



UNIVERSITÀ DI SIENA

1240

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE Per l'anno 2023



Delibera del Consiglio di Amministrazione: 24 maggio 2024 e 26 luglio 2024

INDICE

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE.....	pag.3
1. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE.....	pag.5
1.1 Contesto esterno	
1.2 Contesto interno e struttura dell'amministrazione	
1.3 Risorse umane e formazione	
1.4 Conciliazione vita- lavoro	
1.5 Risorse finanziarie	
2.PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	pag.18
2.1 Didattica	
2.2 Ricerca	
2.3 Terza missione	
2.4 Public engagement	
3. RISULTATI RIFERITI AD ALTRE ATTIVITA' DI RILIEVO.....	pag.31
3.1 Sostenibilità	
3.2 Azioni di accoglienza e sostegno	
3.3 Rapporti con il Servizio Sanitario Regionale	
3.4 Patrimonio culturale	
3.5 Organismo preposto al benessere animale	
3.6 Digitalizzazione	
3.7 Attività di ascolto psicologico	
4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	pag.38
4.1 Valutazione complessiva della performance organizzativa	
4.2 Valutazione complessiva della performance individuale	
4.3 Customer Satisfaction	
4.4 Anticorruzione e trasparenza	
ALLEGATI.....	pag.52

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 (*"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*), come modificato dall'art. 2 del D. Lgs. n. 74/2017, la Relazione sulla *performance* rappresenta l'ultimo passaggio del cd. *"ciclo di gestione della performance"*, articolato nelle seguenti fasi:

"a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi".

L'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009 stabilisce inoltre che la Relazione annuale sulla *performance*, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione, evidenzia *"a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato"*.

L'azione dell'Università di Siena, attraverso l'operato delle diverse strutture di I, II e III livello, si è svolta nell'attività di raggiungimento degli obiettivi definiti in sede di programmazione operativa delineata su quella strategica. La Relazione costituisce uno strumento di **accountability** attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati ed inseriti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato. Nella presente edizione si è lavorato per facilitare la lettura e renderla agevole con l'uso di rappresentazioni grafiche. La relazione viene redatta avvalendosi di sistemi di controllo in fase di implementazione. Nel settore delle soluzioni di data integration, qualità dei dati e data analytics l'Università di Siena utilizza come strumenti per Business Intelligence le piattaforme **Pentaho** e **Qlik**.

Pentaho è fornito e mantenuto da Cineca per quanto riguarda i dati che sono collezioni provenienti dalle diverse aree funzionali (UGOV, ESSE3, CSA, ecc...) e viene usato prevalentemente sui dati contabili.

Il prodotto **Qlik** è un software di analisi dei dati self-service, per esplorare i propri dati e creare visualizzazioni intuitive con la semplicità del drag-and-drop.

Un altro prodotto di **UGOV** “Pianificazione e controllo” (fonte dati: BI Allocazione costi) viene utilizzato per contabilizzare automaticamente le tasse studenti (ESSE3) e gli stipendi (CSA).



Per l'anno 2023, il processo è stato avviato dal Responsabile dell'Area organizzazione e sistemi informativi per gli obiettivi assegnati come da PIAO 2023-2025 assegnati alle strutture. In corso d'esercizio si sono verificate le variazioni degli obiettivi e degli indicatori, a seguito del monitoraggio in itinere (previsto dal vigente SMVP). La proposta di rimodulazione di alcuni obiettivi, sia l'introduzione di nuovi obiettivi, sulle quali il Nucleo di valutazione ha espresso parere favorevole, sono state successivamente approvate dal C.d.A. nelle sedute del 25 settembre e del 17 novembre 2023.

Nel mese di dicembre è stato attivato l'Ufficio sistemi di controllo e performance e la Responsabile in data 10 gennaio 2024 ha trasmesso la comunicazione per la rendicontazione degli obiettivi indicando la modalità e la scadenza nel 29 febbraio 2024 per la trasmissione della documentazione.

I/Le responsabili di area hanno trasmesso i dati e le informazioni, elaborati dalle strutture di rispettiva appartenenza, consentendo alla Responsabile della struttura competente di elaborare i report e di predisporre il presente documento a supporto della Direttrice generale, concludendo così il ciclo della *performance* dell'Università di Siena per l'anno 2023. La Relazione sulla *performance*, una volta approvata dal Consiglio di amministrazione, viene trasmessa per la validazione al Nucleo di Valutazione (entro il 30 giugno).

L'Università di Siena assicura la più ampia diffusione del documento mediante la pubblicazione sul sito web dell'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente".

(LINK: <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/performance>)

1. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

1.1 CONTESTO ESTERNO

L'economia internazionale¹ ha continuato a crescere nel 2023, in moderata decelerazione rispetto all'anno precedente. Le più recenti previsioni della Commissione Europea mostrano un ulteriore rallentamento del Pil mondiale in entrambi gli anni dell'orizzonte di previsione (+3,1% e +2,9% rispettivamente per il 2023 e 2024). Le prospettive economiche internazionali restano caratterizzate da elevata incertezza e rischi al ribasso legati principalmente all'acuirsi e al diffondersi delle tensioni geo-politiche e a condizioni finanziarie meno favorevoli. La debolezza del commercio mondiale e dell'economia tedesca, nostro principale partner commerciale, è attesa determinare una riduzione degli scambi con l'estero e soprattutto delle esportazioni nel 2023. Sullo scenario internazionale pesa ancora l'incertezza legata al rischio di un'ulteriore frammentazione dei mercati come conseguenza dell'aggravarsi delle tensioni geopolitiche e a un eventuale rallentamento del percorso di rientro dell'inflazione con conseguente perdurare della politica monetaria restrittiva da parte della BCE. In Italia, per quanto riguarda gli investimenti, gli effetti delle politiche monetarie restrittive e il venir meno della spinta degli incentivi all'edilizia saranno parzialmente controbilanciati dagli effetti dell'attuazione delle misure previste dal PNRR. Nel 2023, il Pil registrerebbe una crescita (+0,7%) trainata dalla domanda interna che, al netto delle scorte, contribuirebbe positivamente per 0,8 punti percentuali, mentre la domanda estera netta fornirebbe un apporto lievemente negativo (-0,1 p.p.). La fase espansiva dell'economia italiana proseguirà a un ritmo analogo nel 2024, sostenuta interamente dal contributo della domanda interna al netto delle scorte a fronte di un contributo nullo della domanda estera netta e delle scorte.

Per quanto riguarda Siena² nel 2023 è evidente la ricaduta a livello provinciale del rallentamento descritto a livello mondiale: il valore aggiunto provinciale si dovrebbe attestare a 8,33 miliardi in valori correnti, con una crescita dello 0,9% in termini reali. Nel biennio 2022-2023 il peso della provincia di Siena in ambito regionale è aumentato in termini di valore aggiunto e di esportazioni. In calo il peso del territorio per quanto riguarda unità di lavoro ed occupati, mentre è sostanzialmente stabile quello di redditi e consumi delle famiglie.

Nel corso del 2023 l'Amministrazione dell'Università di Siena, ha continuato a concentrare il proprio impegno nell'"attrattività dei corsi di studio" e nel "rafforzamento delle competenze acquisite da studentesse/i e l'innovazione delle metodologie didattiche". Con riferimento alla ricerca le azioni su cui USiena ha scelto di concentrarsi, tra quelle proposte dal Ministero, sono il "trasferimento tecnologico e di conoscenze" e la "qualificazione dell'offerta formativa e delle politiche per l'innovazione in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo, ivi inclusi lo sviluppo delle Lauree Professionalizzanti e l'acquisizione di

¹ Fonte: da "Previsioni Istat" del 5 dicembre 2023

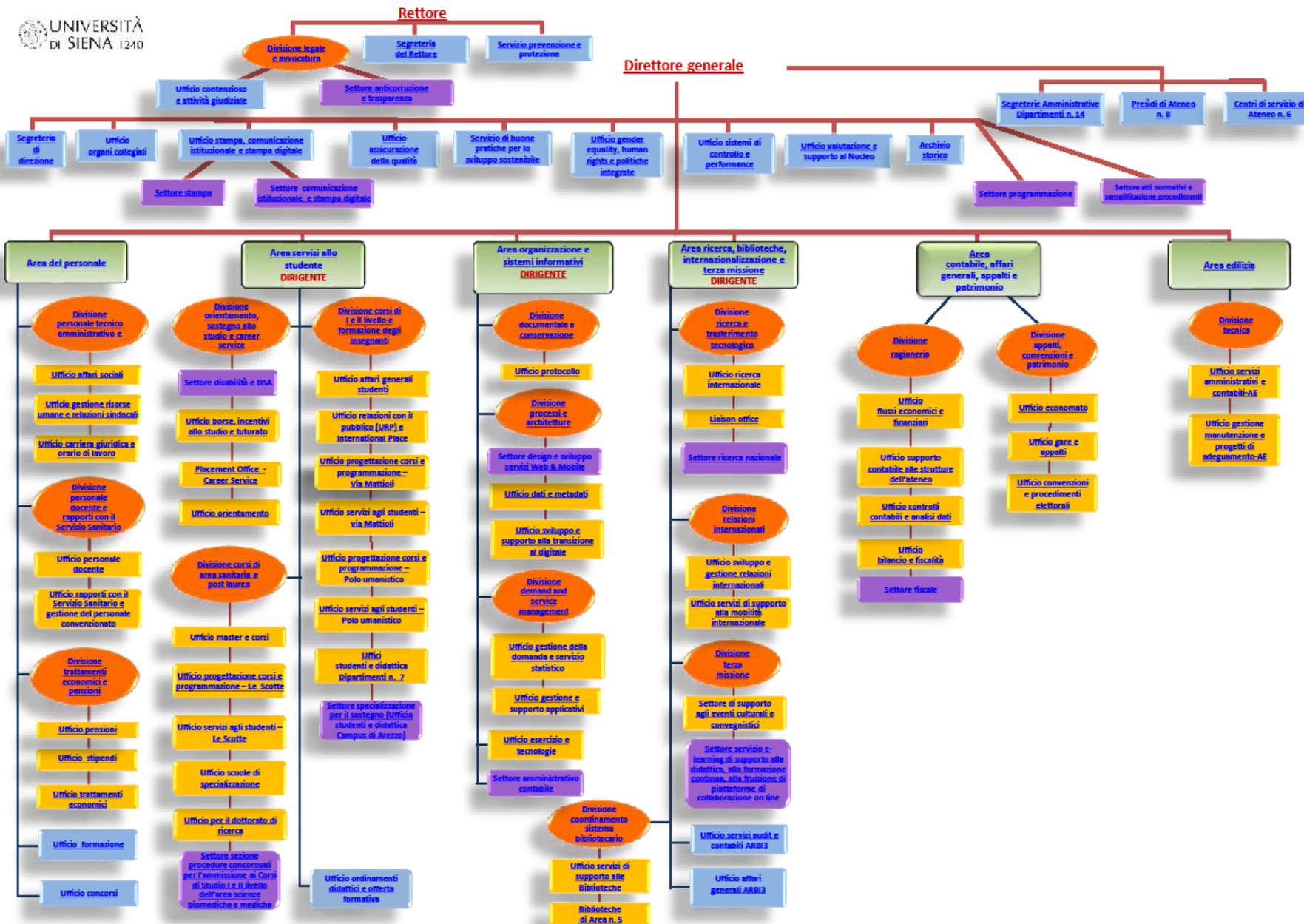
² Fonte: elaborazioni Camera di Commercio su dati Prometeia - «Scenari economie locali», aprile 2023

competenze per l'imprenditorialità". La professionalizzazione è ritenuta da USiena un elemento strategico non solo per le studentesse e gli studenti ma anche per il tessuto imprenditoriale che dovrebbe intravedere nei percorsi didattici e di stage professionalizzanti un'efficace risposta alle proprie esigenze di maggiore impiegabilità delle studentesse e degli studenti. Alcuni esempi:

<p>Creazione di un ecosistema di servizi innovativi per favorire l'inserimento dei laureati nel mondo del lavoro</p>	<p>Rinnovo del Protocollo di intesa con Consorzio Interuniversitario Almalaurea e la società Almalaurea s.r.l. mirato a sviluppare una collaborazione per la promozione congiunta di azioni specifiche nell'ambito dell'intermediazione, dell'accompagnamento al lavoro e della cultura d'impresa e nel campo dei percorsi di valutazione di competenze trasversali, digitali e green per l'orientamento in ingresso e in uscita.</p>
<p>Progetto di miglioramento attività e rapporto utenti interni e esterni 2022 (svolto nel 2023): "Integrazione di servizi con il CPI territoriale per l'inserimento nel mondo del lavoro".</p>	<p>Obiettivi raggiunti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Integrazione dei servizi del PO&CS con quelli del CPI a favore degli studenti stranieri: corsi di lingua italiana, bilancio di competenze, ricerca di lavori occasionali compatibili con lo studio e mirati al sostegno economico. 2. Inserimento delle offerte del CPI per studenti con disabilità (Almalaurea), integrando le opportunità e mantenendo la coerenza con il profilo universitario. 3 Organizzazione di un incontro annuale rivolto a tutti gli studenti per presentare i servizi di ARTI-CPI utili ai profili di studenti-laureati.
<p>Progetto sperimentale relativo all'organizzazione di tirocini in Ateneo</p>	<p>Attivazione di 10 posizioni di tirocinio presso le strutture organizzative dell'Ateneo interessate a offrire opportunità formative a studentesse/studenti e neolaureate/i dell'Università di Siena. Le strutture interessate hanno presentato candidatura e proposta di progetto formativo, che è stato vagliato da un'apposita Commissione prima dell'attivazione del bando.</p>
<p>Rinnovo degli accordi di collaborazione</p>	<p>UniCredit e Banca Monte dei Paschi di Siena</p>

1.2. CONTESTO INTERNO E STRUTTURA DELL'AMMINISTRAZIONE

Per realizzare le attività di ricerca e formazione, l'Ateneo fa affidamento su un'organizzazione articolata in 14 [Dipartimenti](#) ai quali si affiancano un [centro interdipartimentale di ricerca](#) e 10 [centri interuniversitari di ricerca](#). Per l'organizzazione e l'erogazione di servizi strumentali alle funzioni istituzionali di interesse generale, l'Università di Siena si avvale di 6 [centri di servizio](#) di Ateneo. Per migliorare il coordinamento dei corsi di studio sono presenti due strutture di raccordo: "School of Economics and Management (SEM)" per i Dipartimenti di Economia Politica e Statistica e Studi Aziendali e Giuridici e "Scuola di Medicina e Scienze della Salute" (SMSS) per i Dipartimenti di Biotecnologie mediche, Medicina Molecolare e dello Sviluppo, Scienze Mediche, Chirurgiche e Neuroscienze.



1.3. RISORSE UMANE E FORMAZIONE

Nel 2023 si è evidenziata l'importanza della programmazione dei fabbisogni e delle assunzioni del personale fondata sulla valorizzazione delle persone, attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale e l'avvio del percorso diretto alla definizione di un piano delle competenze.

Nella stessa direzione di valorizzazione delle risorse umane si inseriscono le *“Linee programmatiche del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione”* espresse in relazione al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR³).

Da menzionare, inoltre, le *Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche* adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (Pubblicate sulla G.U. del 14 settembre 2022).

Tali Linee guida prevedono la definizione del fabbisogno di personale che evolva verso la nozione di “profilo di competenza”. La definizione del nuovo modello di fabbisogno è fondata infatti sulle nuove classificazioni del personale introdotte dal CCNL del triennio 2019-2021 sottoscritto in data 18/01/2024; una definizione del fabbisogno fondata sul modello introdotto dalle Linee guida è subordinata alla completa applicazione del nuovo CCNL sottoscritto e del software dedicato alla mappatura delle competenze.

Alla data dell'1/1/2024 il PTA, compresi i CEL, ammonta a n. 789 unità, compreso il personale dirigenziale.

Gli andamenti del personale tecnico amministrativo nell'ultimo triennio registrano un calo di 33 unità e, relativamente alla categoria C, un aumento di 15 unità.

³ Il programma di investimenti che l'Italia deve presentare alla Commissione europea nell'ambito del Next Generation EU, lo strumento per rispondere alla crisi pandemica provocata dal Covid-19.

