



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028

Approvato dal Senato Accademico
e dal Consiglio di Amministrazione
nelle rispettive sedute del 28/01/2026

SOMMARIO

SOMMARIO	
PREMESSA	2
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 L'Università per Stranieri di Siena	4
<i>1.1.1 L'Ateneo in cifre</i>	6
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	12
2.1 Valore pubblico	12
<i>2.1.1 Gli Stakeholders</i>	13
<i>2.1.2 Obiettivi di valore pubblico</i>	14
<i>2.1.3 Accessibilità ai servizi e alle strutture dell'Ateneo</i>	18
<i>2.1.4 Procedure da semplificare e reingegnerizzare</i>	19
<i>2.1.5 Risultati attesi</i>	19
2.2 Performance	20
<i>2.2.1 Il Piano Strategico e l'albero della Performance</i>	20
<i>2.2.2 Il meccanismo degli obiettivi "a cascata"</i>	31
<i>2.2.3 Misurazione e valutazione delle performance individuali</i>	31
<i>2.2.4 Dati e premi</i>	32
<i>2.2.5 La coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio</i>	32
<i>2.2.6 Il programma triennale dei lavori pubblici 2026-2027-2028 e il programma triennale di acquisti di forniture e servizi triennio 2026-2027-2028</i>	35
<i>2.2.7 Il Piano triennale di Azioni Positive (PAP)</i>	35
<i>2.2.8 Il Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027 ed il Bilancio di Genere</i>	36
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	36
<i>2.3.1 Analisi del contesto interno</i>	37
<i>2.3.2 Analisi del contesto esterno</i>	37
<i>2.3.4 Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (RPCT)</i>	39
<i>2.3.5 Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO)</i>	39
<i>2.3.6 Mappatura dei processi per una migliore valutazione e trattamento dei rischi</i>	40
<i>2.3.7 Attività a più elevato rischio nell'Ateneo</i>	41
<i>2.3.8 Formazione, controllo e prevenzione del rischio</i>	45
<i>2.3.9 Obblighi informativi</i>	45
<i>2.3.10 Whistleblowing</i>	46
<i>2.3.11 Misure di rotazione del personale</i>	48
<i>2.3.12 Pantouflage</i>	51

<i>2.3.13 Relazione del/della RPCT sull'attività svolta</i>	51
2.4 Obblighi di trasparenza	52
<i>2.4.1 Monitoraggio degli accessi all'area del sito “Amministrazione Trasparente”</i>	52
<i>2.4.2 Le Giornate della Trasparenza</i>	53
<i>2.4.3 Accesso civico semplice e generalizzato</i>	53
<i>2.4.4 Programmazione triennale azioni per la trasparenza e la prevenzione della corruzione</i>	55
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	57
3.1 Struttura organizzativa	57
<i>3.1.1 Il personale docente e tecnico-amministrativo</i>	58
3.2 Organizzazione del lavoro agile	59
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	60
<i>3.3.1 Programmazione triennale del fabbisogno di personale</i>	62
<i>3.3.2 Formazione del personale</i>	63
4.1 Strumenti e modalità di monitoraggio	71
<i>4.1.1 Il monitoraggio</i>	72
4.2 La soddisfazione degli utenti	72
<i>4.2.1 Indagine sul benessere organizzativo</i>	72
<i>4.2.2 La componente studentesca dei corsi di laurea e laurea magistrale e la customer satisfaction</i>	73

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell’Università per Stranieri di Siena è redatto ai sensi dell’art. 6 del [D.L. 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 6 agosto 2021, n. 113](#), che ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente ed ha l’obiettivo di razionalizzare e semplificare la disciplina di alcuni documenti di pianificazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di “*assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*”. Il presente Piano racchiude infatti la programmazione relativa alla gestione delle risorse umane, all’organizzazione del personale, alla formazione, alle modalità di prevenzione della corruzione, agli obiettivi di performance e al monitoraggio complessivo delle misure programmate dall’Ateneo, ai fini della massima semplificazione e del raggiungimento di una visione unitaria e chiara, a favore, soprattutto, dell’utenza, della cittadinanza e degli stakeholders.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell’Università per Stranieri di Siena è inoltre redatto in osservanza di quanto previsto dal [D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81](#) - per quanto riguarda la disciplina dei piani soppressi ed assorbiti dal PIAO - e dal [D.M. 30 giugno 2022, n. 132](#) per quanto concerne il contenuto e lo schema-tipo del PIAO.

L’11 ottobre 2022 è stata emanata la [nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica](#) che contiene indicazioni operative in materia di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (decreto Reclutamento).

Il Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 dell’Università per Stranieri di Siena è stato sviluppato a valle ed in coerenza con il Piano Strategico dell’Università per Stranieri di Siena, con il [Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale 2026 e triennale 2026-2028](#), approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19/12/2025, con il parere favorevole del Senato Accademico del 18/12/2025, e con il [Codice Etico e Codice di Comportamento dell’Università per Stranieri di Siena](#), emanato con D.R. n. 546.22 del 27/10/2022 e modificato con D.R. n. 77.24 dell’08/02/2024.

In particolare, la sottosezione “**Valore pubblico**” fa riferimento all’aggiornamento del [Piano Triennale per l’Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 - Aggiornamento 2025](#) dell’AgID (Agenzia per l’Italia Digitale), quale strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale dell’Amministrazione, che l’Ateneo intende compiere per perseguire gli obiettivi di modernizzazione ed innovazione tecnologica, nell’ottica dello snellimento delle procedure, della dematerializzazione e della facilitazione nella consultazione dei documenti. Sono inoltre osservate le misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell’Agenda ONU 2030 ed indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).

La sottosezione “**Performance**” è stata predisposta in osservanza di quanto previsto dal Capo II del [decreto legislativo n. 150 del 2009](#) ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’Ateneo.

La sottosezione “**Rischi corruttivi e trasparenza**” è predisposta dalla Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici definiti in materia dal Consiglio di Amministrazione ed è redatta in accordo a quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e dagli atti di regolazione generali adottati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ai sensi della [legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012](#) e del [decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33](#), nonché dal documento “[Orientamenti di ANAC per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022](#)”, approvato dal Consiglio dell’Autorità in data 02/02/2022.

Nella sezione “**Monitoraggio e soddisfazione degli utenti**” il sistema di monitoraggio è realizzato in ottemperanza a quanto stabilito dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene in accordo con le indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e contenute nel sopracitato documento “Orientamenti di ANAC per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”.

Per quanto riguarda invece la Sezione “**Organizzazione e capitale umano**” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. La suddetta sezione contiene, tra i vari aspetti, il Piano della Formazione 2025-2026-2027, redatto in osservanza della [Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"](#).

Il Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 dell'Università per Stranieri di Siena tiene inoltre in considerazione quanto previsto dal [Piano Nazionale Anticorruzione 2022](#), approvato dal Consiglio dell'ANAC il 17 gennaio 2023 e dall'[Aggiornamento 2024 al PNA 2022](#), approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con la [delibera n. 31 del 30 gennaio 2025](#).

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

1.1 L'Università per Stranieri di Siena

L'Università per Stranieri di Siena ha avuto come asse centrale, fin dalla sua istituzione, l'insegnamento dell'italiano come L2 e lo studio della diffusione, presente e passata, della lingua e cultura italiana fuori d'Italia. Tale ambito costituisce la sua missione strategica, dal punto di vista legislativo (Legge n. 204 del 17/02/1992) e statutario. Attorno ad esso si sono sviluppate, nel tempo, specifiche linee di ricerca di riconosciuto livello nazionale e internazionale, come dimostrano i risultati della VQR, le valutazioni e i premi ricevuti per la ricerca dai/lle docenti e i finanziamenti nazionali e internazionali ottenuti in seguito a bandi progettuali. Al centro dell'interesse sono lo studio della lingua e della cultura italiana e, al contempo, dei modi e delle tecniche per promuoverne l'apprendimento, l'insegnamento, e assicurarne la valorizzazione e la divulgazione in tutti i contesti internazionali e nazionali che prevedano la presenza di lingue e culture diverse in contatto.

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

Nella realizzazione della propria missione e dei propri obiettivi, l'Università per Stranieri di Siena riconosce la centralità ai processi di Assicurazione della Qualità della Didattica, della Ricerca, della Terza Missione e delle attività organizzative, amministrative e gestionali. Riconosce inoltre il valore dell'ascolto e dell'interazione continua con le parti interessate come valore fondativo dell'istituzione, e ne sottolinea la funzione di spinta propulsiva per le proprie attività, nell'interesse di tutti i soggetti in esse coinvolti: studenti e studentesse, docenti, ricercatrici e ricercatori, personale tecnico-amministrativo, ex alunni ed alunne, rappresentanti del mondo del lavoro, istituzioni nazionali e internazionali.

A tal fine, nel corso del 2024 l'Università per Stranieri di Siena ha approvato importanti documenti in materia di Assicurazione della Qualità, tra cui le "[Politiche della Qualità dell'Università per Stranieri di Siena](#)"¹, che descrive le Politiche di Ateneo per l'Assicurazione interna della Qualità (AQ) ispirate ai principi degli European Standards and Guidelines (ESG) in the European Higher Education Area (EHEA), come recepite dal modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento del Sistema Universitario (AVA 3) elaborato da ANVUR. Inoltre, l'Ateneo ha approvato il "[Sistema di Assicurazione della Qualità dell'Università per Stranieri di Siena](#)"², il cui scopo è fornire una rappresentazione di sintesi del Sistema di Assicurazione della Qualità (AQ).

Ulteriori documenti in tema di AQ sono reperibili nella pagina dedicata al [Presidio di Qualità di Ateneo \(PQA\)](#).

L'Università per Stranieri di Siena ha ricevuto la visita di accreditamento da parte della Commissione di Esperti Valutatori (CEV): una prima fase si è svolta a distanza dal 05/05/2025 all'08/05/2025 e la seconda fase, in presenza, dal 28/05/2025 al 30/05/2025. In data 16/12/2025 l'Università per Stranieri di Siena ha ricevuto il Rapporto di accreditamento ANVUR, che comprende la Relazione finale della CEV, in cui, oltre ad indicare i punti di forza e le aree di miglioramento, si esprime il giudizio circa l'Accreditamento Periodico della Sede e dei Corsi di Studio valutati. Si ricorda che l'attuale sistema di Autovalutazione, Valutazione e accreditamento (AVA3) per i Dipartimenti e i Corsi di Dottorato prevede valutazioni solo per i singoli punti di attenzione. Dal Rapporto è emerso che l'Ateneo ha conseguito l'Accreditamento periodico della Sede con un giudizio di "Soddisfacente" e 12 raccomandazioni

¹ Adottate con delibera del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 05/06/2024.

² Approvato con delibera del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 29/07/2024.

distribuite nei diversi punti di attenzione e che tutti i 4 corsi di studio oggetto di valutazione hanno ottenuto il giudizio di “Soddisfacente” e ciascun corso ha ricevuto diverse raccomandazioni.

Si ricorda che:

- il giudizio “Soddisfacente” per la Sede comporta l’Accreditamento Periodico di validità quinquennale con verifica intermedia dell’Ateneo e dei Corsi di Studio alla fine del terzo anno, previa verifica secondo le scadenze indicate nel rapporto delle raccomandazioni e condizioni espresse;
- il giudizio “Soddisfacente” per i Corsi di Studio comporta l’Accreditamento Periodico di validità triennale, prorogabile fino al termine della durata dell’accreditamento periodico della sede, previo superamento delle raccomandazioni.

In questa sede preme evidenziare che la CEV ha preso atto che la visita di accreditamento periodico ha interessato un Ateneo a ordinamento speciale ai sensi dell’art. 1 della legge 17 febbraio 1992, n. 204, e del decreto ministeriale 19 luglio 2001, n. 376. La CEV nella sua attività di valutazione si è quindi impegnata, nel rispetto del Modello di Accreditamento Periodico suggerito da ANVUR, a valorizzare tale caratteristica e declinarla all’interno del modello stesso. La CEV ha potuto constatare un profondo senso di appartenenza e una partecipazione di tutta la Comunità Accademica e un forte radicamento al contesto territoriale testimoniato dalle numerose attività svolte dall’Ateneo in stretto raccordo con la comunità non solo locale. La CEV ha inoltre sottolineato l’impegno dell’Ateneo rivolto alla sostenibilità ambientale e alla cooperazione sociale.

La CEV ha evidenziato altresì l’impegno dell’Ateneo nella preparazione della visita e lo spirito di piena collaborazione con cui essa si è svolta. La CEV ha parimenti sottolineato che la comunità universitaria ha accolto il momento della visita istituzionale come un’occasione di confronto per il miglioramento del sistema di AQ; ne è stata dimostrazione il coinvolgimento attivo e la disponibilità al dialogo da parte di tutte le componenti.

La CEV ha confermato che l’Ateneo ha presentato un’Autovalutazione accurata ed esaustiva, sviluppata con adeguati riferimenti ai documenti chiave e di supporto inseriti nelle schede di valutazione. Solo in pochi casi è stato necessario integrare la documentazione allegata all’autovalutazione, ma le interviste e le successive richieste di documentazione integrativa hanno reso comunque possibile completare il quadro di analisi e valutazione da parte della CEV stessa. La CEV ha sottolineato che, in generale, l’autovalutazione e i documenti a supporto hanno consentito di apprezzare la logica Plan Do Check Act, anche se non sempre sono presenti attività puntuali di monitoraggio, per poter valutare l’efficacia degli approcci adottati, e le azioni di miglioramento messe in atto nel tempo.

In vista della verifica intermedia alla fine del terzo anno, saranno definite, con il supporto del Presidio di Qualità di Ateneo e dell’Area Assicurazione Qualità, le azioni tese a superare le raccomandazioni formulate dalla CEV e che il Presidio di Qualità di Ateneo avrà il compito di monitorare la realizzazione dei provvedimenti intrapresi in seguito alle raccomandazioni, affinché il Nucleo di Valutazione, alla scadenza, possa attestarne il completo superamento.

Ulteriori informazioni sull’Università per Stranieri di Siena sono reperibili sul sito di Ateneo: www.unistrasi.it

1.1.1 L'Ateneo in cifre

Le persone (dati al 31/12/2025)

Totale personale docente e ricercatore: 83	Totale personale tecnico-amministrativo e CEL: 161
Professori/esse Ordinari/e: 21	Direttrice generale: 1
Professori/esse Associati/e: 41	Personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato: 104
Ricercatori/trici a tempo indeterminato: 3	Personale Tecnico Amministrativo a tempo determinato: 6
Ricercatori/trici a tempo det. di tipo a) e b) e RTT: 16	Collaboratori/trici esperti/e linguistici/che a tempo indeterminato: 39
Docenti di lingua: 2	Collaboratori/trici esperti/e linguistici/che a tempo determinato: 6

Categoria	Percen-
Professori/esse Ordinari/e	25%
Professori/esse Associati/e	49%
Ricercatori/rici TDA - TDB	19%
Ricercatori/rici TI	4%
Docenti di lingua	3%

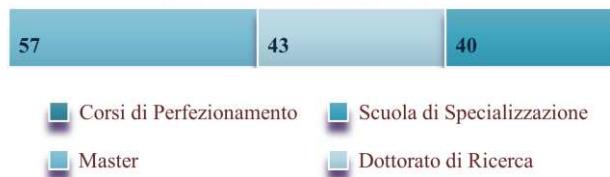
Categoria	Percen-
CEL	28,8%
Collaboratori	32,7%
Operatori	12,2%
Funzionari	17,9%
Direttore generale	0,6%
Dirigenti Professionalità	7,1%

STUDENTI/ESSE ISCRITTI/E AI CORSI DI LAUREA E POST-LAUREA (A.A. 2024/2025)

Iscritti/e Corsi di laurea: 1671



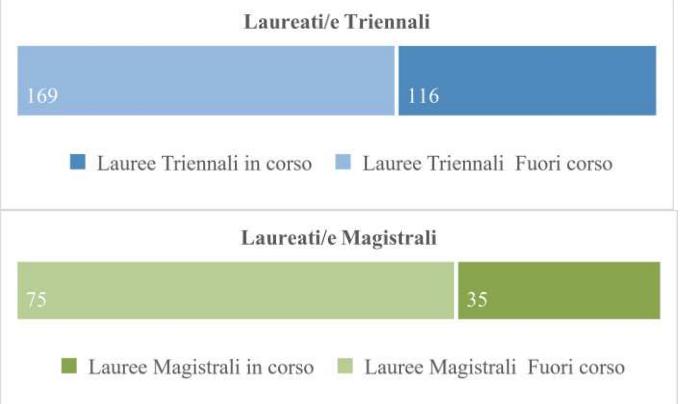
Iscritti/e Corsi Post Laurea: 140



Le strutture di ricerca, formazione, servizio

- 1 [Dipartimento di Studi Umanistici](#) (DiSU);
- 1 [Scuola di Specializzazione](#);
- 10 Centri di Ricerca e Servizio:
 - [Centro CLIS](#) – Centro per la Certificazione dell’Italiano come Lingua Straniera – a decorrere dal 20 novembre 2025 include la sezione certificazione DITALS, in seguito alla contestuale disattivazione del [Centro DITALS](#);
 - [Centro CLASS](#) – Centro per le Lingue Straniere;
 - [Centro CLUSS](#) – Centro Linguistico;
 - [Centro di Ricerca e Servizi CESK](#) – Centro di Ricerche e Studi Coreani “Yun Dongju” (istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 giugno 2023, previo parere del Senato Accademico di pari data);
 - [Centro Studi CESIM](#) – L’Italiano in Italia Centro Studi L’Italiano in Italia e nel mondo (istituito con D.R. n. 628.21 del 3 novembre 2021);
 - [Centro CEST](#) – Centro di Studi sulla Traduzione (istituito con D.R. n. 629.21 del 3 novembre 2021);
 - [Centro di Ricerca e Servizi CAT](#) – Centro di Studi Catalani (istituito con D.R. n. 170 del 31 marzo 2023);
 - [Centro di Ricerca e Servizi StraS](#) – Centro “Stranieri e Scuola”

LAUREATI/E (ANNO SOLARE 2025) DATI AL 31/12/2025



Il servizio bibliotecario di Ateneo

L'Area della Biblioteca di Ateneo, ubicata al piano terra della sede di Piazza Rosselli, è dotata di una sala di lettura principale a scaffale aperto (con 60 posti a sedere e 3 postazioni di ricerca bibliografica e accesso alle risorse elettroniche), una sala lettura (intitolata a Michela Murgia) a scaffale chiuso (con 36 posti a sedere, 1 postazione ergonomica per persone con disabilità motoria e 1 postazione attrezzata per persone con disabilità visiva) e una sala studio esterna dove sono conservate le risorse encyclopediche (con 12 posti a sedere).

Il patrimonio bibliografico dell'Area della Biblioteca di Ateneo comprende 57.192 monografie (con allegati in formato cd e dvd) e 100 periodici cartacei e/o online attivi (ci si riferisce al numero di periodici attivi in versione cartacea). Gli utenti dell'Ateneo hanno, inoltre, a disposizione alcune importanti collezioni di banche dati e risorse elettroniche quali Jstor, EJO Journals di Torrossa Casalini ed una selezione di titoli da Rivisteweb del Mulino (consultabili e scaricabili anche da remoto tramite credenziali fornite dall'Università), grazie all'accordo sottoscritto tra l'Università per Stranieri di Siena e la CRUI.

Del patrimonio sopra descritto fanno parte alcuni fondi provenienti da donazioni private (quali ad esempio quelli di Elisabetta Archi e di Donatella Capresi di storia dell'arte e quello di Giuseppe Aldo Rossi di enigmistica) o da progetti di ricerca (nello specifico quello di Geografia per lo studio e la mappatura di azioni e narrazioni di transizioni ecologiche) e che hanno trovato collocazione nella sala intitolata a Michela Murgia e negli armadi dell'Aula 1. L'Area della Biblioteca partecipa a [SBART](#) (Sistema Bibliotecario Atenei Regione Toscana), convenzione per la gestione federata dei servizi bibliotecari

<p>(istituito con D.R. n. 169 del 31 marzo 2023);</p> <p>9) Centro di Ricerca e Servizi CADMO – Centro di Archeologia per le diversità e le mobilità preromane (istituito con D.R. n. 171 del 31 marzo 2023).</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 Centri di Servizio: <ul style="list-style-type: none"> • Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali • Centro Servizi Informatici • 1 Biblioteca. 	<p>tra collezioni fisiche e digitali delle Università di Firenze, Pisa, Siena, Università per Stranieri di Siena e la Scuola Superiore S. Anna e di altri enti e istituzioni associati; tale sistema mette a disposizione degli utenti un'interfaccia (OneSearch) per l'accesso unificato alle risorse bibliografiche quali libri e riviste delle biblioteche, risorse elettroniche accessibili online, in abbonamento o gratuite ed altri documenti.</p> <p>La Biblioteca invia, inoltre, i dati bibliografici delle nuove acquisizioni al catalogo collettivo delle biblioteche italiane del Servizio Bibliotecario Nazionale (SBN), ovvero la rete delle biblioteche italiane alla quale aderiscono attualmente biblioteche statali, di enti locali, universitarie, di istituzioni pubbliche e private, operanti in diversi settori disciplinari.</p> <p>Presso il Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali dell'Ateneo è disponibile un'ampia Videoteca digitale nella quale sono raccolti più di 800 titoli filmici, italiani e stranieri, disponibili per l'uso didattico e di ricerca, una preziosa Cineteca del Palio di Siena dal 1909 agli anni 2000, un archivio fotografico, oltre ad un'importante esperienza di produzione autonoma di materiali audiovisivi realizzati nel corso degli anni con finalità di sperimentazione pedagogico-didattica, culturale e divulgativa. Tutte le aule/strutture, di tutte le sedi dell'Università, grazie all'installazione di apparati di controllo locali per la gestione delle attrezzature d'aula sono gestite, controllate e monitorate da remoto da una Control Room presente presso il Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali.</p> <p>La Biblioteca di Ateneo è stata recentemente riorganizzata, e al fine di meglio orientare l'utenza nella nuova ubicazione e composizione delle varie sezioni è stata realizzata una mappa interattiva, accessibile al seguente link: https://sites.google.com/unistras.it/biblioteca-unistras?usp=sharing.</p>
<p>La Didattica (offerta formativa a.a. 2025/26)</p> <p>Per gli/le studenti/esse italiani/e e stranieri/e sono attivati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 Corsi di Laurea Triennali - 2 Corsi di Laurea Magistrale - 2 Corsi di Dottorato di Ricerca - 1 Scuola di Specializzazione - 4 Master di I e II livello - Certificazioni DITALS - Corsi di formazione e alta cultura - E-learning e formazione a distanza - Altre certificazioni linguistiche e informatiche <p>L'Università per Stranieri di Siena è accreditata a erogare, tramite il Centro di Ateneo "Stranieri e Scuola - StraS", i Percorsi di formazione iniziale e abilitazione per i docenti della scuola secondaria (ai sensi del D.P.C.M. 4 agosto 2023). Per l'anno accademico 2025/2026 è stata inviata la seguente proposta di offerta formativa tramite la piattaforma ministeriale entro il termine del 24 ottobre 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A11 Discipline letterarie e latino - 15 posti - A12 Discipline letterarie nell'istruzione secondaria di II e II grado - 100 posti - AB22 Lingue e culture nell'istruzione secondaria di II e II grado (inglese) - 85 posti - AI22 Lingue e culture nell'istruzione secondaria di II e II grado (cinese) - 20 posti - AE22 Lingue e culture nell'istruzione secondaria di II e II grado (russo) - 10 posti - A23 Lingua italiana per discenti di lingua straniera (alloglotti) - 12 posti - A54 Storia dell'arte - 12 posti - BB02 Conversazione in lingua straniera (inglese) - 16 posti - BI02 Conversazione in lingua straniera (cinese) - 10 posti - BE02 Conversazione in lingua straniera (russo) - 10 posti <p>Per il pubblico straniero sono offerti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Corsi di lingua e cultura italiana - Certificazioni CILS - Corsi a richiesta su tematiche specifiche - Corsi EPLUS (corsi intensivi per la preparazione linguistica di studenti/esse stranieri/e Erasmus+ in Italia) - Corsi di lingua italiana per studenti cinesi dei progetti Marco Polo e Turandot - MOOC (Massive Open Online Courses) 	<p>Le strutture di supporto alla didattica</p> <p>Le strutture di supporto alla didattica</p> <p>Si ricorda l'ampia Videoteca digitale sopra illustrata.</p> <p>Sede di Piazza Carlo Rosselli:</p> <p>l'Ateneo dispone di 21 aule, 1 aula magna, 1 sala webinar, 1 sala seminariale e una sala di lettura "Michela Murgia", da destinare a seminari e presentazioni letterarie, attrezzata con strumentazioni audiovisive.</p> <p>Tutte le aule, o altre strutture, sono dotate di controller per la gestione semplificata delle attrezzature d'aula e la gestione da remoto. Connessione a internet cablata e Wi-Fi, attrezzate di videoproiettore laser led, schermo proiezione motorizzato, lettore cd/dvd, document camera, pc desktop, impianto di amplificazione audio e/o microfonico, radiomicrofono, connessioni sulla cattedra per altre attrezzature audiovisive, possibilità di svolgere didattica in presenza e remoto, telecamere ptz o webcam.</p> <p>Due di queste aule sono dei laboratori informatici. Anche questi, oltre alle attrezzature informatiche, dispongono di tutte le altre attrezzature presenti nelle altre aule. Quattro aule sono attrezzate anche per registrare gli eventi ed eseguire lo streaming su canali social o Youtube. Da queste quattro aule è possibile anche realizzare la trasmissione a circuito chiuso degli eventi/lezioni ampliando di fatto la capacità ricevuta. L'aula magna, con 345 posti, è dotata di schermi per multiproiezione, più punti di collegamento per pc portatili, connessione Internet cablata e Wi-Fi, smartboard, pc desktop ed è predisposta per la traduzione simultanea con due cabine per interprete, sistema di videoconferenza e impianto di videoregistrazione con più telecamere gestite da un sistema di regia.</p> <p>Sede di Via dei Pisipini:</p> <p>la sede, completamente rimodernata, dispone di 5 aule e 1 auditorium dotate di attrezzature di ultima tecnologia, e uguali a quelle impiegate nella sede di Piazza Rosselli per una migliore user experience dei docenti. Le aule più piccole sono attrezzate con monitor da 65 pollici, pc desktop, lettore cd/dvd, connessioni sulla cattedra per altre apparecchiature, connessione di rete cablata e Wi-Fi, controller per la gestione semplificata delle attrezzature d'aula e gestione da remoto. Le aule più grandi sono dotate delle stesse attrezzature ma con videoproiettore laser led, schermo di proiezione motorizzato e document camera, impianto di amplificazione e microfonico. L'auditorium, con 135 posti, è dotato di connessione internet e schermo proiezione motorizzato, videoproiettore laser led, lettore cd/dvd, document camera, pc desktop, connessione di rete, connessioni sulla cattedra per ulteriori attrezzature, telecamera ptz, sistema amplificazione audio e microfoni conference, controller per la gestione semplificata delle attrezzature d'aula. Anche in tutte queste aule è possibile svolgere attività didattiche in presenza e da remoto. Due aule sono attrezzate anche per la registrazione e lo streaming degli eventi e per la realizzazione di circuito chiuso tra aule e sedi.</p> <p>Sede di Piazza Amendola:</p> <p>Una sala del Consiglio attrezzata di videoproiettore laser led, impianto microfonico conference, telecamera per i collegamenti online, controller per la gestione semplificata delle attrezzature d'aula e gestione da remoto, impianto di amplificazione audio.</p> <p>Sede di Via Bandini:</p> <p>È stata realizzata una saletta attrezzata come il resto delle strutture dell'Università e gestita mediante un controller per la gestione semplificata delle attrezzature d'aula e la gestione da remoto, pc desktop, connessioni di rete, sistema audio array per migliorare l'audio dei meeting completo di</p>

