dall'Associazione Toponomastica Femminile e patrocinata dal CUG, ricordava, attraverso quindici pannelli, il contributo delle donne alla costruzione della Carta e della società odierna ed è stata accompagnata dalla presentazione del rettore e della delegata alla Parità di genere, Lucinda Spera (dal 18 maggio all' 8 giugno - Mostra "Le Madri della Repubblica", presso la sede dell'Ateneo di Piazza C. Rosselli).

- Nell'ambito dell'iniziativa per la Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne è stata organizzata una videoconferenza sul libro "Generi in formazione. L'impatto della didattica universitaria sulla cittadinanza di genere" tenuta dalla Dott.ssa Chiara Cretella, assegnista di ricerca dell'Università di Bologna, curatrice del libro (30 novembre).

L'Università per Stranieri di Siena ha inoltre istituito due gruppi di lavoro, il primo con D.R. n. 577 del 07.10.2021 ed il secondo con Ordinanza della direttrice generale n. 690 del 15.12.2021, con l'obiettivo di redigere nel corso del 2022, rispettivamente il [Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan \(GEP\) 2022-2024 dell'Università per Stranieri di Siena](#) (poi emanato con [D.R. n. 288 del 6 giugno 2022](#)) ed il Bilancio di Genere dell'Università per Stranieri di Siena. Il Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan (GEP), la cui adozione è requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe, contiene la strategia dell'Ateneo per la promozione dell'uguaglianza di genere ed è da considerarsi come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo, in sintonia con il Piano di Azioni Positive (PAP) ed in continuità con il [Bilancio di genere](#). Il [Bilancio di Genere dell'Università per Stranieri di Siena](#), relativo all'anno 2022, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 27.03.2023, è il primo adottato dall'Ateneo, ed è diviso in sette parti: finalità, analisi di contesto, strumenti, analisi percentuale e in dettaglio per settori e funzioni, azioni, obiettivi e risultati ottenuti e, infine, conclusioni.

5. La promozione della trasparenza, il contrasto alla corruzione e le disposizioni in materia di trattamento dei dati personali

A seguito dell'entrata in vigore della [Legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"](#), le Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del D.Lgs. n. 165/2001 (e pertanto anche le Università), sono tenute a redigere il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) entro il 31 gennaio di ogni anno. La delibera [ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017](#) (Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione) prevedeva che le istituzioni universitarie, fermo restando il termine del 31 gennaio 2018 per l'adozione del PTPC, dovessero aggiornare i PTPC entro il 31 agosto 2018, tenendo conto delle raccomandazioni contenute nel sopraindicato Aggiornamento.

L'[Atto di Indirizzo](#) emanato dalla Ministra Fedeli con nota MIUR prot. n. 39 del 14.05.2018, in ottemperanza alla delibera ANAC n. 1208 del 22.11.2017, raccomandava alle Università l'adozione di misure volte a contrastare fenomeni di corruzione, di cattiva amministrazione e di conflitto di interessi, fornendo indicazioni interpretative in materia di attività extra-istituzionali dei/le docenti universitari/e.

Nel rispetto delle disposizioni di cui sopra, l'Università per Stranieri di Siena ha provveduto ad emanare nel 2022 il "[Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) triennio 2022-2024](#)", approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 29.04.2022, e l'"[Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) triennio 2022-2024](#)", approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 26.07.2022.

Il PIAO presenta, in corrispondenza della sezione "*Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*", le sottosezioni "*Rischi corruttivi e trasparenza*" ed "*Obblighi di trasparenza*". In base a quanto previsto dal [D.M. 30 giugno 2022, n. 132](#), la sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" è predisposta dalla Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il PIAO si applica a tutte le attività dell'Ateneo (amministrative, formative e scientifiche) e comprende le varie situazioni in cui 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 Piano 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, sono importanti il [Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici](#), emanato con D.R. n. 297.14 del 19.06.2014, il [Codice Etico e Codice di Comportamento dell'Università per Stranieri di Siena](#), emanato con D.R. n. 546.22 del 27.10.2022, che 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.

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 l'avvio di formazione specifica del personale.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26.07.2017 e successivamente con [Decreto del rettore n. 210.17](#) è stata designata a ricoprire tale incarico la Dott.ssa Silvia Tonveronachi, direttrice generale dell'Università per Stranieri di Siena, con decorrenza dal 1.08.2017. Inoltre, visti gli "[Orientamenti per la](#)

[pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022](#)” approvati dal Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in data 2 febbraio 2022, l’Ateneo, con [D.R. n. 106.22 del 22 febbraio 2022](#), ha nominato la dott.ssa Anna Maria Beligni, dirigente, sostituita dalla Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell’Ateneo per poter far fronte ad eventuali e temporanee assenze della stessa. Entro il 15 dicembre di ogni anno il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, 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 2022, al fine di consentire ai Responsabili della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse alla predisposizione della “Sezione anticorruzione e trasparenza” del PIAO o dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza, l’Autorità ha valutato opportuno prorogare al 15 gennaio 2023 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale che i RPCT sono tenuti ad elaborare ai sensi dell’art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012 (comunicato del Presidente del 30 novembre 2022). 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.

Inoltre, per un maggiore coinvolgimento di tutto il personale dell’Ateneo e garantire il rispetto dei termini e delle norme in materia trasparenza e dell’anticorruzione dell’attività amministrativa, il RPCT è coadiuvato dalla “Rete dei Referenti” in materia di trasparenza (Ordinanza della direttrice generale n. 834.17 del 22.12.2017) e in materia di prevenzione della corruzione (Ordinanze della direttrice generale n. 456.18 del 20.07.2018 e n. 319.20 del 17.06.2020), aggiornata con Ordinanza della direttrice generale n. 307 del 02.05.2023.

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).

Inoltre, con D.R. n. 214.18 del 14.06.2018, l’Ateneo ha provveduto alla nomina del [Responsabile della Protezione dei Dati \(RPD/DPO\)](#) per il periodo 15 giugno 2018 – 14 giugno 2019 e per biennio 2019-2021 (1 agosto 2019 – 31 luglio 2021) ha affidato al Responsabile dei Dati (RPD/DPO) un incarico professionale. 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.

La “mappatura dei processi organizzativi”, che consiste nell’individuazione dei processi, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna di esse, 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.

Successivamente alla consultazione e al coinvolgimento della dirigente e dei/le responsabili di Area/Struttura nell’elencazione delle macroaree/macroaggregati di attività, dal 28 novembre 2019 è stata avviata la mappatura dei processi amministrativi, indicata nel PTPC 2019-2021 come naturale premessa per una rilevazione dei carichi di lavoro e delle aree di rischio. Il processo ha avuto inizio, in via sperimentale, nella Segreteria Generale di Ateneo, tramite l’utilizzo giornaliero, da parte del personale tecnico-amministrativo afferente, dell’apposito software acquisito a tale scopo, poi esteso alle altre Aree/Strutture. Durante l’anno 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), 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).

Il 25 maggio 2018 è divenuto pienamente e direttamente applicabile in tutti gli Stati membri dell'Unione europea il Regolamento 2016/679, noto anche come *GDPR (General Data Protection Regulation)*, "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati", che ha abrogato la "direttiva madre" sul trattamento dei dati (la direttiva 95/46/CE) ed è volto ad assicurare l'uniformità normativa e l'omogeneità applicativa all'interno dell'Unione, al fine di favorire la circolazione dei dati e la creazione di un «clima di fiducia che consentirà lo sviluppo dell'economia digitale in tutto il mercato interno». La disciplina ivi contenuta poggia principalmente sul principio di accountability ("responsabilizzazione" e/o "rendicontazione"), che onera il titolare del trattamento a mettere «in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al [...] regolamento» (articolo 24, paragrafo 1).

Al fine di assicurare la compliance ("conformità") al Regolamento, l'Università per Stranieri di Siena ha provveduto alla già citata designazione del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) ed ha successivamente costituito il Gruppo di Lavoro a supporto del RPD (D.R. n. 226/2018 del 22.6.2018).

Al fine di evitare che gli adempimenti ed i controlli in materia di anticorruzione, trasparenza e trattamento dei dati vengano avvertiti come meri adempimenti e appesantimenti dell'azione amministrativa, l'Ateneo ha inserito nel [Piano della Formazione 2022-2023-2024](#) proposte formative specifiche sull'argomento della prevenzione e della lotta alla corruzione. A tal fine, inoltre, il personale tecnico-amministrativo ha partecipato alle seguenti iniziative:

- Corso di formazione "La gestione del rischio corruttivo e il whistleblowing in ambito universitario" 12.07.2022, Co.In.Fo., n. 5 partecipanti;
- Corso "Affidamenti diretti e le procedure negoziate: I contratti sottosoglia dopo i decreti "Semplificazioni" 2020 e 2021. Procedimento di affidamento, scelta degli operatori economici, verifiche, responsabilità, cause di esclusione, trasparenza, esecuzione", 26-27-28.10.2022, Tempo Innovation Source, n. 34 partecipanti;
- Corso "Trasformazione digitale e Università", 31.03-01.04.2022, Beta 80 Group, n. 1 partecipante;
- Corso "Verifica di progetto, controlli e ispezioni in corso d'opera", 10.03-30.06.2022, Piattaforma TRIO Regione Toscana, n. 1 partecipante;
- Corso su appalti e contratti nella P.A, Omniavis srl, libera fruizione, n. 2 partecipanti.

Il dettaglio degli incontri formativi destinati al personale tecnico-amministrativo è consultabile al seguente [link](#).

Come detto sopra, le ridotte dimensioni dell'Ateneo facilitano un controllo diffuso su tutte le attività a rischio corruttivo che va ben oltre i meri controlli a campione. Si evidenzia però la necessità di una maggiore sensibilizzazione e conoscenza da parte di tutto il personale dell'Ateneo verso gli strumenti a 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. A tale proposito è stato inserito on line un [apposito modulo](#) che permette le segnalazioni in modo anonimo (whistleblowing).

L'Ateneo attua il proprio programma della Trasparenza prevedendo, tra l'altro, l'organizzazione di [Giornate della Trasparenza](#), con cadenza annuale e senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio e di attività, persino all'interno dell'Open Day dedicato all'orientamento degli/le studentesse. Le Giornate della Trasparenza sono tenute dal rettore e dalla direttrice generale, in qualità anche di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 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 ed integrità.

6. Il ciclo di gestione della performance

In accordo con gli Obiettivi Strategici indicati nel [Piano Strategico dell'Università per Stranieri di Siena 2019-2021](#), il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24.03.2022 ha individuato gli [Obiettivi Operativi Prioritari assegnati per l'anno 2022 Direttrice Generale](#) ed ha contestualmente indicato gli elementi (indicatori, target e pesi) utili alla misurazione e valutazione della prestazione di ciascuna struttura amministrativa coinvolta nel raggiungimento degli obiettivi. Inoltre, nella seduta del 29.04.2022, il Consiglio di Amministrazione - in base all'articolo 1, comma 12 del Decreto Legge 30 dicembre 2021 n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (Decreto Milleproroghe), convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n. 15, ha differito, in prima applicazione, la scadenza per l'adozione del Piano dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022 - ha adottato il [Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) triennio 2022-2024](#).

Il Ciclo della performance si è successivamente snodato in varie fasi: dall'assegnazione degli obiettivi alla dirigente e ai/le responsabili di Area/Struttura da parte della direttrice generale, al monitoraggio in itinere dello stato di avanzamento degli stessi al 30 giugno 2022, per giungere alla misurazione e valutazione della Performance organizzativa (di Struttura e di Ateneo) e individuale.

Preme sottolineare che il ciclo di gestione della Performance per l'anno 2022 ha attuato il [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università per Stranieri di Siena - Anno 2022](#), adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico nelle rispettive sedute del 28.01.2022, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 18.01.2022.

6.1. Definizione e assegnazione obiettivi 2022 alla direttrice generale

Nella tabella seguente sono riportati gli Obiettivi Operativi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24.03.2022, alla direttrice generale per l'anno 2022, riportando contestualmente, per ciascuno di essi, un indicatore, un target, un peso, un cronoprogramma, in coerenza con il [Piano Strategico dell'Università per Stranieri di Siena 2019-2021](#). Nella definizione degli Obiettivi assegnati per il 2022 alla direttrice generale è stato tenuto conto anche dei risultati conseguiti nell'anno 2021, così come sono stati presentati agli Organi di Governo nell'anno 2022.

Con riferimento al Ciclo della Performance anno 2022 la Relazione della direttrice generale sugli obiettivi operativi prioritari assegnati per lo svolgimento dell'incarico di direttrice generale per l'anno 2022, trasmessa dalla Segreteria Generale al Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 25.05.2023, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30.05.2023.