Tabella - Andamento della consistenza del personale nelle categorie triennio 2021/2023 (per il 2023 con data di riferimento al 31/12/2023)

Categoria	Data di riferimento		
	01/01/2022	01/01/2023	01/01/2024
Dirigente	2	4	4
CEL	37	36	33
B	42	43	42
C	446	430	445
D	288	276	270
EP	24	22	18
Tecnoghe/i equiparate/i D	12	13	13
Tecnoghe/i equiparate/i EP	2		1
TOTALI	853	822	789

Tabella - Andamento della consistenza del personale nelle Aree funzionali triennio 2021/2023

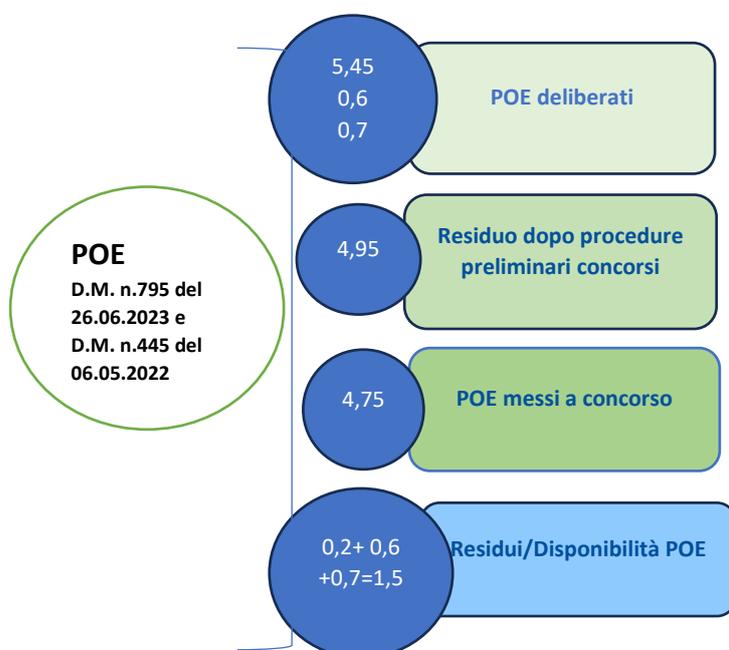
Area di inquadramento	2021	2022	2023
Dirigenti	3	2	4
Lettori e Collaboratori Linguistici	37	37	36
Categoria B - Area amministrativa	11	10	11
Categoria B - Area servizi generali e tecnici	31	32	32
Categoria C - Area amministrativa	254	247	240
Categoria C - Area biblioteche	43	41	38
Categoria C - Area socio-sanitaria	8	7	6
Categoria C - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elab. dati	155	154	149
Categoria D - Area amministrativa-gestionale	117	114	110
Categoria D - Area biblioteche	21	13	13
Categoria D - Area socio-sanitaria	20	19	16
Categoria D - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	161	151	147
Categoria EP - Area amministrativa-gestionale	24	19	15
Categoria EP - Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	2	2	2
Categoria EP - Area biblioteche	2	1	1
Categoria EP - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elab. Dati	6	4	2
TOTALI	895	853	822

RENDICONTAZIONE Punti Organico Equivalenti (POE)

Il “**punto organico**” è l’unità di misura utilizzata dal Ministero dell’Università e della Ricerca (MUR) per definire la **dimensione annuale delle assunzioni** effettuabili da parte delle Università. Ogni dipendente, sulla base della tipologia (personale docente e personale tecnico – amministrativo) e del livello di inquadramento corrisponde a un equivalente in punti organico:

- Un **Professore Ordinario** corrisponde a **1 punto organico**
- Un **Professore Associato** corrisponde a **0,70 punti organico**
- Un **Ricercatore** varia da **0,40** (per quelli di tipo A) a **0,50 punti organico** (per quelli di tipo B e a tempo indeterminato)
- Un **Tecnico-Amministrativo** (PTA) varia sulla base delle seguenti corrispondenze, **Cat. B** = 0,20 punti organico; **Cat. C** = 0,25 punti organico; **Cat. D** = 0,30 punti organico; **Cat. EP** = 0,40 punti organico; **Dirigente** = 0,65 punti organico

Si distinguono: **p.o. da cessazioni** (combinando il numero delle cessazioni alle pesature sopra indicate); **p.o. di base** (una quota base certa per ogni Ateneo, indipendentemente dalle performance dello stesso; corrisponde a una percentuale dei punti organico derivanti dalle cessazioni dell’anno precedente); **p.o. premiali** (corrispondono al risultato di un calcolo che “misura” la virtuosità di un Ateneo, così come prevede la legge e sono assegnati annualmente dal MUR).



Il residuo di POE 1,5 è stato destinato a n°6 posti nella categoria C.

Nel corso della gestione qui rendicontata, ci sono state a livello ministeriale, due programmazioni straordinarie con relative dazioni di POE.

Da rilevare che nel corso del 2023 si è proceduto ad effettuare n. 12 progressioni verticali di carriera (PEV), dalla categoria C (ora Area dei Collaboratori) alla categoria D (ora Area dei Funzionari) che ha rappresentato un importante riconoscimento professionale per il personale in servizio.

Il Consiglio di Amministrazione del 22 settembre 2023, avente ad oggetto “Piani Straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026 - D.M. 445/2022 (PIANO B - D.M. n. 795/2023) - criteri di ripartizione” e dove viene considerato quanto previsto ai punti 1, lett. a) e 3, lett. a) e b) della delibera stessa, ha disposto pertanto integrazioni e modifiche alla Sezione “Programmazione fabbisogno di personale tecnico e amministrativo” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO) approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2023.

(LINK:https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/2023_DDG_aggiornamento_PIAO_con_schema_rie_pilogativo_signed-signed-1.pdf).

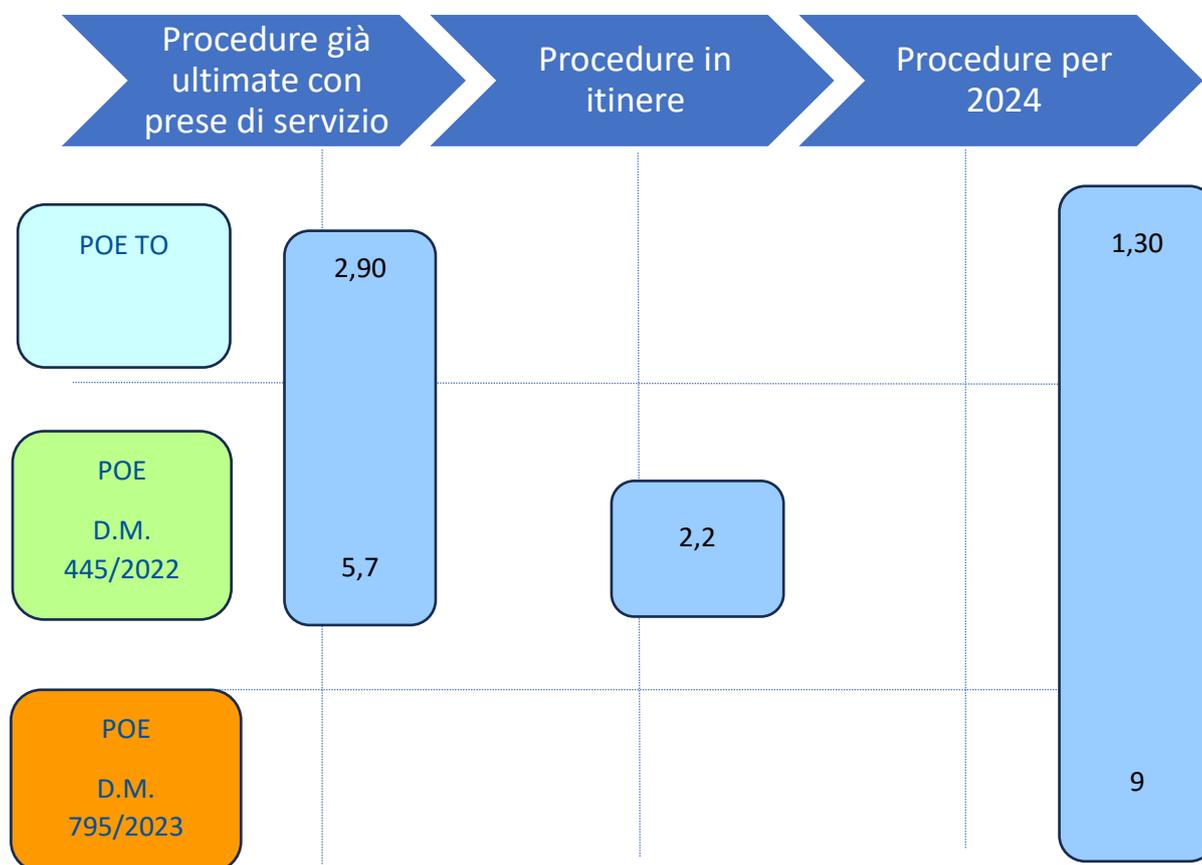


Tabella PTA - ingressi e cessazioni per triennio 2021-2023 del solo personale TA (Cat. EP, D, C, B) a tempo indeterminato e determinato, CEL

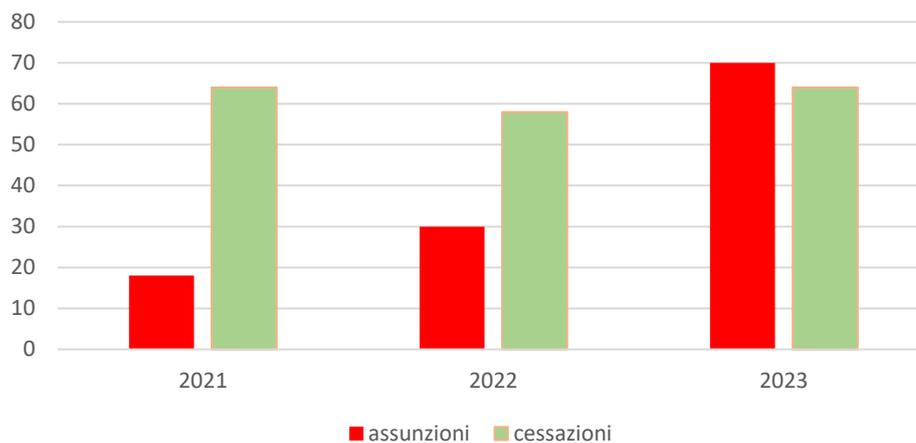
*	2021	2022	2023
assunzioni	18	30	70
cessazioni	64	58	64

*dati comprensivi di cambio di categoria (es. dal C, cessazione, al D, assunzione)

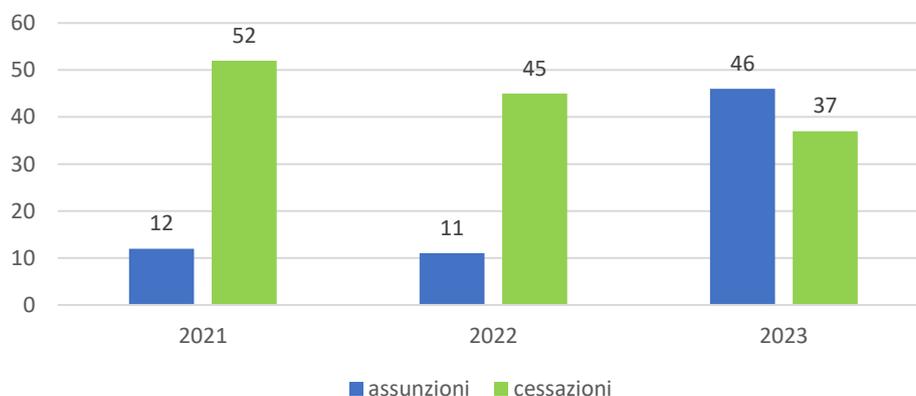
Tabella PTA - ingressi e cessazioni per triennio 2021-2023 del solo personale TA (Cat. EP, D, C, B) a tempo indeterminato

	2021	2022	2023
assunzioni	12	11	46
cessazioni	52	45	37

assunzioni e cessazioni triennio 2021-2023
(compresi passaggi di categoria)

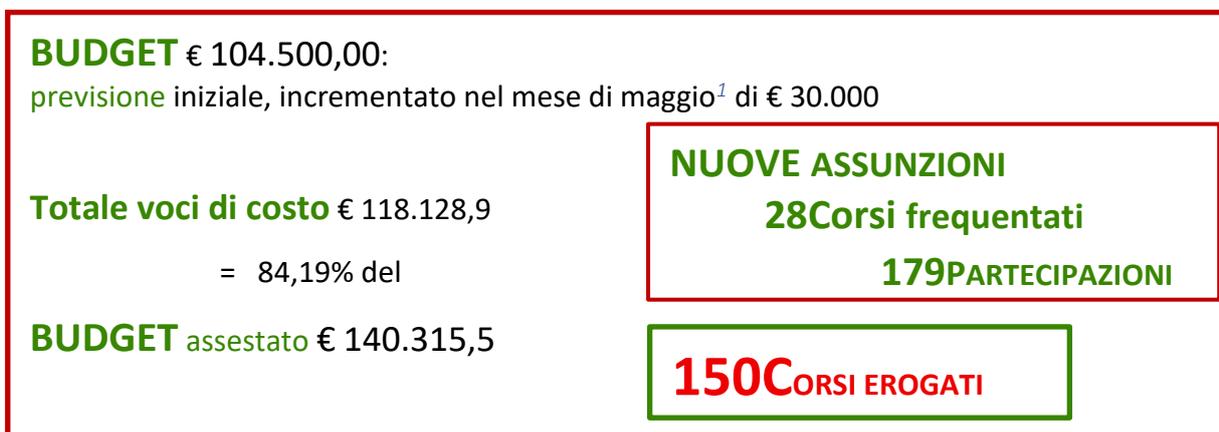


Assunzioni e cessazioni triennio 2021-2023
(al netto dei passaggi di categoria)



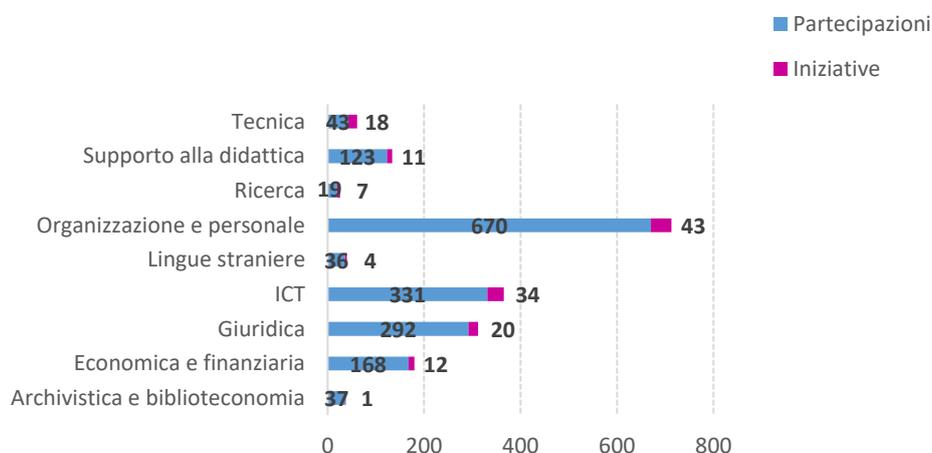
FORMAZIONE

La formazione ha un'importanza strategica per lo sviluppo del capitale umano, per rafforzare le competenze e accrescere le consapevolezze professionali.



LE ATTIVITA'. Le iniziative erogate sono riconosciute a fronte dei documenti che comprovano la partecipazione: per la formazione erogata tramite il ricorso a enti esterni, vale l'attestato di partecipazione prodotto dall'ente erogatore; per le iniziative *in house*, invece, il riconoscimento avviene sulla base dell'esito delle prove finali, quando previste, e della frequenza che deve risultare almeno pari all'80% della durata complessiva prevista. Di seguito il grafico mostra le informazioni complessive. Maggiori dettagli sono consultabili al LINK: <https://www.unisi.it/ateneo/lavorare-unisi/formazione-del-personale>.

Arete tematiche e n.partecipazioni



La Tabella che segue riassume la partecipazione alle attività formative del personale distribuito secondo le strutture di afferenza aggregate per tipo di attività presidiate.

Struttura	Unità di personale	Totale delle attività	Ore Frequentate
Amm. Centrale	51	175	1136,7
Amm. Centrale - AP	39	123	900,2
AOSI	24	75	577,3
ARBI3	39	128	846,1
Area Contabile	21	75	752,7
Area Edilizia	15	37	586,4
Area studenti	117	387	3061,3
Biblioteca	40	127	681,2
Centro di Servizio	17	41	448,2
Dipartimenti	44	48	458
Presidio	47	116	572,8
Segreteria amministrativa	58	244	2349,1
Settore ricerca	57	132	794
Totale complessivo	569	1708	13164

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria per la sicurezza si riportano i dati dei corsi ai sensi di ex art. 37 D.lgs 81/08 dei lavoratori ed equiparati e formazione integrativa.

Tabella. - Anno 2023

Formazione effettuata	Numero partecipanti
Corso di formazione per «Rischio alto - laboratori» italiano	646
Corso di aggiornamento per «Rischio alto - laboratori» italiano	141
Corso di formazione per «Rischio alto - laboratori» inglese	51
Corso di formazione per «Rischio alto - scavi»	21
Corso di aggiornamento per «Rischio medio»	385
Corso di aggiornamento per «Rischio basso»	106
Corso di formazione generale	20
Corso per fuori orario di fruibilità	14
Corso di aggiornamento antincendio rischio elevato	94
Corso di aggiornamento primo soccorso	194
Corso BLSD	84

1.4 CONCILIAZIONE VITA LAVORO

TELELAVORO

L'Università favorisce i progetti di Telelavoro, intesi come modalità di gestione del personale e di organizzazione del lavoro, finalizzati a conciliare le esigenze del lavoratore e allo stesso tempo le necessità dell'Amministrazione.

Al 31 Dicembre 2023 sono attive **n. 33 postazioni di Telelavoro** disciplinato in specifico Contratto collettivo integrativo approvato dal Consiglio di amministrazione del 22 ottobre 2021 e sottoscritto dalle organizzazioni sindacali il 25 ottobre.