	<p>webcam motorizzata. Una seconda saletta, attualmente attrezzata con il solo monitor, anche questa da dedicare a meeting e conferenze con possibilità anche di collegamenti da remoto.</p> <p>Con D.R. n. 400.24 del 09/07/2024 è stato emanato il “Regolamento per la concessione degli spazi e delle strutture dell'Università per Stranieri di Siena e Linee Guida per l'utilizzo del Servizio di Foresteria presso la sede dell'Ateneo di Via Sallustio Bandini, n. 35”, che disciplina, in due distinte sezioni, le modalità di accesso, fruizione e responsabilità di gestione degli spazi dell'Ateneo, utilizzati per finalità coerenti con la missione dell'Ateneo stesso e con i suoi obiettivi strategici, nonché le Linee Guida per l'utilizzo del Servizio di Foresteria istituito dall'Università per Stranieri di Siena presso l'immobile di proprietà di Via Sallustio Bandini, n. 35 che ospita il Centro Studi sulla Traduzione - CeST.</p> <p>Inoltre, con D.R. n. 851.24 del 23/12/2024, è stato aggiornato il “Regolamento sull'impiego di sistemi di videosorveglianza negli ambienti dell'Università per Stranieri di Siena”.</p>
<h3>La Ricerca</h3> <p>La ricerca scientifica dell'Università per Stranieri di Siena si caratterizza per elevata specializzazione e qualità sia nel campo della ricerca pura che nel campo della ricerca applicata. Questi i principali ambiti in cui si esercita il lavoro di ricerca dell'Ateneo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. lo studio, l'insegnamento, la promozione, la valorizzazione, la divulgazione della lingua e della cultura italiana in tutti i contesti internazionali e nazionali che prevedano la presenza di lingue e culture diverse in contatto: dal sistema economico-produttivo e turistico, a quello scientifico-universitario fino al mondo della scuola e allo specifico settore dell'insegnamento della lingua e della cultura italiana a stranieri; 2. il progresso delle conoscenze letterarie, filologiche, artistiche, storico-geografiche, glottologiche e linguistiche in prospettiva comparativa con il più generale quadro culturale europeo antico e contemporaneo. <p>L'Ateneo si è distinto nel tempo per l'elevata capacità di attrarre risorse esterne da destinare a progetti di ricerca sia di ambito nazionale che internazionale e per le possibilità che ha offerto a molti/e giovani studiosi/e di mettere a frutto le proprie capacità in settori di ricerca innovativi. In questa sezione si possono trovare informazioni e approfondimenti riguardanti alcuni fra i principali progetti di ricerca nazionali e internazionali svolti negli ultimi anni.</p>	<h3>Le Pubblicazioni</h3> <p>Il Dipartimento di Studi Umanistici cura e finanzia la pubblicazione di varie collane, che coprono vari ambiti di interesse e di ricerca che sono oggetto di studio all'Università per Stranieri di Siena.</p> <p>La collana Studi e ricerche (Edizioni Università per Stranieri di Siena) pubblica, on-line e in open-access, volumi su argomenti culturali, letterari linguistici e storici di ambito prevalentemente italiano. La collana resta aperta a pubblicazioni di docenti e ricercatori/trici del dipartimento e di altri istituti di ricerca.</p> <p>L'apertura internazionale del Dipartimento è rappresentata dalla collana multidisciplinare Testi e culture in Europa (editore Pacini), che raccoglie decine di volumi dedicati a vari aspetti della storia culturale, letteraria e linguistica europea. Tale vocazione è ancora più fortemente presente nelle collane InterLinguistica. Studi contrastivi tra lingue culture (editore ETS), dedicata a studi linguistici e contrastivi sulle varietà nazionali europee; e Primavere letterarie (editore Pacini), dedicata a traduzioni letterarie dall'arabo.</p> <p>Una sezione del sito istituzionale racchiude inoltre le Pubblicazioni di Ateneo.</p> <p>L'Università per Stranieri di Siena ha inoltre creato numerose banche dati tramite i propri progetti di ricerca.</p>
<h3>I servizi agli/alle studenti/esse</h3> <h4>Orientamento</h4> <p>L'Ateneo realizza, presso la sede dell'Università, gli Istituti Superiori e nei principali Saloni dell'orientamento universitario in Italia e all'estero, iniziative rivolte agli/alle studenti/esse delle classi III, IV e V delle Scuole Secondarie di secondo grado e agli/alle studenti/esse interessati/e al conseguimento della Laurea magistrale, con l'obiettivo di fornire informazioni sull'offerta formativa, sulle strutture di Ateneo e di Dipartimento, sulle attività di tutorato e sostegno agli/alle studenti/esse, sulle iniziative di orientamento in uscita (<i>career service</i>) nonché sulle procedure per l'autovalutazione e le opportunità di borse di studio.</p> <h4>URP - Ufficio Relazioni con il Pubblico</h4> <p>All'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) si rivolgono studenti/esse, personale docente e tecnico-amministrativo, futuri/e studenti/esse e tutti/e coloro che desiderano entrare in contatto con il mondo universitario per ricevere informazioni e chiarimenti su organizzazione, competenze, servizi dell'Ateneo e sull'accesso agli atti amministrativi.</p> <h4>Servizio accoglienza</h4> <p>Il servizio accoglienza svolge attività di informazione a tutti/e gli/le studenti/esse dell'Ateneo e sostegno logistico durante il periodo di permanenza a Siena con particolare riferimento alla programmazione e organizzazione di attività didattico-culturali integrative e la promozione dei principali eventi cittadini; alla gestione dei rapporti con l'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario (ARDSU) inerenti.</p> <h4>Servizi per studenti/esse con disabilità o DSA</h4> <p>L'Ateneo, in linea con le indicazioni ministeriali, svolge azioni mirate ad assicurare pari condizioni nel diritto allo studio e interviene, in particolare, per il superamento di ostacoli di ordine didattico e pratico che possono limitare l'inserimento di studenti/esse con disabilità, DSA e/o altri bisogni educativi speciali (BES) nel mondo universitario. Tra di esse: orientamento didattico, supporto per lo svolgimento di pratiche amministrative, benefici economici, supporto alla didattica, supporto allo studio, supporto negli scambi internazionali.</p> <p>Con D.R. n. 663 del 06/11/2025 la Dott.ssa Tiziana Petreni è stata nominata Responsabile di Ateneo dei processi di inserimento delle persone con disabilità, con i compiti di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) curare i rapporti con il Centro per l'Impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato; b) predisporre, sentito il Medico Competente dell'Ateneo ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e proporre, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'art. 3, comma 3-bis, del D. Lgs 9 luglio 2003, n. 216; c) verificare l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. <h4>Tirocinio e stage</h4> <p>L'Università per Stranieri di Siena stipula e gestisce convenzioni per attività di tirocinio curricolare e non-curricolare sia presso soggetti pubblici che privati, con sedi sul territorio nazionale o all'estero. Gli/le studenti/esse hanno la possibilità di scegliere all'interno di una vasta gamma di attività quella che più corrisponde alle proprie aspirazioni professionali, in linea con il percorso di studi intrapreso. Gli/le studenti/esse possono inoltre concorrere al bando per tirocini presso le Istituzioni italiane all'estero, in seguito all'accordo fra la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) e il MAECI (Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale).</p> <h4>Servizio Mensa</h4> <p>In collaborazione con il DSU, l'Università ha attivo un servizio delivery, su prenotazione, presso il punto bar dell'Ateneo della sede di piazza C. Rosselli riservato agli/alle studenti/esse iscritti/e ai corsi di studio dell'Università per Stranieri di Siena. Il servizio ristorazione dell'ARDSU è rivolto a tutti/e gli/le studenti/esse dell'Ateneo, che con la Student's Card possono avere accesso alle mense universitarie.</p> <h4>Tutorato</h4> <p>Le attività di tutorato hanno il fine di orientare e assistere gli/le studenti/esse, di renderli/e attivamente partecipi del processo formativo e di rimuovere gli</p>	

ostacoli a una proficua frequenza universitaria. Durante tutto il periodo di attività didattica possono essere predisposte attività extracurricolari quali corsi di recupero per studenti/esse che presentino lacune, attività integrative a richiesta e attività di autoapprendimento. All'inizio di ciascun anno accademico le matricole sono assegnate ad un/una docente e vengono da questo/a seguite per tutto il corso degli studi.

Inserimento lavorativo (Job Placement)

Le attività di Job Placement sono a supporto degli/lle studenti/esse, sia durante gli studi che dopo il conseguimento del diploma di laurea, per favorire l'occupabilità del/la laureato/a e l'inizio della sua carriera professionale. L'attività di intermediazione è volta a favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e il contatto con le aziende, enti pubblici e privati, anche internazionali, che offrono opportunità di formazione e di lavoro rivolte a studenti/esse e laureati/e. L'attività si esplica anche attraverso i canali disponibili in virtù della partecipazione dell'Ateneo al Consorzio AlmaLaurea.

Counseling psicologico

L'Ateneo organizza un servizio di ascolto e sostegno rivolto agli/alle studenti/esse dell'Università per Stranieri di Siena durante il loro percorso universitario, per la prevenzione e la gestione di problematiche di tipo psicologico, di difficoltà di studio e di apprendimento.

Il servizio si svolge su appuntamento e in presenza per gli studenti e le studentesse che frequentano le lezioni in presenza. Per gli studenti e le studentesse iscritte al corso di studio "Lingua, Letteratura, Arti Italiane in prospettiva internazionale", prevalentemente online, e per coloro che si trovano in condizione di mobilità studentesca è possibile usufruire del servizio in modalità online.

Servizio Help

L'Università per Stranieri di Siena, nella persona del delegato del rettore per le politiche studentesche di inclusione e giustizia sociale, fornisce assistenza didattica alle studentesse e agli studenti che abbiano incontrato difficoltà nel proprio percorso di studi, finendo fuori corso e non riuscendo a superare esami per un intero anno accademico. A fronte di difficoltà di ordine didattico, Help Unistrasi cerca di aiutare, anche attraverso studenti/esse tutor, coloro che hanno impedimenti nel superare esami. È a tal fine attivo l'indirizzo di posta elettronica help@unistrasi.it

È previsto, a seguito di richiesta degli studenti e delle studentesse anche un sostegno contributivo usufruendo dei fondi previsti dal *Fondo sostegno solidale*.

Organizzazione della didattica

L'Area Management Didattico e URP si occupa della gestione degli spazi, delle aule e dei laboratori dedicati alla didattica, nonché delle seguenti attività:

- aggiornamento pagina degli Avvisi;
- inserimento e pubblicazione sessioni d'esame su ESSE3, gestione problematiche iscrizione appelli d'esame;
- aggiornamento e pubblicazione delle Guide didattiche dei corsi di Laurea e del Manifesto annuale degli studi;
- organizzazione e gestione prova di verifica delle conoscenze per le matricole dei corsi di laurea triennale a inizio anno accademico;
- comunicazione con studenti che presentano lacune per indirizzarli ai corsi OFA appropriati (corsi di lingua italiana, OFA con corso online, ecc);
- organizzazione e pubblicazione percorsi di studio e programmi degli insegnamenti offerti.

Polo Penitenziario Universitario

Dal 2017 l'Università per Stranieri di Siena ha aderito al Polo Penitenziario Universitario della Toscana. La collaborazione tra i quattro Atenei toscani, la Regione Toscana e il Prap (Provveditorato regionale dell'amministrazione penitenziaria) prevede l'investimento da parte della Regione Toscana di risorse che serviranno a coprire le spese di segreteria regionale del Polo Universitario Penitenziario e la possibilità per i detenuti e le detenute di usufruire dei fondi per il diritto allo studio universitario. Inoltre coerente con la propria missione l'Università collabora con istituti penitenziari del territorio toscano per la realizzazione di corsi di lingua italiana per permettere ai detenuti stranieri e alle detenute straniere il conseguimento della [Certificazione di italiano come lingua straniera CILS](#). Dal 2023 l'Unistrasi, in collaborazione con il Centro CILS, ha intrapreso anche una ricerca che ha come obiettivo la promozione di una nuova certificazione, la CILS-DASU (Detenute/i in Accesso al Sistema Universitario), mirata all'acquisizione di competenze linguistico-culturali specifiche per il contesto universitario.

Possono iscriversi al Polo i detenuti e le detenute e gli internati e le interne, italiani/e e stranieri/e, presenti negli Istituti penitenziari afferenti ai Protocolli d'Intesa che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, intendano immatricolarsi o siano iscritti/e a corsi universitari presso l'Università per Stranieri di Siena.

Servizi offerti agli/alle studenti/studentesse universitari/e detenuti/e durante la loro carriera accademica:

- attività di orientamento in entrata e in uscita;
- a richiesta dello studente e della studentessa sono attivati servizi di tutoraggio svolto da studenti e studentesse senior;
- supporto alla didattica;
- reperimento e messa a disposizione del materiale didattico;
- gestione delle pratiche amministrative.

Servizi informatici e multimediali

L'Ateneo mette a disposizione dei/le suoi/e studenti/esse strutture dotate di attrezzature avanzate sul piano tecnologico, realizzate in conformità alle disposizioni di legge e fornite di apposite postazioni per disabili. Tutti i locali dell'Ateneo e le pertinenze esterne sono inoltre provvisti di connessione wireless alla rete Internet.

Attività di internazionalizzazione

L'Ateneo è specializzato nei processi di internazionalizzazione che investono la lingua, la cultura, la società e l'economia italiana e promuove fortemente la mobilità internazionale degli/le studenti/esse e dei/le docenti in una prospettiva di scambio ed arricchimento reciproco che giovano alla qualità della didattica e della ricerca. Sul piano dell'attrazione degli studenti internazionali, nell'a.a. 2024/2025 la percentuale di studenti/esse internazionali iscritti/e ammonta al 21,8% (in decisivo aumento rispetto al 15,3% dell'a.a. precedente). Sul totale degli/le immatricolati/e all'a.a. 2024/2025, risulta un 33,6% di studenti/esse con cittadinanza non italiana (a fronte del 28,8% dell'a.a. 2023/2024. Fonte ESSE3, dati aggiornati al 25/06/2025).

Per il pubblico internazionale l'Ateneo offre corsi di lingua e cultura italiana in presenza e a distanza, corsi per docenti di italiano all'estero, corsi a richiesta su tematiche specifiche, Foundation Year, EPLUS (corsi intensivi per la preparazione linguistica di/delle studenti/esse Erasmus+ in Italia), corsi di lingua italiana per studenti/esse cinesi dei progetti Marco Polo e Turandot, MOOC (Massive Open Online Courses).

Dal 2017 l'Università per Stranieri di Siena ha stipulato 12 accordi bilaterali per l'organizzazione di corsi di laurea internazionali finalizzati al rilascio del [Doppio Titolo](#), che vengono annualmente incrementati (nel 2025 sono stati attivati due nuovi programmi con l'Università di Tirana – Albania, e con l'Università Pompeu Fabra di Barcellona – Spagna). Tra le azioni più significative di internazionalizzazione dei corsi di studio si segnala, per l'a.a. 2025/2026, l'attivazione dell'ottava edizione del [Foundation Year](#), un percorso formativo preparatorio di durata annuale destinato agli/le studenti/esse internazionali con meno di 12 anni di scolarità che desiderano iscriversi ai corsi di laurea triennale presso una Università italiana. La storica vocazione della Stranieri nell'organizzazione dei Foundation Courses è stata celebrata con gli "Stati Generali del Foundation Year" ospitati a Siena nel 2021 e 2023 al fine di condividere e uniformare prassi e regolamentazioni relative ai Foundation Courses attualmente attivati in Italia. Gli Stati Generali saranno nuovamente convocati nel 2026 presso l'Università di Pavia, in collaborazione con la Stranieri.

Internazionalizzazione e iniziative di ricerca

Sono numerosi i progetti che coinvolgono l'Ateneo nel rapporto con gli studenti internazionali e, in generale, sulle tematiche dell'internazionalizzazione. Nel corso del 2025 l'Ateneo ha sviluppato, in qualità di Capofila, il progetto PNRR "[Transnational Italian in Higher Education](#)" (acronimo: TNE-TRANSIT) per la realizzazione di iniziative educative transnazionali, in partenariato con le Università per Stranieri di Perugia, Roma Tre, Macerata e Cagliari, per un budget complessivo pari ad € 1.684.408,59 (di cui € 509.828,38 destinati all'Università per Stranieri di Siena). Il progetto consentirà per gli anni 2025 e parte del 2026 lo sviluppo di iniziative educative transnazionali su sei Paesi Target (Argentina, Brasile, Cina, Colombia, Corea, Vietnam) tramite azioni di mobilità internazionale in entrata e in uscita in favore di docenti e studenti/esse.

Reti e Networking

L'Ateneo partecipa ai principali network italiani ed opera in stretta collaborazione con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, con Uni-Italia e con il CUIA – Consorzio Universitario Italiano per l'Argentina. Inoltre,

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

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

L'Ateneo supporta lo sviluppo di reti di alunni/e tramite la propria [Associazione Ex Alumni](#), che intende costituire un riferimento per tutti/e gli/le ex studenti/esse dell'Università per Stranieri di Siena nell'ottica della promozione e della diffusione della lingua e cultura italiana nel mondo. Sul piano del reclutamento degli/le studenti/esse internazionali, a partire dal 2018 l'Ateneo ha siglato accordi con partner cinesi per l'istituzione di "Desk Unistras" a Shanghai, Nantong, Pechino con l'obiettivo di promuovere l'offerta formativa e le attività di ricerca dell'Università per Stranieri di Siena e di rafforzare le attività di orientamento destinate agli/alle studenti/esse cinesi che desiderano compiere i loro studi universitari in Italia, e per l'attivazione di un "Desk Unistras" per potenziare le attività di collaborazione dell'Ateneo in Turchia e l'assistenza a studenti turchi di lingua e cultura italiana in Turchia, nell'ambito dell'Accordo di Programma 2022 – 2024 stipulato tra l'Università per Stranieri di Siena e il Ministero dell'Università e della Ricerca, di cui al Rep. n. 435, Prot. n. 30173 del 21/10/2022.

Nel gennaio 2025 la Stranieri è stata ammessa alla rete [Magna Charta Universitatum 2020](#), e invitata a partecipare alla Cerimonia di sottoscrizione ospitata dal King's College London nei giorni 11-13 novembre 2025.

Per quanto riguarda le iniziative attivate dall'Ateneo per promuovere la collaborazione accademica ed interistituzionale, dal 2022 la Stranieri è membro di IAU, l'Associazione Internazionale delle Università con sede a Parigi presso l'Unesco, e per il 2025 si evidenzia inoltre la partecipazione attiva ai lavori del Consiglio Scientifico di Uni-Italia, organo consultivo dell'Associazione Uni-Italia, di cui l'Ateneo fa parte, la cui attività consiste nell'analizzare e proporre azioni volte allo sviluppo del processo di internazionalizzazione dell'Alta Formazione, e il rinnovo della collaborazione con ESN, la rete dei volontari Erasmus per l'integrazione degli studenti internazionali a Siena.

Cooperazione internazionale allo sviluppo

Sui temi della cooperazione internazionale allo sviluppo, l'Ateneo partecipa attivamente alle principali iniziative promosse dalla CRUI – Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, dal Coordinamento Universitario per la Cooperazione allo Sviluppo (CUCS), dalla Rete delle Università Italiane per la Pace (RUNIPACE), e ha aderito inoltre al Manifesto dell'Università Inclusiva, ai Corridoi Universitari per i rifugiati (University Corridors for Refugees – UNICORE) promossi dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR) e alla rete Scholars at Risk (SAR). Nel 2025, in particolare, si sottolinea l'adesione al progetto IUPALS – *Italian Universities for Palestinian Students* promosso dalla CRUI, tramite l'erogazione di 7 borse di studio triennali in favore di studenti palestinesi di Gaza.

Politiche linguistiche

Tra gli insegnamenti linguistici attivati, a partire dell'a.a. 2017/2018 l'Ateneo ha introdotto lo studio del coreano e del portoghese, dall'a.a. 2018/2019 del catalano, e dall'a.a. 2023/2024 dello swahili, turco e ucraino, portando a 14 il numero di lingue insegnate nell'ambito dei corsi di Laurea (in aggiunta ad arabo, cinese, giapponese, russo, francese, inglese, spagnolo e tedesco), oltre all'italiano L2. Si segnalano per l'a.a. 2025/2026 i corsi sperimentali di lingua vietnamita e neogreca.