OBIETTIVI 2022 DELLA DIRETTRICE GENERALE
(assegnati dal Consiglio di Amministrazione del 24.03.2022)

Obiettivi Strategici da Piano Strategico 2019-2021	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Peso	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Integrazione con ulteriori atti programmatori dell'Ateneo	Breve descrizione delle Azioni Operative	
					Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%			
n. 1	Adeguamento dell'organico docente e tecnico-amministrativo alle esigenze dell'Ateneo									
n. 2	Riorganizzazione e riqualificazione del personale tecnico-amministrativo	Incremento delle competenze del personale tecnico-amministrativo	Implementazione di un piano di formazione del personale tecnico amministrativo in linea con gli obiettivi della Programmazione Triennale delle Università 2021-2023	Realizzazione del piano di formazione in termini di percentuale di spesa rispetto a quanto previsto	25%	utilizzo del 80% del budget previsto per il 2022	utilizzo del 90% del budget previsto per il 2022	utilizzo del 100% del budget previsto per il 2022	Programmazione Triennale delle Università 2021-2023 (PRO 3 "Sviluppo del personale e internazionalizzazione")	L'Ateneo, dopo una puntuale rilevazione dei bisogni formativi di ogni singola struttura, ha investito risorse sulla formazione e sulla riqualificazione del personale tecnico-amministrativo. L'Ateneo è dotato di un Piano Triennale per la Formazione 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.
n. 3	Razionalizzazione e incremento dell'offerta didattica									
n. 4	Revisione delle normative interne e riorganizzazione amministrativa	Completamento della riorganizzazione delle strutture amministrative e tecniche dell'Ateneo	Riorganizzare le strutture amministrative e tecniche garantendo la rotazione ordinaria del personale	ON/OFF	20%	Emanazione atti entro il 31/12/2022	Emanazione atti entro il 30/11/2022	Emanazione atti entro il 30/09/2022	Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza 2021-2023	Con delibera del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico del 26.02.2020 sono state approvate le nuove "Linee guida per l'articolazione delle strutture tecnicoamministrative", integrate con delibere del 25/02/2022, 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. L'obiettivo della riorganizzazione è procedere ad un riallineamento dell'organizzazione amministrativa alla programmazione strategica dell'Ateneo ed alla rotazione degli incarichi del personale apicale.
n. 5	Sviluppo della Terza Missione e dei legami con il territorio									
n. 6	Valorizzazione di corrette dinamiche di genere									
n. 7	Rafforzamento dei servizi agli studenti									
n. 8	Acquisizione di risorse nuove		Istruire il processo di rinegoziazione/estinzione del mutuo stipulato dall'Ateneo nel 2007 per il finanziamento di investimenti nella ricerca, con scadenza 31/12/2037	Predisposizione degli atti	10%	Redazione istruttoria entro il 31/12/2022	Redazione istruttoria entro il 30/11/2022	Redazione istruttoria entro il 31/10/2022	Bilancio unico di previsione annuale 2022 e triennale 2022-2024	L'Ateneo intende istruire un processo di rinegoziazione/estinzione del mutuo stipulato.
n. 9	Rafforzamento delle strutture di ricerca	Realizzazione di nuovi spazi, adeguamento sedi e sicurezza	Realizzazione delle attività collegate ai finanziamenti ministeriali di cui al D.M. 10/12/2021, n. 1275 (adeguamento normativa antincendio della sede di Piazza Rosselli)	ON/OFF	20%	Conclusione dei lavori entro il 31/10/2022	Conclusione dei lavori entro il 31/07/2022	Conclusione dei lavori entro il 30/06/2022	Bilancio unico di previsione annuale 2022 e triennale 2022-2024	L'Ateneo procederà nel corso del 2022 alla richiesta, presso il Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco di Siena, del rinnovo del Certificato di Prevenzione Incendi (CPI) per la sede di Piazza Rosselli.
			Attività di preparazione alla visita della Commissione di Esperti per la Valutazione (CEV) per l'accreditamento periodico degli Atenei e dei Corsi di Studio da parte dell'ANVUR	ON/OFF	25%	Organizzazione delle attività amministrative entro il 31/12/2022	Organizzazione delle attività amministrative entro il 30/11/2022	Organizzazione delle attività amministrative entro il 31/10/2022		Dopo la prima visita da parte della CEV, svoltasi nel marzo 2015, l'Ateneo ne avrà una seconda, ai fini del rinnovo dell'accreditamento periodico da parte dell'ANVUR. A tal proposito dovranno essere predisposti tutti i documenti a supporto.
n. 10	Sostenibilità e risparmio energetico									
						100%				

6.2. Assegnazione degli obiettivi alla dirigente e ai/le responsabili di Area/Struttura da parte della direttrice generale

In data 29.07.2022 sono stati conferiti formalmente, tramite apposite schede di assegnazione (v. **Allegato 2**), da parte della direttrice generale, gli Obiettivi operativi ai/le responsabili delle singole Aree/Strutture e sono stati organizzati incontri con il personale afferente per illustrarli, ai fini di una condivisione e partecipazione attiva di tutto il personale dell'Ateneo alla realizzazione degli stessi. Per ciascun obiettivo operativo viene individuato un indicatore, un target, un peso, eventuali altre strutture coinvolte nel raggiungimento dei risultati ed una data di completamento, che consentono successivamente di misurarne il grado di raggiungimento. A partire dall'anno 2022, le schede di assegnazione degli Obiettivi contengono inoltre l'indicazione della relativa voce CA.

Area Assicurazione Qualità

Dirigente (a tempo determinato): Anna Maria Beligni

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA	
n. 8	Acquisizione di risorse nuove		Cessione quote SPIN OFF	Predisposizione atti	Area Risorse Finanziarie	60%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	€ 1.500,00	01.12.01.05- Partecipazioni Siena Italteltech tecnologie per lo sviluppo linguistico
n. 9	Rafforzamento delle strutture di ricerca	Realizzazione di nuovi spazi, adeguamento sedi e sicurezza	Creazione di uno spazio fisico e digitale da destinare alla creazione di un archivio storico che raccolga tutti i documenti prodotti dall'Ateneo per l'attivazione delle azioni correttive alle criticità CEV	ON/OFF	Dipartimento di Studi Umanistici (DISU)	40%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	-	-
						100%					

Area Management Didattico e URP

Responsabile ad interim: Anna Maria Beligni

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA	
n. 7	Rafforzamento dei servizi agli studenti		Redazione progetto per interventi a supporto degli studenti disabili e con DSA con finanziamenti assegnati con Nota MUR n. 16256 del 29/11/2021 ai sensi del D.M. 752 del 30/06/2021	ON/OFF		60%	31/12/2022	30/11/2022	30/10/2022	€ 169.089,00	CA.04.06.08.01 - Oneri per altri interventi a favore di studenti
			Studio e analisi dei supporti informatizzati per la gestione della carriera degli studenti stranieri iscritti ai corsi di lingua italiana	Presentazione report	Centro Servizi Informatici	40%	31/12/2022	30/11/2022	30/10/2022	-	-
						100%					

Struttura di Ricerca

Responsabile ad interim: **Anna Maria Beligni**

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget	
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA
n. 9	Rafforzamento delle strutture di ricerca	Organizzazione formazione per i docenti	Numero di corsi organizzati		50%	n. 1 corso organizzato al 31/12/2022	n. 2 corsi organizzati al 31/12/2022	n. 3 corsi organizzati al 31/12/2022	€ 24.000,00	04.43.18.16 - Formazione del personale
		Predisposizione atti amministrativi a supporto della realizzazione del Progetto Ecosistema Innovazione THE - Tuscany Health Ecosystem	ON/OFF		50%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	-	-
					100%					

Area Risorse Finanziarie

Responsabile: **Maurizio Ferretta**

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget	
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA
n. 8	Acquisizione di risorse nuove	Istruire il processo di rinegoziazione/estinzione del mutuo stipulato dall'Ateneo nel 2007 per il finanziamento di investimenti nella ricerca, con scadenza 31/12/2037	Predisposizione atti	Segreteria Generale Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici	40%	Redazione istruttoria entro il 31/12/2022	Redazione istruttoria entro il 30/11/2022	Redazione istruttoria entro il 31/10/2022	Rata annuale di circa € 71.000,00	02.22.01.01 - Mutui
		Cessione quote SPIN OFF	Predisposizione atti	Area Assicurazione Qualità	20%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	€ 1.500,00	01.12.01.05 - Partecipazioni Siena Italteltech tecnologie per lo sviluppo economico
		Ricognizione dei crediti nei confronti dei debitori dell'Ateneo	Predisposizione atti		30%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	-	-
n. 9	Rafforzamento delle strutture di ricerca	Realizzazione di nuovi spazi, adeguamento sedi e sicurezza	ON/OFF	Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici	10%	Conclusione dei lavori entro il 31/10/2022	Conclusione dei lavori entro il 31/07/2022	Conclusione dei lavori entro il 30/06/2022	€ 429.046,00 Finanziamento MUR € 60.000,00 Co finanziamento Ateneo	Progetto UE.ST "Fondo per l'edilizia universitaria e le grandi attrezzature" 01.11.02.03 - Impianti generici su beni propri
					100%					

Area Risorse Umane

Responsabile: **Giuseppina Grassiccia**

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA	
n. 2	Riorganizzazione e riqualificazione del personale tecnico amministrativo	Incremento delle competenze del personale tecnico amministrativo	Creazione fascicolo individuale per carriera del personale t.a.	ON/OFF	Centro Servizi Informatici	25%	Presentazione Report entro il 31/12/2022	Presentazione Report entro il 30/09/2022	Presentazione Report entro il 31/07/2022	-	-
			Monitoraggio incarichi esterni/interni del personale dell'Ateneo	ON/OFF		25%	Presentazione Report entro il 31/12/2022	Presentazione Report entro il 30/11/2022	Presentazione Report entro il 30/09/2022	-	-
			Implementazione di un Piano di Formazione del personale tecnico-amministrativo in linea con gli obiettivi della Programmazione Triennale delle Università 2021-2023	Monitoraggio della realizzazione del Piano di Formazione in termini di percentuale di spesa utilizzata rispetto a quanto stanziato		50%	Utilizzo del 80% del budget previsto per il 2022	Utilizzo del 90% del budget previsto per il 2022	Utilizzo del 100% del budget previsto per il 2022	€ 28.000,00	04.43.18.16 - Formazione del personale
					100%						

Coordinamento Amministrativo dei Centri di Ricerca e Servizio CILS, CLASS, CLUSS, DITALS, ECCELLENZA, FAST

Responsabile: **Laura Grassi**

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget	
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA
n. 3	Razionalizzazione e incremento dell'offerta didattica	Digitalizzazione delle procedure di iscrizione alle sessioni di esame della certificazione DITALS	ON/OFF	Centro Servizi Informatici	30%	30/06/2022	31/05/2022	31/03/2022	-	-
		Previsione/aggiornamento del database delle convenzioni DITALS e relativa informatizzazione	ON/OFF	Centro Servizi Informatici	20%	30/06/2022	31/05/2022	31/03/2022	-	-
		Implementazione programma gestionale CILS degli importi inferiori ad euro 50,00 da recuperare nei pagamenti delle sedi di esame	ON/OFF	Centro Servizi Informatici	25%	30/06/2022	15/06/2022	31/05/2022	€ 62.550,00 (Budget Centro Servizi Informatici)	04.40.04.02 - Acquisto software per PC (spesati nell'anno)
		Implementazione programma gestionale CILS per la gestione dei posticipi	ON/OFF	Centro Servizi Informatici	25%	30/06/2022	15/06/2022	31/05/2022		04.40.04.02 - Acquisto software per PC (spesati nell'anno)
					100%					

Coordinamento Comunicazione e Relazioni Esterne

Responsabile: **Susanna Bruni**

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget	
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA
n. 5	Sviluppo della Terza Missione e dei legami con il territorio	Aggiornamento bimestrale della pagina web Terza Missione	ON/OFF		35%	Aggiornamento bimestrale (a partire dal 31/10/2022)	Aggiornamento bimestrale (a partire dal 30/09/2022)	Aggiornamento bimestrale (a partire dal 31/08/2022)	-	-
		Monitoraggio dei contenuti per il miglioramento dell'accessibilità dei siti web dei Centri di Ricerca e Servizio	ON/OFF		30%	Elaborazione report entro il 30/11/2022	Elaborazione report entro il 31/10/2022	Elaborazione report entro il 30/09/2022	-	-
		Supporto nelle attività collegate alla RUS - Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile	ON/OFF		35%	Elaborazione report entro il 31/12/2022	Elaborazione report entro il 30/11/2022	Elaborazione report entro il 31/10/2022	-	-
					100%					

Coordinamento Studi, Ricerche normative, Documentazione e Contenzioso

Responsabile: **Raffaella Serchi**

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget	
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA
n. 4	Revisione delle normative interne e riorganizzazione amministrativa	Revisione amministrativa delle convenzioni con le sedi decentrate per gli esami delle certificazioni CILS e DITALS e altre convenzioni per espletamento di corsi vari stipulate con enti pubblici e istituti italiani di cultura all'estero	ON/OFF		50%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	-	-
n. 3	Razionalizzazione e incremento dell'offerta didattica	Verifica dei pagamenti con query di controllo e registrazione su programma gestionale con implementazione della pagina iscrizioni online delle sedi CILS e caricamento del documento di pagamento	ON/OFF		50%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	-	-
					100%					

Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali

Direttore: Simone Madioni

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA	
n. 3	Razionalizzazione e incremento dell'offerta didattica	Attivazione di un canale Podcast per i contenuti audio digitali	ON/OFF		20%	Attivazione del canale entro il 31/12/2022	Attivazione del canale entro il 30/11/2022	Attivazione del canale entro il 31/10/2022	-	-	
		Realizzazione di una videoteca digitale a disposizione dei docenti per le attività didattiche	Percentuale di titoli filmici digitalizzati		30%	Attivazione e digitalizzazione del 30% di 200 titoli filmici entro il 31/12/2022	Attivazione e digitalizzazione del 60% di 200 titoli filmici entro il 31/12/2022	Attivazione e digitalizzazione del 100% di 200 titoli filmici entro il 31/12/2022	-	-	
n. 9	Rafforzamento delle strutture di ricerca	Realizzazione di nuovi spazi, adeguamento sedi e sicurezza	Realizzazione del progetto per l'adeguamento didattico dei sistemi audiovisivi nelle sedi di Via dei Pispini e Piazza Rosselli (D.M. 25 giugno, n. 734)	ON/OFF		50%	Conclusione dei lavori entro il 30/11/2022	Conclusione dei lavori entro il 31/10/2022	Conclusione dei lavori entro il 30/09/2022	€ 129.320,00	Progetto "Proposta per l'adeguamento didattico dei sistemi audiovisivi nelle sedi di Via dei Pispini e Piazza Rosselli (D.M. 25 giugno, n. 734)"
					100%						

Centro Servizi Informatici

Direttore: Gianpiero Ciacci

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget	
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA
n. 3	Razionalizzazione e incremento dell'offerta didattica	Digitalizzazione delle procedure di iscrizione alle sessioni di esame della certificazione DITALS	ON/OFF	Coordinamento Amministrativo dei Centri di Ricerca e Servizio CILS, CLASS, CLUSS, DITALS, ECCELLENZA, FAST	5%	30/06/2022	31/05/2022	31/03/2022	-	-
		Previsione/aggiornamento del database delle convenzioni DITALS e relativa informatizzazione	ON/OFF	Coordinamento Amministrativo dei Centri di Ricerca e Servizio CILS, CLASS, CLUSS, DITALS, ECCELLENZA, FAST	5%	30/06/2022	31/05/2022	31/03/2022	-	-