LAVORO AGILE

L'adesione al lavoro agile è volontaria e l'accordo di lavoro agile interessa il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale, compreso il personale in convenzione con l'AOUS; è necessario garantire la rotazione del personale e dei giorni di lavoro agile. Si riportano di seguito le tabelle riepilogative, contenenti dati forniti dall'Area personale:

Tabella. Risorse umane Donne/Uomini - Totale 2023

	D	U
Dirigenti I fascia		1
Dirigenti II fascia	1	2
Personale non dirigenziale	556	271

Tabella. Strumenti conciliazione vita-lavoro Donne/Uomini - Totale 2023

	D	U
Dipendenti cui sia stato concesso il part-time	23	11
Dipendenti a cui sia stata concessa la flessibilità oraria*	33	10
Dipendenti beneficiari di permessi di cui alla legge n. 104/92	52	24

*forme di flessibilità ulteriori rispetto a quanto previsto da accordi di sede

Tabella. Telelavoro Donne/Uomini – Totale 2023

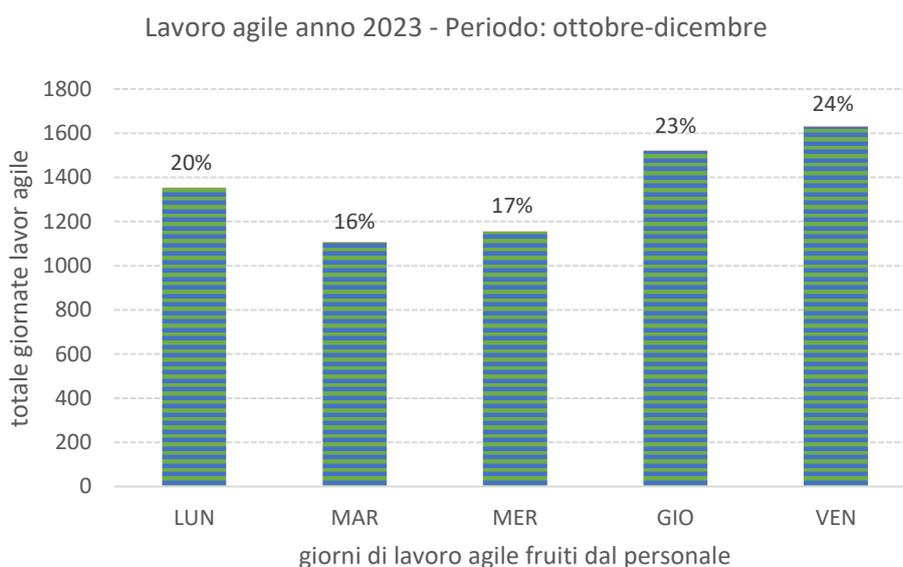
D	U
24	9

Tabella. Lavoro agile Donne/Uomini/Personale dirigenziale/Personale amministrativo – Totale 2023

	D	U
Numero giornate lavoro agile dirigenti	53	17
Numero giornate lavoro agile personale amministrativo	19.739	7.497

I dati rilevati per le tabelle precedenti evidenziano che le dipendenti utilizzano gli strumenti di conciliazione vita-lavoro e il lavoro agile in numero maggiore rispetto ai colleghi. Questo risultato riflette il valore che le lavoratrici attribuiscono all'equilibrio vita-lavoro.

Per quanto riguarda il lavoro agile usufruito nel 2023, si riportano nel grafico sottostante i dati rilevati per l'ultimo trimestre da dove si evince che il personale svolge la propria prestazione di lavoro in modalità agile soprattutto nei giorni di lunedì, giovedì e venerdì.



ASPETTATIVA PER MATERNITA'/PATERNITA', CONGEDI PARENTALI

Il congedo parentale consiste in un periodo di astensione facoltativa dal lavoro che spetta alla madre o al padre lavoratore, e può essere richiesto dopo il termine del congedo di maternità obbligatorio e fino al compimento dei 12 anni del bambino. Nel 2023 con il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, è stato aumentato il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzati dei/delle lavoratori/lavoratrici dipendenti, portandolo da sei mesi a nove mesi totali. Il mese indennizzato all'80% della retribuzione è uno solo per entrambi i genitori e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi.

Il congedo di paternità ed il congedo parentale sono istituti che hanno grande impatto positivo sul benessere delle famiglie, ricoprendo inoltre un ruolo fondamentale nella redistribuzione dei carichi familiari e nella promozione di una diversa concezione della figura paterna.

Tabella. Aspettativa per maternità/paternità e Congedi parentali facoltativi Donne/Uomini – totale 2023

	D	U
Aspettativa obbligatoria per maternità/paternità	1 (145 gg.)	2 (15 gg.)
Congedi parentali facoltativi	10 (110 gg.)	8 (81 gg.)

BILANCIO DI GENERE

L'Università di Siena si impegna ad assicurare in ogni ambiente lavorativo parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Sono bandite le discriminazioni per motivi di sesso o genere, etnia, lingua, religione, convinzioni filosofiche ed opinioni politiche, orientamento sessuale, disabilità, età, salute, gravidanza, condizioni economiche e sociali o ogni altra condizione (vd. Codice etico della comunità universitaria). Il bilancio di genere è lo strumento utile per promuovere l'eguaglianza di genere nelle Università italiane al fine di garantire una politica di governo del Paese che sia rispettosa e sensibile alle differenze di genere. Rappresenta il documento che l'Università di Siena fa proprio al fine di fotografare la distribuzione di genere alla luce delle differenti componenti dell'Ateneo (personale docente, tecnico amministrativo e popolazione studentesca) ed ha la finalità di guidare nelle scelte sulle azioni da intraprendere per garantire pari opportunità e lotta alle discriminazioni e di favorire meccanismi di conciliazione tra vita personale e lavorativa, anche in ragione di differenti situazioni economiche, individuali, familiari, sociali. (LINK: <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-di-genero>).

1.5 RISORSE FINANZIARIE

L'Università di Siena nel Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2024 ha approvato il Bilancio consuntivo 2023 (LINK:<https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Bilancio%20di%20esercizio%202023%20-%20grafica%20provvisoria.pdf>). Esso assevera il trend di stabilità e sviluppo dell'Ateneo e il consolidamento positivo dei dati monitorati dal Ministero.

Tabella 3: Indicatori D. Lgs. 49/2012

INDICATORI	Valore al 31 dicembre 2023
Indicatore Spese di Personale ($\leq 80\%$)	65,84%
Indicatore Sostenibilità Economico Finanziaria – ISEF (≥ 1)	1,13
Indicatore di Indebitamento ($\leq 15\%$)	15,54%

I risultati della gestione evidenziano l'attenzione agli studenti:

Tabella 2: Andamento costo sostegno studenti/studentesse dell'Università di Siena nel periodo 2022-2023

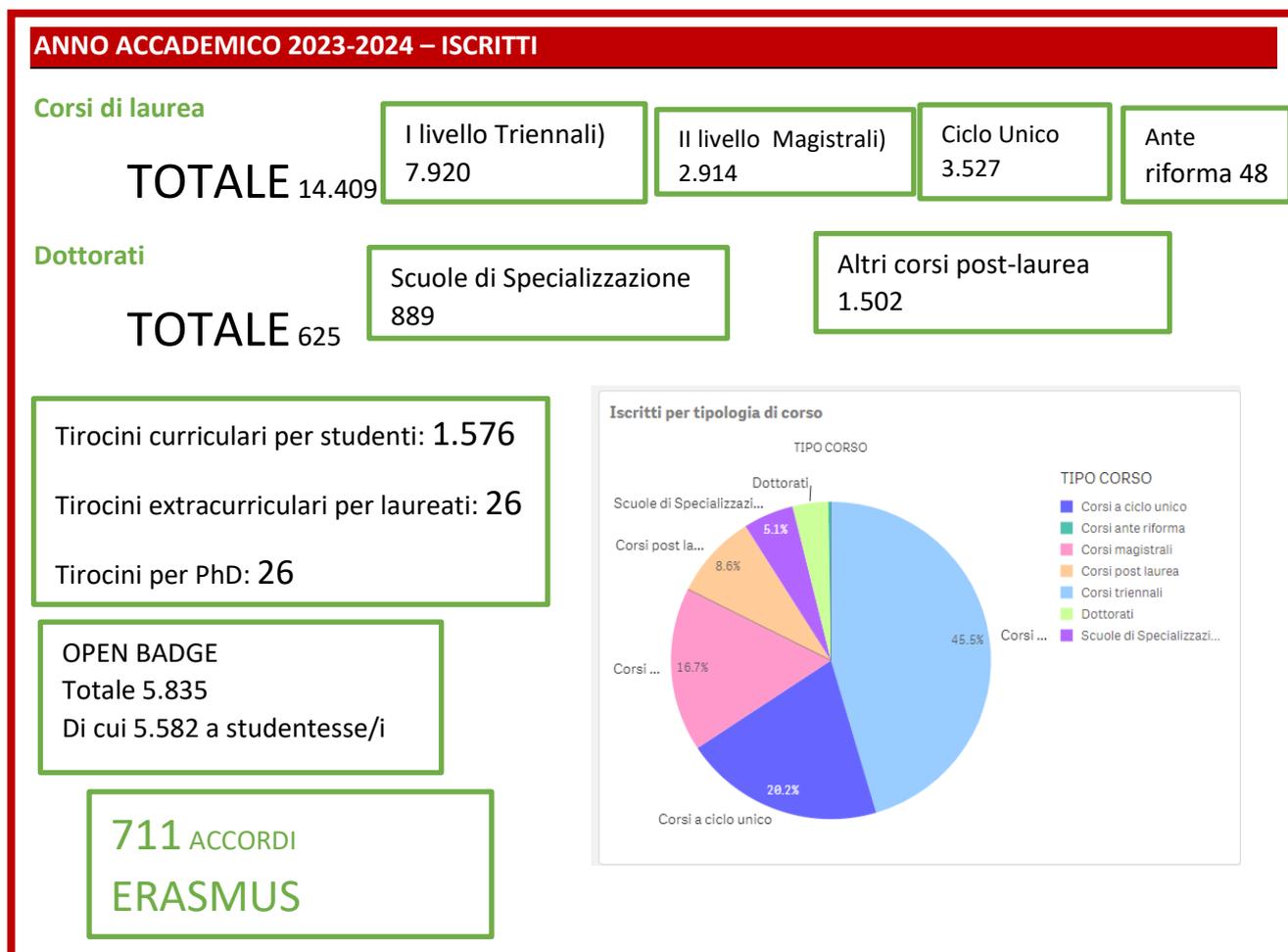
ESERCIZIO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
IMPORTO	22,0	24,4	25,6	25,6	29,9	34,7	35,6

L'utile di Bilancio, quantificato in circa 7.000.000 di euro, consentirà all'Ateneo di implementare le politiche di investimento per il recupero/ammodernamento del proprio patrimonio edilizio dedicate alle *mission* istituzionali.

2.PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

La presente sezione della relazione descrive i principali risultati della gestione declinandoli per *mission*.

2.1 Didattica



L'offerta formativa dell'Ateneo (LINK: <https://www.unisi.it/corsi-di-studio-2023-2024>) si sostanzia in 75 corsi, di cui 37 corsi di laurea magistrale, 33 corsi di laurea triennale, 5 corsi di laurea ciclo unico UE con presenti 18 corsi erogati in lingua inglese.

OPEN BADGE

L'Ateneo ha sviluppato questo ambito volto ad implementare la formazione trasversale delle studentesse e degli studenti. Sono certificazioni digitali di conoscenze, abilità e competenze acquisite. Sono garantiti dall'ente che li eroga e riconosciuti a livello internazionale. Possono essere usati nei curricula elettronici e sui

social network per comunicare ai datori di lavoro di tutto il mondo, in modo sintetico, rapido e credibile, che cosa si è appreso, in che modo lo si è appreso e con quali risultati.

Per gli/le studenti/esse della nostra Università, le attività certificate dagli Open Badge sono riportate nel **Diploma Supplement Europeo**. Nel 2023 il progetto ha acquisito il nome di “Soft&Digital Skills” e tutta l’offerta formativa ad esso connessa è stata anticipatamente programmata e resa fruibile sul sito <https://sdskills.unisi.it/>.

Nell’ottica di una sempre maggiore valorizzazione delle competenze trasversali e digitali delle studentesse e degli studenti, l’offerta formativa incentrata sulle competenze trasversali e digitali è stata razionalizzata, arricchita e classificata secondo le macrocategorie di “**soft**” e “**digital skills**” ed è stata affiancata all’offerta didattica istituzionale come completamento e arricchimento delle competenze che gli/le studenti/esse possono sviluppare nell’ambito della loro carriera accademica. Ciò al fine di favorire un efficace inserimento nel mondo del lavoro e una capacità di crescita personale e professionale indispensabile in ogni ambito della propria vita professionale e privata.

Tutti gli open badge ovvero tutte le certificazioni digitali inerenti percorsi formativi a carattere trasversale erogati dall’Ateneo sono visibili sul sito: <https://bestr.it/organization/show/104?ln=it>.

Le tabelle seguenti riportano gli andamenti, negli ultimi quattro anni, del numero di badge rilasciati rispettivamente agli studenti e alle studentesse, agli esterni.

Classificazione Open badge @student.unisi.it

Competenze trasversali	a.a. 2019/2020	a.a. 2020/2021	a.a. 2021/2022	a.a. 2022/2023	TOTALE
Language skills	586	1.859	2.539	2.295	7.279
Digital skills	125	113	109	349	696
Soft skills	275	1.015	558	1.996	3.844
Global citizenship	51	139	56	674	920
Sustainability	32	8	131	268	439
TOTALE	1.069	3.134	3.393	5.582	13.178

Struttura di riferimento	a.a. 2019/2020	a.a. 2020/2021	a.a. 2021/2022	a.a. 2022/2023	TOTALE
CLA	586	1.859	2.539	2.295	7.279
SCL	178	204	297	318	997
Alumni	290	1.050	495	232	2.067
Altre strutture Ateneo	-	21	55	200	276
ARBI3	15	-	7	1.050	1.072
GdL Soft&Digital skills	-	-	-	1.487	1.487
TOTALE	1.069	3.134	3.393	5.582	13.178

Classificazione Open badge @USiena

Competenze trasversali	a.a. 2019/2020	a.a. 2020/2021	a.a. 2021/2022	a.a. 2022/2023	TOTALE
Language skills	657	1.859	2.539	2.298	7.353
Digital skills	134	121	110	362	727
Soft skills	403	1.329	786	2.156	4.674
Global citizenship	81	1.038	201	705	2.025
Sustainability	210	62	344	314	930
TOTALE	1.485	4.409	3.980	5.835	15.709

Struttura di riferimento	a.a. 2019/2020	a.a. 2020/2021	a.a. 2021/2022	a.a. 2022/2023	TOTALE
CLA	657	1.859	2.539	2.298	7.353
SCL	406	1.151	573	386	2.516
Alumni	393	1.365	628	252	2.638
Altre strutture Ateneo	-	34	219	293	546
ARBI3	29	-	21	1.089	1.139
GdL Soft&Digital skills	-	-	-	1.517	1.517
TOTALE	1.485	4.409	3.980	5.835	15.709

COMPETENZE TRASVERSALI

CALENDARIO A.A. 2023-2024

9 Macro-tipologia di competenza trasversale

25 percorsi formativi (a febbraio 2024)

- n. 12 Macro-categoria Soft Skills (di cui **1 Eng**)
- n. 4 Macro-categoria Digital Skills
- n. 6 Macro-categoria Global Citizenship (di cui **2 Eng**)
- n. 3 Macro-categoria Sustainability (di cui **1 Eng**)

Organizzatori

personale interno

stakeholder esterni

aziende, associazioni, professionisti

Particolare tipologia: Advanced Excel Disabilità Attitudes in the Small
Business World Academic Writing Project Management Diversity and Inclusion
Urban Sustainability Innovation in AgriFood Power BI Python

19 corsi per PhD per dottorandi del primo e del secondo anno

Le attività per l'A.A. 2023-2024 sono state presentate il 17 ottobre (h. 15:00, Aula Magna Rettorato) in occasione della [Career week 2023](#). Sono stati organizzati cicli di almeno 24 ore complessive cadauno con modalità didattiche innovative: laboratori didattici ED esperienziali strutturati come attività di educazione non formale e partecipativa. Agli/Alle studenti/esse che hanno seguito tutti gli incontri di un percorso e partecipato al connesso Project work sono stati riconosciuti n. 3 crediti formativi (per "Attività utili all'inserimento nel mondo del lavoro" e/o in esubero rispetto al proprio piano di studi), nonché un apposito Open Badge (<https://sdskills.unisi.it/>).

Le competenze di ricerca acquisite nei dottorati vengono indirizzate anche al mondo economico allargato, con particolare attenzione al settore produttivo e del lavoro inserendo nei programmi di dottorato l'acquisizione di competenze trasversali. Il D.M. 226/2021 entrato in vigore il 13 gennaio 2022 indica infatti che, sulla base dei «Principi per una formazione dottorale innovativa» approvati in sede europea, la formazione dottorale deve prevedere anche l'acquisizione di competenze trasversali in modo da agevolare il loro trasferimento e il loro sviluppo in ambito scientifico e professionale (LINK: <https://www.unisi.it/ricerca/dottorati-di-ricerca/corsi-trasversali-soft-skills>).