Nell'ambito delle [certificazioni linguistiche](#) l'Ateneo, oltre ad produrre ed erogare la certificazione CILS per l'italiano, è sede accreditata delle certificazioni linguistiche DELE-spagnolo, TRINITY-inglese, IELTS-inglese, GÖETHE-tedesco, TORFL-russo, CAPLE-portoghese, DELF/DALF-francese (in collaborazione con l'Institut Français di Firenze), HSK-cinese (in collaborazione con l'Istituto Confucio e la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa), e TOPIK-coreano (in collaborazione con NIIED, National Institute for International Education, Corea del Sud). Sul piano delle politiche linguistiche, l'Ateneo beneficia dal 2018 del sostegno della Korea Foundation, organizzazione non-profit della Corea del Sud che supporta Università ed istituzioni estere per promuovere l'insegnamento della lingua e cultura coreana nel mondo. L'Ateneo ha ricevuto sostegno per l'attivazione dei corsi di "Lingua e Traduzione Coreana" tramite il progetto *Employment of Faculty Contract Professor* e per la realizzazione delle cinque edizioni della International Summer School "Corso di formazione sugli Studi Coreani". Dal 2020 l'Ateneo ha beneficiato di fondi nell'ambito del progetto "Asian Community and Europe" finanziato dalla Eurasia Foundation di Tokyo (Giappone) che ha lo scopo di promuovere un network tra docenti di studi asiatici tramite l'attivazione di cicli di seminari (anche in modalità virtuale) di lezioni annuali concernenti discipline che abbracciano più paesi asiatici.

Sul piano degli eventi tesi a favorire la visibilità di studenti/esse internazionali ospitati dalla Stranieri, si conferma l'attività di "Tandem Linguistico" realizzata dai Centri Linguistici CLUSS e CLASS in collaborazione con il Dipartimento, che offre la possibilità agli/alle studenti/esse stranieri/e che studiano l'italiano e agli/alle studenti/esse italiani/e che studiano le lingue straniere di praticare la lingua oggetto di studio in coppia con studenti/esse madrelingua.

Mobilità del Corpo studentesco, docente e personale tecnico-amministrativo

Le iniziative di mobilità rivestono un ruolo cruciale nel percorso formativo degli/le studenti/esse dell'Ateneo, e storicamente vedono una larga partecipazione da parte degli/le stessi/e.

Il Rapporto 2025 di AlmaLaurea sul Profilo dei laureati indica che il 41,5% dei/le laureati/e dell'Università per Stranieri di Siena ha compiuto un'esperienza di studio all'estero riconosciuta dal corso di laurea (in aumento rispetto al 36,3% del 2024), e in particolare il 46,7% per i triennali e il 29,9% per i magistrali (quota, quest'ultima, che sale al 43% considerando anche coloro che le hanno compiute solo nel triennio). Dati particolarmente significativi se confrontati con la media regionale (9,1%).

Gli accordi internazionali dell'Ateneo (tra accordi Erasmus+, accordi bilaterali di mobilità per crediti e per Doppio Titolo) sono disponibili su 55 paesi nel mondo, per un totale di 240 accordi interuniversitari, attraverso i quali è stato possibile avviare bandi di [mobilità europea](#) e di [mobilità extraeuropea](#). Nel 2025, ulteriori contributi a supporto della mobilità studentesca sono stati offerti dal Progetto TNE-TRANSIT e dai contributi offerti dal Centro di Ricerche e Studi Coreani "Yun Dongju" (CeSK).

Il 2025 ha visto inoltre un consolidamento dei programmi di mobilità Erasmus+ di cui all'Azione Chiave KA131 già avviati nel 2024 (in aggiunta ai bandi di mobilità Erasmus per Studio e Traineeship), che ha consentito la realizzazione delle seguenti iniziative:

- Bando Erasmus BIP Blended Intensive Programme Masterclass – Crossborder Management and Democracy – Marsiglia, Francia – a.a. 2024/2025 (Rep. n. 35/2025 Prot. n. 2010 del 17/01/2025);
- Bando Erasmus BIP Blended Intensive Programme presso la Friedrich-Schiller Universität Jena, Germania – a.a. 2024/2025 (Rep. n. 130/2025 Prot. n. 5906 del 17/02/2025);
- Bando Erasmus Studio per mobilità miste a breve termine – blended short term mobility – a.a. 2024/2025 (Rep. n. 153/2025 Prot. n. 6707 del 21/02/2025);
- Bando Erasmus BIP Blended Intensive Programme presso l'Università del Litorale – Capodistria, Slovenia – a.a. 2024/2025 (Rep. n. 154/2025 Prot. n. 6708 del 21/02/2025);
- Bando Erasmus BIP Blended Intensive Programme 2025/2026 – Modern Greek for Classicists – Atene, Grecia – a.a. 2025/2026 (Rep. n. 410/2025 Prot. n. 24215 del 07/07/2025);
- Bando Erasmus BIP Blended Intensive Programme - Créathon – Atelier d'écriture plurilingue - Le Mans, Francia – a.a. 2025/2026 (Rep. n. 559/2025 Prot. n. 33701 del 25/09/2025).

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

- Bando di Ateneo per Tirocinio di formazione nell'ambito della storia della lingua e dei dialetti italiani, specificamente lessicografia storica ed etimologia, presso il Laboratorio del LEI-Lessico Etimologico Italiano Digitale delle Università di Mannheim e Saarbrücken (Germania);

- Bando COASIT per l'invio di Assistenti di Lingua Italiana per le scuole del Victoria (Melbourne e Provincia) in convenzione con il COASIT (Comitato Assistenza Italiani) di Melbourne;
- Bando COASIT per l'invio di Assistenti di Lingua Italiana per le scuole del New South Wales (Sydney e Provincia) in convenzione con il COASIT (Comitato Assistenza Italiani) di Sydney;
- Bandi su richiesta per l'invio di neo-laureati in didattica dell'italiano a stranieri in collaborazione con rappresentanze diplomatico-consolari, istituti italiani di cultura, università e scuole all'estero in cui è presente lo studio dell'italiano.

Si segnalano quali ulteriori azioni positive per l'a.a. 2024/2025 l'assegnazione (per il secondo anno consecutivo) del contributo Erasmus+ KA171 in collaborazione con la Uzbek State World Languages (Uzbekistan), e per la prima volta del progetto Erasmus+ KA171 in collaborazione con l'Université Setif 2 (Tunisia). I due progetti sono tesi a promuovere l'attuazione di progetti di mobilità al di fuori dell'Unione Europea (Paesi Terzi non associati al programma Erasmus) e consentiranno la mobilità di personale docente e non docente e studenti di 3^o ciclo per un biennio di attività.

Nel corso del 2025 è stata inoltre pubblicata la seconda edizione del Bando di Ateneo per la Mobilità dello staff personale dirigente e tecnico-amministrativo per attività di formazione nell'ambito del Programma Erasmus+ (D.R. n. 355/2025 Prot. n. 18755 del 22/05/2025) e, per la prima volta, il Bando Erasmus+/KA131 per la mobilità del personale per formazione (Staff Training) destinato al personale Collaboratori/trici ed Esperti/e Linguistici/che (CEL) dell'Ateneo (D.R. n. 562/2025 Prot. n. 33842 del 26/09/2025).

Attività di promozione dell'Ateneo all'estero

Nel 2025 sono state realizzate numerose iniziative destinate alla promozione dell'offerta didattica dell'Ateneo all'estero:

1. 30 gennaio – 1 febbraio 2025: Go Africa Study Abroad Fair 2025 a Londra (UK)
2. 28 febbraio – 1 marzo 2025: Studiare in Italia a Tirana (Albania)
3. 9 – 21 settembre 2025: EAIE Conference and Exhibition
4. 7 ottobre 2025: International Education Days 2025 organizzati dalla Holy Spirit University of Kaslik - USEK (Libano)
5. 16 – 19 ottobre 2025: Italian Days on Higher Education di Hanoi e Ho Chi Minh City (Vietnam)
6. 25 – 26 ottobre 2025: Studiare in Italia 2025 di Tbilisi (Georgia) e Baku (Azerbaijan)
7. 8 – 9 novembre 2025: Salone dello Studio in Italia 2025 organizzato a Tokyo (Giappone)
8. 11 – 13 novembre 2025: Cerimonia di firma della Magna Charta Universitatum al King's College di Londra (UK)

oltre a 15 missioni in Cina per attività didattiche nell'ambito del progetto cooperativo con la Zhejiang International Studies Universities (ZISU), che nel 2025 ha visto complessivamente l'iscrizione di 114 studenti al programma di Doppio Titolo tra la Laurea in Lingua Italiana della ZISU e la Laurea in Mediazione Linguistica e Culturale della Stranieri.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

L'Università per Stranieri di Siena, in quanto Ateneo internazionale, ha la peculiarità di impattare la creazione di valore pubblico su diversi piani. Come riportato dall'art. 2 dello [Statuto dell'Università per Stranieri di Siena](#), emanato con D.R. n. 308 del 3 giugno 2024 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 136 del 12 giugno 2024 «L'Università per stranieri di Siena è un ateneo a vocazione internazionale aperto a studenti e studentesse stranieri/e e italiani/e, specializzato nello studio della lingua e della cultura italiane e delle loro interazioni con le altre lingue e culture. Promuove e favorisce la dimensione internazionale della ricerca e della formazione, i processi di incontro, dialogo, mediazione fra persone con lingue e culture diverse, nell'intento di favorire la civile e pacifica convivenza che nasce dal reciproco riconoscimento e dal vicendevole rispetto».

Con riferimento agli obiettivi globali di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) definiti dall'ONU, in primo luogo l'Ateneo è direttamente responsabile dell'erogazione della didattica di qualità, garantendone l'accesso a tutti/e gli/le adolescenti e gli/le adulti/e, con particolare attenzione agli individui più emarginati e vulnerabili (SDG n. 4 “Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti”). Inoltre, sempre in accordo con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, l'Università per Stranieri di Siena assume come cardini della propria azione il perseguitamento dell'uguaglianza di genere e la rimozione delle disuguaglianze (si vedano a riguardo il § 2.2.7 - Piano triennale di Azioni Positive (PAP) ed il § 2.2.8 - Il Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027 ed il Bilancio di Genere) l'adozione di modelli sostenibili di consumo, l'impegno per il raggiungimento di una comunità pacifica, inclusiva e di una governance efficace, nonché la collaborazione con enti e istituzioni nazionali ed internazionali per lo sviluppo sostenibile, in particolare attraverso la realizzazione di numerosi progetti innovativi.

La [Carta dei Servizi dell'Università per Stranieri di Siena](#), aggiornata nel mese di febbraio 2025 e approvata dagli Organi nelle rispettive sedute del 26 e del 27 febbraio 2025, rappresenta lo strumento di comunicazione istituzionale attraverso il quale l'Ateneo si impegna a fornire ai propri portatori di interesse informazioni sempre più accessibili, immediate, trasparenti e complete, promuovendo la conoscenza dei servizi e i relativi standard qualitativi che si possono ottenere presso l'Ateneo stesso. I principi fondamentali cui si informa la Carta dei Servizi, in applicazione anche del Codice Etico e Codice di Comportamento dell'Università per Stranieri di Siena, emanato con D.R. n. 546.22 del 27/10/2022 e modificato con D.R. n. 77.24 dell'08 febbraio 2024, sono i seguenti:

- Eguaglianza dei diritti degli utenti;
- Imparzialità dei soggetti erogatori;
- Continuità dei servizi erogati;
- Partecipazione degli utenti;
- Trasparenza;
- Protezione dei dati personali.

La Carta dei Servizi si rivolge a tutti gli stakeholder destinatari dei servizi dell'Ateneo sia interni che esterni:

- Studenti e famiglie;
- Personale Docente e Tecnico-Amministrativo;
- Cittadini;
- Università ed Enti convenzionati con l'Ateneo;
- Soggetti del contesto economico: Aziende, Camera di Commercio e Aziende per tirocini;
- Istituzioni nazionali: MUR, CRUI, CUN, ANVUR, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Ministero della Cultura, Ministero del Turismo, Ministero dell'Interno, ecc.;
- Organi Istituzionali, di governo, e commissioni di Ateneo;
- Comunità Scientifica nazionale e internazionale: tutte le università nazionali ed internazionali e gli altri soggetti che appartengono alla comunità scientifica, ecc.;
- Enti territoriali: Associazione delle Università Toscane, Regione Toscana, Provincia di Siena, Comune di Siena, Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario;
- Componenti della Consulta dei Portatori di Interesse dell'Università per Stranieri di Siena;
- Soggetti del contesto sociale e ambientale: Organizzazioni culturali del territorio, Associazionismo, Organizzazioni Sindacali, Pubblica Assistenza, Accademia degli Intronati, Accademia dei Fisiocritici, ecc.;
- Fornitori dell'Ateneo.

L'Ateneo (v. § 4.2.1 – Indagine sul benessere organizzativo) nel 2023 ha individuato nella prof.ssa Nicoletta Vettori la Consigliera di fiducia ai sensi dell'art. 49 del Codice etico e Codice di Comportamento con lo scopo di fornire assistenza e consulenza a studenti e studentesse, docenti e personale tecnico-amministrativo in caso di molestie sessuali o morali, mobbing o altre forme di discriminazione. L'obiettivo ultimo di tale figura è contribuire, assieme agli altri organi di garanzia dell'Ateneo, alla realizzazione di un ambiente di studio e di lavoro aperto, inclusivo e

funzionale al benessere di tutte le componenti della comunità accademica.

Come già specificato nel paragrafo 1.1, l'Università per Stranieri di Siena, nella realizzazione della propria missione e dei propri obiettivi, riconosce la centralità ai processi di Assicurazione della Qualità della Didattica, della Ricerca, della Terza Missione e delle attività organizzative, amministrative e gestionali, così come indicato nelle “[Politiche della Qualità dell'Università per Stranieri di Siena](#)” ed il “[Sistema di Assicurazione della Qualità dell'Università per Stranieri di Siena](#)”.



Il 9 maggio 2025 si è tenuta l'[Assemblea della Comunità Universitaria – Giornata della Qualità](#), che ha visto la trattazione dei seguenti punti:

- “I vantaggi dei riesami per la consapevolezza e la coesione della comunità Unistrasi” con l'intervento del Rettore, Prof. Tomaso Montanari, del Direttore del Dipartimento di Studi Umanistici, Prof. Giuseppe Marrani e della Prof.ssa Cristiana Franco, Delegata del Rettore al Sistema di Assicurazione della Qualità Silvia Tonveronachi, diretrice generale dell'Università per Stranieri di Siena;
- “Valutazione e autovalutazione” con l'intervento del Prof. Pietro Cataldi, Consigliere per l'attuazione del programma di mandato, e del Prof. Guido Capaldo dell'Università di Napoli Federico II;
- “Dalla consapevolezza alla progettualità: il Piano Strategico 2025-2027” con l'intervento del Rettore.

2.1.1 Gli Stakeholders

L'Università per Stranieri di Siena promuove la cultura del monitoraggio e della valutazione nell'ottica del continuo miglioramento, coinvolgendo, secondo varie modalità, tutti gli stakeholders.

I principali stakeholders dell'Ateneo sono i seguenti:

Stakeholders	Interni/Esterini	Codice	Modalità di coinvolgimento
Studenti, dottorandi e specializzandi	Interni	S.1	<p>Tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i/le rappresentanti negli Organi di governo, nel Nucleo di Valutazione, nel Presidio di Qualità, nella Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CPDS), nel Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e tramite partecipazione ai Gruppi di Riesame dei corsi di studio ed altre strutture - la Consulta dei Portatori di Interesse - l'Assemblea degli studenti - l'Assemblea della Comunità Universitaria - Delegato del Rettore per la democrazia accademica - Delegato del Rettore per la sostenibilità - Coordinatore per la didattica (Dipartimento DiSU) - il Delegato alle Politiche studentesche per l'inclusione e la giustizia sociale - la Relazione annuale CPDS ed i Rapporti di Riesame Ciclici - gli incontri informativi - l'invio di comunicazioni tramite mail - l'aggiornamento delle pagine del sito istituzionale dedicate ai servizi - i seminari specifici su temi di interesse periodicamente programmati - le comunicazioni periodiche sui social universitari - la Newsletter (Notiziario UnistraSi) - le locandine affisse nelle sedi, nella biblioteca e nella sala studio - il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e studia e contro le discriminazioni (CUG) - i Questionari sulle opinioni degli studenti, laureandi, dottorandi e dotti di ricerca sulla didattica, sulle strutture e sui servizi - lo Sportello suggerimenti e reclami - la Consigliera di fiducia
Personale Docente e Ricercatore	Interni	S.2	<p>Tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i/le rappresentanti negli Organi di governo ed altre strutture, anche a livello di Dipartimento - la Consulta dei Portatori di Interesse - i tutor didattici autorizzati all'ingresso in carcere ex art. 17 legge di ordinamento penitenziario - la Newsletter (Notiziario UnistraSi) - l'Osservatorio sulla precarietà - l'Assemblea della Comunità Universitaria - il Questionario sul benessere organizzativo - lo Sportello suggerimenti e reclami - la Consigliera di fiducia - il Questionario sulla soddisfazione dei/delle docenti per il supporto tecnico-amministrativo che l'Ateneo fornisce alle attività didattiche e di ricerca e terza missione

Personale Tecnico-Amministrativo e CEL	Interni	S.3	<p>Tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i/le rappresentanti negli Organi di governo - l'Assemblea della Comunità Universitaria - le OO.SS. e le RSU - la Consulta dei Portatori di Interesse - la Newsletter (Notiziario UnistraSi) - il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e studia e contro le discriminazioni (CUG) - l'Osservatorio sulla precarietà - il Questionario sul benessere organizzativo - lo Sportello suggerimenti e reclami - la Consigliera di fiducia
Organi di governo e commissioni di Ateneo	Interni	S.4	<p>Tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la visione dei materiali trasmessi dai soggetti e dalle strutture di Ateneo ai fini della relativa trattazione durante le sedute - la comunicazione interna tra gli organi e le strutture e tra organi ed organi
Dipartimento	Interno	S.5	<p>Tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Direttore negli Organi di governo - il Presidio Qualità - la Consulta dei Portatori di Interesse - i/le componenti del Consiglio di Dipartimento - i Piani Dipartimentali - le audizioni del Nucleo di Valutazione - lo Sportello suggerimenti e reclami
Le istituzioni nazionali (MUR, CRUI, CUN, ANVUR, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Ministero della Cultura, Ministero del Turismo, Ministero dell'Interno)	Esterni	S.6	<p>Tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i/le prorettori/prorettrici e i/le delegati/e - la Consulta dei Portatori di Interesse - tavoli partecipativi e accordi/convenzioni/protocolli/reti - lo Sportello suggerimenti e reclami
Università, Sistema Universitario della Toscana (Associazione Università Toscane), Sistema scolastico e formativo, Comunità Scientifica nazionale e internazionale: tutte le università nazionali ed internazionali e gli altri soggetti che appartengono alla comunità scientifica, ecc...	Esterni	S.7	<p>Tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i/le prorettori/prorettrici e i/le delegati/e - la Consulta dei Portatori di Interesse - lo Sportello suggerimenti e reclami
Competitors dell'Ateneo e dei Centri di Ricerca e Ricerca e Servizio di Ateneo	Esterni	S.8	<p>Tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i/le prorettori/prorettrici e i/le delegati/e - la Consulta dei Portatori di Interesse - tavoli partecipativi e accordi/convenzioni/protocolli - lo Sportello suggerimenti e reclami
Soggetti del contesto territoriale, sociale, culturale, economico, religioso ed ambientale ed Enti convenzionati con l'Ateneo	Esterni	S.9	<p>Tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i/le prorettori/prorettrici e i/le delegati/e - la Consulta dei Portatori di Interesse - tavoli partecipativi e accordi/convenzioni/protocolli/reti - lo Sportello suggerimenti e reclami
Fornitori, consulenti e professionisti esterni	Esterni	S.10	<p>Tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Consulta dei Portatori di Interesse - lo Sportello suggerimenti e reclami
Cittadini	Esterni	S.11	<p>Tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Consulta dei Portatori di Interesse - il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, il benessere di chi lavora e studia e contro le discriminazioni (CUG) - lo Sportello suggerimenti e reclami

2.1.2 Obiettivi di valore pubblico

Obiettivo di valore pubblico generato dall'azione amministrativa dell'Ateneo nel triennio 2025-2027 è quello di proseguire la strada intrapresa, in coerenza con le attività istituzionali e sulla base dei documenti di programmazione economica e finanziaria, nonché in attuazione del [Piano Strategico 2025-2027](#), del [Programma di mandato per la](#)

[carica di rettore Sessennio 2021-2027](#), della Programmazione Triennale 2024-2026 (PRO3), del [Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan \(GEP\) 2025-2027](#) e del [Piano triennale di Azioni Positive \(PAP\) 2024-2026](#), per un miglioramento del livello complessivo e multidimensionale dei servizi erogati, con particolare attenzione alla semplificazione, digitalizzazione, concretezza, pari opportunità, equilibrio di genere e piena accessibilità, fisica e digitale.

Il Piano Strategico si ispira, nella sua intezza, al fine ultimo della creazione di Valore Pubblico, di seguito riportiamo gli obiettivi ad esso più direttamente collegati:

2.11 OBIETTIVO: aumentare il nostro impegno per le cittadine e i cittadini ristrette/i in carcere.

2.11.1 Azione: approvare e implementare il programma di Risorse Interculturali Unite per l’Inclusione, il Recupero e contro l’Emarginazione (RIUNIRE), che includa percorsi di formazione mirati all’inserimento lavorativo e alla costruzione di competenze interculturali utili per il contesto carcerario e il reinserimento post-penitenziario, tramite la promozione e lo sviluppo del ruolo della detenuta/del detenuto immigrata/o come mediatrice/mediatore linguistico-culturale e la valorizzazione delle competenze 11 linguistiche e culturali per l’inclusione e il reinserimento sociale.

Indicatori: costituzione del programma.

2.13 OBIETTIVO: formazione dei futuri insegnanti della scuola pubblica

2.13.1 Azione: consolidare il profilo a curvatura multiculturale, con particolare cura per l’educazione civica alla diversità, alla complessità e al pensiero critico, dei corsi di formazione insegnanti dell’Ateneo. a) Presidio politico: prorettrice ai rapporti con la scuola e alla formazione insegnanti. b) Indicatori: tasso non inferiore al 50% di risposte positive a quesiti specifici nei questionari di valutazione dei corsi.

2.13.2 Azione: orientamento delle studentesse e degli studenti dei corsi di laurea magistrale dell’Ateneo nei confronti del percorso per diventare insegnanti nella scuola pubblica.

Indicatori: incremento del tasso di superamento dell’esame di abilitazione da parte dei laureati dell’Ateneo.

3.1 OBIETTIVO: Alfabetizzazione civile: creazione di un corso aperto a tutta la cittadinanza in cui si impartiscano rudimenti di ‘fact checking’, confronto con le false notizie, lettura dei social media e del discorso pubblico; laboratorio linguistico aperto a tutte e tutti.

3.1.1 Azione: creazione e comunicazione del corso di Alfabetizzazione civile.

Indicatori: attivazione del corso entro il triennio.

3.1.2 Azione: attivazione di un laboratorio per l’insegnamento delle lingue aperto alla cittadinanza.

Indicatori: attivazione dei corsi di almeno due lingue straniere nel triennio.

3.10 OBIETTIVO: formazione continua degli adulti

3.10.1 Azione: consolidamento dei rapporti con la rete regionale e nazionale dei Centri Provinciali per l’Istruzione degli Adulti.

Indicatori: organizzazione di almeno un evento pubblico di formazione e informazione che coinvolga le/i dirigenti e le/i docenti dei CPIA, in sinergia con il CPIA di Siena nel quadro della convenzione stipulata nel 2024; incremento delle certificazioni DITALS e CILS nei CPIA.