			Implementazione programma gestionale CILS degli importi inferiori ad Euro 50,00 da recuperare nei pagamenti delle sedi di esame	ON/OFF	Coordinamento Amministrativo dei Centri di Ricerca e Servizio CILS, CLASS, CLUSS, DITALS, ECCELLENZA, FAST	5%	30/06/2022	15/06/2022	31/05/2022	€ 62.550,00	04.40.04.02 - Acquisto software per PC (spesati nell'anno)
			Implementazione programma gestionale CILS per la gestione dei posticipi	ON/OFF	Coordinamento Amministrativo dei Centri di Ricerca e Servizio CILS, CLASS, CLUSS, DITALS, ECCELLENZA, FAST	5%	30/06/2022	15/06/2022	31/05/2022		04.40.04.02 - Acquisto software per PC (spesati nell'anno)
n. 2	Riorganizzazione e riqualificazione del personale tecnico amministrativo	Incremento delle competenze del personale tecnico amministrativo	Creazione fascicolo individuale per carriera del personale t.a.	ON/OFF	Area Risorse Umane	10%	Presentazione Report entro il 31/12/2022	Presentazione Report entro il 30/09/2022	Presentazione Report entro il 31/07/2022	-	-
n. 7	Rafforzamento dei servizi agli studenti		Studio e analisi dei supporti informatizzati per la gestione della carriera degli studenti stranieri iscritti ai corsi di lingua italiana	Presentazione report	Area Management Didattico e URP	10%	31/12/2022	30/11/2022	30/10/2022	-	-
n. 8	Acquisizione di risorse nuove		Attivazione nuovo Firewall di Ateneo	ON/OFF		30%	30/11/2022	31/10/2022	30/09/2022	€ 48.764,24	Progetto "Proposte di investimenti destinate all'acquisto di dispositivi digitali per gli studenti ovvero piattaforme digitali, per la ricerca o la didattica a distanza, nonché agli interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico delle infrastrutture per lo svolgimento delle attività di ricerca o didattica (DM 25 giugno 2021, n. 734)"
			Attivazione nuovo centralino telefonico dell'Ateneo	ON/OFF		30%	30/11/2022	31/10/2022	30/09/2022	€ 167.785,38	
						100%					

Centro di ricerca e di servizio per la certificazione dell'italiano come lingua straniera - Centro CILS

Sezione "Valutazione e validazione delle prove CILS"

Responsabile: Anna Bandini

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA	
n. 3	Razionalizzazione ed incremento dell'offerta didattica	Rafforzamento delle strategie di insegnamento a distanza (e-learning)	Definizione di standard di qualità per la somministrazione degli esami CILS nelle diverse sedi di esame	ON/OFF		50%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	-	-
n. 4	Revisione delle normative interne e riorganizzazione amministrativa		Revisione del Regolamento degli esami CILS	ON/OFF		50%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	-	-
						100%					

Sezione "Progettazione e produzione delle prove CILS, formazione e tirocini"

Responsabile: Laura Sprugnoli

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA	
n. 3	Razionalizzazione ed incremento dell'offerta didattica	Rafforzamento delle strategie di insegnamento a distanza (e-learning)	Organizzazione tutoraggio per corsi di familiarizzazione con gli esami CILS in modalità on line	ON/OFF		50%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	-	-
		Realizzazione di prove di esame su Moduli Google per lo svolgimento degli esami CILS di livello A1 integrazione per apprendenti inseriti in percorsi pre-partenza	Trasferimento del modello cartaceo sui moduli Google Drive e somministrazione dell'esame a distanza con Google Meet	ON/OFF		50%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	-	-
						100%					

Centro di ricerca e di servizio per la certificazione di competenza in didattica dell'italiano a stranieri - Centro DITALS

Sezione "Esami, Formazione e Documentazione DITALS"

Responsabile: **Stefania Semplici**

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget	
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA
n. 3	Razionalizzazione e incremento dell'offerta didattica	Rafforzamento delle strategie di insegnamento a distanza (e-learning)	Revisione modalità di erogazione del Master DITALS	ON/OFF	50%	30/06/2022	31/05/2022	30/04/2022	-	-
			Coordinamento della fase conclusiva della realizzazione del Corso di Perfezionamento (Progetto FAMI - 740)	Elaborazione report	50%	30/06/2022	31/05/2022	30/04/2022	-	-
					100%					

Centro di ricerca e servizio per la formazione e aggiornamento anche con supporto tecnologico - Centro FAST

Sezione "Percorsi di formazione e aggiornamento in presenza, online e in formato blended" fino al 31/03/2022

dal 01/04/2022 al **Centro di ricerca e di servizio per la certificazione di competenza in didattica dell'italiano a stranieri - Centro DITALS**

Responsabile: **Hamid Reza Mousavi**

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget	
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA
n. 3	Razionalizzazione e incremento dell'offerta didattica	Rafforzamento delle strategie di insegnamento a distanza (e-learning)	Realizzazione della bibliografia <i>Competenze digitali</i> per la creazione del relativo Certificato presso il Centro DITALS	ON/OFF	60%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	-	-
n. 9	Rafforzamento delle strutture di ricerca	Partecipazione a bandi nazionali e internazionali di finanziamento della ricerca	Revisione materiali del Progetto <i>Ti racconto in italiano</i> realizzato dal Centro DITALS in collaborazione con l'Archivio sonoro di Stato	ON/OFF	40%	31/12/2022	30/09/2022	31/07/2022	-	-
					100%					

Coordinamento amministrativo Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU) dal 1/01/2022 fino al 31/03/2022

Responsabile: **Olga Perrotta**

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA	
n. 9	Rafforzamento delle strutture di ricerca	Gestione risorse finanziarie del Progetto Dipartimento di Eccellenza 2018-2022	Monitoraggio delle risorse finanziarie assegnate per la realizzazione del Progetto Dipartimento di Eccellenza 2018-2022	Presentazione report		40%	31/03/2022	15/03/2022	28/02/2022	€ 1.077.693,00	Progetto "Dipartimenti di Eccellenza" 001_MIUR20183 00034_DIP.ECC.
			Gestione e monitoraggio degli assegni di ricerca di Ateneo e cofinanziati	Presentazione report		60%	31/03/2022	15/03/2022	28/02/2022	€ 84.000,00	04.43.08.03 – Assegni di ricerca
					100%						

Coordinamento amministrativo Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU) dal 1/04/2022 al 31/12/2022

Responsabile: **Lucia Nastasi**

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA	
n. 9	Rafforzamento delle strutture di ricerca	Gestione risorse finanziarie del Progetto Dipartimento di Eccellenza 2018 - 2022	Monitoraggio finale delle risorse finanziarie assegnate per la realizzazione del Progetto Dipartimento di Eccellenza 2018 - 2022	Presentazione report		60%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	€ 1.077.693,00	Progetto "Dipartimenti di Eccellenza" 001_MIUR20183 00034_DIP.ECC.
		Realizzazione di nuovi spazi, adeguamento sedi e sicurezza	Creazione di uno spazio fisico e digitale da destinare alla creazione di un archivio storico che raccolga tutti i documenti prodotti dall'Ateneo per l'attivazione delle azioni correttive alle criticità CEV	ON/OFF	Area Assicurazione Qualità	40%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	-	-
					100%						

Coordinamento amministrativo Scuola di Dottorato e di Specializzazione (SSDS) fino al 16.06.2021
Scuola di Dottorato e Scuola di Specializzazione in didattica dell'Italiano come Lingua Straniera dal 17.06.2021

Responsabile: Luana Donnini

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA	
n. 4	Revisione delle normative interne e riorganizzazione amministrativa	Completamento della riorganizzazione delle strutture amministrative e tecniche dell'Ateneo	Emanazione del Regolamento della Scuola di Dottorato	ON/OFF		80%	Presentazione documento ai soggetti interessati entro il 31/12/2022	Presentazione documento ai soggetti interessati entro il 30/11/2022	Presentazione documento ai soggetti interessati entro il 30/09/2022	-	-
			Revisione della modulistica presente sul sito del Dottorato	ON/OFF		20%	Pubblicazione modulistica aggiornata del I° e II° anno entro il 31/12/2022	Pubblicazione modulistica aggiornata del I° e II° anno entro il 30/11/2022	Pubblicazione modulistica aggiornata del I° e II° anno entro il 30/09/2022	-	-
					100%						

Biblioteca

Responsabile ad interim: Silvia Tonveronachi

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA	
n. 4	Revisione delle normative interne e riorganizzazione amministrativa	Completamento della riorganizzazione delle strutture amministrative e tecniche dell'Ateneo	Redazione di Linee guida per donazioni e lasciti di materiale bibliografico e documentario alla Biblioteca dell'Università per Stranieri di Siena	ON/OFF		40%	30/11/2022	31/10/2022	30/09/2022	-	-
n. 7	Rafforzamento dei servizi agli studenti		Attivazione del servizio di prenotazione dei libri che sono in prestito. La funzione è attivabile nell'ambito dei servizi previsti dal Protocollo d'Intesa con l'Università degli Studi di Siena "Accordo attuativo per lo sviluppo e l'integrazione dei servizi bibliografici delle Università senesi"	ON/OFF		60%	30/09/2022	31/08/2022	31/07/2022	-	-
					100%						

Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici

Responsabile ad interim: **Silvia Tonveronachi**

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA	
n. 4	Revisione delle normative interne e riorganizzazione amministrativa	Completamento della riorganizzazione delle strutture amministrative e tecniche dell'Ateneo	Predisposizione del Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivante di cui all'art. n. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.	ON/OFF		20%	30/11/2022	31/10/2022	30/09/2022	-	-
		Studio per la digitalizzazione della gestione del processo per gli appalti pubblici	Presentazione documento di fattibilità			10%	31/12/2022	30/11/2022	31/10/2022	-	-
n. 8	Acquisizione di risorse nuove		Istruire il processo di rinegoziazione/estinzione del mutuo stipulato dall'Ateneo nel 2007 per il finanziamento di investimenti nella ricerca, con scadenza 31/12/2037	Predisposizione degli atti	Area Risorse Finanziarie Segreteria Generale	10%	Redazione istruttoria entro il 31/12/2022	Redazione istruttoria entro il 30/11/2022	Redazione istruttoria entro il 31/10/2022	Rata annuale di circa € 71.000,00	02.22.01.01 - Mutui
n. 9	Rafforzamento delle strutture di ricerca	Realizzazione di nuovi spazi, adeguamento sedi e sicurezza	Realizzazione delle attività collegate ai finanziamenti ministeriali di cui al D.M. 10/12/2021, n. 1275 (adeguamento normativa antincendio della sede di Piazza Rosselli)	ON/OFF	Area Risorse Finanziarie	60%	Conclusione dei lavori entro il 31/10/2022	Conclusione dei lavori entro il 31/07/2022	Conclusione dei lavori entro il 30/06/2022	€ 429.046,00 Finanziamento MUR € 60.000,00 Cofinanziamento Ateneo	Progetto UE.ST "Fondo per l'edilizia universitaria e le grandi attrezzature" 01.11.02.03 - Impianti generici su beni propri
						100%					

Segreteria Generale

Responsabile: **Silvia Tonveronachi**

Obiettivi Organizzativi di Struttura:

Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Corrispondente voce di budget		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	Importo assegnato	Voce CA	
n. 4	Revisione delle normative interne e riorganizzazione amministrativa	Completamento della riorganizzazione delle strutture amministrative e tecniche dell'Ateneo	Supporto per la riorganizzazione delle strutture amministrative e tecniche garantendo la rotazione ordinaria del personale	ON/OFF		60%	Emanazione atti entro il 31/12/2022	Emanazione atti entro il 30/11/2022	Emanazione atti entro il 30/09/2022	-	-
n. 8	Acquisizione di risorse nuove		Istruire il processo di rinegoziazione/estinzione del mutuo stipulato dall'Ateneo nel 2007 per il finanziamento di investimenti nella ricerca, con scadenza 31/12/2037	Predisposizione degli atti	Area Risorse Finanziarie Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici	40%	Redazione istruttoria entro il 31/12/2022	Redazione istruttoria entro il 30/11/2022	Redazione istruttoria entro il 31/10/2022	Rata annuale di circa € 71.000,00	02.22.01.01 - Mutui
						100%					

6.3. Il monitoraggio in itinere degli obiettivi

L'Ateneo, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 150/2009, e con riferimento a quanto previsto dal [SMVP - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo anno 2022](#) (punto 3.2 "Monitoraggio in corso dell'anno"), monitora, in corso di esercizio, l'andamento delle attività pianificate rispetto agli indicatori e ai target individuati, al fine di verificare la permanenza delle ragioni che hanno condotto alla definizione degli obiettivi nonché della loro fattibilità. È comunque richiesto alla dirigente e ai/le 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.

Con email del **12.08.2022**, la direttrice generale ha chiesto alla dirigente e ai/le responsabili di Area/Struttura di valutare lo stato di avanzamento al **30 giugno 2022** degli obiettivi relativi all'anno 2022 e di compilare le relative schede di monitoraggio intermedio (v. **Allegato 3**), in riferimento a ogni singolo obiettivo di performance organizzativa di struttura e, se previsto, individuale.

La direttrice generale, in ottemperanza all'articolo 6 del D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, ha successivamente inviato (nota prot. n. 30112 del **21.10.2022**) i risultati del monitoraggio intermedio al Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2022.

6.4. Misurazione e valutazione delle performance

La Performance Organizzativa di Ateneo

La Performance Organizzativa è la declinazione della Performance che l'Ateneo intende ottenere sia come amministrazione nel suo complesso (Performance Organizzativa a livello di Ateneo), sia come articolazione di strutture organizzative (Performance Organizzativa a livello di Struttura).

L'ambito della Performance Organizzativa di Ateneo viene identificato nelle scelte gestionali generali, che danno impulso trasversale alle strategie di Ateneo e che, attraverso l'innovazione, l'attenzione all'utenza, la valorizzazione delle risorse umane e patrimoniali, si rivolgono alla realizzazione di obiettivi di miglioramento della soddisfazione degli utenti interni ed esterni, degli spazi e delle dotazioni infrastrutturali, e in generale, all'elevazione dei servizi e delle professionalità interne.

Gli obiettivi di Performance Organizzativa di Ateneo relativi all'anno 2022 sono stati individuati nel [Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) triennio 2022-2024](#), approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 26.01.2023, e nell'[Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) triennio 2022-2024](#), approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 26.07.2022, si allineano alle strategie complessive dell'Ateneo. La valutazione finale di ogni obiettivo è stata effettuata misurando il grado percentuale di rispetto del target, relativo all'indicatore individuato, stabilito per l'anno 2022. Gli esiti relativi a ciascun obiettivo, ponderati secondo il rispettivo peso percentuale, sono stati poi composti per ottenere la misurazione annuale della Performance Organizzativa di Ateneo in un unico valore percentuale, che rende conto del risultato complessivo rispetto a quanto programmato (v. **Allegato 1**).