DIDATTICA NEL POLO PENITENZIARIO

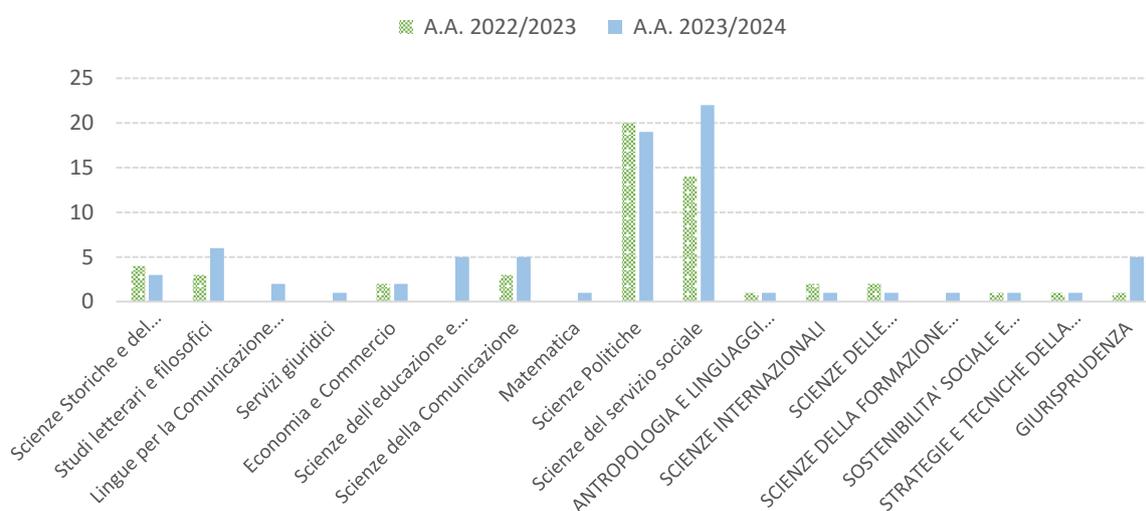
Il Polo Universitario Penitenziario (PUP), attivo fin dal 2008, supporta i/le detenuti/e che manifestano interesse ad iscriversi ad un corso di studio universitario.



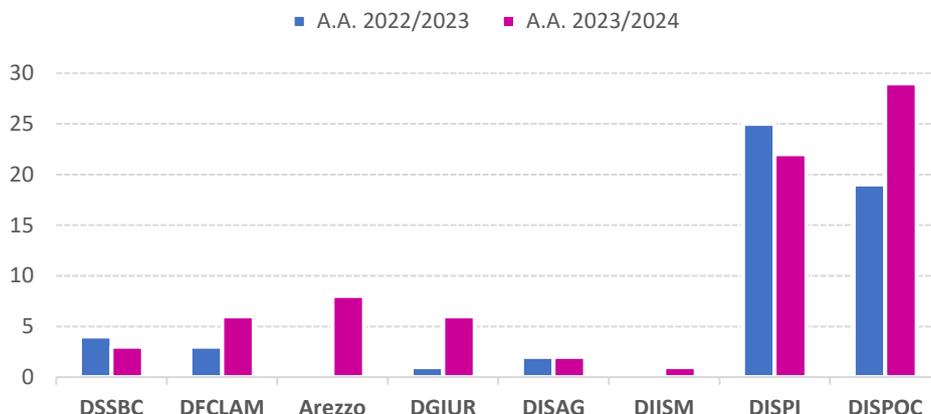
La popolazione studentesca seguita dal PUP dell'Ateneo di Siena ha avuto un incremento passando da n.33 iscritte/i dell'A.A. 2020-21 a n.77 iscritte/i dell'A.A. 2023-24, di cui 33 sono nuove immatricolazioni. Questi dati collocano l'Università di Siena ai vertici tra gli Atenei Italiani per numero di detenute/i iscritte/i e prima fra quelli toscani.

Non figurano iscrizioni ai corsi di laurea scientifici e a quelli di Area Sanitaria in quanto il regime di detenzione non permette la partecipazione ai laboratori presso le sedi dipartimentali. Per quanto riguarda gli esami di laurea ne sono stati sostenuti n.3 nel 2022 e n.4 nel 2023.

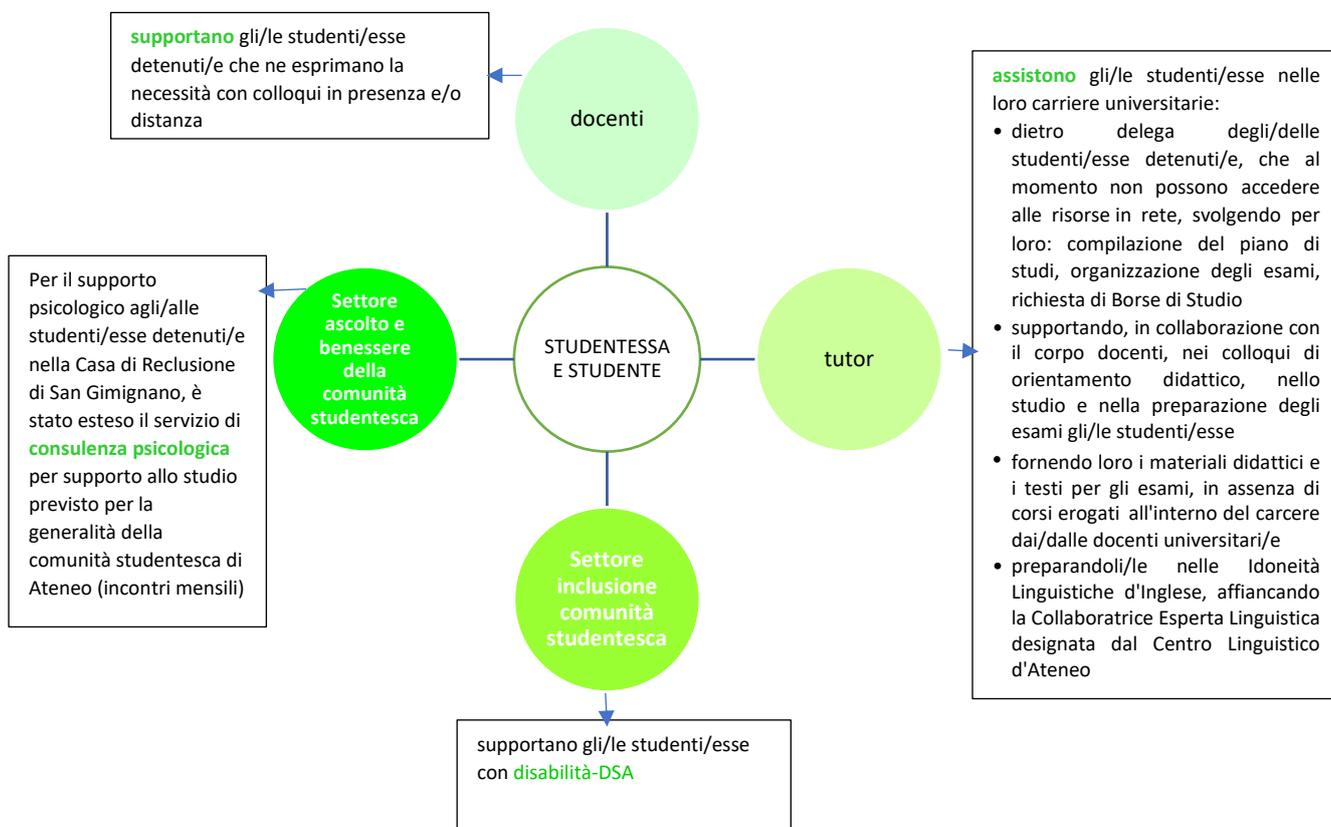
Studentesse/studenti iscritte/ iscritti



Iscrizioni per Dipartimento



Gli attori per l'inclusione sono un gruppo di docenti, impegnate/i stabilmente nelle attività e costituiscono il Team didattico-organizzativo oltre agli/alle tutor (n.11) che assistono gli/le studenti/esse nelle loro carriere universitarie.



FORMAZIONE INSEGNANTI

L'Ateneo ha attivato per l'A.A. 2022-2023

- i **Percorsi di formazione per il conseguimento della specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità (VIII ciclo):**
 - nella scuola dell'infanzia (35 posti)
 - nella scuola primaria (75 posti)
 - nella scuola secondaria di I grado (125 posti)
 - nella scuola secondaria di II grado (150 posti)
- il **Percorso di formazione universitario 5 CFU** per i/le candidati/e alla procedura concorsuale straordinaria finalizzata al reclutamento a tempo indeterminato di personale docente inseriti nelle graduatorie di merito regionali.

IMMATRICOLAZIONI O ISCRIZIONI

VII ciclo: 378 studenti **Entrate:** € 478.500

A.A. 2022/2023 VIII ciclo sostegno: 543 studenti **Entrate:** € 532.500

5 CFU 28 iscritti

A.A. 2023/2024 IX ciclo sostegno: 772 domande presentate

Per l'A.A. 2023-24 l'Università di Siena ha ricevuto l'**accreditamento ministeriale** per l'istituzione dei Percorsi universitari di formazione iniziale e abilitazione dei **docenti nelle scuole secondarie di primo e di secondo grado** ed ha attivato i **Percorsi di formazione per il conseguimento della specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità (IX ciclo):**

nella scuola dell'infanzia (30 posti)

nella scuola primaria (50 posti)

nella scuola secondaria di I grado (70 posti)

nella scuola secondaria di II grado (100 posti)

PLACEMENT, STAGE, TIROCINI

Sono stati attivati 6 accordi di Apprendistato di alta formazione e ricerca per il conseguimento del titolo di dottore/essa di ricerca all'interno del dottorato in *Apprendimento e innovazione dei contesti sociali e di lavoro* e 1 per il conseguimento del titolo di dottore/essa di ricerca all'interno del dottorato in *Ingegneria dell'Informazione* (Università di Siena e Fondazione Adapt con Aslam Cooperativa Sociale, Autogrill Italia S.p.A, Confartigianato Imprese Veneto, Fincantieri S.p.A.; ADAPT Servizi; Fondazione Adapt; Wave UP Srl).

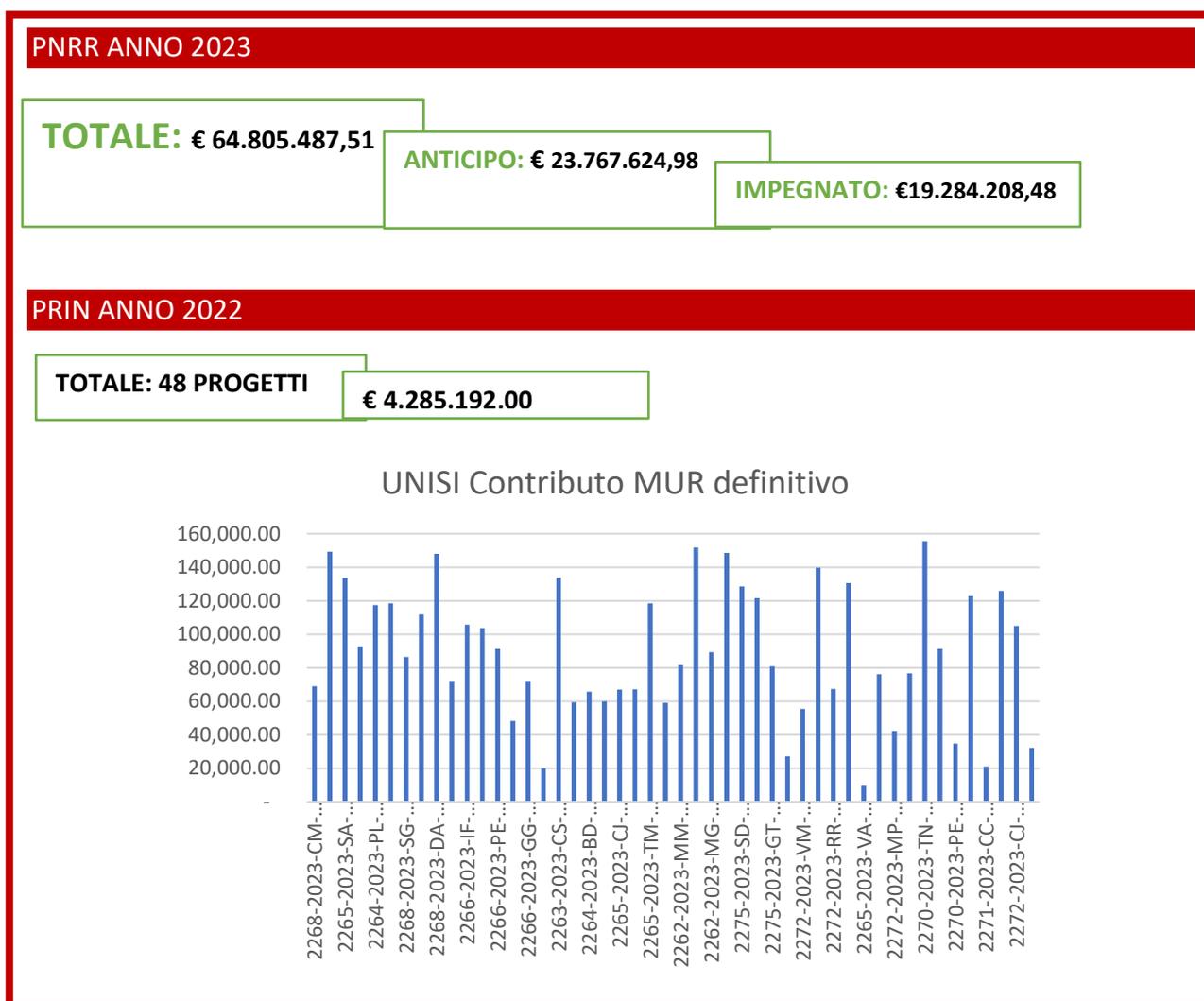
DOVE	2023	COSA
Piattaforma AlmaLaurea (577 Aziende iscritte alla piattaforma AlmaLaurea nel 2023, Aziende iscritte in totale: 7042)	Pubblicati: n. 204 Annunci di stage curriculare n. 201 Annunci di stage extracurriculare n. 476 Annunci di lavoro Attivate: n. 581 Convenzioni per tirocini n. 2005 Convenzioni per tirocini attive in totale	
Piattaforma JobTeaser	n. 445 Annunci di tirocinio e lavoro pubblicati n. 13 Eventi online gestiti n. 5857 Studentesse/i e laureate/i iscritte/i n. 943 Candidature	
Programmi di stage	n.7 Bandi (2 CRUI-Maeci, 2 CRUI-Scuole italiane all'estero, CRUI-Camera dei deputati, Banca d'Italia, FederManager Programma Giotto - Giovani Talenti Toscani) n. 20 Vincitori /n.48 selezionati per bandi del programma CRUI 2022	
Eventi di recruiting	n.78 Aziende in Ateneo <i>Recruiting Week di ingegneria e matematica</i> (22-25 maggio 2023), <i>Career Week</i> (16-19 ottobre 2023), <i>Aziende on Campus</i> (incontri con aziende in presenza e online) n. 1968 di CV di studentesse/i e laureate/i inviate/i a candidatura	

INTERNAZIONALIZZAZIONE. Per gli studenti e le studentesse internazionali si è pensato ad un programma per la conoscenza della lingua italiana come supporto all'integrazione nel territorio oltre alla formazione accademica. L'Università degli Studi di Siena nei primi mesi dell'anno è stata in grado di offrire l'apprendimento della lingua italiana agli/alle studenti/esse internazionali iscritti/e ai corsi di studi dell'ateneo erogati in lingua inglese con l'obiettivo di fornire conoscenze utili al raggiungimento di una competenza linguistica di livello A1 (40 ore di lezione) o A2 (40 ore di lezione) del quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER).