3.10.2 Azione: consolidamento della formazione linguistica di adulte/i in situazioni di fragilità.

Indicatori: incremento delle azioni di formazione linguistica e delle certificazioni.

5.5 OBIETTIVO: Diffondere una cultura e una pratica del benessere e della cura, in relazione al lavoro e alle relazioni sul luogo di lavoro

5.5.1 Azione: istituzione di corsi di Critical Management per i docenti e per il Pta, per incentivare un clima cooperante e creativo e per generare una cultura del lavoro basata sulla relazione e sull’ascolto organizzativo delle reciproche competenze e responsabilità.

Indicatori: attivazione dei corsi.

5.5.2 Azione: istituzione di corsi per incentivare l’assertività femminile nella adesione e gestione dei bandi per il reclutamento e per le abilitazioni e nella adesione e gestione dei bandi relativi ai passaggi interni di carriera.

Indicatori: attivazione dei corsi entro il triennio.

5.5.3 Azione: istituzione di corsi sul valore dell’approccio basato sulla differenza di genere nelle relazioni organizzative.

Indicatori: attivazione dei corsi entro il triennio.

5.5.4 Azione: supportare un rapporto sostenibile tra lavoro e vita privata attraverso un accordo con una cooperativa di babysitting e con una gestione amministrativa Unistrasi del calendario degli appuntamenti.

Indicatori: attivazione e applicazione dell’accordo entro il triennio.

5.5.5 Azione: rilancio e ulteriori sviluppi del laboratorio di medicina narrativa, attualmente organizzato dai PNRR/The spoke 3/3-4 e 10/5, promuovendone l’ulteriore diffusione tra studentesse/studenti, docenti e Pta del nostro Ateneo.

Indicatori: ulteriori sviluppi del laboratorio entro il triennio.

5.5.6 Azione: Introduzione della figura della psicologa/dello psicologo d'ateneo per un miglioramento del benessere di studentesse/studenti e personale, e consulenze specifiche.

Indicatori: Apertura della posizione nel corso del triennio

5.6 OBIETTIVO: Miglioramento della qualità della vita accademica

5.6.1 Azione: creazione di un osservatorio dei processi e dei pesi gestionali, dei carichi organizzativi e amministrativi, tanto per docenti e ricercatrici/ricercatori quanto per il personale TA, e che ridefinisca le competenze e le modalità organizzative con un documento progettuale condiviso dagli organi di governo e dalle OO.SS.

Indicatori: effettiva creazione.

5.7 OBIETTIVO: Migliore pesatura e distribuzione comunitaria dei carichi di lavoro e valorizzazione delle responsabilità e della qualità del lavoro svolto, valorizzazione delle specifiche responsabilità gestionali e della qualità dei risultati raggiunti, prevedendo adeguate premialità

5.7.1 Azione: realizzazione di una pesatura aggiornata dei carichi di lavoro e di strumenti atti a valorizzare responsabilità e qualità del lavoro svolto. Aumento dei fondi per la premialità di almeno il 20% in tre anni (o al massimo del limite di legge).

Indicatori: Realizzazione di una proposta articolata.

Il PIAO recepisce le strategie dell'Ateneo individuando gli obiettivi di valore pubblico più significativi, monitorati con cadenza annuale dai Responsabili di funzione.

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO SU PIANO STRATEGICO 2025-2027

Gli obiettivi del [Piano Strategico 2025-2027](#) sono strutturati e pensati mirando alla creazione di Valore Pubblico, ossia alla generazione di benefici per la collettività. In particolare il focus principale è quello di «tutelare e valorizzare le differenze e rimuovere o ridurre le disuguaglianze». Considerando pertanto che tutto il Piano Strategico è pensato per la creazione di Valore Pubblico, la Governance di Ateneo ha deciso di identificare, per ciascuna delle 5 Aree su cui si basa il Piano, un unico obiettivo ed i relativi indicatori che meglio identificano l'impatto di Valore Pubblico. Un ulteriore monitoraggio è previsto nel corso del 2026.

AMBITO DA PIANO STRATEGICO 2025-2027	OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO	PRESIDIO POLITICO	RESPONSABILE/I DEI PROCESSI TECNICO- AMMINISTRATIVI	INDICATORI	BUDGET 2026	OBIETTIVI AGENDA 2030	STAKEHOLDERS
RICERCA	Sviluppo delle attività di Ricerca e degli strumenti a supporto anche per una ricerca accessibile	Prorettice alla ricerca Direttore del DiSU Delegato dell'Ateneo all'Editoria Delegato ai Dottorati Prorettice alla Disabilità Prorettice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione	Diretrice generale / Responsabili di Aree/Strutture	Indicatori degli Obiettivi dell'Ambito come da Piano Strategico	Vedasi assegnazioni ai singoli Centri di Responsabilità / Centri di Costo di Ateneo	GOAL 9 “ Imprese, innovazione e infrastrutture ”	S.2 S.4 S.5 S.6 S.7 S.8 S.9 S.11
DIDATTICA	Sviluppo della Didattica e dei Servizi ad essa connessi	Rettore Direttore DiSU Prorettore alle relazioni con le istituzioni politiche e culturali Delegata del Rettore per i rapporti scientifici, didattici e di terza missione tra l'Ateneo e il carcere Prorettice ai rapporti con la scuola e alla formazione insegnanti Delegato all'orientamento Delegato ai Tirocini Prorettice alla Disabilità	Diretrice generale / Responsabili di Aree/Strutture	Indicatori degli Obiettivi dell'Ambito come da Piano Strategico	Vedasi assegnazioni ai singoli Centri di Responsabilità / Centri di Costo di Ateneo	GOAL 4 “ Istruzione di qualità ”	S.1 S.2 S.3 S.4 S.5 S.6 S.7 S.8 S.11
TERZA MISSIONE	Incremento e promozione delle attività di Terza Missione volte ad una riduzione delle disuguaglianze	Rettore Delegata alla Terza Missione Prorettore alle relazioni con le istituzioni politiche e culturali Prorettice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione	Diretrice generale / Responsabili di Aree/Strutture	Indicatori degli Obiettivi dell'Ambito come da Piano Strategico	Vedasi assegnazioni ai singoli Centri di Responsabilità / Centri di Costo di Ateneo	GOAL 10 “ Ridurre le Disuguaglianze ”	S.1 S.2 S.3 S.4 S.7 S.8 S.9 S.11
INTERNAZIONALIZZAZIONE	Promozione e incremento delle attività di Internazionalizzazione dell'Ateneo	Rettore Direttore DiSU Delegato alla Didattica Prorettore alle relazioni con le istituzioni politiche e culturali Delegata all'internazionalizzazione	Diretrice generale / Responsabili di Aree/Strutture	Indicatori degli Obiettivi dell'Ambito come da Piano Strategico	Vedasi assegnazioni ai singoli Centri di Responsabilità / Centri di Costo di Ateneo	GOAL 4 “ Istruzione di qualità ”	S.1 S.2 S.3 S.4 S.5 S.6 S.7 S.8 S.9 S.11
STRUTTURA E AMMINISTRAZIONE	Sviluppo e miglioramento dei processi amministrativi e delle condizioni lavorative per il personale	Rettore Prorettice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione	Diretrice generale / Responsabili di Aree/Strutture	Indicatori degli Obiettivi dell'Ambito come da Piano Strategico	Vedasi assegnazioni ai singoli Centri di Responsabilità / Centri di Costo di Ateneo	GOAL 8 “ Lavoro dignitoso e crescita economica ”	S.2 S.3 S.4 S.7 S.10 S.11

2.1.3 Accessibilità ai servizi e alle strutture dell'Ateneo

Il Piano Strategico 2025-2027 prevede molteplici obiettivi legati al tema dell'accessibilità:

1.2 OBIETTIVO: Caveau digitale della ricerca: creazione di un ambiente digitale di Ateneo, uno spazio collaborativo, per la descrizione, schedatura e gestione del patrimonio culturale materiale e intangibile digitalizzato nei progetti di ricerca

1.2.1 Azione: creazione di una prima collezione di raccolte digitali in una piattaforma condivisa di Ateneo.

Indicatori: minimo n. 4 archivi digitali.

1.2.2 Azione: migrazione nel caveau digitale di banche dati già esistenti per ovviare ai rischi di una obsolescenza tecnologica degli strumenti della ricerca.

Indicatori: minimo n. 2 base dati.

1.5 OBIETTIVO: Incentivazione dei principi della Scienza Aperta e della ricerca responsabile (trasparenza, riproducibilità dei metodi della ricerca, collaborazione, inclusività, accessibilità, rigore, condivisione, riutilizzo, ecc.)

1.5.1 Azione: Redazione di linee guida di Ateneo sulla gestione dei dati e degli altri risultati della ricerca.

Indicatori: redazione di n. 1 documento di policy.

1.5.2 Azione: Potenziamento e valorizzazione di programmi e strutture di ricerca coinvolti in processi di transizione digitale, attenti ai principi dell’“Open Science”, dei “FAIR Data” e all’applicazione delle nuove metodologie delle digital humanities.

Indicatori: incremento del 25% dell’accessibilità dei risultati della ricerca.

1.8 OBIETTIVO: Ricerca accessibile

1.8.1. Azione “Biblioteca accessibile”, una banca dati di testi digitali in formato accessibile basata su una ricognizione delle risorse digitali a disposizione dell’Ateneo, e ampliamento di quelle disponibili tramite digitalizzazione con un raffinamento dei prodotti digitalizzati disponibili attraverso il coinvolgimento di personale dedicato.

Indicatori: Operatività della “biblioteca” entro la fine del triennio.

1.8.2 Azione: Potenziamento della disponibilità e dell’accessibilità degli ausili tecnologici a supporto dello studio e della ricerca.

Indicatori: Acquisizione di nuovi ausili nel corso del triennio.

1.8.3 Azione: Miglioramento dell’accessibilità degli spazi dell’Ateneo attraverso interventi infrastrutturali in continuità con quelli avviati nel triennio precedente (cf. ampliamento della copertura del sistema LETIsmart e aggiornamento pulsantiere ascensori) e altri a favore di locali ancora non completamente accessibili (come ad es. l’aula magna o il rettorato).

Indicatori: Realizzazione di nuovi interventi nel corso del triennio.

1.8.4 Azione: impegno dell’Ateneo a favore dell’accesso delle ricercatrici/dei ricercatori disabili ai ruoli della ricerca.

Indicatori: Realizzazione di incontri e documenti, e attivazione di una rete nazionale.

5.10 OBIETTIVO: Reinternalizzazione del sito e della posta elettronica di Ateneo

5.10.1 Azione: intraprendere i passi necessari per trasferire il sito di ateneo su un server pubblico e per dotarsi di un sistema di posta elettronica non commerciale.

Indicatori: Progettazione e acquisizione preventivi entro il triennio.

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

Il sito istituzionale dell’Ateneo è stato riprogettato nel corso del 2024 sia nell’aspetto grafico ed organizzativo dei contenuti stessi - la migrazione dal precedente sito al nuovo è stata completata in data 19/12/2024 - e rispetta i requisiti di accessibilità: nella versione accessibile impiega il carattere ad alta leggibilità *EasyReading®* (in uso anche per la conversione/redazione di materiali di studio per gli studenti che ne manifestino l’esigenza).

L’Università per Stranieri di Siena ha sempre dimostrato particolare attenzione alle tematiche legate all’accessibilità dei servizi informatici, configurando in tal senso le piattaforme in uso. Gli/Le operatori/trici incaricati/e di pubblicare contenuti su web vengono formati/e al corretto inserimento per garantire l’accessibilità delle pagine web realizzate. A tal fine, proprio per ottimizzare il lavoro di tutta la comunità universitaria, è stata creata e continuamente aggiornata la [Rete dei Referenti di Ateneo per gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione derivanti dalla normativa vigente in materia di trasparenza](#) e anche, per quanto riguarda la comunicazione, dei [Referenti della Redazione web](#). Il [Coordinamento della Redazione web](#), aggiornato con Ordinanza della diretrice generale n. 148.25 del 12/02/2025,

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

Si affiancano al sito di Ateneo i canali social Instagram, Facebook e YouTube, direttamente accessibili dall'home page, che consentono una comunicazione più diretta e dinamica. Il canale social Instagram di Unistrasi conta al momento circa 12,4 mila followers.

Ai sensi dell'articolo 9, comma 7, del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221 l'Università per Stranieri di Siena ogni anno adotta gli Obiettivi per l'Accessibilità per la realizzazione dei quali è responsabile la direttrice generale dell'Ateneo, che si avvale della collaborazione del Centro Servizi Informatici e del Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali, nonché del supporto della Rete dei Referenti della Redazione Web. Gli Obiettivi per l'Accessibilità sono reperibili alla relativa [pagina del sito web di Ateneo](#).

L'Ateneo, che rispetta largamente i requisiti di [accessibilità](#) ai suoi locali, monitora costantemente la presenza di barriere architettoniche. Spazi non facilmente accessibili possono essere segnalati anche via e-mail (disabilita@unistrasi.it).

Nella sede didattica, il sistema di [LETIsmart](#), inaugurato nell'a.a. 2023/24, facilita l'autonomia di utenti con disabilità visiva e motoria. Nel corso dell'a.a. 2025/26 si auspica la realizzazione di nuove azioni utili a migliorare l'accessibilità dei locali dell'Ateneo a persone con disabilità visiva, come la realizzazione di percorsi tattili e segnaletica in braille nella sala studio e la sala lettura "Michela Murgia".

L'Ateneo offre il servizio di mediazione con le case editrici per reperire testi di studio in formato digitale e servizi di adattamento dei materiali di studio in formato accessibile e dal settembre 2025 è [registrato](#) come ente autorizzato a riproduzioni in formato accessibile per utenti con disabilità.

Sono inoltre disponibili presso Unistrasi strumenti finalizzati a garantire la produzione e la fruizione di testi in formato accessibile, come la già citata licenza del font ad alta leggibilità EasyReading® e il software [Sensus Access](#), un tool di conversione automatica di documenti in una vasta gamma di formati alternativi. Nel corso del 2025 sono state realizzate n. 22 scansioni di volumi in formato PDF (anche con tecnologia OCR), a fronte delle 8 dell'anno accademico precedente, destinate ad attività di studio e ricerca, oltre a 4 articoli. Tutti i servizi sono accessibili anche al personale dell'Ateneo.

L'Ateneo mette inoltre a disposizione strumenti tecnologici a supporto delle attività di studio. Nel corso dell'a.a. 2024/25, il parco ausili è stato ampliato grazie all'acquisizione di

- n. 10 licenze per n. 5 anni del software Supermappe X-Lab per creare mappe multimediali in autonomia;
- n. 5 penne OCR con sintesi vocale per supportare utenti con difficoltà di lettura;
- n. 1 scanner portatile PEARL e n. 1 software OCR Openbook 9 per una più rapida conversione di testi cartacei in file digitali accessibili;
- n. 1 software screen reader JAWS per una immediata lettura delle scansioni OCR;
- n. 1 notebook per supporto studenti in sede didattica e valutativa.

Inoltre presso la sala lettura "Michela Murgia" è allocata una postazione informatica accessibile a utenti con disabilità motoria e visiva.

2.1.4 Procedure da semplificare e reingegnerizzare

A settembre 2025 è stato istituito il Gruppo di Lavoro³ per l'aggiornamento della mappatura dei processi tecnico-amministrativi dell'Ateneo, utile altresì alla rilevazione dei carichi di lavoro. Rispetto alla precedente, la mappatura dei processi tecnico-amministrativi verrà dotata di ulteriori approfondimenti, grazie ad un lavoro di ricognizione che costituirà la base anche per l'aggiornamento degli standard di qualità dei servizi erogati, indicati nella Carta dei Servizi istituzionale.

La mappatura consentirà infine di individuare eventuali criticità, aree di miglioramento e procedure da semplificare e/o reingegnerizzare, al fine di rendere maggiormente fruibili i servizi offerti all'utenza, nonché tutta l'attività amministrativa nel suo complesso.

Per approfondimenti si rimanda al paragrafo 2.3.6 "Mappatura dei processi per una migliore valutazione e trattamento dei rischi"

2.1.5 Risultati attesi

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

³ Istituito con Ordinanza della Direttrice generale n. 810 del 09/09/2025.

2.2 Performance

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

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

A tal fine, ogni anno l'Ateneo aggiorna il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), documento che contiene le indicazioni atte ad assicurare il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, e del ciclo della performance nel suo complesso.

2.2.1 Il Piano Strategico e l'albero della Performance

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

Obiettivi strategici da [Piano Strategico 2025–2027](#) - Criteri di verificabilità – Presidio politico

Ambito 1 - RICERCA

1.1 OBIETTIVO: Attrattività vincitrici/vincitori di bandi per giovani ricercatrici e ricercatori **1.1.1 Azione:** presentare l'Ateneo a coloro che hanno vinto bandi di tipo nazionale e internazionale (programmi ERC, Marie Skłodowska-Curie, Horizon Europe, Creative Europe, FIS).

a) Presidio politico: prorettrice alla ricerca.

b) Indicatori: incremento del 25% delle interlocuzioni.

1.1.2 Azione: aprire posizioni per giovani ricercatrici e ricercatori i cui progetti abbiano ottenuto il “Seal of Excellence” dell’Unione Europea.

a) Presidio politico: prorettrice alla ricerca.

b) Indicatori: attribuzione di almeno n. 1 posizione.

1.2 OBIETTIVO: Caveau digitale della ricerca: creazione di un ambiente digitale di Ateneo, uno spazio collaborativo, per la descrizione, schedatura e gestione del patrimonio culturale materiale e intangibile digitalizzato nei progetti di ricerca

1.2.1 Azione: creazione di una prima collezione di raccolte digitali in una piattaforma condivisa di Ateneo.

a) Presidio politico: prorettrice alla ricerca.

b) Indicatori: minimo n. 4 archivi digitali.

1.2.2 Azione: migrazione nel caveau digitale di banche dati già esistenti per ovviare ai rischi di una obsolescenza tecnologica degli strumenti della ricerca.

a) Presidio politico: prorettrice alla ricerca.

b) Indicatori: minimo n. 2 base dati.

1.3 OBIETTIVO: Incentivazione della partecipazione delle ricercatrici e dei ricercatori a bandi competitivi europei che prevedano procedure di selezione basate sulla revisione tra pari

1.3.1 Azione: percorso di formazione destinato a dottorande e dottorandi, assegniste e assegnisti, ricercatrici e ricercatori, collaboratrici ed esperte linguistiche e collaboratori ed esperti linguistici, docenti, personale tecnico-amministrativo di Ateneo per supportarli nella partecipazione ai bandi competitivi internazionali.

a) Presidio politico: prorettrice alla ricerca.

b) Indicatori: incremento del 25% delle proposte progettuali.

1.3.2 Azione: piano di sostegno “Against research obsolescence. Caring and funding refused projects” per milestone di progetti ERC non finanziati che abbiano ottenuto delle buone valutazioni.

a) Presidio politico: prorettrice alla ricerca.

b) Indicatori: finanziamento di almeno n.1 milestone per progetto presentato.

1.3.3 Azione: Actions plan sulla riforma europea della valutazione della ricerca attuata dalla Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA), con un’attenzione al working group “Evaluating Social Sciences and Humanities (SSH) research globally”.

a) Presidio politico: prorettrice alla ricerca.

b) Indicatori: redazione di n. 1 actions plan.

1.4 OBIETTIVO: Consentire lo svolgimento di attività di ricerca personali anche in assenza di inquadramento in progetti collettivi di ricerca

1.4.1 Azione: Assegnazione di fondi; rafforzamento dell’attività editoriale di Ateneo, per assicurare sbocchi agevoli ai risultati della ricerca personale, anche in open access.

a) Presidio politico: direttore Disu, prorettrice alla ricerca e delegato di ateneo all’Editoria.

b) Indicatori: creazione di una linea di finanziamento; sostegno all’attività editoriale di Ateneo.

1.5 OBIETTIVO: Incentivazione dei principi della Scienza Aperta e della ricerca responsabile (trasparenza, riproducibilità dei metodi della ricerca, collaborazione, inclusività, accessibilità, rigore, condivisione, riutilizzo, ecc.)

1.5.1 Azione: Redazione di linee guida di Ateneo sulla gestione dei dati e degli altri risultati della ricerca.

a) Presidio politico: prorettrice alla ricerca.

b) Indicatori: redazione di n. 1 documento di policy.

1.5.2 Azione: Potenziamento e valorizzazione di programmi e strutture di ricerca coinvolti in processi di transizione digitale, attenti ai principi dell’“Open Science”, dei “FAIR Data” e all’applicazione delle nuove metodologie delle digital humanities.

a) Presidio politico: prorettrice alla ricerca.

b) Indicatori: incremento del 25% dell'accessibilità dei risultati della ricerca.

1.6 OBIETTIVO: Implementare la funzione dei dottorati di ricerca

1.6.1 Azione: Mantenimento e, se possibile, incremento delle borse destinate ai dottorati interni ed a quelli in convenzione o di interesse nazionale nel quali l'Ateneo è impegnato, e verifica di possibili ulteriori convenzioni; coinvolgimento strutturato delle dottorande/dei dottorandi e delle dottoresse/dei dottori di ricerca – entro un triennio dal conseguimento del titolo – nelle attività di ricerca e di comunicazione scientifica dell'ateneo.

a) Presidio politico: delegato ai dottorati

b) Indicatori: esiti quantitativi del flusso di borse di dottorato; contributi e pubblicazioni delle dottorande/dei dottorandi e delle dottoresse/dei dottori di ricerca, da registrare anche in vista della valutazione dei dottorati.

1.7 OBIETTIVO: Autonomia scientifica giovani ricercatrici e ricercatori

1.7.1 Azione: premiare i progetti di ricerca non finanziati il cui PI sia una/un ricercatrice/ore precaria/o.

a) Presidio politico: prorettrice alla ricerca.

b) Indicatori: creazione di una linea di finanziamento.

1.8 OBIETTIVO: Ricerca accessibile

1.8.1 Azione “Biblioteca accessibile”, una banca dati di testi digitali in formato accessibile basata su una ricognizione delle risorse digitali a disposizione dell'Ateneo, e ampliamento di quelle disponibili tramite digitalizzazione con un raffinamento dei prodotti digitalizzati disponibili attraverso il coinvolgimento di personale dedicato.

a) Presidio politico: prorettrice alla disabilità/DSA.

b) Indicatori: Operatività della “biblioteca” entro la fine del triennio.

1.8.2 Azione: Potenziamento della disponibilità e dell'accessibilità degli ausili tecnologici a supporto dello studio e della ricerca.

a) Presidio politico: prorettrice alla disabilità/DSA

b) Indicatori: Acquisizione di nuovi ausili nel corso del triennio.

1.8.3 Azione: Miglioramento dell'accessibilità degli spazi dell'Ateneo attraverso interventi infrastrutturali in continuità con quelli avviati nel triennio precedente (cf. ampliamento della copertura del sistema LETIsmart e aggiornamento pulsantiere ascensori) e altri a favore di locali ancora non completamente accessibili (come ad es. l'aula magna o il rettorato).

a) Presidio politico: prorettrice alla disabilità/DSA.

b) Indicatori: Realizzazione di nuovi interventi nel corso del triennio.

1.8.4 Azione: impegno dell'Ateneo a favore dell'accesso delle ricercatrici/dei ricercatori disabili ai ruoli della ricerca.

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: Realizzazione di incontri e documenti, e attivazione di una rete nazionale.

1.9 OBIETTIVO: potenziamento della Struttura Ricerca

1.9.1 Azione: Assunzione di personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato per potenziare la Struttura Ricerca di Ateneo.

a) Presidio politico: prorettrice alla ricerca.

b) Indicatori: incremento del 25% del personale dedicato.

1.10 OBIETTIVO: rafforzamento dell'equilibrio di genere nei convegni organizzati nell'Ateneo; valorizzazione dei Progetti di ricerca di Ateneo dedicati a questioni di genere; implementazione della partecipazione femminile ai bandi di ricerca locali/nazionali ed europei su questioni di genere; valorizzazione della dimensione di genere nei programmi di insegnamento a Unistrasi; potenziamento di una rete interdisciplinare di genere tra i docenti dell'Ateneo e tra gli insegnamenti dell'Ateneo.