Obiettivo Organizzativo di Ateneo	Peso %	Grado di raggiungimento obiettivo (0-100%)
Obiettivo organizzativo di Ateneo 1	X%	A
Obiettivo organizzativo di Ateneo 2	Y%	B
Obiettivo organizzativo di Ateneo	Z%	C
	Tot. 100%	

Performance Organizzativa di Ateneo (0-100%)	$A * 0, X + B * 0, Y + C * 0, Z$
---	--

La Performance Organizzativa di Struttura

La Performance organizzativa di Struttura coglie la capacità di ciascuna Struttura di declinare al proprio interno le linee strategiche, connotando il proprio operato di attività orientate a soddisfare massimamente l'utenza interna ed esterna. Gli Obiettivi organizzativi di Struttura sono caratterizzati da indicatori oggettivi, significativi per l'attività, facilmente quantificabili e/o reperibili, strettamente collegati all'aspetto che viene scelto di mettere in evidenza. Tali obiettivi sono comuni per l'intera Struttura ed hanno ampio respiro, per coinvolgere attivamente tutto il personale afferente. Gli obiettivi sono essenzialmente rivolti a misure di efficienza relative al funzionamento ordinario o focalizzati su azioni specifiche, di derivazione strategica relativa sia alle politiche di Ateneo sia proprie della Struttura, oppure su azioni particolari atte a risolvere o mitigare eventuali criticità.

In accordo con il punto 3.3 "Misurazione e valutazione conclusiva" del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2022, ai fini della misurazione e della valutazione conclusiva sul raggiungimento degli obiettivi relativi all'anno 2022, la dirigente ed i/le responsabili di Area/Struttura, nonché i/le responsabili dei Centri di Servizio, hanno redatto, su richiesta della direttrice generale del **06.02.2023**, una relazione annuale al **31 dicembre 2022**, utilizzando la relativa scheda (v. **Allegato 4**).

Analogo procedimento è stato seguito anche dai direttori dei Centri di Ricerca CILS, DITALS e FAST e della Scuola di Dottorato e della Scuola di Specializzazione in didattica dell'Italiano come Lingua Straniera, su richiesta della direttrice generale, utilizzando la relativa scheda (v. **Allegato 5**).

Sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, la direttrice generale ha quindi potuto provvedere alla determinazione della Performance Organizzativa delle Aree/Strutture.

La pesatura percentuale degli obiettivi di Performance Organizzativa di Struttura è stata effettuata secondo la regola di seguito schematizzata:

Obiettivo organizzativo di Struttura	Peso %	Grado di raggiungimento obiettivo (0-100%)
Obiettivo organizzativo di Struttura 1	x%	a
Obiettivo organizzativo di Struttura 2	y%	b
Obiettivo organizzativo di Struttura ...	z%	c
	Tot. 100%	

Performance organizzativa di Struttura (0-100%)	$a*x+b*y+c*z$
--	---------------------------------

Il Grafico 8 e la Tabella 15 evidenziano il grado di Performance Organizzativa di Struttura raggiunto da ciascuna Area/Struttura:

Grafico 8 – Rappresentazione grafica Performance Organizzativa di Struttura - Anno 2022

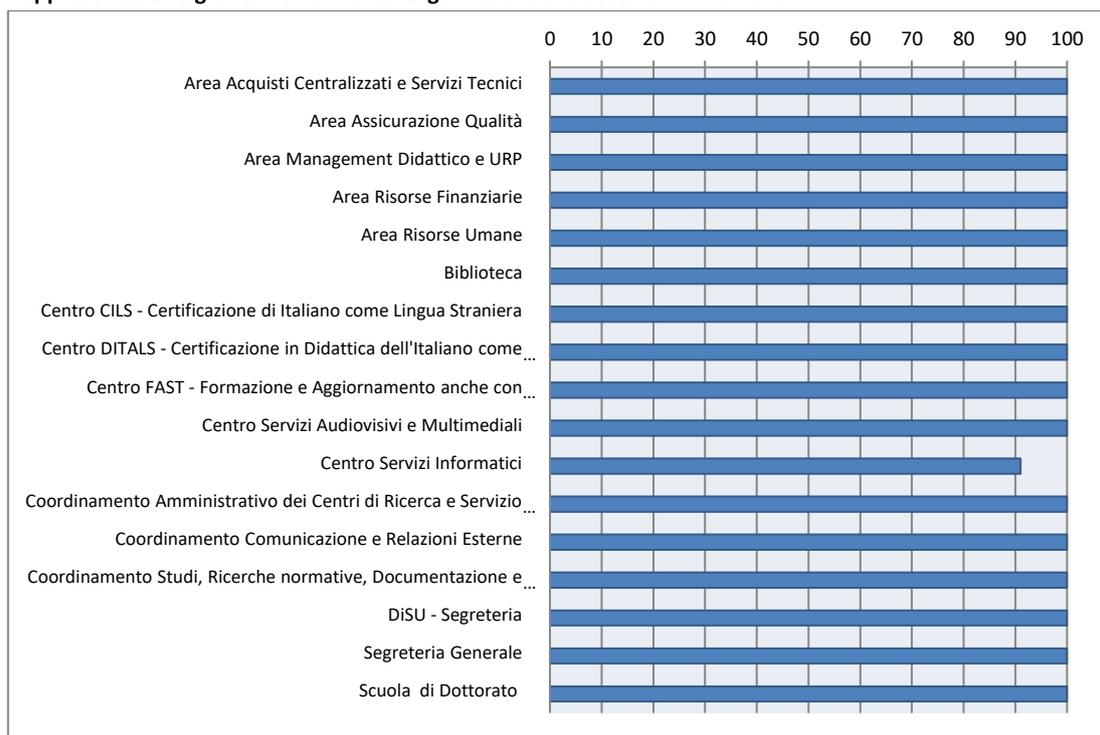


Tabella 15. Performance Organizzativa di Struttura – Anno 2022

Aree/Strutture	Performance Organizzativa di Struttura – Anno 2022 (%)
Area Assicurazione Qualità	100
Area Management Didattico e URP	100
Area Risorse Finanziarie	100
Area Risorse Umane	100
Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici	100
Coordinamento Amministrativo dei Centri di Ricerca e Servizio CILS, CLASS, CLUSS, DITALS, ECCELLENZA, FAST	100
Coordinamento Comunicazione e Relazioni Esterne	100
Coordinamento Studi, Ricerche normative, Documentazione e Contenzioso	100
Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali	100
Centro Servizi Informatici	91
Biblioteca	100
Segreteria Generale	100
Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU) - Segreteria	100
Scuola di Dottorato	100
Centro CILS - Certificazione di Italiano come Lingua Straniera	100
Centro DITALS - Certificazione in Didattica dell'Italiano come Lingua Straniera	100
Centro FAST - Formazione e Aggiornamento anche con Supporto Tecnologico fino al 31.03.2022	100
Struttura per la Didattica Digitale dal 01.04.2022	100

Comportamenti Organizzativi

La valutazione delle categorie del personale da parte della dirigente e dei/le responsabili delle Aree/Strutture (risultati e comportamenti), nonché della dirigente e dei/le responsabili delle Aree/Strutture stessi da parte della direttrice generale, si è svolta con la compilazione delle Schede di Valutazione relative all'anno 2022 (v. **Allegati 6**), che sono state redatte sulla base del catalogo dei comportamenti presente alle

pagine 29 e 30 del [Sistema di Misurazione Valutazione della Performance anno 2022](#) e si è perfezionata con un colloquio di feedback, presa visione e sottoscrizione della scheda di valutazione da parte del personale valutato.

Il momento della valutazione è stato gestito dai valutatori non solo come un'occasione per chiarire le modalità di attribuzione del punteggio inerente i comportamenti organizzativi attesi, ma anche come spunto di dialogo sulla prestazione del valutato, un'occasione in cui valutatore e valutato hanno individuato le modalità e le azioni di sviluppo organizzativo e professionale che consentano il miglioramento delle prestazioni stesse.

6.5. Misurazione e valutazione delle performance individuali

La Performance individuale consiste nel contributo fornito dal/lla singolo/a 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.

La valutazione della Performance individuale ha inoltre lo scopo di coinvolgere tutto il personale che opera all'interno dell'Ateneo nelle strategie e nelle azioni dell'Amministrazione, esplicitando il contributo richiesto ad ognuno, al fine di motivare e coinvolgere il personale in merito alle attività svolte e agli obiettivi da raggiungere.

Nella tabella seguente vengono specificate le varie categorie del personale e i vari ambiti in cui ciascuna trova elemento di valutazione:

Soggetto valutato Ambiti di valutazione	Direttrice Generale	Dirigente	EP		B, C e D		
			EP (Responsabili di Area)	EP (Responsabili di Struttura/Servizio)	D con incarichi di responsabilità (art. 91 c.3)	B, C e D con indennità di responsabilità	B, C e D senza indennità di responsabilità
Performance Organizzativa di Ateneo	70% (60%)	40%	35%	25%	20%	15%	10%
Performance Organizzativa di Struttura	10%	40% (30%)	40% (30%)	45% (35%)	50% (35%)	35% (20%)	25% (10%)
Comportamenti Organizzativi	20%	20%	25%	30%	30%	50%	65%
Specifici obiettivi di gruppo o individuali	(10%)	(10%)	(10%)	(10%)	(15%)	(15%)	(15%)
TOTALE	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Ciascuno degli ambiti di valutazione riportato nella precedente tabella viene considerato secondo una percentuale diversa in dipendenza della responsabilità del singolo soggetto rispetto al raggiungimento degli obiettivi generali.

6.5.1. La misurazione e valutazione della performance del personale di categoria B, C e D

Il modello complessivo per la valutazione delle Performance del personale tecnico-amministrativo è collegato al raggiungimento degli obiettivi operativi dell'unità organizzativa di appartenenza, della Performance Organizzativa di Ateneo, nonché del risultato dei Comportamenti Organizzativi Individuali.

Con Ordinanza n. 210.23 del 16.03.2023, sono state definite le attribuzioni delle posizioni organizzative per l'anno 2022.

Le seguenti tabelle evidenziano le valutazioni medie dei vari ambiti della Performance ottenuti dal personale tecnico-amministrativo di categoria B, C e D:

VALUTAZIONI MEDIE PER AMBITI DI PERFORMANCE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D	B, C, D senza indennità di responsabilità	B, C, D con indennità di responsabilità	D con incarichi di responsabilità (art. 91 c.3 del CCNL 2006-2009)
	N° interessati/e 28	N° interessati/e 60	N° interessati/e 6
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEEO	(Peso 10%)	(Peso 15%)	(Peso 20%)
Valutazione media	100	100	100
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA	(Peso 25% senza obiettivi individuali; 10% con obiettivi individuali)	(Peso 35% senza obiettivi individuali; 20% con obiettivi individuali)	(Peso 50% senza obiettivi individuali; 35% con obiettivi individuali)

	individuali)	individuali %)	
Valutazione media	100	99,70	100
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	(Peso 65%)	(Peso 50%)	(Peso 30%)
Valutazione media	97,64	98,63	100
(EVENTUALI) OBIETTIVI INDIVIDUALI	(Peso 0% senza obiettivi individuali; 15% con obiettivi individuali)	(Peso 0% senza obiettivi individuali; 15% con obiettivi individuali)	(Peso 0% senza obiettivi individuali; 15% con obiettivi individuali)
Valutazione media	np	np	100
VALUTAZIONE MEDIA DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	98,47	99,21	100

6.5.2. La misurazione e valutazione della performance del personale di categoria EP

Come precedentemente affermato, la direttrice generale, sulla base degli Obiettivi Strategici dell'Ateneo, ha individuato e concordato con il/la responsabile di Area/Struttura un numero limitato di Obiettivi di carattere operativo e Obiettivi organizzativi della Struttura di cui questi è responsabile, collegati all'attuazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo stesso.

Al fine della propria valutazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti, il personale di categoria EP ha trasmesso alla direttrice generale la relazione finale relativa all'anno 2022, esponendo il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Le seguenti tabelle evidenziano le valutazioni medie dei vari ambiti della Performance ottenuti dal personale EP responsabili di Area e EP responsabili di Struttura/Servizio con o senza collaboratori:

VALUTAZIONI MEDIE PER AMBITI DI PERFORMANCE DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP	EP responsabili di Area	EP responsabili di Struttura/Servizio
	N° interessati/e 2	N° interessati/e 9
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO	(Peso 35%)	(Peso 25%)
Valutazione media	100	100
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA	(Peso 40% senza obiettivi individuali; 30% con obiettivi individuali)	(Peso 45% senza obiettivi individuali; 35% con obiettivi individuali)
Valutazione media	100	99,00
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	(Peso 25%)	(Peso 30%)
Valutazione media	100	96,50
(EVENTUALI) OBIETTIVI INDIVIDUALI	(Peso 0% senza obiettivi individuali; 10% con obiettivi individuali)	(Peso 0% senza obiettivi individuali; 10% con obiettivi individuali)
Valutazione media	np	np
VALUTAZIONE MEDIA DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	100	98,50

6.5.3. La misurazione della valutazione della performance della dirigente

La direttrice generale individua, all'inizio di ogni anno solare, gli obiettivi operativi specifici da affidare alla dirigente a tempo determinato, nell'ambito delle specifiche macroaree caratterizzanti la posizione organizzativa ricoperta, sulla base delle politiche generali dell'Ateneo e di ulteriori eventuali indicazioni da parte degli altri Organi di governo.

Ai sensi dell'art.5, del D.Lgs. n. 286/1999, la valutazione della dirigente compete alla direttrice generale. In accordo con tale iter, al termine del periodo di riferimento, ai fini della propria valutazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti, la dirigente ha trasmesso alla direttrice generale un apposito report, evidenziando il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La Performance Organizzativa di Struttura è risultata dalla media delle valutazioni dei risultati ottenuti dalle strutture di cui la dirigente è responsabile (Area Assicurazione Qualità: 100; Area Management Didattico e URP: 100; Struttura di Ricerca: 100).