SERVIZI AGLI STUDENTI INTERNAZIONALIZZAZIONE	RISULTATI
<p>DESCRIZIONE</p> <p>International Place (dal 1° febbraio 2024 ha cambiato denominazione in Admission office) gestisce le candidature degli studenti stranieri, le attività di valutazione dei titoli stranieri nonché di immatricolazione di studenti internazionali. Cura le procedure degli studenti incoming all'interno dei programmi di mobilità internazionale con riferimento alla gestione delle carriere.</p> <p>Offre assistenza, orientamento e supporto ai candidati per le procedure di ammissione, immigrazione, accoglienza (alloggio, diritto allo studio, permesso di soggiorno, assistenza sanitaria).</p>	<p>UNIVERSITALLY</p> <p>2302 utenze processate</p> <p>1900 richieste di visto validate</p>
<p>ATTIVITA' SVOLTE NEL 2023</p> <p>Processi di ammissione, accoglienza e integrazione degli studenti internazionali ("international degree seeking students") relativi all'anno accademico 2023/2024 (da gennaio a dicembre) e avviato quelli relativi all'anno accademico 2024/2025 (da settembre a dicembre).</p> <p>Processi amministrativi di gestione delle carriere accademiche degli studenti internazionali in mobilità in ingresso ("incoming exchange international students") per Learning Agreement e per Transcript of Records a fine periodo.</p>	<p>DREAM APPLY</p> <p>candidature su piattaforma lettere di accettazione nulla osta per iscrizione</p> <p>6400 2900 540</p> <p>RELAZIONI INTERNAZIONALI</p> <p>Supporto alla Commissione Relazioni Internazionali per la progettazione di iniziative volte a favorire l'integrazione dello studente internazionale come i corsi di italiano offerti agli/alle iscritti/e ai corsi di laurea/laurea magistrale tenuti in lingua inglese.</p>

2.2 RICERCA

L'anno oggetto di relazione si concentra in continuità col precedente, con l'innovativa gestione dei progetti **PNRR**. Il piano nazionale di ripresa e resilienza rientra nel programma NextGeneration EU (NGEU), un progetto di portata e ambizione inedito, che l'Unione europea ha messo a disposizione dei suoi Paesi. Si tratta di uno strumento di ripresa temporaneo che consentirà ai Paesi membri di far fronte ai danni economici e sociali causati dalla crisi pandemica del 2020 e di ricostruire un'Europa post COVID-19 più verde, più digitale, più resiliente e adeguata alle sfide presenti e future. Si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo – digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale – si articola in **Componenti**, raggruppate in **7 Missioni**. La **Missione 4 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) "Istruzione e Ricerca"**, mira a rafforzare le condizioni per lo sviluppo di un'economia ad alta intensità di conoscenza, di competitività e di resilienza. Sulla componente M4C2 "Dalla ricerca all'impresa" sono stati finanziati all'Università di Siena i seguenti progetti (LINK: <https://research.unisi.it/>):



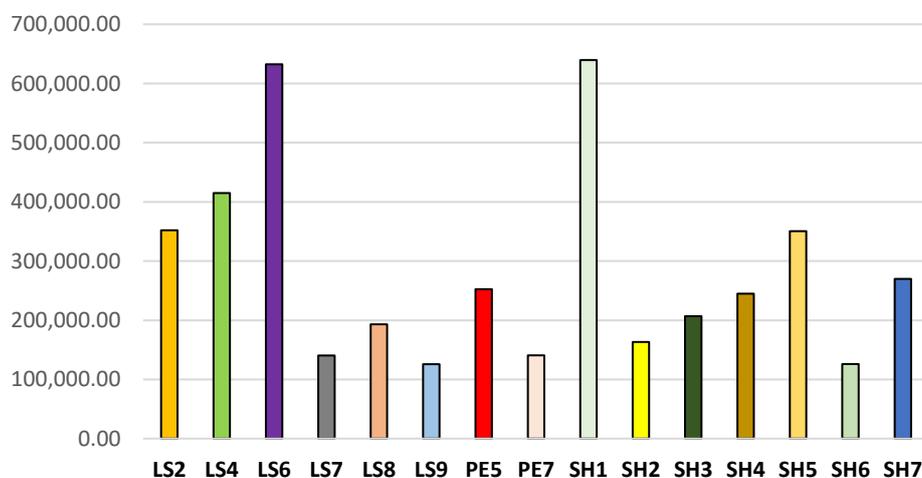
RIEPILOGO PNRR - BUDGET PROGETTI - confronto anno 2022 e anno 2023

Nome breve progetto	Importo progetto	Anticipi al 31/12/2022	Totale impegnato al 31/12/2022	Anticipi alla data 2/11/23	Totale impegnato al 2/11/2023
CN2_AGRITECH	11.707.759,00	260.000,00	50.000,00	5.078.150,00	3.485.002,61
CN3_TERAPIA GENETICA	11.546.817,81	200.000,00	100.000,00	5.854.621,94	2.881.014,95
CN5_BIODIVERSITA'	9.500.038,51	1.068.488,10	511.051,50	4.106.751,09	2.755.026,93
INFRASTRUTTURE CTA+	431.506,69	13.357,78	146.678,89	163.608,89	283.429,73
INFRASTRUTTURE_METROFOOD	2.100.000,00		0,00	1.205.000,00	885.010,73
MAD2022	411.278,00		0,00	562.278,00	69.936,69
ORIENTAMENTO	441.750,00		0,00	80.050,00	28.338,06
PC_FIT4MEDROB	1.852.578,00	13.000,00	6.500,00	561.500,00	78.630,75
PE13_INF_ACT	4.690.000,00	20.000,00	10.000,00	1.437.442,75	1.489.840,76
THE	15.678.959,51	47.801,84	477.092,84	4.559.236,23	6.769.537,31
UTEMINS LINEA 2	58.799,99	-	0,00	-	80.037,92
YOUNG RESEARCHER	450.000,00		450.000,00	158.986,08	478.402,03
ITEC SAILS	5.936.000,00				
Totale complessivo	64.805.487,51	1.622.647,72	1.751.323,23	23.767.624,98	19.284.208,48

Il programma dei Progetti di ricerca di Rilevante Interesse Nazionale o **PRIN** è destinato al **finanziamento di progetti di ricerca pubblica**, con l'obiettivo di favorire il rafforzamento delle basi scientifiche nazionali e rendere più efficace la partecipazione alle iniziative relative ai Programmi Quadro dell'Unione Europea.

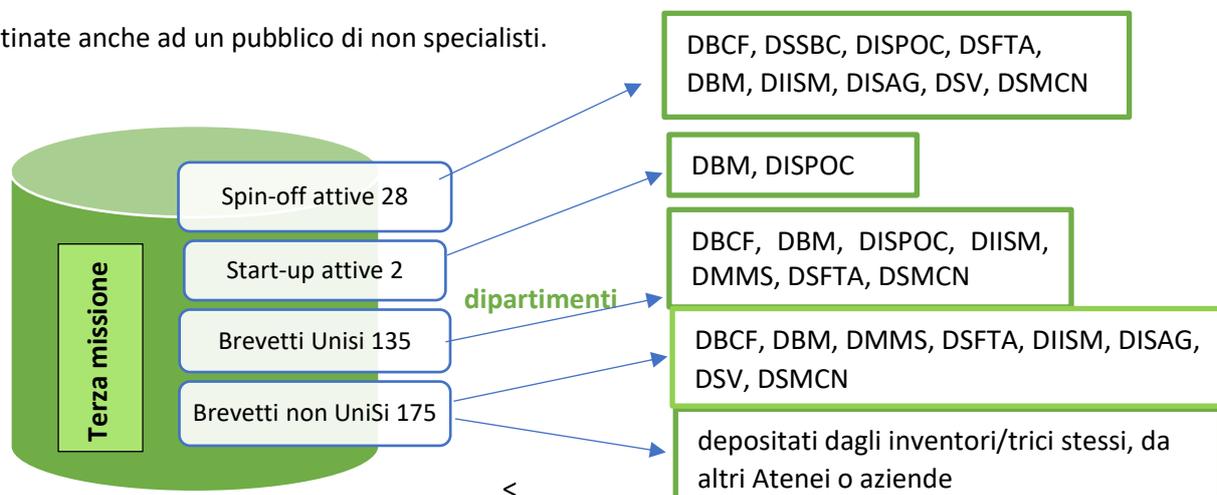
A tale scopo, il programma finanzia progetti che per complessità e natura possono richiedere la collaborazione di più professoress/e/i e/o ricercatrici/tori, le cui esigenze di finanziamento eccedono la normale disponibilità delle singole istituzioni. I *settori ERC* (European Research Council) sono raggruppamenti di discipline ai fini di agevolare la ricerca scientifica nell'ordinamento europeo ([LINK: https://sir.miur.it/index.php/finanziati/ercs](https://sir.miur.it/index.php/finanziati/ercs)).

IMPORTO/ERC



2.3 TERZA MISSIONE

Nel corso dell'anno, l'Università di Siena ha continuato la sua attività di divulgazione dei risultati scientifici e di ricerca attraverso eventi con un forte impatto sul pubblico (Bright-Night) e la necessità di cercare risposte a quesiti fondamentali e stringenti per la formazione degli/delle studenti/esse e la società (Interrogar-Si). Altresì sono di fondamentale importanza per il coinvolgimento i progetti del [Community Hub Culture Ibride](#), in cui le associazioni del territorio, ricercatori e studenti dell'Università di Siena collaborano progettando occasioni e spazi di partecipazione ad attività culturali, artistiche e relazionali, come ad esempio il teatro, l'arte figurativa, le arti performative, la meditazione, ecc. A fronte della partecipazione possono essere richiesti gli open badge che ne certificano le competenze negli ambiti di pertinenza dei progetti intrapresi. Nell'ambito della terza missione, l'Università promuove ed organizza attività tese a diffondere, favorire e valorizzare la cultura e le esperienze di Public Engagement, ovvero l'insieme delle azioni messe in campo istituzionalmente dall'Ateneo, senza scopo di lucro, con valore educativo, culturale e di sviluppo della società, destinate anche ad un pubblico di non specialisti.



LINK: https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Relazione%202023_RIV.pdf

La costituzione di spin-off, una particolare tipologia di aziende all'interno del mondo accademico, costituisce un importante strumento di trasferimento tecnologico che permette di diffondere sul mercato le conoscenze specifiche sviluppate nelle strutture di ricerca degli atenei.

2.4 PUBLIC ENGAGEMENT

Nel corso degli anni l'Università di Siena ha implementato in autonomia un'importante fase di ricognizione, monitoraggio e censimento delle attività di Public Engagement promosse al proprio interno. L'indagine sviluppata ha prodotto il censimento di 829 iniziative di Public Engagement nell'anno 2023: le tipologie di iniziative da censire sono state classificate secondo la tassonomia individuata dal precedente Bando VQR. La tabella seguente riporta l'evoluzione temporale delle iniziative per tipologia ANVUR nell'ultimo triennio. E' doveroso comunque ribadire che ogni singola iniziativa può essere trasversale a più categorie, con conseguente indicazione di afferenza a più di una tipologia.

Iniziative riconducibili alle tipologie ANVUR

Tipologia di iniziativa	2021	2022	2023
Produzione e gestione di beni artistici e culturali (es. poli museali, scavi archeologici, attività musicali, immobili e archivi storici, biblioteche e emeroteche storiche, teatri e impianti sportivi)	22	38	24
Sperimentazione clinica e iniziative di tutela della salute (es. trial clinici, studi su dispositivi medici, studi non interventistici, biobanche, empowerment dei pazienti, cliniche veterinarie, giornate informative e di prevenzione, campagne di screening e di sensibilizzazione)	11	13	3
Formazione permanente e didattica aperta (es. corsi di formazione continua, Educazione Continua in Medicina, MOOC)	72	110	79
Organizzazione di attività culturali di pubblica utilità (es. concerti, spettacoli teatrali, rassegne cinematografiche, eventi sportivi, mostre, esposizioni e altri eventi aperti alla comunità)	257	277	197
Divulgazione scientifica (es. pubblicazioni dedicate al pubblico non accademico, produzione di programmi radiofonici e televisivi, pubblicazione e gestione di siti web e altri canali social di comunicazione e divulgazione scientifica, escluso il sito istituzionale dell'ateneo)	374	456	519
Iniziative di coinvolgimento dei cittadini nella ricerca (es. dibattiti, festival e caffè scientifici, consultazioni on-line; citizen science; contamination lab)	217	290	384
Attività di coinvolgimento e interazione con il mondo della scuola (es. simulazioni ed esperimenti hands-on e altre attività laboratoriali)	129	145	145
Produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e politiche per l'inclusione (es. formulazione di programmi di pubblico interesse, partecipazione a progetti di sviluppo urbano o valorizzazione del territorio e a iniziative di democrazia partecipativa, consensus conferences, citizen panel)	21	37	31
Strumenti innovativi a sostegno dell'Open Science	11	8	1
Attività collegate all'Agenda ONU 2030 e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)	38	70	53
Totale iniziative	817	838	829

3. RISULTATI RIFERITI AD ALTRE ATTIVITA' DI RILIEVO

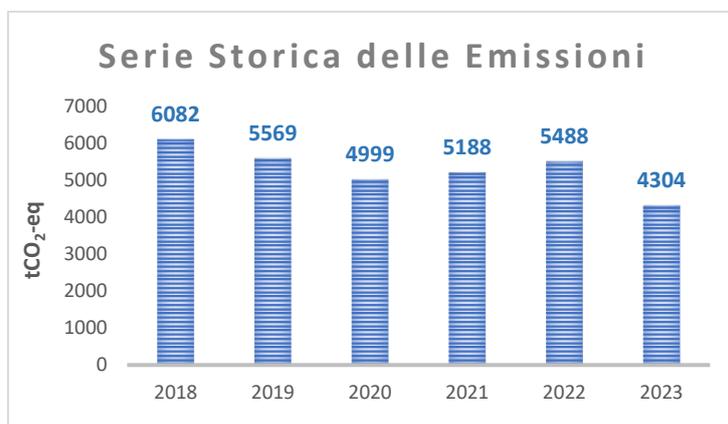
3.1 SOSTENIBILITA'

Da novembre 2020, è stato costituito il SERVIZIO BUONE PRATICHE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE. Il Servizio promuove, di concerto con il delegato del Rettore alla Sostenibilità e con gli organi di governo, la diffusione dei principi e dei comportamenti e dei progetti volti allo sviluppo sostenibile della comunità accademica con l'obiettivo di accrescere la conoscenza di tematiche legate allo sviluppo sostenibile, ridurre l'impatto ambientale, migliorare le condizioni di benessere e vivibilità di studenti, docenti e personale tecnico amministrativo e allo stesso tempo prestare attenzione all'economicità di certe scelte. Promuove tutte quelle attività che coinvolgono soggetti esterni all'ateneo, con l'obiettivo di creare partenariati che mirino a mettere in campo azioni di più ampia scala, sempre per la promozione della sostenibilità, in primis nell'ambito delle attività di ricerca, del public engagement, della collaborazione con enti pubblici e locali, della partecipazione a network. (LINK: <https://sostenibilita.unisi.it>).

Bilancio dei gas serra

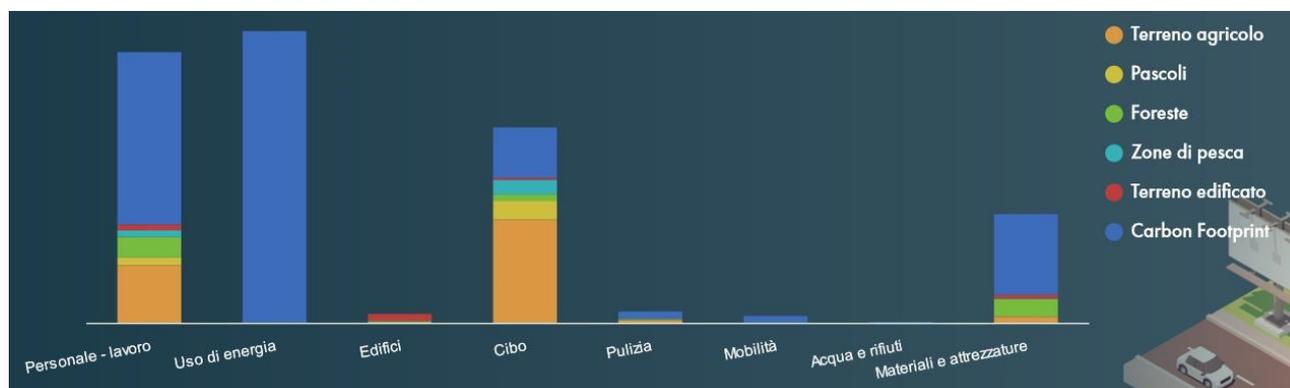
Dal 2018 l'Università di Siena ha un suo bilancio dei gas serra. Questo bilancio, redatto in conformità con le linee guida della Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile (RUS) e dell'IPCC, si concentra sulle emissioni dirette dell'Ateneo e su quelle indirette dovute a consumi elettrici e legate al teleriscaldamento. Nel 2023 l'Università di Siena ha emesso 4304tCO₂-eq.

Il grafico a barre descrive il trend temporale delle emissioni di gas ad effetto serra lorde dell'Ateneo, dal 2018 al 2023. L'analisi della serie storica evidenzia un *trend* in diminuzione per gli anni 2020 e 2021, a causa delle restrizioni della pandemia Covid-19, e per il 2023 (-29% rispetto all'anno 2018 considerato come baseline) a causa dell'implementazione di politiche di mitigazione messe in atto dall'Ateneo: l'attività di *re-lamping*, ovvero la sostituzione di corpi illuminanti tradizionali con lampadine a LED (completa nel polo scientifico di San Miniato; progressiva negli altri plessi); la regolamentazione del servizio di riscaldamento, con diminuzione dell'orario di funzionamento e della temperatura.



EUSTEPS Calculator

Dal 2022 è in corso anche il monitoraggio tramite un software sviluppato dall'Università di Siena con il progetto EUSTEPS, finanziato dal programma ERASMUS+, assieme all'Università Aristotele di Salonicco, alle Università portoghesi di Aveiro e Aberta e l'organizzazione non governativa Global Footprint Network (GFN). Questo *Calculator* si avvale dell'indicatore Impronta Ecologica per valutare gli impatti complessivi delle azioni dell'Ateneo e permette di identificare i fattori maggiormente impattanti e avviare quindi, una serie di politiche mirate alla riduzione e/o compensazione degli stessi, attraverso un percorso che prevede il coinvolgimento dell'intera comunità accademica: studenti, personale docente e personale tecnico-amministrativo (PTA). Il Calculator è già messo a disposizione dell'ateneo per l'autovalutazione. Il dato (non ancora definitivo per l'arrivo ritardato dei dati sul consumo di cibo) è di 9257,6 gha (ettari di terreno ecologicamente produttivo globali), praticamente invariato rispetto al primo anno di rilevazione (2019). Per dare un'idea del dettaglio delle informazioni fornite dal Calculator mostriamo la ripartizione degli impatti diretti (compreso il lavoro umano) che rappresentano circa il 50% del totale. Gli impatti indiretti sono quelli relativi al pendolarismo, al cibo consumato al di fuori dell'Università e l'energia per il lavoro e lo studio da remoto.