1.10.1 Azione: adesione alla Rete No Women No Panel a) Presidio politico: prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione

b) Indicatori: Diffusione annuale della Rete No Women No Panel e dell'impegno assunto presso gli Organi di Ateneo; diffusione della Rete No Women No Panel tramite UnistrasiGenderLab.

1.10.2 Azione: presentazione corale dei Progetti di ricerca di Ateneo dedicati a questioni di genere e loro archiviazione e promozione online.

a) Presidio politico: prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione

b) Indicatori: Numero di presentazioni annuali organizzate; archiviazione sulla pagina web Unistrasi del CUG, nel PAP 2024-2026 e nelle Relazioni annuali del CUG.

1.10.3 Azione: corsi di formazione per rafforzare la strategia formativa in relazione a questioni di genere e per incentivare l'accesso a Bandi e Progetti di ricerca da una prospettiva di genere, soprattutto nei ruoli di Principal Investigator e/o coordinatrice dei gruppi di ricerca locali/nazionali ed europei.

a) Presidio politico: prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.

- b) Indicatori: attivazione del corso entro il triennio; archiviazione sulla pagina web Unistrasi del CUG, nel PAP 2024-2026 e nelle Relazioni annuali del CUG.
- 1.10.4 Azione: mappatura della dimensione di genere nei programmi di insegnamento.
- a) Presidio politico: prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.
- b) Indicatori: segnalazione di tali programmi di insegnamento nel GEP 2025-2027 e loro verifica annuale nel triennio 2025-2027 del GEP.
- 1.10.5 Azione: potenziamento e valorizzazione della rete interdisciplinare di genere tra gli insegnamenti di Ateneo e tra i loro programmi, tramite UnistrasiGenderLab, il laboratorio online di Ateneo sulle questioni di genere.
- a) Presidio politico: prorettrice delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.
- b) Indicatori: Monitoraggio della quota percentuale di docenti Unistrasi partecipanti come relatrici/relatori a UnistrasiGenderLab; archiviazione del calendario di UnistrasiGenderLab sulla pagina web Unistrasi del CUG, nel PAP 2024-2026 e nelle Relazioni annuali del CUG.
- 1.10.6 Azione: potenziamento di una rete interdisciplinare di Ateneo sulla ricerca di genere tramite la partecipazione delle/dei docenti Unistrasi all' organizzazione di corsi su questioni di genere per le Scuole secondarie di primo e secondo grado, finanziati dal Fondo Sociale Europeo (FSE).
- a) Presidio politico: prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione CUG.
- b) Indicatori: numero annuale di corsi organizzati e numero annuale di temi e aree interdisciplinari confluiti nei corsi.

Ambito 2 - DIDATTICA

2.1 OBIETTIVO: Riordino offerta didattica triennale in direzione del plurilinguismo e del multiculturalismo

2.1.1 Azione: Riprogettazione della laurea triennale L6 in Geografie della decolonizzazione.

a) Presidio politico: rettore e direttore Disu.

b) Indicatori: attivazione del corso.

2.2 OBIETTIVO: Riordino e incremento offerta didattica magistrale in direzione del plurilinguismo e del multiculturalismo

2.2.1 Azione: Compimento dell'offerta didattica collocata tra triennale e dottorati.

a) Presidio politico: rettore e direttore Disu.

b) Indicatori: progettazione di tutti i corsi e attivazione di almeno un nuovo corso.

2.3 OBIETTIVO: Nuova alfabetizzazione della popolazione studentesca

2.3.1 Azione: Laboratorio interdisciplinare di scrittura/lettura (Leggere e scrivere) al primo anno di tutte le Lauree Triennali, con 3 CFU.

a) Presidio politico: direttore Disu e delegato all'attuazione del programma di mandato.

b) Indicatori: attivazione del laboratorio.

2.4 OBIETTIVO: Verifica del funzionamento del Corso di laurea triennale L-10 online

2.4.1 Azione: verifica dell'immatricolazione annuale di almeno 30 studentesse/studenti residenti all'estero.

a) Presidio politico: rettore e direttore Disu.

b) Indicatori: numeri degli immatricolati.

2.5 OBIETTIVO: Class e Lingue straniere

2.5.1 Azione: traghettamento del centro Class verso l'assetto tradizionale di Centro linguistico.

a) Presidio politico: rettore e direttore Disu.

b) Indicatori: nuovo regolamento del centro Class.

2.5.2 Azione: attuazione di strategie volte a valorizzare l'intera offerta linguistica, anche incoraggiando una meno polarizzata distribuzione di studenti e studentesse. a) Presidio politico: rettore e direttore Disu.

b) Indicatori: aumento nel triennio degli esami sostenuti nelle 5 lingue.

2.6 OBIETTIVO: Introduzione dei consigli di corso di studio

2.6.1 Azione: creazione dei consigli di corso di studio, a bassa intensità burocratica.

a) Presidio politico: rettore e direttore Disu.

b) Indicatori: approvazione dei nuovi regolamenti dei corsi di studio.

2.7 OBIETTIVO: Acquisizione di nuovi spazi per didattica, ricerca e vita accademica.

2.7.1 Azione: aumentare in tre anni almeno del 10% la superficie coperta utilizzabile per le attività universitarie.

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: realizzarne effettivamente almeno il 10 %.

2.7.2 Azione: aumentare l'orario di apertura delle strutture esistenti.

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: realizzazione di un nuovo orario di aperture attraverso campagne-pilota e verifica degli esiti.

2.8 OBIETTIVO: Valorizzazione della Biblioteca di ateneo.

2.8.1 Azione: aumentare almeno del 20% in tre anni gli spazi per la collocazione dei materiali librari e le postazioni di studio individuali, nonché sperimentare l'allargamento dell'orario di apertura, giungendo infine all'allungamento di almeno un'ora dell'apertura pomeridiana, all'apertura del sabato mattina e di almeno una sera alla settimana.

a) Presidio politico: prorettore alle relazioni con le istituzioni politiche e culturali.

b) Indicatori: realizzarne effettivamente almeno il 20 %.

2.9 OBIETTIVO: Creazione di una mensa in zona Rosselli-Amendola.

2.9.1 Azione: creare le condizioni perché l'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario la realizzi.

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: apertura della mensa entro il 2027.

2.10 OBIETTIVO: Creazione di Consiglio e Assemblea degli studenti.

2.10.1 Azione: creare le condizioni perché il Consiglio e l'Assemblea si costituiscano e si riuniscano.

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: costituzione e riunione entro il 2027.

2.11 OBIETTIVO: aumentare il nostro impegno per le cittadine e i cittadini ristrette/i in carcere.

2.11.1 Azione: approvare e implementare il programma di Risorse Interculturali Unite per l'Inclusione, il Recupero e contro l'Emarginazione (RIUNIRE), che includa percorsi di formazione mirati all'inserimento lavorativo e alla costruzione di competenze interculturali utili per il contesto carcerario e il reinserimento post-penitenziario, tramite la promozione e lo sviluppo del ruolo della detenuta/del detenuto immigrata/o come mediatrice/mediatore linguistico-culturale e la valorizzazione delle competenze linguistiche e culturali per l'inclusione e il reinserimento sociale.

a) Presidio politico: delegata del Rettore per i rapporti scientifici, didattici e di terza missione tra l'Ateneo e il carcere.

b) Indicatori: costituzione del programma.

2.12 OBIETTIVO: "Didattica 365" all'Hub Internazionale di San Casciano dei Bagni

2.12.1 Azione: apertura dell'Hub Internazionale di San Casciano dei Bagni.

a) Presidio politico: prorettore alle relazioni con le istituzioni politiche e culturali.

b) Indicatori: apertura nel triennio dell'Hub.

2.12.2 Azione: creazione di un calendario di didattica (inclusi seminari, field schools) che dall'archeologia si apra alle discipline insegnate alla Stranieri.

a) Presidio politico: prorettore alle relazioni con le istituzioni politiche e culturali.

b) Indicatori: creazione di un calendario di didattica continua presso l'Hub e organizzazione di almeno sei cicli seminariali interdisciplinari presso l'HUB.

2.13 OBIETTIVO: formazione dei futuri insegnanti della scuola pubblica

2.13.1 Azione: consolidare il profilo a curvatura multiculturale, con particolare cura per l'educazione civica alla diversità, alla complessità e al pensiero critico, dei corsi di formazione insegnanti dell'Ateneo.

a) Presidio politico: prorettrice ai rapporti con la scuola e alla formazione insegnanti.

b) Indicatori: tasso non inferiore al 50% di risposte positive a quesiti specifici nei questionari di valutazione dei corsi.

2.12.2 Azione: orientamento delle studentesse e degli studenti dei corsi di laurea magistrale dell'Ateneo nei confronti del percorso per diventare insegnanti nella scuola pubblica

a) Presidio politico: prorettrice ai rapporti con la scuola e alla formazione insegnanti, delegato all'orientamento (e al disorientamento), delegato ai tirocinii e alla collocazione lavorativa.

b) Indicatori: incremento del tasso di superamento dell'esame di abilitazione da parte dei laureati dell'Ateneo.

2.14 OBIETTIVO: Più orientamento

2.14.1 Azione: orientamento in ingresso verso i corsi di laurea triennale, con particolare cura per i nuovi corsi.

- a) Presidio politico: delegato all'orientamento (e al disorientamento), direttore del Disu, prorettrice ai rapporti con la scuola e alla formazione insegnanti.
- b) Indicatori: incremento percentuale, su base triennale, delle iscrizioni ai nuovi corsi.

2.14.2 Azione: orientamento in ingresso verso tutti i corsi di laurea magistrale.

- a) Presidio politico: delegato all'orientamento (e al disorientamento), direttore del Disu.

b) Indicatori: incremento delle iscrizioni ai corsi di laurea magistrale e riduzione della dispersione nel passaggio dai corsi di laurea triennale a quelli magistrali dell'Ateneo.

2.14.3 Azione: orientamento in uscita.

- a) Presidio politico: delegato ai tirocini e alla collocazione lavorativa.

b) Indicatori: incremento del tasso di occupazione dei laureati dell'Ateneo.

2.14.4 Azione: potenziamento orientamento in itinere attraverso personale specializzato a supporto di studenti con DSA, Disabilità e/o altri BES (tutorato specializzato).

- a) Presidio politico: prorettrice alle disabilità/DSA.

b) Indicatori: Apertura della posizione nel corso del triennio.

2.15 OBIETTIVO: Formazione sulla didattica universitaria in un'ottica inclusiva, plurale e in dialogo con il mondo della scuola

2.15.1 Azione: organizzazione di seminari sui 'bisogni educativi speciali' e sulla categoria di 'inclusione' nella didattica.

- a) Presidio politico: prorettrice ai rapporti con la scuola e alla formazione insegnanti, Prorettrice alle disabilità e ai disturbi specifici dell'apprendimento, Direttore del DiSU.

b) Indicatori: realizzazione di almeno un seminario per anno accademico per tutti i docenti dell'Ateneo, aperto ai docenti delle scuole secondarie.

2.15.2 Azione: istituzione di gruppi di studio a tema e di condivisione di pratiche tra scuola e università.

- a) Presidio politico: direttore del Disu, prorettrice ai rapporti con la scuola e alla formazione insegnanti.

b) Indicatori: organizzazione entro il triennio di un momento di restituzione e discussione dei risultati dei gruppi.

Ambito 3 – TERZA MISSIONE

3.1 OBIETTIVO: Alfabetizzazione civile: creazione di un corso aperto a tutta la cittadinanza in cui si impartiscano rudimenti di 'fact checking', confronto con le false notizie, lettura dei social media e del discorso pubblico; laboratorio linguistico aperto a tutte e tutti.

3.1.1 Azione: creazione e comunicazione del corso di Alfabetizzazione civile.

- a) Presidio politico: il rettore.

b) Indicatori: attivazione del corso entro il triennio.

3.1.2 Azione: attivazione di un laboratorio per l'insegnamento delle lingue aperto alla cittadinanza.

- a) Presidio politico: il rettore

b) Indicatori: attivazione dei corsi di almeno due lingue straniere nel triennio.

3.2 OBIETTIVO: Diffondere la cultura della diversità

3.2.1 Azione: Promozione della cultura della diversità di genere attraverso eventi e date rituali del calendario civile di Ateneo e attraverso la loro diffusione e archiviazione.

- a) Presidio politico: prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.

b) Indicatori: calendario annuale di eventi di Ateneo in relazione al 17 maggio (Giornata contro l'omolesbotransbifobia); diffusione e archiviazione di eventi Unistrasi che diffondono la cultura della diversità sulla pagina web del CUG, nel PAP 2024-2026 e nelle Relazioni annuali del CUG.

3.2.2 Azione: Promozione della cultura della diversità attraverso eventi connessi in modo esplicito alla promozione del multiculturalismo e delle differenze.

- a) Presidio politico: prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.

b) Indicatori: calendario di eventi organizzati nel triennio e connessi in modo esplicito alla promozione del multiculturalismo e delle differenze archiviati sulla pagina web del CUG.

3.2.3 Azione: monitoraggio di eventuali discriminazioni in Ateneo tramite il questionario studenti su molestie e discriminazioni; monitoraggio di eventuali discriminazioni tramite il questionario benessere per docenti, Pta e Cel; monitoraggio delle carriere Alias e del loro buon funzionamento tramite il questionario studenti su molestie e discriminazioni.

- a) Presidio politico: prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione

b) Indicatori: numero di eventuali azioni realizzate in relazione alle eventuali discriminazioni o agli eventuali malfunzionamenti segnalati; eventuali archiviazioni di tali azioni nel PAP 2024-2026 e nelle Relazioni annuali del CUG.

3.3 OBIETTIVO: Migliorare la qualità della nostra partecipazione a Bright-La notte della ricerca

3.3.1 Azione: bando interno per progetti divulgativi, legati a temi di ricerca interni, rivolti ad adulte/i e a ragazze/i, che possano disporsi nel solco dell'assunto 'Siena nel mondo e il mondo a Siena. Itinerari, incontri, scambi'.

- a) Presidio politico: delegata di ateneo alla terza Missione.
- b) Emanazione del bando.

3.4 OBIETTIVO: Legge di iniziativa popolare diritti linguistici migranti e G2

3.4.1 Azione: Promozione di iniziative di approfondimento scientifico, con il coinvolgimento di studiose/i ed esperte/i di diverse vocazioni (linguiste/i, giuriste/i, sociologhe/i, storiche/i), preliminari all'elaborazione di un articolato di legge; creazione di tavoli di confronto con associazioni e soggetti rappresentativi delle varie realtà linguistiche e migranti presenti in Italia.

a) Presidio politico: rettore; consigliere del rettore per l'attuazione del programma di mandato.

b) Indicatori: numero di iniziative realizzate; costituzione di un comitato ristretto di esperti per l'elaborazione di un articolato di legge e stato di avanzamento dei lavori.

3.5 OBIETTIVO: Ufficio eventi di Ateneo

3.5.1 Azione: Realizzazione di un Ufficio eventi di Ateneo.

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: effettiva realizzazione.

3.6 OBIETTIVO: Immagine coordinata dell'Ateneo

3.6.1 Azione: Realizzazione dell'immagine coordinata.

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: effettiva realizzazione.

3.7 OBIETTIVO: Festival ‘Siamo tutti Stranieri’

3.7.1 Azione: Realizzazione del Festival.

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: arrivare almeno alla completa progettazione entro il triennio.

3.8 OBIETTIVO: Archeologia Civica a San Casciano dei Bagni

3.8.1 Azione: creazione di nuove attività di partecipazione e coinvolgimento attorno allo scavo del Bagno Grande della comunità civica di San Casciano dei Bagni e delle comunità della Valdichiana Senese.

a) Presidio Politico: prorettore alle relazioni con le istituzioni politiche e culturali.

b) Indicatori: incremento del 25% delle iniziative di restituzione alla comunità sancascianese (rispetto ai dati pubblicati del triennio precedente) e di coinvolgimento nelle attività del Centro CADMO.

3.9 OBIETTIVO: Dalla Tutela alla Salvaguardia del Palio di Siena

3.9.1 Azione: partecipazione alla seconda fase del progetto di tutela “il Palio di Siena” in collaborazione con il MIC, dedicata alla “salvaguardia” del Palio. a) Presidio Politico: rettore; prorettore alle relazioni con le istituzioni politiche e culturali.

b) Indicatori: partecipazione effettiva al tavolo del comitato scientifico del progetto.

3.9.2 Azione: creazione di tirocini di narrazione internazionale del Palio di Siena.

a) Presidio Politico: prorettore alle relazioni con le istituzioni politiche e culturali; delegato ai tirocini.

b) Indicatori: promozione di tirocini presso le Contrade di Siena e presso il Magistrato delle Contrade per studenti e studentesse di UniStraSi.

3.10 OBIETTIVO: formazione continua degli adulti

3.10.1 Azione: consolidamento dei rapporti con la rete regionale e nazionale dei Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti.

a) Presidio politico: prorettice ai rapporti con la scuola e alla formazione insegnanti, delegata alla Terza Missione; delegata alle certificazioni.

b) Indicatori: organizzazione di almeno un evento pubblico di formazione e informazione che coinvolga le/i dirigenti e le/i docenti dei CPIA, in sinergia con il CPIA di Siena nel quadro della convenzione stipulata nel 2024; incremento delle certificazioni DITALS e CILS nei CPIA.

3.10.2 Azione: consolidamento della formazione linguistica di adulte/i in situazioni di fragilità.

a) Presidio politico: delegata alla Terza Missione; delegata alle certificazioni.

b) Indicatori: incremento delle azioni di formazione linguistica e delle certificazioni.

3.11 OBIETTIVO: Associazione Alumni UniStrasi

3.11.1 Azione: creazione dell'Associazione.

- a) Presidio politico: rettore.
- b) Indicatori: effettiva creazione.

Ambito 4 - INTERNAZIONALIZZAZIONE

4.1 OBIETTIVO: Promozione della lingua italiana nel mondo e delle certificazioni dell’italiano L2

4.1.1 Azione: rafforzare le azioni per ampliare la rete dei pubblici della lingua italiana, sia rendendo sempre più solida ed articolata la componente di ricerca e di didattica, sia consolidando le buone pratiche legate all'accoglienza di studentesse e studenti internazionali, sia promuovendo il sistema delle certificazioni dell'italiano L2.

- a) Presidio politico: rettore.
- b) Indicatori: numero di CEL adeguato a coprire internamente il 70% dell'offerta di corsi di lingua italiana; numero di certificazioni in linea con le tendenze del triennio precedente; mantenimento degli standard di qualità, secondo i criteri definiti per i processi di riferimento dai principali organismi nazionali e internazionali di settore (AICLU, CLIQ, EAQUALS, ALTE, ISO 9001).

4.2 OBIETTIVO: Incrementare l'offerta di doppi titoli dell'Ateneo

4.2.1 Azione: aprire un doppio titolo con uno degli Atenei di area ispanofona o lusofona con i quali l'Ateneo ha già collaborazioni in Europa o in America Latina; aprire un doppio titolo con uno degli Atenei dei Paesi africani con i quali l'Ateneo ha già collaborazioni.

- a) Presidio politico: rettore; direttore Disu.

- b) Indicatori: effettiva apertura di almeno due doppi titoli nel triennio.

4.3 OBIETTIVO: incrementare la mobilità docenti e del personale tecnicoamministrativo in uscita e in entrata

4.3.1 Azione: incrementare la percentuale di docenti e personale tecnico-amministrativo che trascorrano periodi all'estero (mobilità in uscita) o entro l'Ateneo (mobilità in entrata) per periodi da 1 settimana a 2 mesi.

- a) Presidio politico: rettore; direttore Disu.

- b) Indicatori: Aumento del 15% della mobilità personale docente e tecnico-amministrativo in entrata e uscita.

4.4 OBIETTIVO: incrementare la mobilità studentesca attraverso il programma Erasmus e gli accordi bilaterali

4.4.1 Azione: rafforzare la mobilità studentesca attraverso: (1) partecipazione ad azioni del Programma Erasmus quali KA171 che coinvolgano anche Paesi extra-europei; (2) incremento degli accordi Erasmus con partner europei e degli accordi bilaterali con i partner extraeuropei; (3) aumento dei crediti formativi conseguiti all'estero dalla componente studentesca.

- a) Presidio politico: rettore; direttore Disu.

- b) Indicatori: Attivazione di nuovi accordi Erasmus e accordi bilaterali; partecipazione al Programma Erasmus KA 171; incremento della quantità di crediti formativi conseguiti all'estero dalla componente studentesca.

4.5 OBIETTIVO: Internazionalizzazione, Mobilità e Diversità all'HUB di San Casciano dei Bagni

4.5.1 Azione: realizzazione di una “spirale di mobilità continua” presso l'HUB con visiting research fellows/visiting scholars dall'estero.

- a) Presidio politico: prorettore alle relazioni con le istituzioni politiche e culturali; delegata all'internazionalizzazione.

- b) Indicatori: accoglienza di almeno 10 visiting scholars dall'estero ogni anno nel triennio.

4.6 OBIETTIVO: Unistrasi in Africa: riordino e incremento dell'offerta didattica triennale e magistrale

4.6.1 Azione: Istituzione di un insegnamento di Africanistica/Storia dell'Africa; maggior promozione del corso di lingua swahili.

- a) Presidio politico: direttore Disu; delegato/a alla didattica

- b) Indicatori: attivazione/non attivazione; numero studentesse e studenti iscritte/i al corso di lingua.

4.6.2 Azione: Accordi con le università africane per programmi di scambio di docenti e studentesse e studenti e per la realizzazione di corsi a distanza; promozione mirata del Corso L10 online.

- a) Presidio politico: direttore Disu; delegato/a alle relazioni internazionali.

- b) Indicatori: numero di accordi firmati, numero di borse di studio erogate, numero studenti e docenti in entrata e in uscita.

4.6.3 Azione: Istituzione di un Centro di Studi Africani.

- a) Presidio politico: rettore.

- b) Indicatori: effettiva istituzione.

Ambito 5 – STRUTTURA E AMMINISTRAZIONE

5.1 OBIETTIVO: Nuovo Regolamento generale

5.1.1 Azione: rifacimento e approvazione del nuovo Regolamento generale, in allineamento al nuovo Statuto e al Codice Etico e di comportamento.

a) Presidio politico: rettore

b) Indicatori: approvazione entro il triennio

5.2 OBIETTIVO: Rifacimento modulistica di ateneo

5.2.1 Azione: istituire una Commissione interdisciplinare di docenti e personale tecnico amministrativo Unistrasi che proceda alla revisione della modulistica attraverso una identificazione di strategie correttive unificate.

a) Presidio politico: rettore; prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.

b) Indicatori: incremento progressivo nel triennio del numero di documenti revisionati.

5.3 OBIETTIVO: Attuazione del Gender Equality Plan

5.3.1 Azione: rilevamento delle percentuali statistiche delle eventuali asimmetrie di genere in relazione alla partecipazione a convegni, a corsi di formazione e a missioni all'estero per formazione e progettazione, alle candidature per le elezioni, alle posizioni di vertice e negli Organi decisionali, alle commissioni valutatrici e alle loro presidenze e per quanto concerne le progressioni di carriera.

a) Presidio politico: prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.

b) Indicatori: incremento progressivo di dati rilevati, secondo quanto richiesto dal GEP.

5.3.2 Azione: elaborazione e archiviazione nel Bilancio annuale di Genere dei monitoraggi richiesti dal GEP, con relative percentuali statistiche.

a) Presidio politico: prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.

b) Indicatori: quantità di dati elaborati e archiviati nel Bilancio annuale di genere, secondo quanto richiesto dal GEP.

5.3.3 Azione: prassi di modifiche annuali del Questionario sul Benessere Organizzativo per docenti e per Pta/Cel, ed elaborazione statistica dei risultati.

a) Presidio politico: prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.

b) Indicatori: incremento progressivo annuale di modifiche introdotte nei Questionari per il Benessere Organizzativo per docenti e per Pta/Cel. 5.3.4 Azione: modifiche annuali del Questionario per gli studenti su molestie e discriminazioni, e loro elaborazione statistica. a) Presidio politico: prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione. b) Indicatori: numero annuale di modifiche introdotte nel Questionario per gli studenti su molestie e discriminazioni.