I risultati di performance individuale della dirigente sono stati aggregati secondo la seguente tabella:

VALUTAZIONI MEDIE PER AMBITI DI PERFORMANCE DELLA DIRIGENTE	Dirigente
	N° interessati/e 1
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO Valutazione media	(Peso 40%) 100
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA* Valutazione media	(Peso 40% senza obiettivi individuali; 30% con obiettivi individuali) 100
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI Valutazione media	(Peso 20%) 100
(EVENTUALI) OBIETTIVI INDIVIDUALI * Valutazione media	(Peso 0% senza obiettivi individuali; 10% con obiettivi individuali) -
VALUTAZIONE MEDIA DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	100

(*) Strutture di cui la dirigente ha la Responsabilità (Area Assicurazione Qualità, ad interim Area Management Didattico e URP, ad interim Struttura di Ricerca)

6.5.4. La misurazione e valutazione della performance della direttrice generale

La valutazione della direttrice generale riguarda il conseguimento degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del rettore e riportati nel Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO). Alla direttrice generale è assegnato un numero limitato di obiettivi di largo respiro, che coinvolgono l'intera Amministrazione e risponde pertanto del conseguimento di tutti gli obiettivi organizzativi di Ateneo definiti nel [Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) triennio 2022-2024](#) e nell'[Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) triennio 2022-2024](#), comprese le azioni di trasparenza e anticorruzione, della Performance Organizzativa delle Strutture di cui è responsabile, nonché degli eventuali obiettivi specifici definiti nel contratto individuale ovvero di quelli che il Consiglio di Amministrazione può decidere annualmente di conferirle (secondo le previsioni dell'art. 9 c. 1-bis del D.Lgs. n. 150/2009).

Il Nucleo di Valutazione, nella riunione telematica del 29.05.2023 ha proposto al Consiglio di Amministrazione la valutazione degli obiettivi operativi assegnati alla direttrice generale per lo svolgimento dell'incarico per l'anno 2022. Nella suddetta seduta il Nucleo di Valutazione ha inoltre preso atto della valutazione dei comportamenti organizzativi della direttrice generale proposta dal rettore. Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30.05.2023, visto il verbale del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 29.05.2023, ha portato a 100 la valutazione degli obiettivi operativi assegnati per il 2022.

Inoltre, la Performance Organizzativa di Struttura è risultata dalla media delle valutazioni dei risultati ottenuti dalle strutture di cui la direttrice generale è responsabile ad interim (Biblioteca: 100; Segreteria Generale: 100; Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici: 100).

I risultati di performance individuale della direttrice generale sono stati aggregati secondo la seguente tabella:

VALUTAZIONI MEDIE PER AMBITI DI PERFORMANCE DELLA DIRETTRICE GENERALE	Direttrice Generale
	N° interessati/e 1
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO Valutazione	(Peso 70% senza obiettivi individuali; 60% con obiettivi individuali) 100
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA* Valutazione	(Peso 10%) 100
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI Valutazione	(Peso 20%) 100
(EVENTUALI) OBIETTIVI INDIVIDUALI Valutazione	(Peso 0% senza obiettivi individuali; 10% con obiettivi individuali) -
VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	100

(*) Strutture di cui la direttrice generale ha la Responsabilità (Segreteria Generale, ad interim Biblioteca ed Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici)

Nell’ottica di garantire un’effettiva premialità e un’adeguata differenziazione degli importi della quota di risultato in funzione del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi, il grado di Performance complessivamente raggiunto da ciascun inquadramento è graduato nei seguenti livelli di merito:

Grado di Performance complessivamente raggiunto	Quota % corrispondente della retribuzione di risultato
Da 90,01% a 100%	100%
Da 50,01% a 90%	Risultato finale % *100
Fino a 50%	0

6.5.5. Differenziazione dei premi individuali (art. 20 del CCNL 2016-2018)

L’art. 21 c. 1 del D.Lgs. n. 150/2009, *Bonus annuale delle eccellenze*, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, stabilisce che “ogni amministrazione pubblica, nell’ambito delle risorse [...], può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza”. Questo concetto è stato ripreso dal CCNL 2016-2018, e in particolare dall’art. 20, *Differenziazione dei premi individuali*, asserendo che “ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell’amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi”, e anche che “La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita”.

Il [Contratto Collettivo Integrativo per il personale inquadrato nelle categorie B-C-D](#), siglato dalle OO.SS. e R.S.U. dell’Ateneo, prevede per l’anno 2022, che la suddetta maggiorazione venga attribuita come segue:

- Categoria B n. 4 unità;
- Categoria C n. 4 unità;
- Categoria D n. 4 unità.

In caso di ex aequo verranno adottati i seguenti criteri congiunti:

- numero di giorni lavorati

- punteggio valutazioni positive conseguite negli ultimi tre anni;
- anzianità nella categoria

Al momento attuale l'Area del Personale sta effettuando l'analisi dei risultati della Performance 2022 per il riconoscimento del premio individuale alle unità di personale aventi diritto.

7. ALLEGATI

Allegato 1 - PERFORMANCE COMPLESSIVA DELL'ATENEO E PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI 2022 DELLA DIRETTRICE GENERALE

Allegato 2 - SCHEDA DI ASSEGNAZIONE OBIETTIVI AI RESPONSABILI DI AREA/STRUTTURA (Rif. Allegato 1 del [SMVP 2022](#))

Allegato 3 - SCHEDA DI MONITORAGGIO INTERMEDIO AL 30 GIUGNO 2022 DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIRETTRICE GENERALE AL 30 GIUGNO 2022 (Rif. Allegato 3 del [SMVP 2022](#))

Allegato 4 – SCHEDA DI MONITORAGGIO INTERMEDIO AL 30 GIUGNO 2022 DEGLI OBIETTIVI DI AREA/STRUTTURA (Rif. Allegato 2 del [SMVP 2022](#))

Allegato 5 – SCHEDA DI RELAZIONE ANNUALE AL 31 DICEMBRE 2022 SUI RISULTATI CONSEGUITI IN DAI/DALLE RESPONSABILI DI AREA/STRUTTURA IN RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (Rif. Allegato 4 del [SMVP 2022](#))

Allegato 6 – SCHEDA/RELAZIONE ANNUALE AL 31 DICEMBRE 2022 SUI RISULTATI CONSEGUITI DAI CENTRI E DALLE SCUOLE (Rif. Allegato 5 del [SMVP 2022](#))

Allegato 7 – SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AI/ALLE RESPONSABILI DI AREA/STRUTTURA (Rif. Allegato 6 del [SMVP 2022](#))

Allegato 8.1 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI mod. B, C e D senza incarichi di responsabilità

Allegato 8.2 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI mod. B, C e D con incarichi di responsabilità

Allegato 8.3 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI mod. D con incarichi di responsabilità (art. 91 c. 3)

Allegato 8.4 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI mod. EP (Responsabili di Struttura/Servizio con collaboratori)

Allegato 8.5 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI mod. EP (Responsabili di Struttura/Servizio senza collaboratori)

Allegato 8.6 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI mod. EP (Responsabili di Area)

Allegato 8.7 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI mod. Dirigente

Allegato 8.8 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI mod. Direttrice Generale

Allegato 1 - PERFORMANCE COMPLESSIVA DELL'ATENEO E PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI 2022 DELLA DIRETTRICE GENERALE

Obiettivi Strategici da Piano Strategico 2019-2021	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Peso	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Integrazione con ulteriori atti programmatori dell'Ateneo	Valutazione obiettivo (su base 100)	Valutazione complessiva ponderata	
					Livello soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%				
n. 1	Adeguamento dell'organico docente e tecnico-amministrativo alle esigenze dell'Ateneo										
n. 2	Riorganizzazione e riqualificazione del personale tecnico-amministrativo	Incremento delle competenze del personale tecnico-amministrativo	Implementazione di un piano di formazione del personale tecnico amministrativo in linea con gli obiettivi della Programmazione Triennale delle Università 2021-2023	Realizzazione del piano di formazione in termini di percentuale di spesa rispetto a quanto previsto	25%	utilizzo del 80% del budget previsto per il 2022	utilizzo del 90% del budget previsto per il 2022	utilizzo del 100% del budget previsto per il 2022	Programmazione Triennale delle Università 2021-2023 (PRO 3 "Sviluppo del	100	25
n. 3	Razionalizzazione e incremento dell'offerta didattica										
n. 4	Revisione delle normative interne e riorganizzazione amministrativa	Completamento della riorganizzazione delle strutture amministrative e tecniche dell'Ateneo	Riorganizzare le strutture amministrative e tecniche garantendo la rotazione ordinaria del personale	ON/OFF	20%	Emanazione atti entro il 31/12/2022	Emanazione atti entro il 30/11/2022	Emanazione atti entro il 30/09/2022	Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza 2021-2023	100	20
n. 5	Sviluppo della Terza Missione e dei legami con il territorio										
n. 6	Valorizzazione di corrette dinamiche di genere										
n. 7	Rafforzamento dei servizi agli studenti										
n. 8	Acquisizione di risorse nuove		Istruire il processo di rinegoziazione/estinzione del mutuo stipulato dall'Ateneo nel 2007 per il finanziamento di investimenti nella ricerca, con scadenza 31/12/2037	Predisposizione degli atti	10%	Redazione istruttoria entro il 31/12/2022	Redazione istruttoria entro il 30/11/2022	Redazione istruttoria entro il 31/10/2022	Bilancio unico di previsione annuale 2022 e triennale 2022-2024	100*	10*
n. 9	Rafforzamento delle strutture di ricerca	Realizzazione di nuovi spazi, adeguamento sedi e sicurezza	Realizzazione delle attività collegate ai finanziamenti ministeriali di cui al D.M. 10/12/2021, n. 1275 (adeguamento normativa antincendio della sede di Piazza Rosselli)	ON/OFF	20%	Conclusione dei lavori entro il 31/10/2022	Conclusione dei lavori entro il 31/07/2022	Conclusione dei lavori entro il 30/06/2022	Bilancio unico di previsione annuale 2022 e triennale 2022-2024	100	20
			Attività di preparazione alla visita della Commissione di Esperti per la Valutazione (CEV) per l'accreditamento periodico degli Atenei e dei Corsi di Studio da parte dell'ANVUR	ON/OFF	25%	Organizzazione delle attività amministrative entro il 31/12/2022	Organizzazione delle attività amministrative entro il 30/11/2022	Organizzazione delle attività amministrative entro il 31/10/2022		100	25
n. 10	Sostenibilità e risparmio energetico										
					100%	100					

* Con delibera del 30/05/2023 il Consiglio di Amministrazione osserva che la valutazione di 0 punti attribuita, dal Nucleo di Valutazione, all'obiettivo operativo n. 8 "Acquisizione di risorse nuove" non sia congrua, in quanto ritiene che l'Azione operativa di "Istruire il processo di rinegoziazione/estinzione del mutuo stipulato dall'Ateneo nel 2007 per il finanziamento di investimenti nella ricerca, con scadenza 31/12/2037" sia stata correttamente eseguita con la presentazione del promemoria istruttorio inviato al rettore il 28 ottobre 2022. Tale valutazione poteva essere ritenuta congrua nel caso in cui l'obiettivo operativo fosse stato l'estinzione del mutuo. Per tale motivazione il Consiglio di Amministrazione porta la valutazione degli obiettivi operativi a 100 punti.

Allegato 2 - SCHEDA DI ASSEGNAZIONE OBIETTIVI AI RESPONSABILI DI AREA/STRUTTURA

OBIETTIVI ANNO 2022

NOME E COGNOME DEL RESPONSABILE: _____

AREA/STRUTTURA: _____

Obiettivi Organizzativi di Struttura								
AREA/STRUTTURA: _____								
Assegnazione								
Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%
n. 1								
n. 2								
....								
					100%			

Specifici Obiettivi Individuali o di gruppo assegnati al Responsabile dell'Area/Struttura								
Assegnazione								
Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance		
						Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%
n. 1								
n. 2								
....								
					100%			

NOME E COGNOME DELLA DIRETTRICE GENERALE: _____

Obiettivi Strategici da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Peso %	Cronoprogramma – Livelli di Performance			Sintesi Monitoraggio Obiettivi al 30.06.2022
					Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%	
n. 1								
n. 2								
n. 3								
n. 4								
n. 5								
n. 6								
.....								
				100%				

NOME E COGNOME DEL RESPONSABILE: _____

AREA/STRUTTURA: _____

Monitoraggio intermedio al 30 giugno 2022 degli obiettivi assegnati per l'anno 2022

AREA/STRUTTURA: _____

Descrivere sinteticamente il grado di avanzamento al **30 giugno 2022** degli obiettivi assegnati. Indicare il rispetto o meno del cronoprogramma, se previsto. Segnalare eventuali scostamenti significativi, mettendo in luce le cause, anche riconducibili ad eventi imprevedibili, e le iniziative assunte per il superamento delle criticità. Valutare l'opportunità di adottare interventi correttivi prevedendo eventuali obiettivi/indicatori nuovi o rimodulati.

Obiettivi Organizzativi di Struttura

	Azioni Operative	Descrizione obiettivo	Situazione al 30/06/2022
Ob. 1			(max 500 caratteri)
Ob. 2			(max 500 caratteri)
....			(max 500 caratteri)

Specifici Obiettivi Individuali o di gruppo

	Azioni Operative	Descrizione obiettivo	Situazione al 30/06/2022
Ob. 1			(max 500 caratteri)
Ob. 2			(max 500 caratteri)
....			(max 500 caratteri)

Allegato 5 – SCHEDA DI RELAZIONE ANNUALE AL 31 DICEMBRE 2022 SUI RISULTATI CONSEGUITI IN DAI/DALLE RESPONSABILI DI AREA/STRUTTURA IN RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI

NOME E COGNOME DEL RESPONSABILE: _____

AREA/STRUTTURA: _____

Relazione annuale al 31 dicembre 2022 sui risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati per l'anno 2022

AREA/STRUTTURA: _____

Descrivere i risultati conseguiti ed il grado di raggiungimento al **31 dicembre 2022** degli obiettivi assegnati. Descrivere i punti di forza, le criticità emerse, le considerazioni e il livello di conseguimento che deve basarsi su dati oggettivi, documentati o documentabili.

Obiettivi Organizzativi di Struttura

	Azioni Operative	Descrizione obiettivo	Situazione al 31/12/2022
Ob. 1			(max 800 caratteri)
Ob. 2			(max 800 caratteri)
....			(max 800 caratteri)

Specifici Obiettivi Individuali o di gruppo

	Azioni Operative	Descrizione obiettivo	Situazione al 31/12/2022
Ob. 1			(max 800 caratteri)
Ob. 2			(max 800 caratteri)
....			(max 800 caratteri)

Relazione sulle ulteriori attività svolte nell'anno 2022

Fornire una relazione sulle ulteriori attività svolte nell'anno 2022 e i relativi risultati, con informazioni e considerazioni ritenute utili, nell'ottica del miglioramento continuo.