“Cresce con te: un albero per matricola”

Allo scopo di compensare, almeno parzialmente, gli impatti delle attività del nostro Ateneo, durante l'inaugurazione dell'A.A. 2023-2024 il Rettore ha annunciato il progetto “Cresce con te: un albero per matricola” che prevede la piantumazione di un albero per ogni nuovo iscritto a partire dall'anno accademico in corso, nel territorio della Provincia di Siena. Questa attività sta per essere iniziata nel Comune di Sovicille, che è stato il primo a comunicare la propria disponibilità ad accogliere il bosco di UNISI. Gli alberi piantumati saranno principalmente lecci; uno studente nella sua carriera universitaria emette circa 1,5 t CO₂eq, che un albero di leccio assorbe in circa 50 anni.

3.2 AZIONI DI ACCOGLIENZA E SOSTEGNO

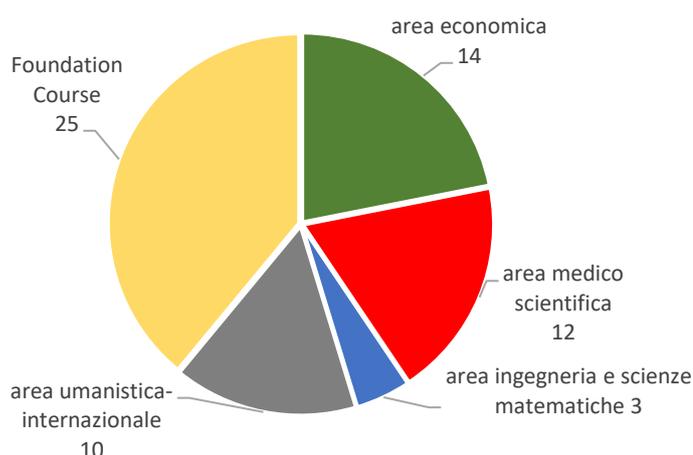
L'Università di Siena è da tempo impegnata per favorire l'accoglienza di studentesse/studenti e ricercatrici/ricercatori richiedenti protezione internazionale e/o provenienti da aree di crisi.

Con l'approvazione in Senato Accademico del 7 gennaio 2019, l'Ateneo ha formalmente aderito alla Rete delle Università per la Pace (RUniPace), promossa dalla CRUI (Conferenza dei rettori delle università italiane) e con l'approvazione del Senato Accademico del 23 giugno 2020, ha formalmente aderito al Manifesto dell'Università inclusiva, proposto dall' UNHCR, l'Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati, per favorire l'accesso delle rifugiate e dei rifugiati all'istruzione universitaria e promuovere l'integrazione sociale e la partecipazione attiva alla vita accademica.

E' in questo alveo che l'Ateneo oramai da tempo - in concomitanza con lo scoppio della crisi in Afghanistan - ha sviluppato una politica attiva di supporto e sostegno a favore di studenti e studentesse internazionali che fuggono da zone di guerra e/o che hanno richiesto lo status di protezione internazionale, anche l'erogazione di borse di studio.

Nel 2023 l'Università ha avuto 64 richiedenti protezione internazionale provenienti da: Afghanistan (n.15), Ucraina (n.37), Iran (n.2), Russia (n.4), Bielorussia (n.1), Congo (n.1), Siria (n.1), Mali (n.1), Pakistan (n.1), Corea del Sud (n.1).

Richiedenti protezione: n. iscritti/area studio



AZIONI DI SOSTEGNO: n. 17 Borse di studio, n.4 Borse di ricerca.

AZIONI DI ASSISTENZA

Tipologia di assistenza	Con quale ente o associazione
Accordi	- Associazione Cor Magis OdV: comodato d'uso gratuito di un piccolo appartamento con n. 2 posti letto a favore di n. 2 studentesse rifugiate - Caritas: collaborazione per il supporto al vincitore/alla vincitrice della borsa Unicore
Collaborazioni	- Associazione Verso Lab: corsi di lingua e cultura italiana - Comune di Siena (servizi anagrafici)
Progetti	- Unicore: University Corridors for Refugees (UNICO-RE)
Partecipazioni	- Bando Fondazione MPS: Progetto residenzialità e inclusione delle studentesse e studenti di nazionalità Ucraina e Russa. Selezionato e avuto erogazione contribuito; - Avviso pubblico MUR, per l'assegnazione di risorse destinate alle istituzioni di formazione superiore e di ricerca per iniziative a sostegno di studenti, ricercatori e docenti di nazionalità ucraina e afghana. Selezionato e avuto erogazione

3.3 RAPPORTI CON IL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE

Nel corso dell'anno 2023 è proseguita la proficua collaborazione tra l'Università di Siena e l'Azienda ospedaliero-universitaria senese e la Regione Toscana.

In sintesi le più rilevanti attività concluse:

- Con delibera della Giunta Regionale Toscana n. 1195 del 24.10.2022 è stato approvato "Accordo con le Università di Firenze, Pisa e Siena per l'implementazione e lo sviluppo dei corsi di Laurea e Laurea Magistrale delle professioni sanitarie e per le specializzazioni mediche" che ha previsto, a partire dall'anno accademico 2021-2022, un finanziamento triennale di euro 160.000,00 per l'anno 2022 ed euro 200.000,00 per il 2023 ed il 2024. Tale atto impegna le strutture ad un'attività di monitoraggio e rendicontazione del processo di conferimento contratti al personale del SSR.

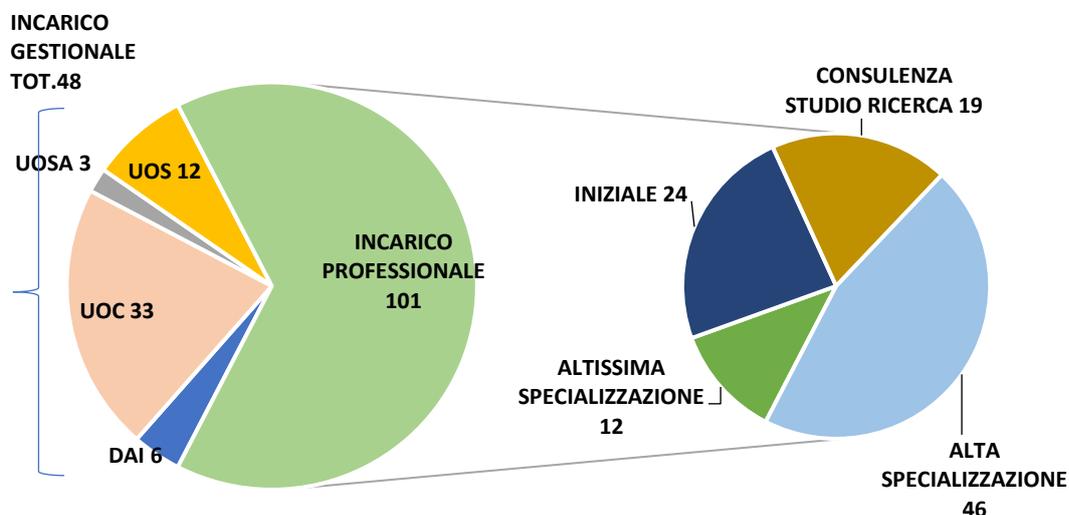
- Con deliberazione dell'azienda ospedaliero universitaria senese n. 1020 del 12.10.2022, è stato adottato l'accordo tra l'Università di Siena e l'Azienda ospedaliero-universitaria senese per la definizione della programmazione triennale e del relativo finanziamento dei posti e contratti di docenza di area sanitaria destinata all'attività assistenziale (convenzionamento) presso l'Azienda ospedaliero-universitaria senese.

Dei n. 24 posti di docenza di varia qualifica oggetto della suddetta programmazione, sono state attivate n. 18 procedure concorsuali di cui n. 15 si sono anche già concluse, al momento della redazione della presente relazione, con l'immissione di n.14 su 15 vincitori nei ruoli dell'amministrazione universitaria.

Tali accordi esprimono la volontà degli enti coinvolti di sviluppare metodi e strumenti di collaborazione tra il sistema sanitario regionale ed il sistema formativo universitario tali da perseguire, in modo congiunto, obiettivi di qualità, efficienza, efficacia e competitività del servizio sanitario pubblico, qualità e congruità - rispetto alle esigenze assistenziali - della formazione del personale medico e sanitario, potenziamento della ricerca biomedica e medico-clinica.

Essi si iscrivono nella più generale volontà di perseguire, negli adempimenti e nelle determinazioni di competenza, la qualità e l'efficienza delle attività integrate di assistenza, didattica e ricerca, nell'interesse congiunto della tutela della salute della collettività, che costituisce scopo del Servizio sanitario nazionale, e della funzione formativa e di ricerca propria delle Università. Al 31 dicembre 2023 il totale dei convenzionati è 149 di cui: 118 Dirigenza medica, 25 Dirigenza sanitaria, 6 Dirigenza PTA, oltre a 40 di personale di comparto.

Numero convenzionati per incarico



Nel 2023 sono state espletate n.13 sedute della Paritetica, consesso istituzionale preposto ad affrontare le tematiche di comune interesse e ad assumere in merito determinazioni congiunte.

3.4 PATRIMONIO CULTURALE

L'Università di Siena è da sempre attenta a rafforzare il dialogo e la fiducia reciproca tra il mondo della ricerca, le istituzioni pubbliche e private e i cittadini sia nella valorizzazione del patrimonio culturale materiale e immateriale sia nella trasmissione delle conoscenze.

È stato effettuato lo spostamento dei circa 4000 beni storico medici presenti nel Deposito organizzato del Museo di Strumentaria medica catalogati con le normative dell'Istituto Centrale per il Catalogo e la Documentazione e sottoposti a vincoli ai sensi del Codice dei beni culturali e del paesaggio. Sono stati implementati i percorsi espositivi del "Patrimonio storico scientifico diffuso" con la realizzazione ex novo di quelli relativi alla storia dei ventilatori artificiali, alla microscopia elettronica e alla chimica, che è andato ad arricchire, raddoppiandolo, il percorso dedicato alla chimica biologica.

La newsletter, pubblicata sul sito del SIMUS e sul sito UNISI, è inviata in digitale a un indirizzario di operatori ed esperti di museologia a livello nazionale, agli altri musei universitari e di scienze italiani, e messa a disposizione del pubblico in alcune copie stampate. Sul sito <https://simus.unisi.it/> nel 2023 sono stati registrati 42.616 visitatori unici e 120.024 visite totali (previsti 4.371).

(<https://simus.unisi.it/patrimonio-storico-scientifico-diffuso-a-san-miniato/>)

3.5 ORGANISMO PREPOSTO AL BENESSERE ANIMALE

Nel corso dell'anno 2023 l'OPBA si è riunito 8 volte e ha valutato, discusso, e emesso parere motivato positivo e ha quindi sottomesso sulla piattaforma online della Banca Dati della Sperimentazione Animale:

- n. 7 progetti, con richiesta di autorizzazione. Ad oggi, 6 progetti sono stati autorizzati e 1, che riguarda un ente esterno, è in attesa di risposta dal Ministero;
- n. 4 richieste d'integrazioni di progetti autorizzati;
- n. 2 relazioni intermedie, richieste dal Ministero al fine di valutare se autorizzare la prosecuzione del progetto, che sono state autorizzate;
- n. 2 relazioni finali, richieste dal Ministero ai fini della valutazione retrospettiva, per progetti conclusi nel 2023.

L'OPBA ha provveduto, come di consueto, a richiedere ai responsabili dei progetti, quando necessario, supplementi di istruttoria ed integrazioni delle domande di sperimentazione su animali, allo scopo di garantire al Ministero della Salute l'invio di tutte le informazioni indispensabili ad una corretta valutazione delle richieste presentate al Ministero stesso.

3.6 DIGITALIZZAZIONE

In un'ottica di semplificazione e maggiore trasparenza sono stati avviati: il processo di digitalizzazione della modulistica (fiscale, stipendiale, previdenziale e assicurativa) per la gestione della carriera del personale; la digitalizzazione dei processi di mobilità studentesca e degli accordi internazionali.

Nella direzione di maggiore efficienza e trasparenza delle procedure di acquisizione di beni e servizi va l'implementazione del sistema di gestione della qualità conforme a UNI EN ISO 9001 degli uffici e dei procedimenti di gara, certificato da organismi accreditati ai sensi reg. CE 765/2008. Nella direzione di massima trasparenza e tracciabilità delle procedure concorsuali va anche la scelta di utilizzare una piattaforma telematica per la gestione delle procedure di acquisto concorrenziali, al cui presidio è stato collocato l'Ufficio gare e appalti. A tal fine sono stati implementati sistemi informativi che producono pubblicazioni automatiche e in tempo reale (es. decisioni a contrarre).

3.7 ATTIVITA' DI ASCOLTO PSICOLOGICO

Il **servizio di consulenza psicologica** per la comunità studentesca è attivo nel nostro Ateneo dal 2020 e viene svolto principalmente secondo le seguenti modalità:

- Colloqui di consulenza e sostegno psicologico per contrastare stati di malessere o disagio psicologico (ansia, stress, difficoltà personali o relazionali)
- Colloqui di consulenza e sostegno per migliorare o acquisire metodi o tecniche di studio personalizzati

Non sono previsti un numero di incontri prestabiliti a persona, ma sono le/gli studentesse/i a fare richiesta dei colloqui secondo le loro necessità; la durata di ogni colloquio è di circa 40 minuti.

Nel 2023 si sono rivolte/i al servizio n.352 studentesse/i, per un totale di n. 853 colloqui effettuati.

4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

4.1 VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nel seguito si riporta il dettaglio dei risultati raggiunti, in relazione agli obiettivi assegnati, dalle unità organizzative. Il dettaglio dei risultati dei singoli obiettivi per ciascuna U.O. di riferimento è contenuto nell'allegata tabella A che costituisce parte integrante del presente documento.

Organizzazione provvedimenti	Unità organizzativa	Risultato obiettivi 2023
	AREA SERVIZI ALLO STUDENTE	*95,83%
Prot.67813/2023 Prot.85700/2023	Divisione orientamento, sostegno allo studio e career service [con Placement Office - Career service, Settore disabilità e DSA, Ufficio borse, incentivi allo studio e tutorato, Ufficio orientamento (ex Ufficio orientamento e tutorato)]	100%
	Divisione corsi di area sanitaria e post laurea (con Ufficio master e corsi, Ufficio progettazione corsi e programmazione - Le Scotte, Ufficio servizi agli studenti - Le Scotte, Ufficio scuole di specializzazione, Settore sezione procedure concorsuali per l'ammissione ai Corsi di Studio I e II livello dell'area scienze biomediche e mediche)	100%
	Ufficio per il dottorato di ricerca	*75%
	Divisione corsi di I e II livello e formazione degli insegnanti [con Settore specializzazione per il sostegno (Ufficio studenti e didattica Campus di Arezzo), Ufficio affari generali studenti, Ufficio progettazione corsi e programmazione - Via Mattioli, Ufficio servizi agli studenti - Via Mattioli, Ufficio servizi agli studenti - Polo umanistico, Ufficio progettazione corsi e programmazione - Polo umanistico, Uffici studenti e didattica DBCF e DSV, Uffici studenti e didattica DEPS e DISAG, Ufficio studenti e didattica DIISM, Ufficio studenti e didattica DISPOC, Ufficio studenti e didattica del Campus di Arezzo e formazione degli insegnanti]	100%
	Ufficio relazioni con il pubblico (URP) e International Place	100%
Prot.214157/2023	Ufficio ordinamenti didattici e offerta formativa (ex Settore ordinamenti didattici e offerta formativa)	100%
	AREA DEL PERSONALE	100%
Prot.214157/2023 Prot.225020/2023	Divisione personale tecnico amministrativo [con Ufficio affari sociali, Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali, Ufficio carriera giuridica e orario di lavoro (ex Settore gestione orario di lavoro)]	100%
	Divisione personale docente e rapporti con il servizio sanitario	100%
Prot.214157/2023	Ufficio personale docente	100%
	Ufficio rapporti con il Servizio Sanitario e gestione del personale convenzionato	100%
	Divisione trattamenti economici e pensioni	100%
	Ufficio pensioni	100%
	Ufficio stipendi	100%
	Ufficio trattamenti economici	100%
	Ufficio formazione	100%
	Ufficio concorsi	100%
Prot.214157/2023	AREA ORGANIZZAZIONE E SISTEMI INFORMATIVI (*nuove strutture)	100%
	Divisione documentale e conservazione	100%
	Ufficio protocollo	100%
Prot.214157/2023	Divisione processi e architetture (con Settore design e sviluppo servizi Web & Mobile, Ufficio sviluppo e supporto alla	100%