5.4 OBIETTIVO: Sostenibilità ambientale delle sedi Unistrasi

5.4.1 Creazione di un ufficio di ateneo dedicato alla sostenibilità ambientale.

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: effettiva creazione.

5.4.2 Efficientamento energetico del Rettorato e della sede di Via dei Pispini.

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: realizzazione entro il triennio.

5.5 OBIETTIVO: Diffondere una cultura e una pratica del benessere e della cura, in relazione al lavoro e alle relazioni sul luogo di lavoro

5.5.1 Azione: istituzione di corsi di Critical Management per i docenti e per il Pta, per incentivare un clima cooperante e creativo e per generare una cultura del lavoro basata sulla relazione e sull'ascolto organizzativo delle reciproche competenze e responsabilità.

a) Presidio politico: prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.

b) Indicatori: attivazione dei corsi.

5.5.2 Azione: istituzione di corsi per incentivare l'assertività femminile nella adesione e gestione dei bandi per il reclutamento e per le abilitazioni e nella adesione e gestione dei bandi relativi ai passaggi interni di carriera.

a) Presidio politico: prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.

b) Indicatori: attivazione dei corsi entro il triennio.

5.5.3 Azione: istituzione di corsi sul valore dell'approccio basato sulla differenza di genere nelle relazioni organizzative.

a) Presidio politico: prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.

b) Indicatori: attivazione dei corsi entro il triennio.

5.5.4 Azione: supportare un rapporto sostenibile tra lavoro e vita privata attraverso un accordo con una cooperativa di babysitting e con una gestione amministrativa Unistrasi del calendario degli appuntamenti.

a) Presidio politico: prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.

b) Indicatori: attivazione e applicazione dell'accordo entro il triennio.

5.5.5 Azione: rilancio e ulteriori sviluppi del laboratorio di medicina narrativa, attualmente organizzato dai Pnrr/The spoke 3/3-4 e 10/5, promuovendone l'ulteriore diffusione tra studentesse/studenti, docenti e Pta del nostro Ateneo.

a) Presidio politico: Prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione.

b) Indicatori: ulteriori sviluppi del laboratorio entro il triennio.

5.5.6 Azione: Introduzione della figura della psicologa/dello psicologo d'ateneo per un miglioramento del benessere di studentesse/studenti e personale, e consulenze specifiche.

a) Presidio politico: rettore

b) Indicatori: Apertura della posizione nel corso del triennio

5.6 OBIETTIVO: Miglioramento della qualità della vita accademica

5.6.1 Azione: creazione di un osservatorio dei processi e dei pesi gestionali, dei carichi organizzativi e amministrativi, tanto per docenti e ricercatrici/ricercatori quanto per il personale TA, e che ridefinisce le competenze e le modalità organizzative con un documento progettuale condiviso dagli organi di governo e dalle OO.SS.

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: effettiva creazione.

5.7 OBIETTIVO: Migliore pesatura e distribuzione comunitaria dei carichi di lavoro e valorizzazione delle responsabilità e della qualità del lavoro svolto, valorizzazione delle specifiche responsabilità gestionali e della qualità dei risultati raggiunti, prevedendo adeguate premialità

5.7.1 Azione: realizzazione di una pesatura aggiornata dei carichi di lavoro e di strumenti atti a valorizzare responsabilità e qualità del lavoro svolto. Aumento dei fondi per la premialità di almeno il 20% in tre anni (o al massimo del limite di legge).

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: Realizzazione di una proposta articolata.

5.8 OBIETTIVO: Creazione di un Ufficio Terza Missione

5.8.1 Azione: creazione di un ufficio di ateneo che supporti amministrativamente la Terza Missione.

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: creazione entro il triennio.

5.9 OBIETTIVO: Reinternalizzazione del personale di portineria, guardiania e pulizia

5.9.1 Azione: assunzione a tempo indeterminato del personale necessario ai servizi di portineria, guardiania e pulizia.

a) Presidio Politico: rettore.

b) Indicatori: Reinternalizzazione entro il triennio.

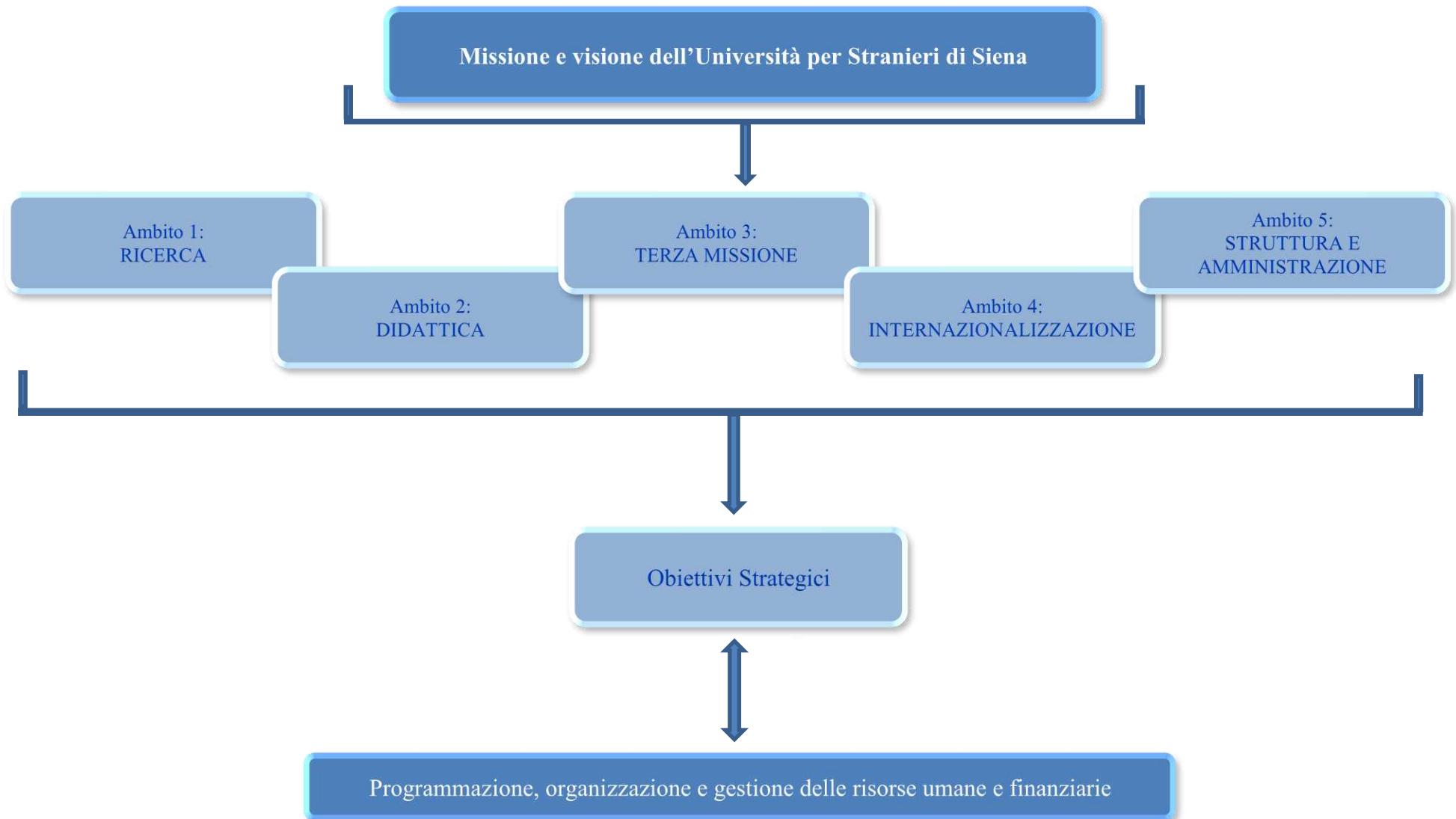
5.10 OBIETTIVO: Reinternalizzazione del sito e della posta elettronica di Ateneo

5.10.1 Azione: intraprendere i passi necessari per trasferire il sito di ateneo su un server pubblico e per dotarsi di un sistema di posta elettronica non commerciale.

a) Presidio politico: rettore.

b) Indicatori: Progettazione e acquisizione preventivi entro il triennio.

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



2.2.2 Il meccanismo degli obiettivi “a cascata”

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell’Università per Stranieri di Siena utilizza il meccanismo degli **“obiettivi a cascata”** che prevede cioè che dagli **Obiettivi Strategici** contenuti nel Piano Strategico dell’Ateneo vengano individuati, a cascata, degli **Obiettivi Operativi Prioritari** da assegnare alla direttrice generale, e da questa, sempre a cascata, a tutta l’Amministrazione, dettagliando la portata e la misura degli stessi alla singola struttura amministrativa coinvolta. Questo meccanismo da un lato consente a tutti/e i/le componenti dell’organizzazione di percepire come le loro azioni quotidiane contribuiscano al successo complessivo dell’Ateneo e dall’altro assicura che le risorse umane e finanziarie siano in linea con le priorità strategiche. L’assegnazione degli Obiettivi ai/lle responsabili di Area/Struttura viene realizzata con particolare attenzione al collegamento degli stessi con le relative voci di budget.

2.2.3 Misurazione e valutazione delle performance individuali

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

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance 2025 (SMVP) dell’Università per Stranieri di Siena, adottato con delibera del Senato Accademico del 30/01/2025 e del Consiglio di Amministrazione del 31/01/2025, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 17/01/2025, non rappresenta un punto d’arrivo, ma la base per una sempre maggiore ed accurata adozione di strumenti per la misurazione e valutazione della Performance in tutta la sua ampiezza e in tutte le sue dimensioni e un’opportunità per rendere il Ciclo della Performance occasione di analisi e miglioramento dell’Ateneo.

Il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2026 (SMVP)**, adottato con delibera del Senato Accademico del 26/11/2025 e del Consiglio di Amministrazione del 27/11/2025, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 25/11/2025, è stato aggiornato anche in considerazione delle evidenze emerse a seguito delle applicazioni dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance degli anni precedenti e alla luce delle relative esperienze applicative dei Cicli della Performance.

In relazione a quanto previsto dal D. Lgs. n. 74/2017, il Ciclo della Performance si basa su tre livelli di Performance collegati tra loro:

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

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

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

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

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

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

obiettivo: ciò che si vuole perseguire

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

target: il livello atteso di performance, misurato attraverso uno o più indicatori, che si desidera ottenere per poter

considerare un obiettivo conseguito o raggiunto.

2.2.4 Dati e premi

La valutazione della Performance individuale del 2024 si è conclusa con l'Ordinanza di pagamento n. 766.25 Prot. n. 29716 del 25/08/2025, in applicazione del SMVP 2024. La [Relazione annuale sulla Performance 2024](#), approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25/06/2025, con il parere favorevole del Senato Accademico espresso in pari data, e [validata dal Nucleo di Valutazione il 26/06/2025](#), ha evidenziato a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Per l'anno 2024 i dati riferiti alla Performance del personale tecnico-amministrativo sono reperibili al link: https://www.unistrasi.it/1413/8057/Anno_2024.htm.

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

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

Il Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale 2026 e triennale 2026-2028 dell'Università per Stranieri, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19/12/2025 previo parere positivo del Senato Accademico del 18/12/2025, è stato redatto mirando a contemperare i doveri di equilibrio contabile e patrimoniale con le prospettive strategiche di sviluppo dell'Ateneo.

Anche quest'anno, come gli anni precedenti, si evidenzia come il Bilancio Unico di Previsione 2026 e quello del triennio 2026-2028 debbano fare i conti con l'insufficienza della quota base del Fondo di Finanziamento Ordinario, fermo ad una quota fissata quando l'Ateneo contava la metà del personale attualmente in forza.

Proprio per questo motivo, nonostante l'Ateneo continui a salvaguardare le spese legate alla vita delle persone, i Bilanci di previsione 2026 sono stati redatti all'insegna della prudenza. È stato infatti deciso di accogliere per ora solo in parte le richieste di risorse pervenute dai vari centri di spesa, procedendo ad un parziale congelamento prudenziale della spesa corrente.

L'Ateneo conferma, nonostante ciò, l'impegno ad una revisione profonda della propria offerta didattica e ad una crescita sostenibile sia sul piano dei bilanci economici, sia quello dei bilanci di giustizia sociale, lotta al precariato, inclusione, equità e parità di genere.

BUDGET ECONOMICO TRIENNIO 2026-2028			
VOCE	2026	2027	2028
A) PROVENTI OPERATIVI			
I. PROVENTI PROPRI	8.049.904,00	8.535.454,00	8.535.454,00
1) Proventi per la didattica	8.049.904,00	8.535.454,00	8.535.454,00
2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	0,00	0,00	0,00
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	0,00	0,00	0,00
II. CONTRIBUTI	15.229.355,44	15.181.838,44	15.181.838,44
1) Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	14.862.713,82	14.815.196,82	14.815.196,82
2) Contributi Regioni e Province autonome	0,00	0,00	0,00
3) Contributi altre Amministrazioni locali	0,00	0,00	0,00
4) Contributi dall'Unione Europea e dal resto del Mondo	0,00	0,00	0,00
5) Contributi da Università	0,00	0,00	0,00
6) Contributi da altri (pubblici)	316.641,62	316.641,62	316.641,62
7) Contributi da altri (privati)	50.000,00	50.000,00	50.000,00
	0,00	0,00	0,00
III. PROVENTI PER GESTIONE DIRETTA INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO	732.659,21	272.459,54	272.459,54
IV. ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	460.199,62	0,00	0,00
1) Utilizzo di riserve di Patrimonio Netto derivanti dalla contabilità finanziaria	0,00	0,00	0,00
V. VARIAZIONE RIMANENZE	0,00	0,00	0,00
VI. INCREMENTO DELLE IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI			
INTERNI TOTALE PROVENTI OPERATIVI (A)	24.011.918,65	23.989.751,98	23.989.751,98
B) COSTI OPERATIVI			
VII. COSTI DEL PERSONALE	15.951.953,40	15.951.953,40	15.951.953,40
1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica	10.475.286,81	10.475.286,81	10.475.286,81
a) docenti/ricercatori	7.288.312,07	7.288.312,07	7.288.312,07
b) collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc)	639.648,42	639.648,42	639.648,42
c) docenti a contratto	205.759,98	205.759,98	205.759,98
d) esperti linguistici	2.015.156,20	2.015.156,20	2.015.156,20
e) altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	326.410,14	326.410,14	326.410,14
2) Costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo	5.476.666,59	5.476.666,59	5.476.666,59
	5.981.293,45	5.981.293,45	5.981.293,45

VIII. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	1.636.976,22	1.636.976,22	1.636.976,22
1) Costi per sostegno agli studenti	0,00	0,00	0,00
2) Costi per il diritto allo studio	0,00	0,00	0,00
3) Costi per l'attività editoriale	0,00	0,00	0,00
4) Trasferimenti partner di progetti coordinati	0,00	0,00	0,00
5) Acquisto materiale consumo per laboratori	0,00	0,00	0,00
6) Variazione rimanenze di materiale di consumo per laboratori	42.464,00	42.464,00	42.464,00
7) Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	3.224.329,60	3.224.329,60	3.224.329,60
8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali	17.000,00	17.000,00	17.000,00
9) Acquisto altri materiali	0,00	0,00	0,00
10) Variazione delle rimanenze di materiali	495.312,38	495.312,38	495.312,38
11) Costi per godimento beni di terzi	565.211,25	565.211,25	565.211,25
12) Altri costi	424.321,36	414.321,36	414.321,36
IX. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI			
1) Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	25.798,03	25.798,03	25.798,03
2) Ammortamenti immobilizzazioni materiali	398.523,33	388.523,33	388.523,33
3) Svalutazioni immobilizzazioni	0,00	0,00	0,00
4) Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e nelle disponibilità liquide	0,00	0,00	0,00
x. ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	256.569,25	256.569,25	256.569,25
xii. ONERI DIVERSI DI GESTIONE	22.614.137,46	22.604.137,46	22.604.137,46
TOTALE COSTI OPERATIVI (B)	1.397.781,19	1.385.614,52	1.385.614,52
DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A-B)			
c) PROVENTI ED ONERI FINANZIARI	-383.271,84	-371.070,80	-358.465,18
1) Proventi finanziari	0,00	0,00	0,00
2) Interessi ed altri oneri finanziari	-383.271,84	-371.070,80	-358.465,18
3) Utili e Perdite su cambi	0,00	0,00	0,00
d) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITÀ FINANZIARIE	0,00	-	-
1) Rivalutazioni	0,00	0,00	0,00
2) Svalutazioni	0,00	0,00	0,00
e) PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI	0,00	-	-
1) Proventi	0,00	0,00	0,00
2) Oneri	0,00	0,00	0,00
f) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE	1.014.509,35	1.014.509,35	1.014.509,35
RISULTATO ECONOMICO PRESUNTO	0,00	34,37	12.639,99
UTILIZZO DI RISERVE DI PATRIMONIO NETTO DERIVANTI DALLA CONTABILITÀ ECONOMICO-PATRIMONIALE			
RISULTATO A PAREGGIO			

BUDGET DEGLI INVESTIMENTI 2026				
A) INVESTIMENTI / IMPIEGHI		B) FONTI DI FINANZIAMENTO		
VOCI	IMPORTO	I) CONTRIBUTI DA TERZI FINALIZZATI	II) RISORSE DA INDEBITAMENTO	III) RISORSE PROPRIE
I - IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI	32.612,00	0,00	0,00	32.612,00
1) Costi d'impianto, di ampliamento e di sviluppo	0,00	0,00	0,00	0,00
2) Diritto di brevetto e diritti di utilizzazione delle opere d'ingegno	0,00	0,00	0,00	0,00
3) Concessioni, licenze, marchi e diritti simili	0,00	0,00	0,00	0,00
4) Immobilizzazioni in corso e acconti	32.612,00	0,00	0,00	32.612,00
5) Altre immobilizzazioni immateriali	0,00	0,00	0,00	0,00
II - IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	20.000,00	0,00	0,00	20.000,00
1) Terreni e fabbricati	0,00	0,00	0,00	0,00
2) Impianti e attrezzature	0,00	0,00	0,00	0,00
3) Attrezzature scientifiche	0,00	0,00	0,00	0,00
4) Patrimonio librario, opere d'arte, d'antiquariato e museali	10.000,00	0,00	0,00	10.000,00
5) Mobili e arredi	10.000,00	0,00	0,00	10.000,00
6) Immobilizzazioni in corso e acconti	0,00	0,00	0,00	0,00
7) Altre immobilizzazioni materiali	0,00	0,00	0,00	0,00
III - IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE INVESTIMENTI	52.612,00	0,00	0,00	52.612,00

BUDGET DEGLI INVESTIMENTI 2027				
A) INVESTIMENTI / IMPIEGHI		B) FONTI DI FINANZIAMENTO		
VOCI	IMPORTO	I) CONTRIBUTI DA TERZI FINALIZZATI	II) RISORSE DA INDEBITAMENTO	III) RISORSE PROPRIE
I - IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI	0,00	0,00	0,00	0,00
Costi d'impianto, di ampliamento e di sviluppo	0,00	0,00	0,00	0,00
Diritto di brevetto e diritti di utilizzazione delle opere d'ingegno	0,00	0,00	0,00	0,00
Concessioni, licenze, marchi e diritti simili	0,00	0,00	0,00	0,00
Immobilizzazioni in corso e acconti	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre immobilizzazioni immateriali	0,00	0,00	0,00	0,00
II - IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	0,00	0,00	0,00	0,00

Terreni e fabbricati	0,00	0,00	0,00	0,00
Impianti e attrezzature	0,00	0,00	0,00	0,00
Attrezzature scientifiche	0,00	0,00	0,00	0,00
Patrimonio librario, opere d'arte, d'antiquariato e museali	0,00	0,00	0,00	0,00
Mobili e arredi	0,00	0,00	0,00	0,00
Immobilizzazioni in corso e acconti	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre immobilizzazioni materiali	0,00	0,00	0,00	0,00
III - IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE INVESTIMENTI	0,00	0,00	0,00	0,00

BUDGET DEGLI INVESTIMENTI 2028				
A) INVESTIMENTI / IMPIEGHI		B) FONTI DI FINANZIAMENTO		
VOCI	IMPORTO	I) CONTRIBUTI DA TERZI FINALIZZATI	II) RISORSE DA INDEBITAMENTO	III) RISORSE PROPRIE
I - IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI	0,00	0,00	0,00	0,00
Costi d'impianto, di ampliamento e di sviluppo	0,00	0,00	0,00	0,00
Diritto di brevetto e diritti di utilizzazione delle opere d'ingegno	0,00	0,00	0,00	0,00
Concessioni, licenze, marchi e diritti simili	0,00	0,00	0,00	0,00
Immobilizzazioni in corso e acconti	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre immobilizzazioni immateriali	0,00	0,00	0,00	0,00
II - IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	0,00	0,00	0,00	0,00
Terreni e fabbricati	0,00	0,00	0,00	0,00
Impianti e attrezzature	0,00	0,00	0,00	0,00
Attrezzature scientifiche	0,00	0,00	0,00	0,00
Patrimonio librario, opere d'arte, d'antiquariato e museali	0,00	0,00	0,00	0,00
Mobili e arredi	0,00	0,00	0,00	0,00
Immobilizzazioni in corso e acconti	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre immobilizzazioni materiali	0,00	0,00	0,00	0,00
III - IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE INVESTIMENTI	0,00	0,00	0,00	0,00

Nella tabella seguente sono invece evidenziati i costi e gli investimenti relativi all'esercizio 2026 suddivisi per Struttura e Centri di Responsabilità:

STRUTTURA	COSTI - BUDGET 2026	INVESTIMENTI - BUDGET 2026	TOTALE
Area Risorse Finanziarie	€ 997.112,45	€ -	€ 997.112,45
Area del Personale	€ 15.671.125,00	€ -	€ 15.671.125,00
Area Programmazione, Reclutamento e Formazione	€ -	€ -	€ -
Area Management Didattico e URP	€ 705.406,22	€ -	€ 705.406,22
Centro Servizi Informatici	€ 454.235,30	€ -	€ 454.235,30
Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali	€ 25.200,00	€ 2.600,00	€ 27.800,00
Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici	€ 1.434.536,68	€ 40.012,00	€ 1.474.548,68
Area della Biblioteca	€ 52.950,00	€ 10.000,00	€ 62.950,00
Direzione Generale	€ 251.134,00	€ -	€ 251.134,00
Area Assicurazione Qualità	€ 18.900,00	€ -	€ 18.900,00
Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU)	€ 949.224,00	€ -	€ 949.224,00
Ufficio Dottorati	€ 1.142.595,00	€ -	€ 1.142.595,00
Centro CLASS	€ 28.950,00	€ -	€ 28.950,00
Centro CILS (*)	€ 1.295.450,00	€ -	€ 1.295.450,00
Centro CLUSS	€ 812.100,00	€ -	€ 812.100,00
Centro DITALS (*)	€ -	€ -	€ -
Centro CESIM	€ 25.000,00	€ -	€ 25.000,00
Centro CEST	€ 5.000,00	€ -	€ 5.000,00
Centro CADMO	€ 4.000,00	€ -	€ 4.000,00
Centro CAT	€ 20.000,00	€ -	€ 20.000,00
Centro STRAS	€ 147.000,00	€ -	€ 147.000,00
Centro CESK	€ 7.000,00	€ -	€ 7.000,00
TOTALE	€ 24.046.918,65	€ 52.612,00	€ 24.099.530,65

CENTRO DI RESPONSABILITÀ'	COSTI - BUDGET 2026	INVESTIMENTI - BUDGET 2026	TOTALE
Amministrazione Centrale (UA.ST)	€ 16.668.237,45	€ -	€ 16.668.237,45
Asse del Governo Strategico	€ 270.034,00	€ -	€ 270.034,00
Asse del Governo Gestionale	€ 3.814.923,20	€ 52.612,00	€ 3.867.535,20
Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU)	€ 949.224,00	€ -	€ 949.224,00
Centro CLASS	€ 28.950,00	€ -	€ 28.950,00
Centro CILS (*)	€ 1.295.450,00	€ -	€ 1.295.450,00
Centro CLUSS	€ 812.100,00	€ -	€ 812.100,00
Centro DITALS (*)	€ -	€ -	€ -
Centro CESIM	€ 25.000,00	€ -	€ 25.000,00
Centro CEST	€ 5.000,00	€ -	€ 5.000,00

Centro CADMO	€ 4.000,00	€ -	€ 4.000,00
Centro CAT	€ 20.000,00	€ -	€ 20.000,00
Centro STRAS	€ 147.000,00	€ -	€ 147.000,00
Centro CESK	€ 7.000,00	€ -	€ 7.000,00
TOTALE	€ 24.046.918,65	€ 52.612,00	€ 24.099.530,65

2.2.6 Il programma triennale dei lavori pubblici 2026-2027-2028 e il programma triennale di acquisti di forniture e servizi triennio 2026-2027-2028

Il D.Lgs. n. 36/2023 e s.m.i. all'art. 37 "Programmazione dei lavori e degli acquisti di beni e servizi", ha previsto al comma 1 che "Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottano il programma triennale dei lavori pubblici e il programma triennale degli acquisti di beni e servizi, nonché i relativi aggiornamenti annuali. I programmi sono approvati nel rispetto dei documenti programmatori e in coerenza con il bilancio". La programmazione pertanto, oltre a costituire un preciso obbligo di legge, rappresenta uno strumento di attuazione dei principi di buon andamento, economicità ed efficienza della Pubblica Amministrazione e si inserisce nel più generale piano di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Il "Programma triennale dei lavori pubblici 2026-2027-2028" dell'Università per Stranieri di Siena contiene l'elenco di tutte le procedure relative all'esecuzione di lavori pubblici di importo stimato pari o superiore a € 150.000 (IVA esclusa), che l'Ateneo prevede di effettuare nel triennio 2026-2027-2028. Nello specifico è programmato per il 2026 un intervento di manutenzione straordinaria dell'immobile da adibire alle attività di ricerca del "progetto CADMO".