Proposte per l'anno 2023

Indicare le proposte di obiettivi per l'anno 2023.

Data, ___/___/_____

Firma del Responsabile dell'Area/Struttura

Relazione sulle attività svolte nell'anno 2022 e valutazione Performance di Struttura <u>CENTRO / Scuola</u>	
Fornire una relazione al 31 dicembre XXXX sulle attività svolte nell'anno XXXX e i relativi risultati. Descrivere i punti di forza, le criticità emerse e le considerazioni finali (max 10 righe).	Valutazione Performance di Struttura (punteggio 0-100)

Data, ___/___/_____

Il Direttore/La Direttrice del Centro/Scuola

Prof.....

Allegato 7 – SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AI/ALLE RESPONSABILI DI AREA/STRUTTURA

OBIETTIVI ANNO 2022

NOME E COGNOME DEL RESPONSABILE: _____

AREA/STRUTTURA: _____

Obiettivi Organizzativi di Struttura												
AREA/STRUTTURA: _____												
Assegnazione							Valutazione finale degli obiettivi					
Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Descrizione dei risultati conseguiti e livello raggiungimento o Target	Valutazione degli obiettivi (su base 100)	Valutazione complessiva ponderata
							Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%			
n. 1												
n. 2												
....												
						100%						

Specifici Obiettivi Individuali o di gruppo assegnati al Responsabile dell'Area/Struttura												
Assegnazione							Valutazione finale degli obiettivi					
Obiettivo Strategico da Piano Strategico	Obiettivi Operativi Prioritari	Azioni Operative	Azioni Operative	Indicatori procedurali	Altre Strutture coinvolte	Peso %	Cronoprogramma - Livelli di Performance			Descrizione dei risultati conseguiti e livello raggiungimento o Target	Valutazione degli obiettivi (su base 100)	Valutazione complessiva ponderata
							Livello Soglia 40%	Livello Target 70%	Livello Eccellenza 100%			
n. 1												
n. 2												
....												
						100%						

DATA E FIRMA VALUTATORE

DATA E FIRMA VALUTATO

Note:

Allegato 8.1 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI mod. B, C e D senza incarichi di responsabilità

		SCHEDA VALUTAZIONE B, C e D senza incarichi di responsabilità	
PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNO			
Nome e Cognome del Valutato			
Area/Struttura			
Nome e Cognome del Valutatore			
Periodo <small>(da indicare solamente se il periodo di valutazione non coincide con l'anno solare)</small>			

Comportamenti Organizzativi							
A) CAPACITÀ RELAZIONALI E COMUNICATIVE, COLLABORAZIONE E ORIENTAMENTO ALL'UTENZA INTERNA ED ESTERNA						Punteggio assegnato	
A.1	Si relaziona positivamente con l'utenza, offrendo informazioni esauritive e mantenendo un atteggiamento cortese	1	2	3	4	5	
A.2	Applica correttamente con l'utenza le procedure previste dal ruolo e secondo la normativa vigente	1	2	3	4	5	
A.3	Collabora e interagisce positivamente con il proprio Responsabile, assicurando opportune informazioni sull'andamento delle attività e sulle eventuali criticità	1	2	3	4	5	
A.4	Collabora e interagisce positivamente con i colleghi, anche non appartenenti alla propria Area/Struttura, condividendo informazioni, conoscenze e risorse di utilità comune	1	2	3	4	5	
A.5	Concorre a creare un clima di lavoro sereno e costruttivo con i propri colleghi	1	2	3	4	5	
A.6	Instaura e mantiene proficue relazioni esterne, rendendo un'immagine positiva dell'Amministrazione	1	2	3	4	5	
A.7	Utilizza adeguatamente i sistemi di comunicazione formale e informale	1	2	3	4	5	
Somma punteggi							

B) AFFIDABILITÀ, QUALITÀ E RISPETTO DI IMPEGNI E SCADENZE						Punteggio assegnato	
B.1	Esegue il proprio lavoro in base alle priorità indicate dal Responsabile dell'Area/Struttura di appartenenza	1	2	3	4	5	
B.2	Rispetta l'orario di servizio e le scadenze; informa per tempo il proprio Responsabile di eventuali ritardi fornendo informazioni dettagliate e possibili soluzioni	1	2	3	4	5	
B.3	Porta a compimento le attività di competenza anche in presenza di ostacoli o difficoltà	1	2	3	4	5	
B.4	Se richiesto, prende in carico anche attività diverse da quelle svolte abitualmente e coerenti con il proprio ruolo	1	2	3	4	5	
B.5	E' disponibile a modificare i propri schemi e/o orari di lavoro in relazione alle esigenze dell'Area/Struttura di appartenenza	1	2	3	4	5	
Somma punteggi							

C) PROBLEM SOLVING E ORIENTAMENTO AL MIGLIORAMENTO E ALL'INNOVAZIONE						Punteggio assegnato	
C.1	Ove necessario analizza e condivide problemi e criticità con il Responsabile dell'Area/Struttura e con i colleghi	1	2	3	4	5	
C.2	Risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili	1	2	3	4	5	
C.3	Attua correttamente le indicazioni ricevute per la gestione degli imprevisti	1	2	3	4	5	
C.4	Adotta, in caso di problemi, significative azioni di collaborazione e sostegno ai colleghi	1	2	3	4	5	
C.7	Accoglie favorevolmente il cambiamento delle attività e dei processi in cui è coinvolto proponendo eventuali soluzioni per il loro miglioramento	1	2	3	4	5	
Somma punteggi							

E) PROFESSIONALITÀ E ORIENTAMENTO AL RISULTATO						Punteggio assegnato	
E.1	Pianifica e programma efficacemente il lavoro, rispettando tempi e scadenze, anche in modalità di lavoro agile	1	2	3	4	5	
E.2	Le sue attività sono ben coordinate con quelle dei colleghi	1	2	3	4	5	
E.5	Ha padronanza delle competenze tecniche specifiche connesse all'incarico ricoperto	1	2	3	4	5	
Somma punteggi							

Valutazione totale Comportamenti Organizzativi su base 100
(somma dei punteggi assegnati ai vari ambiti di valutazione)

DATA E FIRMA VALUTATORE

DATA E FIRMA VALUTATO

LEGENDA:

LIVELLO	LEGENDA MISURAZIONE COMPORAMENTI		
POSITIVO	Ottimo	5	comportamenti sono eccellenti per qualità e continuità
	Buono	4	comportamenti sono più che adeguati Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti
	Sufficiente	3	comportamenti sono adeguati Espressione di comportamenti mediamente soddisfacenti Necessità di migliorare gli errori non sistematici di prestazione
NEGATIVO	Insufficiente	2	comportamenti sono solo parzialmente adeguati Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente
	Scarso	1	comportamenti non sono adeguati Necessità di colmare ampie lacune e punti di debolezza gravi

Nota: Il risultato relativo alla valutazione dei comportamenti è positivo se uguale o superiore a 60 (media dei punteggi assegnati uguale o superiore a 3). Nel caso in cui la valutazione dei comportamenti organizzativi sia negativa, il valutato non ha in ogni caso accesso alla premialità (a prescindere dagli altri aspetti di valutazione della performance).

Allegato 8.2 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI mod. B, C e D con incarichi di responsabilità

		SCHEDA VALUTAZIONE B, C e D con incarichi di responsabilità	
PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNO			
Nome e Cognome del Valutato			
Area/Struttura			
Nome e Cognome del Valutatore			
Periodo <small>(da indicare solamente se il periodo di valutazione non coincide con l'anno solare)</small>			

Comportamenti Organizzativi							
A) CAPACITÀ RELAZIONALI E COMUNICATIVE, COLLABORAZIONE E ORIENTAMENTO ALL'UTENZA INTERNA ED ESTERNA						Punteggio assegnato	
A.1	Si relaziona positivamente con l'utenza, offrendo informazioni esauritive e mantenendo un atteggiamento cortese	1	2	3	4	5	
A.2	Applica correttamente con l'utenza le procedure previste dal ruolo e secondo la normativa vigente	1	2	3	4	5	
A.3	Collabora e interagisce positivamente con il proprio Responsabile, assicurando opportune informazioni sull'andamento delle attività e sulle eventuali criticità	1	2	3	4	5	
A.4	Collabora e interagisce positivamente con i colleghi, anche non appartenenti alla propria Area/Struttura, condividendo informazioni, conoscenze e risorse di utilità comune	1	2	3	4	5	
A.5	Concorre a creare un clima di lavoro sereno e costruttivo con i propri colleghi	1	2	3	4	5	
A.6	Instaura e mantiene proficue relazioni esterne, rendendo un'immagine positiva dell'Amministrazione	1	2	3	4	5	
A.7	Utilizza adeguatamente i sistemi di comunicazione formale e informale	1	2	3	4	5	
Somma punteggi							

B) AFFIDABILITÀ, QUALITÀ E RISPETTO DI IMPEGNI E SCADENZE							Punteggio assegnato
B.1	Esegue il proprio lavoro in base alle priorità indicate dal Responsabile dell'Area/Struttura di appartenenza	1	2	3	4	5	
B.2	Rispetta l'orario di servizio e le scadenze; informa per tempo il proprio Responsabile di eventuali ritardi fornendo informazioni dettagliate e possibili soluzioni	1	2	3	4	5	
B.3	Porta a compimento le attività di competenza anche in presenza di ostacoli o difficoltà	1	2	3	4	5	
B.4	Se richiesto, prende in carico anche attività diverse da quelle svolte abitualmente e coerenti con il proprio ruolo	1	2	3	4	5	
B.5	E' disponibile a modificare i propri schemi e/o orari di lavoro in relazione alle esigenze dell'Area/Struttura di appartenenza	1	2	3	4	5	
Somma punteggi							

C) PROBLEM SOLVING E ORIENTAMENTO AL MIGLIORAMENTO E ALL'INNOVAZIONE						Punteggio assegnato	
C.1	Ove necessario analizza e condivide problemi e criticità con il Responsabile dell'Area/Struttura e con i colleghi	1	2	3	4	5	
C.2	Risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili	1	2	3	4	5	
C.3	Attua correttamente le indicazioni ricevute per la gestione degli imprevisti	1	2	3	4	5	
C.4	Adotta, in caso di problemi, significative azioni di collaborazione e sostegno ai colleghi	1	2	3	4	5	
C.5	Di fronte alle criticità elabora proposte realistiche, fattibili e coerenti con gli obiettivi	1	2	3	4	5	
C.7	Accoglie favorevolmente il cambiamento delle attività e dei processi in cui è coinvolto proponendo eventuali soluzioni per il loro miglioramento	1	2	3	4	5	
Somma punteggi							

E) PROFESSIONALITÀ E ORIENTAMENTO AL RISULTATO						Punteggio assegnato	
E.1	Pianifica e programma efficacemente il lavoro, rispettando tempi e scadenze, anche in modalità di lavoro agile	1	2	3	4	5	
E.2	Le sue attività sono ben coordinate con quelle dei colleghi	1	2	3	4	5	
Somma punteggi							

Valutazione totale Comportamenti Organizzativi su base 100 <small>(somma dei punteggi assegnati ai vari ambiti di valutazione)</small>		
--	--	--

DATA E FIRMA VALUTATORE

DATA E FIRMA VALUTATO

LEGENDA:

	LIVELLO		LEGENDA MISURAZIONE COMPORAMENTI
POSITIVO	Ottimo	5	I comportamenti sono eccellenti per qualità e continuità
	Buono	4	I comportamenti sono più che adeguati Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti
	Sufficiente	3	I comportamenti sono adeguati Espressione di comportamenti mediamente soddisfacenti Necessità di migliorare gli errori non sistematici di prestazione
NEGATIVO	Insufficiente	2	I comportamenti sono solo parzialmente adeguati Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente
	Scarso	1	I comportamenti non sono adeguati Necessità di colmare ampie lacune e punti di debolezza gravi

Nota: Il risultato relativo alla valutazione dei comportamenti è positivo se uguale o superiore a 60 (media dei punteggi assegnati uguale o superiore a 3). Nel caso in cui la valutazione dei comportamenti organizzativi sia negativa, il valutato non ha in ogni caso accesso alla premialità (a prescindere dagli altri aspetti di valutazione della performance).

Allegato 8.3 – SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI mod. D con incarichi di responsabilità (art. 91 c. 3)

		SCHEDA VALUTAZIONE D con incarichi di responsabilità (art. 91 c. 3)	
PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNO			
Nome e Cognome del Valutato			
Area/Struttura			
Nome e Cognome del Valutatore			
Periodo <small>(da indicare solamente se il periodo di valutazione non coincide con l'anno solare)</small>			

Comportamenti Organizzativi						
A) CAPACITÀ RELAZIONALI E COMUNICATIVE, COLLABORAZIONE E ORIENTAMENTO ALL'UTENZA INTERNA ED ESTERNA						Punteggio assegnato
A.2	Applica correttamente con l'utenza le procedure previste dal ruolo e secondo la normativa vigente	1	2	3	4	5
A.4	Collabora e interagisce positivamente con i colleghi, anche non appartenenti alla propria Area/Struttura, condividendo informazioni, conoscenze e risorse di utilità comune	1	2	3	4	5
A.5	Concorre a creare un clima di lavoro sereno e costruttivo con i propri colleghi	1	2	3	4	5
A.6	Instaura e mantiene proficue relazioni esterne, rendendo un'immagine positiva dell'Amministrazione	1	2	3	4	5
A.8	E' capace di accompagnare e sostenere il cambiamento organizzativo verso il lavoro per obiettivi, il lavoro agile e la flessibilità organizzativa, favorendo la responsabilizzazione e la valorizzazione dei propri collaboratori	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

B) AFFIDABILITÀ, QUALITÀ E RISPETTO DI IMPEGNI E SCADENZE						Punteggio assegnato
B.3	Porta a compimento le attività di competenza anche in presenza di ostacoli o difficoltà	1	2	3	4	5
B.5	E' disponibile a modificare i propri schemi e/o orari di lavoro in relazione alle esigenze dell'Area/Struttura di appartenenza	1	2	3	4	5
B.6	Gestisce con efficacia l'attuazione degli obiettivi e dei processi assegnati con le risorse a propria disposizione, rispettando le scadenze senza necessità di solleciti	1	2	3	4	5
B.7	Progetta e organizza le attività all'interno della propria Area/Struttura, ne verifica lo stato di avanzamento ed apporta tempestivamente eventuali correttivi al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