Organizzazione provvedimenti	Unità organizzativa	Risultato obiettivi 2023
	transizione al digitale)	
Prot.214157/2023	Ufficio dati e metadati	100%
Prot.214157/2023	Divisione demand and service management	*
Prot.214157/2023	Ufficio gestione della domanda e servizio statistico	100%
Prot.214157/2023	Ufficio gestione e supporto applicativi	*
	Ufficio esercizio e tecnologie	*
Prot.214157/2023	Settore amministrativo-contabile	*
Prot.214157/2023	AREA RICERCA, BIBLIOTECHE, INTERNAZIONALIZZAZIONE E TERZA MISSIONE (con Ufficio affari generali ARB13)	100%
Prot.214157/2023	Divisione ricerca e trasferimento tecnologico (ex Divisione research & grants management) [con Settore ricerca nazionale (ex Settore servizi di supporto alla progettazione competitiva), Ufficio ricerca internazionale (ex Ufficio di supporto alla gestione amministrativa dei progetti nazionali e internazionali), Liaison office]	100%
	Divisione relazioni internazionali	100%
	Ufficio sviluppo e gestione relazioni internazionali	100%
Prot.214157/2023	Ufficio servizi di supporto alla mobilità internazionale	100%
Prot.214157/2023	Divisione terza missione (con Settore servizio e-learning di supporto alla didattica, alla formazione continua, alla fruizione di piattaforme di collaborazione on line, Settore di supporto agli eventi culturali e convegnistici)	100%
	Divisione coordinamento Sistema bibliotecario	100%
	Ufficio servizi di supporto alle biblioteche	100%
	Biblioteca di Area Economica	100%
	Biblioteca di Area Giuridico-Politologica "Circolo Giuridico"	100%
	Biblioteca di Area Medico-Farmaco-Tecnologica	100%
	Biblioteca di Area Scientifico-Tecnologica	100%
	Biblioteca di Area Umanistica	100%
Prot.214157/2023	Ufficio servizi audit e contabili ARB13 (ex Ufficio servizi amministrativi e contabili-ARB13)	100%
Prot.66351/2023	AREA CONTABILE, AFFARI GENERALI, APPALTI E PATRIMONIO	*96,88%
Prot.66351/2023	Divisione ragioneria (con Settore fiscale)	100%
Prot.66351/2023	Ufficio flussi economici e finanziari	100%
Prot.66351/2023	Ufficio supporto contabile alle strutture dell'ateneo	100%
Prot.66351/2023	Ufficio controlli contabili e analisi dati	100%
Prot.66351/2023	Ufficio bilancio e fiscalità	100%
Prot.66351/2023	Divisione appalti, convenzioni e patrimonio	*75%
Prot.66351/2023	Ufficio convenzioni e procedimenti elettorali	100%
Prot.66351/2023	Ufficio economato	100%
Prot.66351/2023	Ufficio gare e appalti	100%
	AREA EDILIZIA	100%
	Divisione tecnica (AE)	100%
	Ufficio gestione manutenzione e progetti di adeguamento (AE)	100%
	Ufficio servizi amministrativi e contabili (AE)	100%
Prot.214157/2023 Prot.66351/2023	STAFF DELLA DIREZIONE GENERALE (con Ufficio stampa, comunicazione istituzionale e stampa digitale, Settore stampa, Settore comunicazione istituzionale e stampa digitale, Ufficio assicurazione della qualità, Ufficio sistemi di controllo e performance, Settore atti normativi e semplificazione procedimenti, Archivio storico)	100%
	Ufficio valutazione e supporto al nucleo	100%
	Servizio buone pratiche per lo sviluppo sostenibile	100%
	Ufficio organi collegiali	100%
	Segreteria di direzione	100%

Organizzazione provvedimenti	Unità organizzativa	Risultato obiettivi 2023
Prot.214157/2023	Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate	100%
	Settore programmazione	100%
	CENTRI DI SERVIZIO DI ATENEO	100%
	Santa Chiara Lab	100%
	Centro Linguistico di Ateneo	100%
Prot.94690/2023	Centro UNISAP	100%
	Centro SIMUS - Sistema Museale Universitario Senese	100%
	Centro di Geotecnologie	100%
	Campus di Arezzo	100%
	PRESIDI (Le Scotte, Mattioli, Pian de' Mantellini-Porta Laterina, Polo umanistico, San Francesco, San Miniato, San Niccolò, Arezzo)	100%
	SEGRETERIE AMMINISTRATIVE DI DIPARTIMENTO [Biotecnologie mediche (DBM), Biotecnologie, Chimica e Farmacia (DBCF), Economia politica e statistica (DEPS), Filologia e critica delle letterature antiche e moderne (DFCLAM), Giurisprudenza (DGIUR), Ingegneria dell'informazione e scienze matematiche (DIISM), Medicina molecolare e dello sviluppo (DMMS), Scienze della vita (DSV), Scienze fisiche, della terra e dell'ambiente (DSFTA), Scienze mediche, chirurgiche e neuroscienze (DSMCN), Scienze politiche e internazionali (DISPI), Scienze sociali, politiche e cognitive (DISPOC), Scienze storiche e dei beni culturali (DSSBC), Studi aziendali e giuridici (DISAG)]	100%
	STAFF DEL RETTORE (con Segreteria del Rettore)	100%
Prot.105294/2023 Prot.214157/2023	Divisione legale e avvocatura [con Ufficio contenzioso e attività giudiziale, Settore anticorruzione e trasparenza (ex Settore anticorruzione, trasparenza e privacy)]	100%
	Servizio di prevenzione e protezione	100%

*Esito a seguito di validazione da parte del Nucleo di valutazione di Ateneo nella seduta del 12 giugno 2024

OBIETTIVI DEL SETTORE RICERCA DIPARTIMENTALE

Tenuto conto che il Contratto collettivo integrativo prevede l'erogazione al personale di categoria B, C, D di distinti premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, la performance organizzativa del personale assegnato al settore ricerca dei dipartimenti è stata valutata dal/la Direttore/Direttrice del Dipartimento, sentito il referente scientifico di riferimento (ove del caso, in relazione all'attività svolta), sulla base dei seguenti parametri, già previsti dal SMVP di Ateneo e individuati in quanto maggiormente pertinenti alla figura da valutare e più facilmente misurabili in termini di performance:

- attuazione di piani e programmi (grado di attuazione nel rispetto delle fasi/tempi/risorse previsti);
- sviluppo delle relazioni con gli stakeholders interni (docenti e studenti del Dipartimento di afferenza);
- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi.

Settore ricerca del dipartimento di:	Risultato obiettivi 2023
Biotechnologie mediche (DBM)	100%
Biotechnologie, Chimica e Farmacia (DBCF)	100%
Economia politica e statistica (DEPS)	100%
Filologia e critica delle letterature antiche e moderne (DFCLAM)	100%
Ingegneria dell'informazione e scienze matematiche (DIISM)	100%
Medicina molecolare e dello sviluppo (DMMS)	100%
Scienze della vita (DSV)	100%
Scienze fisiche, della terra e dell'ambiente (DSFTA)	100%
Scienze mediche, chirurgiche e neuroscienze (DSMCN)	100%
Scienze politiche e internazionali (DISPI)	100%
Scienze sociali, politiche e cognitive (DISPOC)	100%
Scienze storiche e dei beni culturali (DSSBC)	100%
Studi aziendali e giuridici (DISAG)	100%

4.2 VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della performance individuale nell'anno 2023 si è svolta secondo le modalità applicative e i criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) approvato dal Consiglio di amministrazione del 29 aprile 2022. (LINK: <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione>).

Con l'ausilio dell'Ufficio sistemi di controllo e performance si è costantemente supportato i valutati e i valutatori nell'inserimento dei contenuti per la definizione degli obiettivi e nelle fasi successive, di monitoraggio e di rendicontazione necessarie alla valutazione della performance.

Il ciclo di valutazione della performance individuale, per l'anno 2023, ha coinvolto 1 dirigente a livello generale e 3 dirigenti di area. Al primo è stata affidata, nel corso dell'anno 2023, la responsabilità di 40 posizioni (3 Dirigenti di Area, 21 Responsabili di I e 5 di II livello, 1 di settore, 10 personale categoria C e D non titolari di posizione organizzativa), mentre ai dirigenti delle tre aree (servizi allo studente o ASS, ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione o ARBI3, organizzazione e sistemi informativi o AOSI) sono state affidate un totale di 55 posizioni di cui come nella tabella:

Tabella. Dati estrapolati da U-Gov - *eventi valutazione*

AREA	CAT. EP	CAT. D tit pos. Org.	CAT C/D settore	CAT C/D funzione specialistica	CAT B/C/D non tit pos org
ASS	3	15	1	1	8
ARBI3	4	8			5
AOSI	1	3	1		5

Per il personale appartenente alle categorie D e EP titolare di posizione organizzativa con i requisiti di valutatore/valutatrice si calcola un numero di unità pari a 129, di cui 16 di categoria EP, a cui sono state affidate un totale di 553 di personale appartenente alle categorie B,C,D,EP a fronte di nr. 55 di personale non valutabile a causa del periodo di servizio prestato nel 2023 minore di 60 giorni.

Il SMVP dell'Università di Siena prevede che per l'attribuzione dei punteggi, assegnati con valore intero e non decimale, da parte del/della valutatore/valutatrice deve rispecchiare una significativa differenziazione dei giudizi. Ciò significa che il/la valutatore/valutatrice, nell'assegnare i punteggi a disposizione, deve stabilire un termine di paragone fra tutte/i le/i collaboratrici/collaboratori e contestualizzare le varie aree comportamentali (con riferimento ai/alle singoli/e) per rendere chiaro al soggetto valutato, durante il colloquio di feedback, i motivi della valutazione. Di seguito si riportano le tabelle per ciascuna delle categorie di personale, con responsabilità di struttura, con il ruolo di valutatore/valutatrice di almeno 3 unità di personale.

TABELLA - VALORI DI SQM E RSQM (VALUTATORI DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI)

MATRICOLA	SQM	RSQM
005427	0,429987	0,530866
006635	0,664801	0,82077
050841	0,809973	1
623659	0,486839	0,601056

TABELLA - VALORI DI SQM E RSQM (VALUTATORE PERSONALE DI CATEGORIA EP)

MATRICOLA	SQM	RSQM
001753	0,770899	0,236573
001774	0,660965	0,202837
002432	1,388044	0,425962
002460	0,614492	0,188575
002565	0,434274	0,13327
002570	2,463779	0,756083

003524	0,523917	0,160779
006024	0,793977	0,243655
006159	0	0
006328	1,783523	0,547326
006889	3,25861	1
007610	0,395981	0,121518
586962	0,500954	0,153732

TABELLA - VALORI DI SQM E RSQM (VALUTATORE: PERSONALE DI CATEGORIA D)

MATRICOLA	SQM	RSQM
002235	1,986665	0,627125
002446	1,369509	0,432309
002464	1,074968	0,339332
002470	1,998427	0,630838
002567	0,432049	0,136384
002574	0,209956	0,066276
002677	1,130265	0,356788
002819	0,360555	0,113815
002827	1,192644	0,376478
002949	0	0
003030	2,153027	0,67964
003035	2,090189	0,659804
003190	0,391918	0,123716
003293	1,155676	0,364809
003483	1,131371	0,357137
003512	1,559798	0,492377
003521	0,724137	0,228586
003549	1,077323	0,340075
003560	0,094281	0,029761
003743	1,290591	0,407397
004573	0,70543	0,222681
004631	0,259808	0,082013
004632	1,414214	0,446421
004672	0,372678	0,117642
004787	2,25E-07	7,1E-08
004845	0,362069	0,114293
005101	0,23094	0,0729
005322	0,896883	0,283117
005326	0,252982	0,079858
005337	0,094281	0,029761
005365	0	0

005367	0,934596	0,295021
005377	0	0
005387	0,485341	0,153206
005391	0,179505	0,056664
005392	0,357771	0,112936
005585	0,389444	0,122935
005878	1,202715	0,379658
006006	0	0
006014	2,553307	0,805995
006016	0,560008	0,176776
006092	0,141421	0,044642
006197	0,374166	0,118112
006277	0,233238	0,073626
006303	1,511712	0,477198
006632	0,676136	0,213434
006749	0,094281	0,029761
006843	0,16	0,050507
006845	0,753326	0,2378
006896	3,167894	1
007179	0	0
007389	0,659966	0,20833
007472	1,005286	0,317336

4.3 CUSTOMER SATISFACTION

Nel considerare la performance dell'Ateneo, non si può prescindere dall'osservare uno degli strumenti fondanti, ossia la valutazione degli utenti dei servizi erogati.

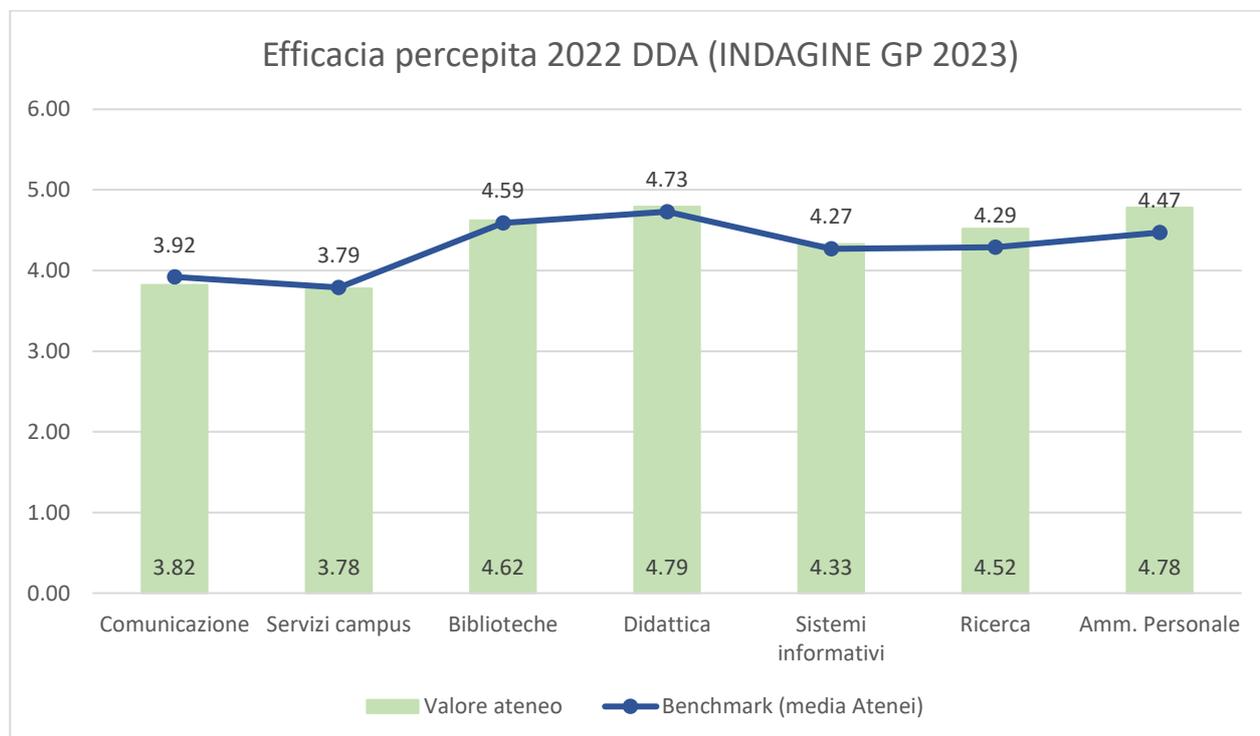
L'Ateneo partecipa dal 2016 al Progetto Good Practice (GP), coordinato dal Politecnico di Milano. Il progetto fornisce strumenti e informazioni utili per misurare la performance dei servizi amministrativi di supporto degli Atenei e fornisce un benchmarking tra gli Atenei partecipanti. Il progetto, giunto quest'anno alla sua 20° edizione, coinvolge 62 tra Atenei e Scuole superiori.

La rilevazione della soddisfazione dell'utenza dei servizi dell'Ateneo avviene tramite la somministrazione, nell'anno successivo a quello di fruizione dei servizi, di questionari alle tre macrocategorie seguenti: Docenti-Dottorandi-Assegnisti (DDA), Personale tecnico-amministrativo (PTA) e Comunità studentesca (STUD). Tale rilevazione dell'efficacia consente di fotografare, quantificandola, la percezione del servizio da parte di coloro che ne usufruiscono.

Complessivamente (DDA+PTA+STUD), nell'anno 2023 l'Ateneo mostrava un'efficacia percepita sopra-media per tutti i servizi rilevati rispetto agli Atenei partecipanti al progetto, ad eccezione dei servizi infrastrutturali, percepiti leggermente sotto-media, con risultati diversi a seconda delle macrocategorie, illustrati di seguito.

	2022	2023
Questionari distribuiti	699	697
PTA partecipazione/tot	378/826	336/826
PTA Percentuale di partecipazione	45,8%	40,7%
DDA partecipazione/tot	321/1467	361/1467
DDA Percentuale di partecipazione	21,9%	23%

I dati di benchmarking non sono ancora stati resi disponibili dal Politecnico di Milano (*benchmark preliminare atteso per maggio*). I risultati dell'indagine di Customer Satisfaction promossa nell'anno 2023 sul 2022 mostravano come l'Ateneo si posizionasse, quanto a soddisfazione complessiva, sopra la media degli Atenei partecipanti relativamente a 2 stakeholders (Studenti e DDA) su 3. In particolare i DDA risultavano più soddisfatti della media per tutti i servizi rilevati, ad eccezione dei servizi di comunicazione, percepiti leggermente sotto-media rispetto ai valori mediamente riscontrati dagli Atenei partecipanti alla rilevazione, e dei servizi di campus e biblioteche, per i quali l'Ateneo risulta avere valori in linea con la media degli Atenei.