Il programma triennale di acquisti di beni e servizi e i relativi aggiornamenti annuali indicano gli acquisti programmati di importo stimato pari o superiore € 140.000 (IVA esclusa). Nello specifico, per il triennio considerato, sono previsti acquisti relativi a somministrazione di alimenti e bevande tramite distributori automatici per le sedi dell'Università, servizi di pulizia e igiene ambientale presso le sedi di proprietà ed in uso dell'Università e servizi di portierato, guardiana, centralino e partecipazione alla squadra d'emergenza e di primo soccorso aziendale, ed altre mansioni accessorie.

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

Il "Il programma triennale dei lavori pubblici 2026-2027-2028" e il "Programma triennale degli acquisti di forniture e servizi 2026-2027-2028 dell'Università per Stranieri di Siena" sono pubblicati al seguente [link](#).

2.2.7 Il Piano triennale di Azioni Positive (PAP)

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

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e studia, e contro le discriminazioni (CUG), costituito con [D.R. n. 529.22 del 20/10/2022](#) e modificato con [D.R. n. 624.24 del 30/09/2024](#), promuove le pari opportunità per tutti i componenti della comunità universitaria, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione. Il comitato promuove in particolare la parità effettiva di diritti e di opportunità fra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro e di studio, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione, e proponendo le iniziative necessarie a rimuoverle. Predisponde Piani di Azioni Positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità. Promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale, anche tese al monitoraggio della materia entro e fuori l'Ateneo. Attua azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica. Promuove inoltre l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Secondo quanto previsto dal [D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81](#) "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti l'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di Azioni Positive).

Il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 dell'Università per Stranieri di Siena, predisposto dal *Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, il benessere di chi lavora e studia e contro le discriminazioni* (CUG), approvato dal CUG nella seduta del 23 gennaio 2024, è stato pubblicato ed è disponibile al seguente link: https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato_Unico_di_Garanzia_CUG.htm.

Al paragrafo n. 2 del PAP 2024-2026 “Il triennio 2021-2023: principali linee di azione” viene effettuato un monitoraggio qualitativo delle azioni intraprese dal CUG in collaborazione con l’Ateneo dando seguito a quanto indicato e programmato nel PAP 2021-2023 per la promozione di azioni con cui realizzare gli obiettivi indicati nel documento in questione.

2.2.8 Il Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027 ed il Bilancio di Genere

L’Università per Stranieri di Siena si ispira a quanto previsto dalle “[Linee Guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni](#)” elaborate dal Dipartimento della Funzione pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sottoscritte dal Ministro per la Pubblica amministrazione e dalla Ministra per le Pari opportunità in data 6 ottobre 2022.

L’Ateneo ha istituito due gruppi di lavoro, il primo con D.R. n. 577.21 del 07/10/2021 ed il secondo con Ordinanza della direttrice generale n. 690 del 15/12/2021, con l’obiettivo di redigere, rispettivamente il [Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan \(GEP\) 2025-2027 dell’Università per Stranieri di Siena](#) (emanato con [D.R. n. 3 del 2 gennaio 2025](#)) ed il Bilancio di Genere dell’Università per Stranieri di Siena. Il Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan (GEP), la cui adozione è requisito per l’accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe, contiene la strategia dell’Ateneo per la promozione dell’uguaglianza di genere ed è da considerarsi come l’inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo, in sintonia con il Piano di Azioni Positive (PAP) ed in continuità con il Bilancio di Genere.

L’Ateneo ha provveduto a configurare, nel sistema informatico di contabilità U-Gov - CINECA, per l’esercizio 2023, il Bilancio di Genere. La configurazione ha comportato una riclassificazione delle voci del piano dei conti COAN anche secondo una prospettiva di genere ed è stata necessaria l’implementazione di nuovo campo, denominato “Impatto Genere” sulle estensioni dei DG (documenti gestionali) delle scritture COAN normali (lato costi).

Il Bilancio di Genere è uno strumento essenziale per promuovere l’egualità di genere nelle Università e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell’Ateneo, anche al fine di rendere più trasparente ed equa l’assegnazione delle risorse economiche. Il Bilancio di Genere relativo all’anno 2025 dell’Università per Stranieri di Siena è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 25 giugno 2025 ed è diviso in sette parti: finalità, analisi di contesto, strumenti, analisi percentuale e in dettaglio per settori e funzioni, azioni, obiettivi e risultati ottenuti e infine conclusioni. Il documento espone, tra i propri contenuti, la nuova modalità di elencazione, nella pagina del sito istituzionale riservata al CUG, degli obiettivi, le azioni ed i risultati ottenuti dal CUG con riferimento agli anni accademici 2022-2023 e 2023-2024.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Gli adempimenti, i compiti e le responsabilità in materia di anticorruzione e trasparenza sono inseriti e integrati nel ciclo della performance (si vedano la L. n. 190/2012 e il D. Lgs. n. 33/2013) e trovano spazio nel PIAO come elemento fondamentale della programmazione triennale. Il PIAO recepisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione sulla base degli obiettivi strategici contenuti nel Piano Strategico in maniera tale che siano funzionali alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

In linea con quanto stabilito da ANAC, l’Università per Stranieri di Siena privilegia “una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. In quest’ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l’azione amministrativa”. Inoltre l’Ateneo assume che “l’obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.” (estratto dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022).

Il PIAO si applica a tutte le attività dell’Ateneo (amministrative, formative e scientifiche) e comprende le varie situazioni in cui, nel corso delle attività, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono tali, quindi, da comprendere, non solo l’intera gamma delle

infrazioni contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga evidenziato un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni pubbliche esercitate.

Il PIAO individua le attività con più elevato rischio di corruzione con l’indicazione della struttura che presiede l’attività e la pianificazione di interventi di formazione, controllo e prevenzione del rischio e i meccanismi di monitoraggio. In accordo con quanto previsto dall’ articolo 1, co. 9, lett. c) della L. n. 190/2012 sono previsti obblighi di informazione nei confronti della RPCT che ricadono su tutti i soggetti coinvolti nelle attività con maggior rischio di corruzione e riguardano la fase di formazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, la fase di verifica del suo funzionamento e quella dell’attuazione delle misure adottate.

Tra le fonti che contribuiscono a delineare le fattispecie distorsive, importanti sono il [Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici](#), il [Codice Etico e Codice di Comportamento dell’Università per Stranieri di Siena](#), emanato con D.R. n. 546.22 del 27/10/2022 e modificato con D.R. n. 77.24 dell’08 febbraio 2024, i quali costituiscono punti di riferimento per i comportamenti degli appartenenti alla Comunità universitaria nello svolgimento delle proprie attività entro l’Ateneo e in riferimento ad esso. L’Amministrazione svolge un costante monitoraggio sui comportamenti individuali, verificandone la conformità ai principi contenuti nel Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, nel Codice Etico e Codice di comportamento dell’Università per Stranieri di Siena.

I/Le dipendenti dell’Amministrazione sono tenuti/e a rispettare le prescrizioni contenute nel PIAO e a prestare collaborazione alla RPCT. La violazione delle misure di prevenzione previste dal PIAO costituisce illecito disciplinare, in tal caso sussiste l’obbligo per i dirigenti di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei/le dipendenti interessati/e (artt. 8 e 9 del [D.P.R. n. 62/2013](#)).

L’art. 6, co. 7, del D.L. n. 80/2021, prevede che, in caso di mancata adozione del PIAO, vengano applicate le sanzioni previste dall’art. 19, co. 5, lett. b), del D.L. n. 90/2014, la previsione è contenuta anche nel PNA 2022 (§ 9).

La [Presidenza del Consiglio dei Ministri - Conferenza Stato-città ed Autonomie locali](#) ha reso nota, in data 25 settembre 2025, l’attivazione della “Piattaforma unica della Trasparenza” (“PUT”), iniziativa realizzata dall’ANAC in collaborazione con il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR): i dati sulla trasparenza presenti sui singoli siti istituzionali sono ora accessibili da un unico Portale. Direttamente dal Portale è possibile consultare l’anagrafica completa di numeri di telefono ed indirizzi di ogni singolo Ente e verificare la rispondenza e la conformità dei dati pubblicati per ciascuna delle oltre 23 mila amministrazioni censite. Obiettivo del Portale è rendere accessibili i dati di tutte le Amministrazioni pubbliche in un unico ambiente e di avere, da un lato, uno strumento di verifica della rispondenza dell’organizzazione dei contenuti alla normativa, dall’altro, offrire un ausilio alle Amministrazioni che possono intervenire per sanare eventuali inesattezze o difformità nell’applicazione della normativa in materia di Trasparenza. Alla base della Piattaforma vi è una strategia di integrazione ed interoperabilità con le principali Banche-dati pubbliche. Le informazioni presenti sulla Piattaforma unica sono ricavate dalle seguenti Banche-dati:

- Banca-dati nazionale dei contratti pubblici;
- Banca-dati dei “Servizi pubblici locali”;
- dati sulle Attestazioni degli OIV;
- Banca-dati popolazione residente;
- Banca-dati delle Amministrazioni pubbliche del MEF;
- Indice dei domicili digitali delle Pubblica Amministrazione e dei Gestori di pubblici servizi.

È prevista, per il futuro, la graduale integrazione anche con le Banche-dati di altre Amministrazioni pubbliche.

2.3.1 Analisi del contesto interno

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

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

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

2.3.2 Analisi del contesto esterno

L’analisi del contesto esterno è finalizzata a comprendere meglio come le dinamiche dell’ambiente esterno possano incidere sull’esposizione delle pubbliche amministrazioni al rischio corruttivo. Il sistema universitario rappresenta in Italia un importante comparto della pubblica amministrazione al quale la Costituzione riconosce peculiare libertà ed autonomia in base ai principi di libertà della ricerca e dell’alta cultura, di autogoverno, di autonomia organizzativa e di autonomia normativa per la disciplina delle proprie attività istituzionali: didattica, ricerca e terza missione. In

ottemperanza alla previsione della L. n. 240/2010 “Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l’efficienza del sistema universitario”, lo Stato si limita a definire i principi di organizzazione ed esercitare, attraverso l’attività del MUR, i poteri di indirizzo e di coordinamento del sistema stesso. Le libertà e l’autonomia che caratterizzano il comparto possono, di conseguenza, contribuire a rendere il sistema universitario particolarmente esposto ai rischi di corruzione, malamministrazione e conflitto di interessi, come evidenzia l’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016, che raccomanda attenta vigilanza sui conflitti di interesse, la rotazione degli incarichi e la programmazione del reclutamento dei/lle docenti.

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

I delitti contro la Pubblica Amministrazione

Non è facile analizzare e comprendere il fenomeno corruttivo nel suo insieme. La difficoltà nel comprendere le sue reali dimensioni, è dovuta in *primis* ad un’ineliminabile quota sommersa di reati, che sfugge al controllo del sistema penale. Inoltre, va considerato un evidente divario tra la **percezione** del fenomeno, avvertito fortemente pervasivo nel nostro Paese, e i **dati oggettivi** desumibili dalle banche dati. Secondo la graduatoria, stilata nel 2024, da Transparency International sulla “Corruzione Percepita”⁴, su 180 paesi, l’Italia si colloca al 52° posto, con un punteggio di 54 (al di sotto della media UE, pari a 62).

⁴ L’Indice di Percezione della Corruzione, elaborato annualmente da Transparency International (organizzazione internazionale non governativa), nasce nel 1995 ed è diventato il principale indicatore globale della corruzione nel settore pubblico. L’Indice assegna un punteggio a 180 Paesi e territori di tutto il mondo in base alla percezione della corruzione nel settore pubblico, utilizzando dati provenienti da 13 fonti esterne. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita). Il report sul 2024 è reperibile al seguente link <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>.

**Fig. 1 - Indice percezione corruzione –
Posizione Italia**



Fig. 2 – Punteggio Italia 2012-2024



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

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

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

A far data dal 1 gennaio 2026, l'incarico di Direttrice generale è stato conferito alla dott.ssa Luisa Salvati e, al fine di garantire continuità nella presenza, alla medesima è stato conferito, in prima istanza, l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

In considerazione delle modifiche organizzative recentemente apportate, del fatto che alcune sono ancora in corso, e del fatto che la direttrice generale ad interim è responsabile dell'Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici, classificata come area ad alto rischio, nei prossimi mesi sarà rivalutato il conferimento di tale incarico al fine di evitare che si creino situazioni, anche potenziali, di conflitto d'interessi fra le due funzioni.

La direttrice generale è stata individuata, anche come Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) abilitato ad operare rispetto al totale delle stazioni appaltanti attive nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA)⁵.

Nell'attuazione della strategia di promozione della trasparenza all'interno dell'Università per Stranieri di Siena, la RPCT è coadiuvata dai Referenti Anticorruzione di Ateneo⁶ dalla “[Rete dei Referenti di Ateneo responsabili per gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione derivanti dalla normativa vigente in materia di trasparenza](#)⁷” e dalla [Redazione web](#) per svolgere rispettivamente attività informativa nei confronti della RPCT in merito a formazione, monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e relative modalità di attuazione, e per garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini stabiliti dalla vigente normativa.

2.3.5 Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO)

Previsto dall'art. 37 del [Regolamento \(UE\) n. 679/2016](#) - GDPR (General Data Protection Regulation), entrato in

⁵ Decreto Rettoriale n. 42/2026 del 19/01/2026

⁶ Ordinanza della direttrice generale n. 27.25 del 09/01/2025.

⁷ Ordinanza della direttrice generale n. 28.25 del 09/01/2025.

vigore il 25/05/2018, il **Responsabile della Protezione dei Dati** (RPD/DPO Data Protection Officer) assolve funzioni di supporto e controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione del Regolamento medesimo. Il RPD coopera con l'Autorità di controllo e costituisce il punto di contatto, anche rispetto agli/le interessati/e, per le questioni connesse al trattamento dei dati personali (art. 39 del Regolamento). Per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento per il/la RPCT dell'Ateneo e di collaborazione sinergica e reciproca, nel rispetto dei propri ruoli e responsabilità. Con D.R. n. 214.18 del 14/06/2018, l'Ateneo ha provveduto alla nomina del [Responsabile della Protezione dei Dati \(RPD/DPO\)](#) e, con D.R. n. 750.24 del 21/11/2024, è stata aggiornata la composizione del Gruppo di lavoro a supporto. Con Ordinanza n. 139.25 del 10/02/2025 è stato affidato allo Studio Legale Pelliccia Luigi il servizio di Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO-Data Protection Officer) dell'Università per Stranieri di Siena della durata di 36 mesi.

L'Ateneo si è dotato di un [Regolamento sul trattamento dei dati personali](#), emanato con [D.R. n. 585 del 30/09/2025](#). Inoltre in ottemperanza a quanto disposto dagli artt. 1 e 8 della Legge 28 giugno 2024, n. 90 recante "Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici", l'Università per Stranieri di Siena ha nominato l'ing. Gianpiero Ciacci Referente per la cybersicurezza, già Responsabile per la Sicurezza informatica dell'Ateneo.

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

La **mappatura dei processi organizzativi**, che consiste nell'individuazione dei processi, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase, rappresenta il primo passo per l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio ed assume carattere strumentale fondamentale ai fini del trattamento dei rischi corruttivi. La mappatura dei processi amministrativi, naturale premessa per una rilevazione dei carichi di lavoro e delle aree di rischio, è nata dalla consultazione e dal coinvolgimento della dirigente e dei/lle responsabili di Area/Struttura per una puntuale elencazione delle macroaree/macroaggregati di attività, nel corso dell'anno 2019.

La mappatura dei processi è stata aggiornata durante l'anno 2021 in un'ottica di rilevazione dei processi "smartabili" propedeutici all'attività in lavoro agile non più in via emergenziale, come avvenuto nel corso del 2020 e del 2021, ma in modalità "ordinaria". L'Ateneo si è pertanto dotato di un [Regolamento in materia di lavoro agile](#) (D.R. n. 148.22 del 16/03/2022), ed entrato in vigore il 1° aprile 2022, il cui testo, dopo essere stato approvato nelle riunioni di Contrattazione Decentrata, è stato sottoposto all'approvazione del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo e, ottenuto il parere favorevole del Senato Accademico nella seduta del 25/02/2022, è stato infine approvato dal Consiglio di Amministrazione in pari data.

Nel mese di giugno 2023, l'Ateneo ha avviato l'aggiornamento della mappatura dei processi amministrativi, corredandola di ulteriori informazioni, in particolare gli input e gli output relativi a ciascun processo/sottoprocesso. In attuazione al Piano Strategico 2025-2027 è stato istituito l'Osservatorio dei processi e dei pesi gestionali, dei carichi organizzativi e amministrativi, tanto per docenti e ricercatrici/ricercatori quanto per il personale TA, che ridefinisce le competenze e le modalità organizzative con un documento progettuale condiviso dagli organi di governo e dalle OO.SS.⁸ I lavori dell'Osservatorio procederanno con gradualità nei diversi ambiti. Nel 2025 al suo interno, considerata la necessità di aggiornare la mappatura dei processi tecnico-amministrativi, dotandola di ulteriori approfondimenti per mezzo di un lavoro di ricognizione che costituirà la base anche per l'aggiornamento degli standard di qualità dei servizi erogati, di cui alla Carta dei Servizi dell'Università per Stranieri di Siena⁹, è stato istituito il Gruppo di Lavoro per l'aggiornamento della mappatura dei processi tecnico-amministrativi dell'Ateneo¹⁰, utile altresì alla rilevazione dei carichi di lavoro.

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

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

⁸ D.R. n. 595 del 07/10/2025

⁹ aggiornata con delibera del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione rispettivamente del 26 febbraio 2025 e del 27 febbraio 2025

¹⁰ Ordinanza della Direttrice generale n. 810 del 09/09/2025

Nell'ambito di quanto disposto dai vari Piani Nazionali Anticorruzione, sono state definite e individuate le aree di rischio comuni a tutte le P.A., obbligatorie, generali e specifiche.

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

- Acquisizione e gestione del personale
- Contratti pubblici
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- Incarichi e nomine
- Affari legali e contenziosi.

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

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

2.3.7 Attività a più elevato rischio nell’Ateneo

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

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

È possibile dunque determinare la seguente matrice del rischio:

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

Le “classi” da associare ai valori ottenuti dall’attività di misurazione dei rischi sono state definite come segue:

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

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

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

Tabella 1: CATALOGO DEI PROCESSI RIENTRANTI NELLE AREE DI RISCHIO GENERALI (come indicato dal PNA 2019)

AREE DI RISCHIO	PROCESSI/ATTIVITÀ A RISCHIO	SOGGETTI COINVOLTI/STRUTTURE CHE PRESIEDONO IL PROCESSO	GRADO DI RISCHIO
Acquisizione e gestione del personale	Concorsi e prove selettive per i dirigenti e il personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato	<ul style="list-style-type: none"> - Area Area Programmazione e Reclutamento - Commissioni Giudicatrici e personale ausiliario (vigilanza, trasporto e custodia prove d'esame) - Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo. 	ALTO
	Gestione del personale tecnico amministrativo (nulla osta, attestazione presenze, compensi accessori, valutazione, ecc.)	<ul style="list-style-type: none"> - diretrice generale/ Area Area Programmazione e Reclutamento e Area del Personale; - diretrice generale/ Area Area Programmazione e Reclutamento e Area del Personale; - Area del Personale; - DiSU/Area del Personale; - DiSU /Area del Personale; - diretrice generale/dirigente/EP; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - Area del Personale/Commissioni giudicatrici; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo. 	MEDIO/ALTO
	Procedure selettive per Collaboratori esterni, consulenti, incarichi di insegnamento (co.co.co., professionisti, collaboratori occasionali)	<ul style="list-style-type: none"> - Area Area Programmazione e Reclutamento; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - Commissioni Giudicatrici e personale ausiliario; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo. 	ALTO
	Affidamento incarichi esterni al personale tecnico- amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> - rettore; - diretrice generale; - Area del Personale; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo. 	MEDIO
Contratti Pubblici	Progettazione, direzione e collaudo lavori o attestazione di conformità, per servizi o forniture - Scelta del contraente	<ul style="list-style-type: none"> - diretrice generale; - Area acquisti centralizzati e servizi tecnici; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo. 	ALTO
	Gestione rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> - Area acquisti centralizzati e servizi tecnici; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo. 	BASSO
	Gestione inventario beni mobili	<ul style="list-style-type: none"> - Area Risorse Finanziarie; - Area acquisti centralizzati e servizi tecnici; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo. 	MEDIO
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Procedure di rilascio certificazioni e di carriera	<ul style="list-style-type: none"> - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - Commissioni Giudicatrici; - Area Management Didattico e URP; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo. 	ALTO

Tabella 1: CATALOGO DEI PROCESSI RIENTRANTI NELLE AREE DI RISCHIO GENERALI (come indicato dal PNA 2019)			
AREE DI RISCHIO	PROCESSI/ATTIVITÀ A RISCHIO	SOGGETTI COINVOLTI/STRUTTURE CHE PRESIEDONO IL PROCESSO	GRADO DI RISCHIO
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Procedure selettive concessione compensi e benefici a studenti e laureati: - Compensi e benefici (borse di studio)	- Area Management Didattico e URP; - Area del Personale; - Area Risorse Finanziarie.	ALTO
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione entrate, spese e patrimonio	- Area Risorse Finanziarie; - Organi e strutture dedicate.	ALTO
	Liquidazione e pagamento di lavori, servizi e forniture anche tramite carta di credito o fondo economale	- Area Risorse Finanziarie; - Area acquisti centralizzati e servizi tecnici; - tutte le Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	MEDIO/ALTO
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Controlli verifiche, ispezioni, sanzioni	- rettore; - direttrice generale; - Organi di Governo e di controllo; - Area del Personale; - Area Area Programmazione e Reclutamento; - Area Management Didattico e URP; - Area Risorse Finanziarie.	ALTO
Incarichi e nomine	Affidamento incarichi e nomine	- rettore; - direttrice generale; - strutture nominanti.	ALTO
Affari legali e contenzioso	Affari legali e contenzioso	- rettore; - direttrice generale; - Ufficio Legale; - strutture deputate.	ALTO

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

allo svolgimento di attività esterne		(previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	
Gestione degli enti e delle attività esternalizzate dalle Università	Stampa e invio test certificazioni Servizio di portierato e pulizia	- rettore; - direttrice generale; - soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.	MEDIO/ALTO

Prevenzione della corruzione

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

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

C) Organizzazione della didattica. Il [Codice Etico e Codice di Comportamento dell’Università per Stranieri di Siena](#), adeguatamente pubblicizzato sul sito istituzionale, tutela e garantisce il pieno rispetto dei doveri deontologici, etici e i principi di integrità e trasparenza di tutti/e coloro (personale docente e personale tecnico-amministrativo) che operano sia nell’ambito della ricerca che nell’organizzazione della didattica.