C) PROBLEM SOLVING E ORIENTAMENTO AL MIGLIORAMENTO E ALL'INNOVAZIONE						Punteggio assegnato
C.2	Risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili	1	2	3	4	5
C.5	Di fronte alle criticità elabora proposte realistiche, fattibili e coerenti con gli obiettivi	1	2	3	4	5
C.6	Favorisce il cambiamento organizzativo, promuovendo buone pratiche nella realizzazione dei cambiamenti promossi dall'Amministrazione	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

D) GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE – DIFFERENZIAMENTO DELLE VALUTAZIONI						Punteggio assegnato
D.1	Assegna obiettivi, attività e compiti ponderando la distribuzione del lavoro tra i propri collaboratori	1	2	3	4	5
D.2	Favorisce il team working, la partecipazione dei collaboratori a lavori di gruppo/progetto e il loro sviluppo professionale	1	2	3	4	5
D.3	Utilizza la valutazione come modalità per premiare il merito ed incentivare al miglioramento (grado di differenziazione delle valutazioni)	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

E) PROFESSIONALITÀ E ORIENTAMENTO AL RISULTATO						Punteggio assegnato
E.2	Le sue attività sono ben coordinate con quelle dei colleghi	1	2	3	4	5
E.6	Pianifica le azioni e le attività in relazione ai bisogni dell'utenza e alle tempistiche, anche in modalità di lavoro agile	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

F) LEADERSHIP E CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE AFFIDATE						Punteggio assegnato
F.1	Coordina le attività assegnate alla propria Area/Struttura in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ateneo	1	2	3	4	5
F.2	Dimostra attenzione agli scenari di cambiamento utili all'Ateneo e attua misure innovative preparando il contesto ai cambiamenti	1	2	3	4	5
F.6	E' capace di gestire le risorse umane, (finanziarie) e strumentali, anche nell'ottica dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

Valutazione totale Comportamenti Organizzativi su base 100 <small>(somma dei punteggi assegnati ai vari ambiti di valutazione)</small>						
--	--	--	--	--	--	--

DATA E FIRMA VALUTATORE

DATA E FIRMA VALUTATO

LEGENDA:

LIVELLO		LEGENDA MISURAZIONE COMPORAMENTI	
POSITIVO	Ottimo	5	comportamenti sono eccellenti per qualità e continuità
	Buono	4	comportamenti sono più che adeguati Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti
	Sufficiente	3	comportamenti sono adeguati Espressione di comportamenti mediamente soddisfacenti Necessità di migliorare gli errori non sistematici di prestazione
NEGATIVO	Insufficiente	2	comportamenti sono solo parzialmente adeguati Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente
	Scarso	1	comportamenti non sono adeguati Necessità di colmare ampie lacune e punti di debolezza gravi

Nota: Il risultato relativo alla valutazione dei comportamenti è positivo se uguale o superiore a 60 (media dei punteggi assegnati uguale o superiore a 3). Nel caso in cui la valutazione dei comportamenti organizzativi sia negativa, il valutato non ha in ogni caso accesso alla premialità (a prescindere dagli altri aspetti di valutazione della performance).

Allegato 8.4 – SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI mod. EP (Responsabili di Struttura/Servizio con collaboratori)

		SCHEDE VALUTAZIONE EP (Responsabili di Struttura/Servizio con collaboratori)	
PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNO			
Nome e Cognome del Valutato			
Area/Struttura			
Nome e Cognome del Valutatore			
Periodo <small>(da indicare solamente se il periodo di valutazione non coincide con l'anno solare)</small>			

Comportamenti Organizzativi						
A) CAPACITÀ RELAZIONALI E COMUNICATIVE, COLLABORAZIONE E ORIENTAMENTO ALL'UTENZA INTERNA ED ESTERNA						Punteggio assegnato
A.2	Applica correttamente con l'utenza le procedure previste dal ruolo e secondo la normativa vigente	1	2	3	4	5
A.4	Collabora e interagisce positivamente con i colleghi, anche non appartenenti alla propria Area/Struttura, condividendo informazioni, conoscenze e risorse di utilità comune	1	2	3	4	5
A.5	Concorre a creare un clima di lavoro sereno e costruttivo con i propri colleghi	1	2	3	4	5
A.6	Instaura e mantiene proficue relazioni, rendendo un'immagine positiva dell'Amministrazione	1	2	3	4	5
A.8	E' capace di accompagnare e sostenere il cambiamento organizzativo verso il lavoro per obiettivi, il lavoro agile e la flessibilità organizzativa, favorendo la responsabilizzazione e la valorizzazione dei propri collaboratori	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

B) AFFIDABILITÀ, QUALITÀ E RISPETTO DI IMPEGNI E SCADENZE						Punteggio assegnato
B.3	Porta a compimento le attività di competenza anche in presenza di ostacoli o difficoltà	1	2	3	4	5
B.6	Gestisce con efficacia l'attuazione degli obiettivi e dei processi assegnati con le risorse a propria disposizione, rispettando le scadenze senza necessità di solleciti	1	2	3	4	5
B.7	Progetta e organizza le attività all'interno della propria Area/Struttura, ne verifica lo stato di avanzamento ed apporta tempestivamente eventuali correttivi al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

C) PROBLEM SOLVING E ORIENTAMENTO AL MIGLIORAMENTO E ALL'INNOVAZIONE						Punteggio assegnato
C.2	Risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili	1	2	3	4	5
C.5	Di fronte alle criticità elabora proposte realistiche, fattibili e coerenti con gli obiettivi	1	2	3	4	5
C.6	Favorisce il cambiamento organizzativo, promuovendo buone pratiche nella realizzazione dei cambiamenti promossi dall'Amministrazione	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

D) GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE – DIFFERENZIAMENTO DELLE VALUTAZIONI						Punteggio assegnato
D.1	Assegna obiettivi, attività e compiti ponderando la distribuzione del lavoro tra i propri collaboratori	1	2	3	4	5
D.2	Favorisce il team working, la partecipazione dei collaboratori a lavori di gruppo/progetto e il loro sviluppo professionale	1	2	3	4	5
D.3	Utilizza la valutazione come modalità per premiare il merito ed incentivare al miglioramento (grado di differenziazione delle valutazioni)	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

E) PROFESSIONALITÀ E ORIENTAMENTO AL RISULTATO						Punteggio assegnato
E.2	Le sue attività sono ben coordinate con quelle dei colleghi	1	2	3	4	5
E.6	Pianifica le azioni e le attività in relazione ai bisogni dell'utenza e alle tempistiche, anche in modalità di lavoro agile	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

F) LEADERSHIP E CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE AFFIDATE						Punteggio assegnato
F.1	Coordina le attività assegnate alla propria Area/Struttura in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ateneo	1	2	3	4	5
F.2	Dimostra attenzione agli scenari di cambiamento utili all'Ateneo e attua misure innovative preparando il contesto ai cambiamenti	1	2	3	4	5
F.6	E' capace di gestire le risorse umane, (finanziarie) e strumentali, anche nell'ottica dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile	1	2	3	4	5
F.7	E' capace di effettuare la programmazione e la verifica delle attività lavorative svolte in modalità agile	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

Valutazione totale Comportamenti Organizzativi su base 100 <small>(somma dei punteggi assegnati ai vari ambiti di valutazione)</small>	
--	--

DATA E FIRMA VALUTATORE

DATA E FIRMA VALUTATO

LEGENDA:

	LIVELLO		LEGENDA MISURAZIONE COMPORAMENTI
POSITIVO	Ottimo	5	I comportamenti sono eccellenti per qualità e continuità
	Buono	4	I comportamenti sono più che adeguati Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti
	Sufficiente	3	I comportamenti sono adeguati Espressione di comportamenti mediamente soddisfacenti Necessità di migliorare gli errori non sistematici di prestazione
NEGATIVO	Insufficiente	2	I comportamenti sono solo parzialmente adeguati Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente
	Scarso	1	I comportamenti non sono adeguati Necessità di colmare ampie lacune e punti di debolezza gravi

Nota: Il risultato relativo alla valutazione dei comportamenti è positivo se uguale o superiore a 60 (media dei punteggi assegnati uguale o superiore a 3). Nel caso in cui la valutazione dei comportamenti organizzativi sia negativa, il valutato non ha in ogni caso accesso alla premialità (a prescindere dagli altri aspetti di valutazione della performance).

Allegato 8.5 – SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI mod. EP (Responsabili di Struttura/Servizio senza collaboratori)

		SCHEDE VALUTAZIONE EP (Responsabili di Struttura/Servizio senza collaboratori)	
PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNO			
Nome e Cognome del Valutato			
Area/Struttura			
Nome e Cognome del Valutatore			
Periodo <small>(da indicare solamente se il periodo di valutazione non coincide con l'anno solare)</small>			

Comportamenti Organizzativi							Punteggio assegnato
A) CAPACITÀ RELAZIONALI E COMUNICATIVE, COLLABORAZIONE E ORIENTAMENTO ALL'UTENZA INTERNA ED ESTERNA							
A.2	Applica correttamente con l'utenza le procedure previste dal ruolo e secondo la normativa vigente	1	2	3	4	5	
A.4	Collabora e interagisce positivamente con i colleghi, anche non appartenenti alla propria Area/Struttura, condividendo informazioni, conoscenze e risorse di utilità comune	1	2	3	4	5	
A.5	Concorre a creare un clima di lavoro sereno e costruttivo con i propri colleghi	1	2	3	4	5	
A.6	Instaura e mantiene proficue relazioni esterne, rendendo un'immagine positiva dell'Amministrazione	1	2	3	4	5	
Somma punteggi							

B) AFFIDABILITÀ, QUALITÀ E RISPETTO DI IMPEGNI E SCADENZE							Punteggio assegnato
B.3	Porta a compimento le attività di competenza anche in presenza di ostacoli o difficoltà	1	2	3	4	5	
B.4	Se richiesto, prende in carico anche attività diverse da quelle svolte abitualmente e coerenti con il proprio ruolo	1	2	3	4	5	
B.5	E' disponibile a modificare i propri schemi e/o orari di lavoro in relazione alle esigenze dell'Area/Struttura di appartenenza	1	2	3	4	5	
B.6	Gestisce con efficacia l'attuazione degli obiettivi e dei processi assegnati con le risorse a propria disposizione, rispettando le scadenze senza necessità di solleciti	1	2	3	4	5	
B.7	Progetta e organizza le attività all'interno della propria Area/Struttura, ne verifica lo stato di avanzamento ed apporta tempestivamente eventuali correttivi al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati	1	2	3	4	5	
Somma punteggi							

C) PROBLEM SOLVING E ORIENTAMENTO AL MIGLIORAMENTO E ALL'INNOVAZIONE							Punteggio assegnato
C.2	Risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili	1	2	3	4	5	
C.4	Adotta, in caso di problemi, significative azioni di collaborazione e sostegno ai colleghi	1	2	3	4	5	
C.5	Di fronte alle criticità elabora proposte realistiche, fattibili e coerenti con gli obiettivi	1	2	3	4	5	
C.6	Favorisce il cambiamento organizzativo, promuovendo buone pratiche nella realizzazione dei cambiamenti promossi dall'Amministrazione	1	2	3	4	5	
Somma punteggi							

E) PROFESSIONALITÀ E ORIENTAMENTO AL RISULTATO						Punteggio assegnato	
E.2	Le sue attività sono ben coordinate con quelle dei colleghi	1	2	3	4		5
E.4	Gestisce e promuove le innovazioni procedurali e tecnologiche affidate	1	2	3	4	5	
E.5	Ha padronanza delle competenze tecniche specifiche connesse all'incarico ricoperto	1	2	3	4	5	
E.6	Pianifica le azioni e le attività in relazione ai bisogni dell'utenza e alle tempistiche, anche in modalità di lavoro agile	1	2	3	4	5	
Somma punteggi							

F) LEADERSHIP E CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE AFFIDATE						Punteggio assegnato	
F.1	Coordina le attività assegnate alla propria Area/Struttura in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ateneo	1	2	3	4		5
F.2	Dimostra attenzione agli scenari di cambiamento utili all'Ateneo e attua misure innovative preparando il contesto ai cambiamenti	1	2	3	4	5	
F.6	E' capace di gestire le risorse umane, (finanziarie) e strumentali, anche nell'ottica dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile	1	2	3	4	5	
Somma punteggi							

Valutazione totale Comportamenti Organizzativi su base 100 <small>(somma dei punteggi assegnati ai vari ambiti di valutazione)</small>	
--	--

DATA E FIRMA VALUTATORE

DATA E FIRMA VALUTATO

LEGENDA:

LIVELLO		LEGENDA MISURAZIONE COMPORTAMENTI	
POSITIVO	Ottimo	5	I comportamenti sono eccellenti per qualità e continuità
	Buono	4	I comportamenti sono più che adeguati Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti
	Sufficiente	3	I comportamenti sono adeguati Espressione di comportamenti mediamente soddisfacenti Necessità di migliorare gli errori non sistematici di prestazione
NEGATIVO	Insufficiente	2	I comportamenti sono solo parzialmente adeguati Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente
	Scarso	1	I comportamenti non sono adeguati Necessità di colmare ampie lacune e punti di debolezza gravi

Nota: Il risultato relativo alla valutazione dei comportamenti è positivo se uguale o superiore a 60 (media dei punteggi assegnati uguale o superiore a 3). Nel caso in cui la valutazione dei comportamenti organizzativi sia negativa, il valutato non ha in ogni caso accesso alla premialità (a prescindere dagli altri aspetti di valutazione della performance).