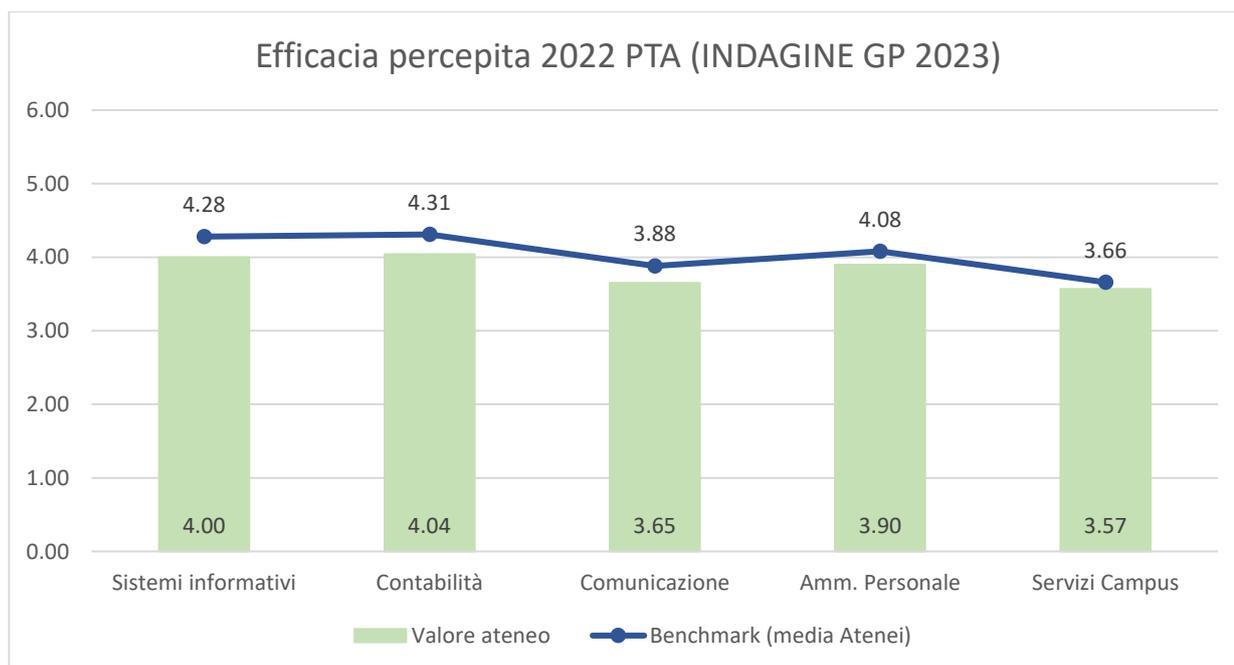


Le aree indagate nel questionario DDA sono le seguenti:

- supporto alla didattica;
- supporto alla ricerca;
- amministrazione e gestione del personale;
- infrastrutture e servizi di campus;
- sistemi informatici;
- comunicazione;
- portale e social media;
- biblioteche.

AREE DI INDAGINE	TREND
Supporto alla didattica	-5,3%
Supporto alla ricerca	-1,7%
Amministrazione e gestione del personale	-8,3%
Infrastrutture e servizi di campus	-3,2%
Sistemi informatici	-1,0%
Comunicazione	-2,2%
Portale e social media	-5,0%
Servizi bibliotecari	+0,3%
REPUTAZIONE DELL'ATENEO	
Peggiora	+5,2%
Uguale	-10%
Migliora	+1%

Nelle ultime rilevazioni, le risposte fornite dal PTA collocano, invece, l'Università di Siena sotto la media degli Atenei partecipanti. In particolare, gli scostamenti più marcati dalla media si registrano per i servizi relativi ai sistemi informativi e quelli meno marcati per i servizi campus.



Le aree indagate nel questionario PTA sono le seguenti⁴:

- amministrazione e gestione del personale;
- infrastrutture e servizi di campus;
- contabilità;
- sistemi informatici;
- comunicazione;
- portale e social media.

AREE DI INDAGINE	TREND
Amministrazione e gestione del personale	+10,2%
Infrastrutture e servizi di campus	-0,6%
Contabilità	+6,7%
Sistemi informatici	+4,3%
Comunicazione	-3,4%
Portale e social media	-2,3%
REPUTAZIONE DELL'ATENEO	TREND
Peggiora	+3,2%
Uguale	-2,2%
Migliora	-1,1%

Si procederà nel prossimo mese di giugno, per il terzo anno consecutivo, alla rilevazione della soddisfazione della comunità studentesca. L'indagine destinata alla comunità studentesca ha mostrato nei 2 anni precedenti bassi valori di partecipazione: 5,6% complessivamente nel 2021⁵, 12,3% (iscritte/i al I anno) e 15,1% (iscritte/i dal II anno in poi).

I servizi sui quali si rileva la soddisfazione della comunità studentesca sono i seguenti:

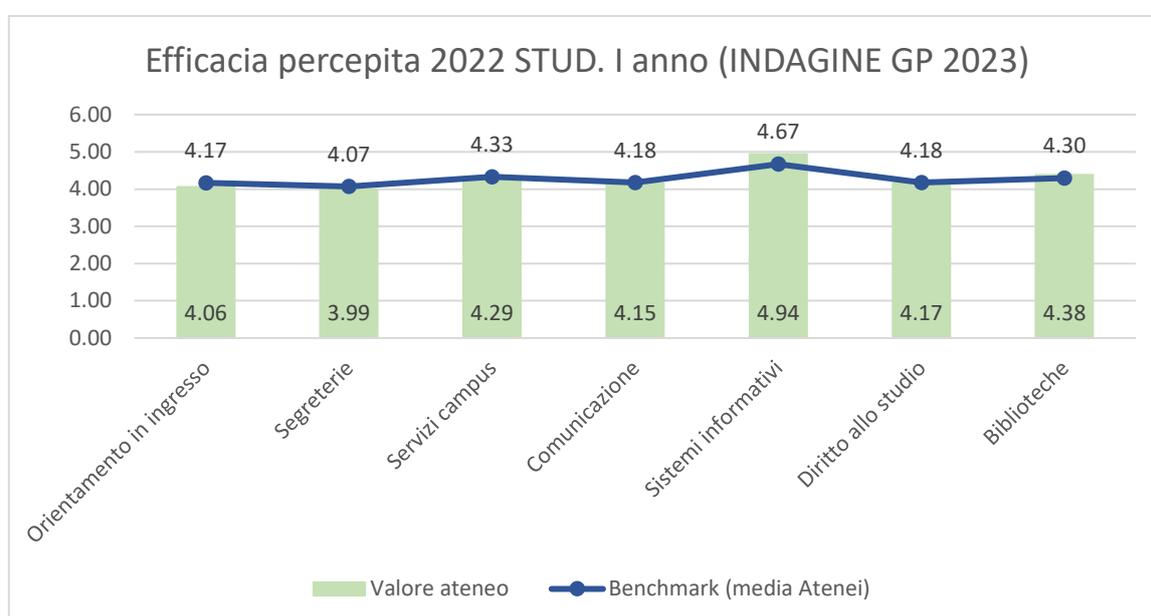
- servizio di orientamento (solo per studentesse/i del primo anno);
- infrastrutture e servizi di campus;
- servizi di comunicazione;
- servizi dei sistemi informativi;
- servizi di internazionalizzazione (solo per studentesse/i degli anni successivi al primo);
- segreterie studenti;
- servizi bibliotecari;
- servizi di diritto allo studio;
- servizi di job placement (solo per studentesse/i degli anni successivi al primo).

⁴ La soddisfazione sui servizi bibliotecari non è più rilevata dal 2022.

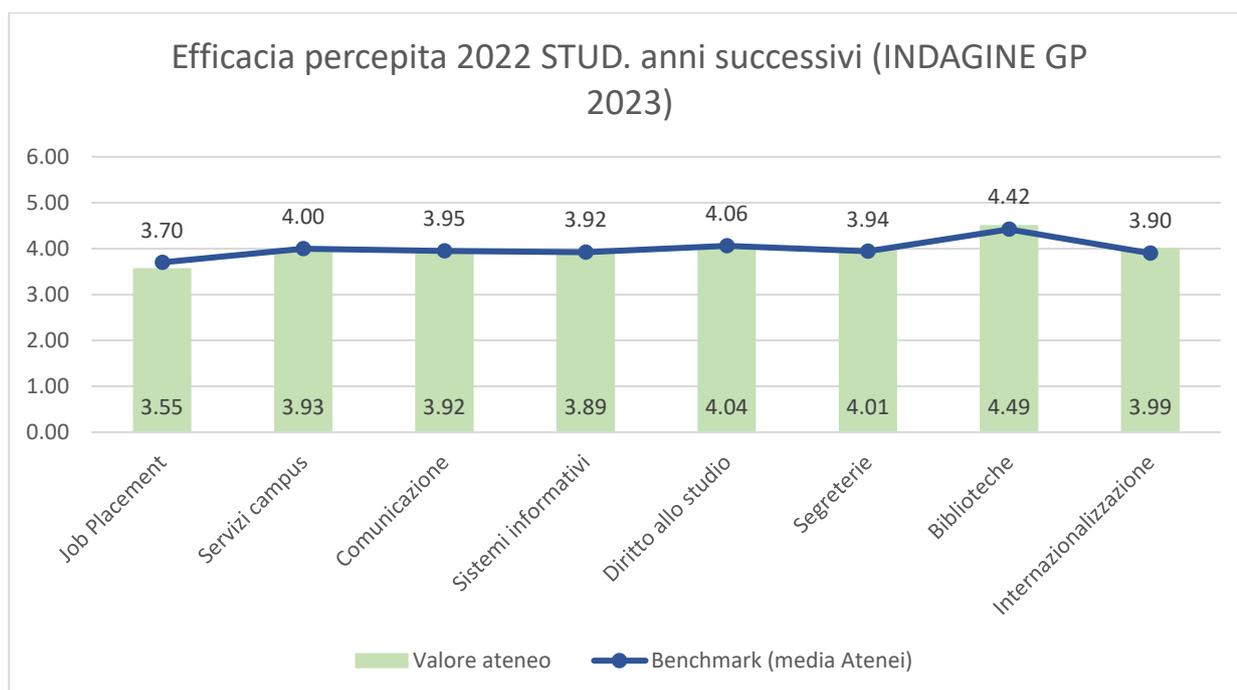
⁵ Il Comitato Survey Policy di Ateneo ha deciso di non analizzare né rendere pubblici i risultati, ritenendoli non sufficientemente rappresentativi.

Il 92,7% degli/delle iscritti/e al primo anno e l'82,3% degli/delle iscritti/e agli anni successivi si è dichiarato complessivamente soddisfatto della propria esperienza universitaria.

Il benchmarking messo a disposizione nell'ambito del progetto mostrava, nel 2022, un'efficacia percepita degli studenti del primo anno sopra-media per i servizi bibliotecari (68,3%) e di diritto allo studio (44,5%), percezioni in linea con i valori riscontrati mediamente dagli Atenei partecipanti per i servizi relativi a infrastrutture e campus (42,7%), ai sistemi informativi (42,2%) e alla comunicazione (41,7%), percezioni leggermente sotto-media per i servizi ricevuti dalle segreterie studenti (43,1%) e orientamento in ingresso (39%).



Per gli studenti degli anni successivi al primo, l'Ateneo mostrava un'efficacia percepita sopra-media per i servizi bibliotecari (54%), di internazionalizzazione (42,4%), e di segreteria (40,6%), percezioni in linea con i valori riscontrati mediamente dagli Atenei partecipanti per i servizi di diritto allo studio (37,5%), comunicazione (34,1%) e sistemi informativi (33,7%) e percezioni leggermente sotto-media per i servizi infrastrutture e campus (37,2%) e job placement (25,1%).



I risultati delle rilevazioni sono pubblicati alla pagina web <https://www.unisi.it/indagini-di-ateneo/gestione-e-organizzazione>.

Benessere organizzativo

La partecipazione al progetto Good Practice include anche la rilevazione annuale del Benessere Organizzativo (BO) del personale tecnico amministrativo, in aggiunta alle rilevazioni della soddisfazione rispetto ai servizi amministrativi, all'interno della rilevazione dell'efficacia percepita.

L'indagine relativa all'anno 2023 è stata somministrata dell'8 aprile al 2 maggio scorsi, con una partecipazione del 45,9% rispetto al 39,5% dell'anno precedente (+6,4%). I dati relativi alla partecipazione per anzianità di servizio mostrano un netto incremento nella fascia del primo anno di entrata in servizio nell'organizzazione (+6,6%), l'unica in crescita, a fronte di un -7,9% fatto registrare dalla fascia da 11 a 20 anni di servizio.

Le risposte fornite mostrano un generale miglioramento dei livelli di soddisfazione, anche sul fronte della percezione delle discriminazioni: l'81% del personale ritiene che la sua identità di genere non ostacoli la valorizzazione sul lavoro e di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione ad essa (+9% rispetto all'anno precedente), il 74,4% non ritiene che l'età sia di ostacolo (+6,1% rispetto al 2023). Il tema delle potenziali discriminazioni collegate alla disabilità, che interessa il 16,6% delle persone rispondenti, mostra, invece, un leggero peggioramento (-1,3%). Crescono l'orgoglio per il lavoro svolto (+6,3%), il senso di appartenenza (+5,8%), la sensazione di fare parte di una squadra (+4,7%) e l'assenza di situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro (+3,8%).

Si rafforza l'opinione positiva espressa dal personale sul lavoro agile, soprattutto per quanto riguarda il suo futuro sviluppo come modalità di lavoro consolidata in Ateneo (+3,7%).

Il benchmark con gli Atenei medi, relativo all'anno precedente, mostrava valori superiori o in linea con la media. Risultavano superiori alla media, in particolare, i valori relativi alla percezione positiva dell'ambiente di lavoro (spazi, ritmi, lavoro agile), al proprio/a responsabile e delle procedure di valutazione.

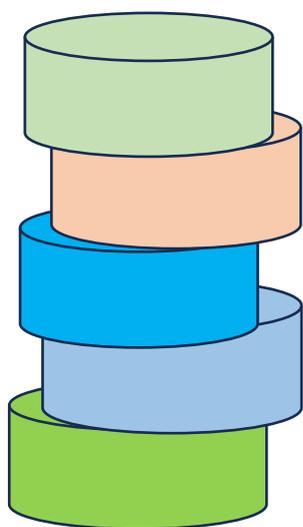
Gli aspetti indagati dall'indagine che si posizionavano invece al di sotto della media erano relativi alla percezione delle possibilità di carriera in base al merito, alla circolazione delle informazioni, alla condivisione degli obiettivi strategici dell'organizzazione e alcuni aspetti del processo di valutazione della performance (pianificazione e verifiche intermedie).

4.4 ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Al fine di facilitare le azioni a sostegno di una sempre maggiore trasparenza e attenzione al contenimento di possibili eventi di *mala gestio*, intesi nel senso ampio che tale significato assume nella pianificazione anticorruzione, è stato attivato e collocato nella Divisione Legale e Avvocatura il Settore Anticorruzione e trasparenza. Il Settore cura l'attività di supporto, consulenza e assistenza tecnico giuridica agli Organi di Ateneo, al RPCT e alle strutture interne per l'attuazione della normativa in materia di anticorruzione, trasparenza, accesso, accesso civico e civico generalizzato, curando tutti gli adempimenti previsti dalla disciplina vigente anche in relazione all'istituto del Whistleblower.

Le azioni svolte nell'anno 2023 sono state:

Costante nel corso di tutto l'anno la collaborazione del RPCT con i Referenti della Rete TAC per favorire le attività di monitoraggio coordinate dal Settore Anticorruzione e Trasparenza



Con il coordinamento del RPCT è stato dato ampio spazio alla formazione in ambito anticorruzione e trasparenza, proponendo un ampio ventaglio di corsi ed attività che hanno registrato circa 400 presenze. Proseguendo nell'azione di una sempre maggiore semplificazione e trasparenza, sono state avviate le attività per la Gestione digitale del ciclo formativo del PTA (programmazione, gestione, monitoraggio)

Alta l'attenzione alle azioni per la protezione dei dati personali attraverso una fattiva collaborazione col DPO di Ateneo

Prosegue l'azione di digitalizzazione delle attività svolte dagli Uffici dell'Area servizi allo Studente, per efficientizzare e rendere maggiormente trasparenti le attività a favore degli Studenti e della didattica

Proseguono le attività per una maggiore trasparenza, attraverso la dematerializzazione dell'intero ciclo passivo degli acquisti (modulo acquisti della piattaforma U-Buy) e l'implementazione di buone pratiche per una migliore gestione del debito

ALLEGATI

Allegato 1 - Tabella A

Allegato 2 – Tabelle riepilogative

Allegato 3 - Capacità di valutazione dei collaboratori e collaboratrici

Allegato 4 – Obiettivi e risultato del Direttore generale - Anno 2023