Allegato 8.6 – SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI mod. EP (Responsabili di Area)

		SCHEDA VALUTAZIONE EP (Responsabili di Area)	
PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNO			
Nome e Cognome del Valutato			
Area/Struttura			
Nome e Cognome del Valutatore			
Periodo <small>(da indicare solamente se il periodo di valutazione non coincide con l'anno solare)</small>			

Comportamenti Organizzativi						
A) CAPACITÀ RELAZIONALI E COMUNICATIVE, COLLABORAZIONE E ORIENTAMENTO ALL'UTENZA INTERNA ED ESTERNA						Punteggio assegnato
A.2	Applica correttamente con l'utenza le procedure previste dal ruolo e secondo la normativa vigente	1	2	3	4	5
A.4	Collabora e interagisce positivamente con i colleghi, anche non appartenenti alla propria Area/Struttura, condividendo informazioni, conoscenze e risorse di utilità comune	1	2	3	4	5
A.5	Concorre a creare un clima di lavoro sereno e costruttivo con i propri colleghi	1	2	3	4	5
A.6	Instaura e mantiene proficue relazioni esterne, rendendo un'immagine positiva dell'Amministrazione	1	2	3	4	5
A.8	E' capace di accompagnare e sostenere il cambiamento organizzativo verso il lavoro per obiettivi, il lavoro agile e la flessibilità organizzativa, favorendo la responsabilizzazione e la valorizzazione dei propri collaboratori	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

B) AFFIDABILITÀ, QUALITÀ E RISPETTO DI IMPEGNI E SCADENZE						Punteggio assegnato
B.3	Porta a compimento le attività di competenza anche in presenza di ostacoli o difficoltà	1	2	3	4	5
B.6	Gestisce con efficacia l'attuazione degli obiettivi e dei processi assegnati con le risorse a propria disposizione, rispettando le scadenze senza necessità di solleciti	1	2	3	4	5
B.7	Progetta e organizza le attività all'interno della propria Area/Struttura, ne verifica lo stato di avanzamento ed apporta tempestivamente eventuali correttivi al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

C) PROBLEM SOLVING E ORIENTAMENTO AL MIGLIORAMENTO E ALL'INNOVAZIONE						Punteggio assegnato
C.2	Risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili	1	2	3	4	5
C.5	Di fronte alle criticità elabora proposte realistiche, fattibili e coerenti con gli obiettivi	1	2	3	4	5
C.6	Favorisce il cambiamento organizzativo, promuovendo buone pratiche nella realizzazione dei cambiamenti promossi dall'Amministrazione	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

D) GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE – DIFFERENZIAMENTO DELLE VALUTAZIONI						Punteggio assegnato
D.1	Assegna obiettivi, attività e compiti ponderando la distribuzione del lavoro tra i propri collaboratori	1	2	3	4	5
D.2	Favorisce il team working, la partecipazione dei collaboratori a lavori di gruppo/progetto e il loro sviluppo professionale	1	2	3	4	5
D.3	Utilizza la valutazione come modalità per premiare il merito ed incentivare al miglioramento (grado di differenziazione delle valutazioni)	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

E) PROFESSIONALITÀ E ORIENTAMENTO AL RISULTATO						Punteggio assegnato
E.2	Le sue attività sono ben coordinate con quelle dei colleghi	1	2	3	4	5
E.6	Pianifica le azioni e le attività in relazione ai bisogni dell'utenza e alle tempistiche, anche in modalità di lavoro agile	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

F) LEADERSHIP E CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE AFFIDATE						Punteggio assegnato
F.1	Coordina le attività assegnate alla propria Area/Struttura in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ateneo	1	2	3	4	5
F.2	Dimostra attenzione agli scenari di cambiamento utili all'Ateneo e attua misure innovative preparando il contesto ai cambiamenti	1	2	3	4	5
F.6	E' capace di gestire le risorse umane, (finanziarie) e strumentali, anche nell'ottica dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile	1	2	3	4	5
F.7	E' capace di effettuare la programmazione e la verifica delle attività lavorative svolte in modalità agile	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

Valutazione totale Comportamenti Organizzativi su base 100
(somma dei punteggi assegnati ai vari ambiti di valutazione)

DATA E FIRMA VALUTATORE

DATA E FIRMA VALUTATO

LEGENDA:

LIVELLO		LEGENDA MISURAZIONE COMPORTAMENTI	
POSITIVO	Ottimo	5	I comportamenti sono eccellenti per qualità e continuità
	Buono	4	I comportamenti sono più che adeguati Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti
	Sufficiente	3	I comportamenti sono adeguati Espressione di comportamenti mediamente soddisfacenti Necessità di migliorare gli errori non sistematici di prestazione
NEGATIVO	Insufficiente	2	I comportamenti sono solo parzialmente adeguati Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente
	Scarso	1	I comportamenti non sono adeguati Necessità di colmare ampie lacune e punti di debolezza gravi

Nota: Il risultato relativo alla valutazione dei comportamenti è positivo se uguale o superiore a 60 (media dei punteggi assegnati uguale o superiore a 3). Nel caso in cui la valutazione dei comportamenti organizzativi sia negativa, il valutato non ha in ogni caso accesso alla premialità (a prescindere dagli altri aspetti di valutazione della performance).

Allegato 8.7 – SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI mod. dirigente

		SCHEDE VALUTAZIONE Dirigente	
PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNO			
Nome e Cognome del Valutato			
Area/Struttura			
Nome e Cognome del Valutatore			
Periodo <small>(da indicare solamente se il periodo di valutazione non coincide con l'anno solare)</small>			

Comportamenti Organizzativi						
A) CAPACITÀ RELAZIONALI E COMUNICATIVE, COLLABORAZIONE E ORIENTAMENTO ALL'UTENZA INTERNA ED ESTERNA						Punteggio assegnato
A.2	Applica correttamente con l'utenza le procedure previste dal ruolo e secondo la normativa vigente	1	2	3	4	5
A.4	Collabora e interagisce positivamente con i colleghi, anche non appartenenti alla propria Area/Struttura, condividendo informazioni, conoscenze e risorse di utilità comune	1	2	3	4	5
A.5	Concorre a creare un clima di lavoro sereno e costruttivo con i propri colleghi	1	2	3	4	5
A.6	Instaura e mantiene proficue relazioni esterne, rendendo un'immagine positiva dell'Amministrazione	1	2	3	4	5
A.8	E' capace di accompagnare e sostenere il cambiamento organizzativo verso il lavoro per obiettivi, il lavoro agile e la flessibilità organizzativa, favorendo la responsabilizzazione e la valorizzazione dei propri collaboratori	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

B) AFFIDABILITÀ, QUALITÀ E RISPETTO DI IMPEGNI E SCADENZE						Punteggio assegnato
B.3	Porta a compimento le attività di competenza anche in presenza di ostacoli o difficoltà	1	2	3	4	5
B.6	Gestisce con efficacia l'attuazione degli obiettivi e dei processi assegnati con le risorse a propria disposizione, rispettando le scadenze senza necessità di solleciti	1	2	3	4	5
B.7	Progetta e organizza le attività all'interno della propria Area/Struttura, ne verifica lo stato di avanzamento ed apporta tempestivamente eventuali correttivi al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

C) PROBLEM SOLVING E ORIENTAMENTO AL MIGLIORAMENTO E ALL'INNOVAZIONE						Punteggio assegnato
C.2	Risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili	1	2	3	4	5
C.5	Di fronte alle criticità elabora proposte realistiche, fattibili e coerenti con gli obiettivi	1	2	3	4	5
C.6	Favorisce il cambiamento organizzativo, promuovendo buone pratiche nella realizzazione dei cambiamenti promossi dall'Amministrazione	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

D) GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE – DIFFERENZIAMENTO DELLE VALUTAZIONI						Punteggio assegnato
D.1	Assegna obiettivi, attività e compiti ponderando la distribuzione del lavoro tra i propri collaboratori	1	2	3	4	5
D.2	Favorisce il team working, la partecipazione dei collaboratori a lavori di gruppo/progetto e il loro sviluppo professionale	1	2	3	4	5
D.3	Utilizza la valutazione come modalità per premiare il merito ed incentivare al miglioramento (grado di differenziazione delle valutazioni)	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

E) PROFESSIONALITÀ E ORIENTAMENTO AL RISULTATO						Punteggio assegnato
E.2	Le sue attività sono ben coordinate con quelle dei colleghi	1	2	3	4	5
E.6	Pianifica le azioni e le attività in relazione ai bisogni dell'utenza e alle tempistiche, anche in modalità di lavoro agile	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

F) LEADERSHIP E CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE AFFIDATE						Punteggio assegnato
F.1	Coordina le attività assegnate alla propria Area/Struttura in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ateneo	1	2	3	4	5
F.2	Dimostra attenzione agli scenari di cambiamento utili all'Ateneo e attua misure innovative preparando il contesto ai cambiamenti	1	2	3	4	5
F.6	E' capace di gestire le risorse umane, (finanziarie) e strumentali, anche nell'ottica dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile	1	2	3	4	5
F.7	E' capace di effettuare la programmazione e la verifica delle attività lavorative svolte in modalità agile	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

Valutazione totale Comportamenti Organizzativi su base 100 <small>(somma dei punteggi assegnati ai vari ambiti di valutazione)</small>						
--	--	--	--	--	--	--

DATA E FIRMA VALUTATORE

DATA E FIRMA DEL VALUTATO

LEGENDA:

LIVELLO		LEGENDA MISURAZIONE COMPORAMENTI	
POSITIVO	Ottimo	5	I comportamenti sono eccellenti per qualità e continuità
	Buono	4	I comportamenti sono più che adeguati Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti
	Sufficiente	3	I comportamenti sono adeguati Espressione di comportamenti mediamente soddisfacenti Necessità di migliorare gli errori non sistematici di prestazione
NEGATIVO	Insufficiente	2	I comportamenti sono solo parzialmente adeguati Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente
	Scarso	1	I comportamenti non sono adeguati Necessità di colmare ampie lacune e punti di debolezza gravi

Nota: Il risultato relativo alla valutazione dei comportamenti è positivo se uguale o superiore a 60 (media dei punteggi assegnati uguale o superiore a 3). Nel caso in cui la valutazione dei comportamenti organizzativi sia negativa, il valutato non ha in ogni caso accesso alla premialità (a prescindere dagli altri aspetti di valutazione della performance).

Allegato 8.8 – SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI mod. direttrice generale

		SCHEDE VALUTAZIONE Direttore Generale	
PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNO			
Nome e Cognome del Valutato			
Periodo <small>(da indicare solamente se il periodo di valutazione non coincide con l'anno solare)</small>			

Comportamenti Organizzativi						
A) CAPACITÀ RELAZIONALI E COMUNICATIVE, COLLABORAZIONE E ORIENTAMENTO ALL'UTENZA INTERNA ED ESTERNA						Punteggio assegnato
A.2	Applica correttamente con l'utenza le procedure previste dal ruolo e secondo la normativa vigente	1	2	3	4	5
A.5	Concorre a creare un clima di lavoro sereno e costruttivo con i propri colleghi	1	2	3	4	5
A.6	Instaura e mantiene proficue relazioni esterne, rendendo un'immagine positiva dell'Amministrazione	1	2	3	4	5
A.8	E' capace di accompagnare e sostenere il cambiamento organizzativo verso il lavoro per obiettivi, il lavoro agile e la flessibilità organizzativa, favorendo la responsabilizzazione e la valorizzazione dei propri collaboratori	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

B) AFFIDABILITÀ, QUALITÀ E RISPETTO DI IMPEGNI E SCADENZE						Punteggio assegnato
B.3	Porta a compimento le attività di competenza anche in presenza di ostacoli o difficoltà	1	2	3	4	5
B.6	Gestisce con efficacia l'attuazione degli obiettivi e dei processi assegnati con le risorse a propria disposizione, rispettando le scadenze senza necessità di solleciti	1	2	3	4	5
B.7	Progetta e organizza le attività all'interno della propria Area/Struttura, ne verifica lo stato di avanzamento ed apporta tempestivamente eventuali correttivi al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

C) PROBLEM SOLVING E ORIENTAMENTO AL MIGLIORAMENTO E ALL'INNOVAZIONE						Punteggio assegnato
C.2	Risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili	1	2	3	4	5
C.5	Di fronte alle criticità elabora proposte realistiche, fattibili e coerenti con gli obiettivi	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

D) GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE – DIFFERENZIAMENTO DELLE VALUTAZIONI						Punteggio assegnato
D.1	Assegna obiettivi, attività e compiti ponderando la distribuzione del lavoro tra i propri collaboratori	1	2	3	4	5
D.2	Favorisce il team working, la partecipazione dei collaboratori a lavori di gruppo/progetto e il loro sviluppo professionale	1	2	3	4	5
D.3	Utilizza la valutazione come modalità per premiare il merito ed incentivare al miglioramento (grado di differenziazione delle valutazioni)	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

E) PROFESSIONALITÀ E ORIENTAMENTO AL RISULTATO						Punteggio assegnato
E.3	Vigila sulla corretta interpretazione ed applicazione della normativa vigente	1	2	3	4	5
E.6	Pianifica le azioni e le attività in relazione ai bisogni dell'utenza e alle tempistiche, anche in modalità di lavoro agile	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

F) LEADERSHIP E CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE AFFIDATE						Punteggio assegnato
F.2	Dimostra attenzione agli scenari di cambiamento utili all'Ateneo e attua misure innovative preparando il contesto ai cambiamenti	1	2	3	4	5
F.3	Guida con autorevolezza i propri collaboratori e le interazioni con l'esterno	1	2	3	4	5
F.4	Adotta iniziative orientate a risolvere le situazioni di conflitto o disagio nel contesto lavorativo	1	2	3	4	5
F.5	Sa condurre le risorse umane dell'Ateneo a condividere e a far propri obiettivi, progetti nonché valori e comportamenti	1	2	3	4	5
F.6	E' capace di gestire le risorse umane, (finanziarie) e strumentali, anche nell'ottica dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile	1	2	3	4	5
F.7	E' capace di effettuare la programmazione e la verifica delle attività lavorative svolte in modalità agile	1	2	3	4	5
Somma punteggi						

Valutazione totale Comportamenti Organizzativi su base 100 <small>(somma dei punteggi assegnati ai vari ambiti di valutazione)</small>	
--	--

DATA E FIRMA DEL RETTORE

DATA E FIRMA DEL DIRETTORE GENERALE

LEGENDA:

	LIVELLO	LEGENDA MISURAZIONE COMPORTAMENTI
	POSITIVO	5
POSITIVO	4	I comportamenti sono più che adeguati Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti
	3	I comportamenti sono adeguati Espressione di comportamenti mediamente soddisfacenti
NEGATIVO	2	Necessità di migliorare gli errori non sistematici di prestazione I comportamenti sono solo parzialmente adeguati Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente
	1	I comportamenti non sono adeguati
		Necessità di colmare ampie lacune e punti di debolezza gravi

Nota: Il risultato relativo alla valutazione dei comportamenti è positivo se uguale o superiore a 60 (media dei punteggi assegnati uguale o superiore a 3). Nel caso in cui la valutazione dei comportamenti organizzativi sia negativa, il valutato non ha in ogni caso accesso alla premialità (a prescindere dagli altri aspetti di valutazione della performance).