D) Reclutamento dei docenti. Questa parte è dedicata a uno degli aspetti maggiormente critici del sistema italiano, interessato da contenzioso sia per le procedure di Abilitazione Nazionale sia per le procedure locali. Le commissioni sono formate in maggioranza da docenti appartenenti al Settore Scientifico Disciplinare messo a concorso e rispettano il principio delle pari opportunità. Inoltre è prassi consolidata che le commissioni stabiliscano/integrino i criteri in una riunione preliminare prima di conoscere l’elenco dei/le candidati/e, riportando i criteri integrati negli appositi verbali. Tutti gli atti principali sono pubblicati sul [sito web](#). Sul sito istituzionale sono presenti [tutti i regolamenti](#) che disciplinano le norme di reclutamento, valutazione, conferimento di incarichi. Si segnalano in particolare i seguenti:

il “[Regolamento per l’assunzione di Ricercatori a tempo determinato in Tenure Track \(RTT\) ai sensi dell’art. 24 della legge 240/2010 come modificato dalla legge 79/2022](#)” (D.R. n. 43.25 del 23/01/2025), il “[Regolamento di Ateneo per la disciplina delle chiamate dei professori di ruolo di prima e seconda fascia. Disciplina dei professori di doppia appartenenza, trasferimenti e research fellow](#)” (D.R. n. 372.25 del 04/06/2025), il “[Regolamento per il reclutamento di Ricercatori a tempo determinato ai sensi dell’articolo 24 della legge 30/12/2010, n. 240](#)” (D.R. n. 72.24 del 07/02/2024) ed il “[Regolamento per il conferimento di Contratti di ricerca, ai sensi dell’art. 22, della legge 30.12.2010, n. 240](#)” (D.R. n. 264 del 01/04/2025).

E) Incompatibilità e conflitto d’interessi. L’Ateneo si è dotato di un “[Regolamento per il rilascio dell’autorizzazione al conferimento di incarichi esterni ai Professori Ordinari, Associati, Ricercatori, Professori Incaricati a Esaurimento e Ricercatori a tempo determinato di tipo A e B](#)”, emanato con D.R. n. 34.18 del 25/01/2018 e revisionato all’art. 5 con D.R. n. 465.18 del 06/12/2018, e di un “[Regolamento per la disciplina degli incarichi extra-impiego del personale dirigente, tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici](#)”, emanato con D.R. n. 422.18 del 12/11/2018, adottato ai sensi dell’art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

F) Presidi per l’imparzialità dei docenti e del personale. Questa parte riguarda la deontologia del personale dipendente, docente e tecnico-amministrativo. L’Ateneo ha già da tempo adottato i regolamenti interni previsti dalla normativa vigente e sono stati costituiti il Collegio di Disciplina ([D.R. n. 247.23 15/05/2023](#)) e l’Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ([D.R. n. 723.23 del 19/12/2023](#)). Riguardo alle incompatibilità e al conflitto di interessi, l’Ateneo acquisisce le dichiarazioni sostitutive dagli interessati (per l’insussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interesse e per lo svolgimento di incarichi presso altri enti e lo svolgimento di attività professionali). A tale riguardo è stato adottato il “[Regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive](#)”, emanato con D.R. n. 475.19 del 23/12/2019, che disciplina le modalità di svolgimento dei controlli sulla veridicità dei contenuti delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni e delle dichiarazioni sostitutive di atti di notorietà presentate all’Università per Stranieri di Siena.

G) Gli enti partecipati e le attività esternalizzate dalle università. Questa parte riguarda gli Enti di diritto privato a cui gli Atenei partecipano o che hanno costituito. Per le informazioni riguardanti l’Università per Stranieri di Siena si rimanda al seguente link: https://www.unistrasi.it/1382/2243/Enti_controllati.htm.

2.3.8 Formazione, controllo e prevenzione del rischio

La formazione è destinata ai/lle dipendenti che direttamente o indirettamente operano nei settori indicati nel presente Piano, in particolare nei confronti del/della RPCT, della Rete dei Referenti di Ateneo responsabili per gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione derivanti dalla normativa vigente in materia di trasparenza, per gli organi di indirizzo e per i responsabili delle Aree e delle Strutture dell'Ateneo (v. § 3.3.2 – Formazione del personale).

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

- richiedere in qualsiasi momento, e anche su segnalazione del/la responsabile di ciascuna Area/Struttura dell'Ateneo, ai/lle dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;
- verificare e chiedere, in ogni momento, delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti/e i/le dipendenti su comportamenti che possano configurare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità; effettuare in qualsiasi momento, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'Ateneo al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi. Le ispezioni e verifiche avverranno con modalità analoghe alle ispezioni ministeriali e dell'AVCP-Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture.

2.3.9 Obblighi informativi

I/Le responsabili delle Aree/Strutture sono tenuti a trasmettere alla Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza una relazione scritta in merito a eventuali anomalie dei procedimenti istruiti e ai provvedimenti finali adottati riguardanti il/la responsabile di ciascun procedimento, i/le destinatari/e, i tempi di effettiva conclusione dei procedimenti, nel caso in cui si discostino dai tempi previsti nella tabella dei procedimenti di cui alla legge n. 241/1990, approvata con [D.R. n. 474.16 del 05/12/2016](#) e ogni altro aspetto che si discosti dall'iter regolare di conclusione del procedimento.

Tale informativa, con cadenza annuale, ha la finalità di:

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

A tal fine, a partire dal 2026, ciascun titolare di posizione organizzativa trasmette alla RPCT, entro il 31 ottobre di ogni anno, scrivendo all'indirizzo anticorruzione@unistrasi.it, una relazione esaustiva in cui illustra, per l'ambito di propria competenza, i punti che seguono:

- proporre ogni eventuale misura ritenuta idonea a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione nonché evidenziare possibili cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi ovvero nella formazione di Commissioni, dopo aver effettuato un'attenta ricognizione delle risorse umane disponibili e degli incarichi attribuiti, delle responsabilità e dei progetti affidati, nonché dei processi che coinvolgono i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate;
- fornire le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure nei settori in cui è più elevato il rischio corruzione e, qualora emergesse un effettivo e concreto rischio di corruzione, avanzare proposte per un'eventuale ricollocazione del personale;
- analizzare, per la parte di competenza, i rapporti tra l'Ateneo e i soggetti terzi con i quali sono stipulati contratti che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, verificando, contestualmente, eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- trasmettere l'elenco dei procedimenti amministrativi avviati dal 1° ottobre dell'anno precedente al 30 settembre dell'anno in corso per i quali non siano stati rispettati i tempi di conclusione previsti riportando, per ciascuno, il responsabile individuato, la motivazione e i tempi di conclusione effettivi o previsti, avendo a riferimento i relativi tempi di conclusione, di cui alla predetta tabella sui procedimenti amministrativi.

Per lo svolgimento delle funzioni di competenza, la RPCT può chiedere in ogni momento ai responsabili delle strutture, procedendo anche a ispezioni e verifiche presso gli uffici dell'Ateneo, tramite l'ausilio di funzionari interni competenti per settore, informazioni circa i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di propria competenza.

A tal fine si ricorda che i termini dei principali procedimenti amministrativi sono pubblicati, come previsto dalla

normativa vigente, nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web di Ateneo, alla voce “Attività e procedimenti-Tipologie di procedimento”.

2.3.10 Whistleblowing

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

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

Il Consiglio dei Ministri del 9 marzo 2023 ha approvato in via definitiva il decreto legislativo di attuazione della [Direttiva \(UE\) 2019/1937](#) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione ([D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24](#)). Le disposizioni del decreto legislativo whistleblowing hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023. L’ANAC diventa l’unico soggetto competente a valutare le segnalazioni e l’eventuale applicazione delle sanzioni amministrative sia per quanto concerne il settore pubblico che quello privato. Il decreto legislativo disciplina la protezione dei “whistleblowers”, inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti “facilitatori” del segnalante. I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato sono tenuti ad attivare propri canali di segnalazione, che garantiscano la riservatezza dell’identità del whistleblower. La segnalazione ad ANAC avviene tramite piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC o con comunicazione scritta o orale. L’ANAC deve dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il [D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023](#) inerente “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”. Con Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 sono state poi emanate le “[Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne](#)”. Le suddette Linee guida forniscono indicazioni per la presentazione ad ANAC, e per la relativa gestione, delle segnalazioni esterne, così come previsto dall’art. 10 del D. Lgs. n. 24/2023; dettano inoltre istruzioni e principi a cui gli enti possono ispirarsi nella realizzazione dei propri canali e modelli organizzativi interni. Tali linee guida sostituiscono quasi interamente le precedenti, adottate dall’Autorità con Delibera n. 469/2021.

All’Università per Stranieri di Siena, il soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni di whistleblowing è la Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Ateneo. Oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, la RPCT pone in essere gli atti necessari ad una prima “attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute” da ritenersi obbligatoria. L’onere di istruttoria della RPCT si sostanzia nel compiere una prima imparziale determinazione sulla sussistenza (c.d. fumus) di quanto rappresentato nella segnalazione, in coerenza con il dato normativo che si riferisce ad una attività di “verifica e analisi”. Resta fermo che, in linea con le indicazioni contenute nella delibera ANAC 840/2018, non spetta alla RPCT svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall’amministrazione oggetto di segnalazione, né accertare responsabilità individuali.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate alla Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna. Per lo svolgimento dell’istruttoria, la RPCT può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell’amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell’attività svolta, la RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l’archiviazione con adeguata motivazione. Qualora, invece, la RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della

segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

A tal fine, la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza si avvale del supporto e della collaborazione dell'Area Assicurazione della Qualità e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Ateneo (ANAC, Autorità Giudiziaria Ordinaria). Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al/alla Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Ateneo.

Con D.R. n. 331.18 del 27/09/2018 è stato emanato il "[Regolamento per la tutela del segnalante di condotte illecite dei dipendenti dell'Università per Stranieri di Siena, ex art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001](#)" (Regolamento sul "whistleblowing") che disciplina dettagliatamente la procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite commesse dal personale durante lo svolgimento delle attività istituzionali in conformità con quanto previsto dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179 "[Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato](#)".

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

Oltre alla modalità anzidetta, è possibile inoltrare la propria segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) tramite il canale informatico di "[Whistleblowing](#)", da utilizzare nei seguenti casi:

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Nel corso del 2026 l'Ateneo attiverà un nuovo canale informatico di *whistleblowing* attraverso la piattaforma WhistleblowingIT, un progetto promosso da Transparency International Italia Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l. realizzato grazie al software GlobaLeaks. Attraverso questa nuova piattaforma online, è possibile effettuare segnalazioni garantendo la massima sicurezza ai segnalanti ed una maggiore confidenzialità, in quanto:

- la segnalazione viene fatta attraverso un form compilabile che contempla la possibilità di invio in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta direttamente ed esclusivamente dalla RPCT e gestita all'interno della piattaforma garantendo la confidenzialità del segnalante;
- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonymato è garantita in ogni circostanza e fase della procedura.

Tale piattaforma è utilizzabile da parte non solo dei dipendenti ma di chiunque intenda effettuare una segnalazione alla RPCT, in duplice modalità:

- nominativa, ovvero con la possibilità di identificarsi (garantendo, qualora di tratti di un dipendente pubblico, l'attuazione delle tutele previste in materia di whistleblowing, tra cui la riservatezza sull'identità nel corso del procedimento);
- anonima, ovvero con la possibilità di non identificarsi, assicurando in tal modo l'anonymato del segnalante, anche qualora il medesimo non sia riconducibile allo status di "dipendente pubblico", come per esempio gli studenti; in questo caso la procedura informatizzata rilascia al segnalante un codice che identifica univocamente la segnalazione effettuata e consente di accedere in un secondo momento alla piattaforma per verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria e/o dialogare con la RPCT all'interno dell'applicativo.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 3 del D.Lgs. 24/2023, è possibile far pervenire una segnalazione alla RPCT anche in forma orale, richiedendo alla medesima un incontro riservato, da fissare inoltrando apposita richiesta via e-mail all'indirizzo: direttoregenerale@unistrasi.it.

Con delibera n. 478 del 26/11/2025, ANAC ha approvato le [Linee Guida n. 1 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione](#). Dette Linee Guida non sostituiscono né modificano le disposizioni contenute nella richiamata delibera ANAC n. 311/2023, ma le integrano e le completano al fine di “armonizzare le pratiche operative, garantire una maggiore coerenza interpretativa tra i vari strumenti e istituti disciplinati dal decreto legislativo n. 24/2023, fornire un supporto operativo agli enti e rendere più efficace il sistema di tutele del whistleblower.”¹¹.

L'adozione della predetta piattaforma di segnalazione, con il superamento della modalità via e-mail, consente di rispettare appieno le indicazioni sulle modalità di segnalazione diverse da quella orale previste dalle predette Linee Guida.

2.3.11 Misure di rotazione del personale

Rotazione ordinaria

L'Università per Stranieri di Siena è fra i più piccoli atenei italiani e conta, al 31 dicembre 2025, n. 1 diretrice generale, n. 1 dirigente e n. 109 unità di personale tecnico amministrativo non dirigente, di cui 13 con responsabilità di Area/Struttura.

La rotazione ordinaria è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla legge n. 190/2012¹², sulla quale l'ANAC si sofferma anche nell'Aggiornamento al PNA 2018, nel PNA 2019 e nel PNA 2022 per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di “mala gestio” e corruzione. L'orientamento dell'ANAC è quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della L. n. 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carentia di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi¹³.

La RPCT concorda con i/le responsabili di Area/Struttura la rotazione degli incarichi, ove possibile, soprattutto con riferimento alla necessaria formazione specifica in taluni settori dei/le dipendenti coinvolti/e nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti. La rotazione deve tenere conto della realtà di un Ateneo come l'Università per Stranieri di Siena con un numero ristretto di unità di personale tecnico-amministrativo, e rispettare il mantenimento delle professionalità necessarie e specifiche in certi settori e le competenze necessarie per le attività da svolgere nelle strutture interessate.

Le finalità della rotazione degli incarichi sono sostanzialmente lo snellimento organizzativo e l'ottimale ridistribuzione delle risorse umane e delle relative competenze, per migliorare l'organizzazione delle attività e l'efficienza delle strutture, con auspicabili positive ricadute sulla performance individuale ed organizzativa del personale tecnico-amministrativo. La rotazione degli incarichi rappresenta inoltre un criterio organizzativo utile alla formazione, all'accrescimento delle conoscenze e della preparazione professionale, all'elevazione del livello di professionalità del personale e, conseguentemente, dell'Amministrazione nel suo complesso.

Per tali motivi, tenuto conto dell'impatto che la misura della rotazione ordinaria ha sull'intera struttura organizzativa e alla luce di quanto indicato da ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, l'adozione della stessa è stata e sarà improntata, in linea generale, a criteri di gradualità e ragionevolezza.

Le Linee Strategiche per l'articolazione delle strutture tecnico-amministrative sono state aggiornate con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2024 previo parere favorevole del Senato Accademico di pari data, in coerenza con quanto previsto dal Piano Strategico 2022-2024 dell'Ateneo. A seguito della revisione delle suddette Linee Strategiche, sono state emanate, nel corso del 2024, varie ordinanze con cui sono stati disposti trasferimenti di unità di personale tecnico-amministrativo. Ciò ha permesso di procedere all'applicazione del principio di rotazione sulla base di richieste di mobilità interna e di manifestazione di interesse, successivamente valutate, senza trascurare la salvaguardia dell'operatività e la funzionalità dei servizi e garantendo la continuità dell'azione amministrativa.

Nell'attuazione del principio della gradualità, la rotazione è stata prioritariamente applicata al personale titolare di posizione organizzativa. A tal proposito si segnala che l'Ateneo prevede procedure valutative per l'assegnazione di posizioni organizzative e professionali al personale dell'Area dei Funzionari: nel corso del 2024/25 sono state assegnate n. 23 posizioni.

Al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di evitare che la rotazione determini un depauperamento delle conoscenze e competenze complessive delle strutture interessate, la rotazione

¹¹ Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, Approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025, p. 7.

¹² art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b)

¹³ PNA 2016 § 7.2.2

degli incarichi dovrà essere programmata con tempistiche sufficientemente differenziate, garantendo adeguati flussi di passaggio di consegne.

Tra i fattori che possono limitare l'applicazione della rotazione vi è quello della c.d. infungibilità, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche; in alcuni casi, per esempio, la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici (es. possesso di un'abilitazione professionale e/o iscrizione nel relativo albo) è espressamente stabilita dalla legge. Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee, invece, non è possibile invocare il concetto di infungibilità.

In caso di comprovate e motivate situazioni di difficoltà sul piano organizzativo ad adottare la misura (ad es. carenza di personale dirigenziale o appartenenza a categorie professionali infungibili) saranno pianificate misure organizzative di prevenzione che producano effetti analoghi a quelli della rotazione, al fine di evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. Tra tali misure, si citano, a titolo esemplificativo:

- il rafforzamento delle misure di trasparenza anche prevedendo, laddove possibile, la pubblicazione di atti e/o dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- l'adozione di meccanismi utili di standardizzazione delle procedure;
- la previsione di formazione ad hoc, con attività di affiancamento per i responsabili di struttura e per i collaboratori, affinché acquisiscano le conoscenze per la nuova attività;
- la previsione di percorsi di formazione e aggiornamento continuo (anche in house) con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori;
- l'adozione di modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività, soprattutto con riferimento ai processi caratterizzati da un livello di rischio più elevato, evitando la concentrazione di mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto, e con riferimento alle istruttorie di atti individuati come particolarmente complessi e delicati. In tale ambito rientra il criterio della c.d. "segregazione delle funzioni" che consiste nell'affidamento delle varie fasi di procedimento appartenente a un'area a rischio a più persone, avendo cura di assegnare la responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso da quello cui compete l'adozione del provvedimento finale. Inoltre si può prevedere la rotazione dei dipendenti coinvolti nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti, anche solo sulle diverse fasi di singoli processi, ove possibile in relazione alla consistenza dell'organico e alla specializzazione richiesta.

Nel corso del 2026 è prevista la riorganizzazione delle strutture a seguito della mappatura dei processi e delle attività per la razionalizzazione dei carichi di lavoro, che comporterà di conseguenza la rotazione di diverse unità di personale.

Rotazione straordinaria

La **rotazione straordinaria** è prevista dall'art. 16, c. 1, lett. l-quater del D.Lgs. n. 165/2001, e si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi¹⁴. Nel caso di personale non dirigenziale, la *rotazione straordinaria* si traduce in una assegnazione del/la dipendente ad altro ufficio o servizio, mentre per il personale dirigente, o equiparato, comporta la revoca dell'incarico dirigenziale (motivo per cui la legge prevede una motivazione rafforzata) e, se ritenuto opportuno, l'attribuzione di altro incarico. Si evidenzia che si tratta di una procedura straordinaria, finora mai resasi necessaria nell'Ateneo, a cui si provvederà secondo quanto strettamente previsto dalla norma, con provvedimento motivato.

Di seguito si riporta l'Organigramma interattivo delle Aree-Strutture tecnico-amministrative dell'Università per Stranieri di Siena aggiornato al 18 settembre 2024, cliccando sulle singole Aree/Strutture si apre la scheda di dettaglio dei relativi processi tecnico-amministrativi. L'Organigramma è altresì pubblicato nella sezione "[Organizzazione](#)" di Amministrazione Trasparente del sito istituzionale:

¹⁴ cfr. PNA 2016 § 7.2.3



ASSE DEL GOVERNO STRATEGICO DELL'ATENEO che fa diretto riferimento al rettore

ASSE DEL GOVERNO GESTIONALE DELL'ATENEO che fa direttamente capo alla direttrice generale



*a decorrere dal 20 novembre 2025 include la sezione certificazione DITALS, in seguito alla contestuale disattivazione del [Centro DITALS](#)

L'organizzazione amministrativa dell'Ateneo al 18/09/2024 è pubblicata nella Sezione di Amministrazione Trasparente - Organizzazione - [Articolazione degli uffici](#), dove sono inoltre presenti le schede relative a ciascuna Area/Struttura contenenti il dettaglio dei processi tecnico-amministrativi.

2.3.12 Pantouflagge

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

L'ANAC, l'Atto d'Indirizzo della Ministra Fedeli del 14/05/2018 e gli Aggiornamenti al PNA 2017 e 2018, raccomandano alle università di prevedere negli Statuti adeguati periodi di tempo che devono intercorrere tra gli incarichi, e di introdurre ipotesi più stringenti di incompatibilità e di divieto di cumulo di ruoli ed incarichi tra funzioni svolte presso il MUR, l'ANVUR, il CUN e altri organi operanti in sede centrale in tema di Università e ricerca e quelle adempiute in seno al proprio Ateneo, ovvero tra più incarichi cumulati all'interno dell'Ateneo o presso Atenei diversi dal proprio.

Sempre l'ANAC, all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 ha svolto un approfondimento sul divieto di pantouflagge, fornendo indicazioni circa l'ambito soggettivo di applicazione, l'esercizio del potere autoritativo e negoziale da parte del dipendente pubblico e i soggetti privati destinatari di tali poteri e suggerendo possibili misure da inserire nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO per garantire il rispetto delle disposizioni, proponendo contestualmente un modello operativo per la verifica di eventuali violazioni improntato ai criteri di gradualità e sostenibilità delle misure. Il Legislatore ha conferito all'ANAC alcune competenze in materia di pantouflagge: emanazione di pareri e l'esercizio di un potere regolatorio ricavabile da una interpretazione sistematica delle norme di cui alla legge 190/2012, che consiste nella formulazione di indirizzi, anche mediante la predisposizione di Linee guida. Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'ANAC si è dotata, con delibera del Consiglio dell'Autorità n. 493 bis del 25 settembre 2024, del [Regolamento sull'esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di pantouflagge](#). Con delibera n. 493, approvata dal Consiglio ANAC del 25 settembre 2024, sono state adottate le [Linee Guida n. 1 in tema di c.d. divieto di pantouflagge – art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001](#), con le quali vengono forniti indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di pantouflagge. Ciò allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del pantouflagge.

2.3.13 Relazione del/della RPCT sull'attività svolta

Il/La Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo proroghe decise dall'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC, sottopone al Consiglio di Amministrazione una relazione, su modello ANAC, recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito internet nella sezione Amministrazione Trasparente.

Per quanto concerne la Relazione dell'attività svolta per l'anno 2024, “*Al fine di consentire ai Responsabili della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse alla predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO [...]*”, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha valutato opportuno differire al 31 gennaio 2025 il termine per la pubblicazione della Relazione annuale 2024 che i/le Responsabili della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (RPCT) sono tenuti ad elaborare, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012 ([comunicato del Presidente del 29 ottobre 2024](#)).

La Relazione della Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza sull'attività svolta per l'anno 2025 è stata redatta, presentata agli Organi il 19/12/2025 e pubblicata per la consultazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale di Ateneo, al seguente [link](#), unitamente alle Relazioni relative agli scorsi anni.

2.4 Obblighi di trasparenza

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

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

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

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

Secondo quanto stabilito dalla [delibera ANAC n. 192 del 07 maggio 2025](#), il Nucleo di Valutazione ha svolto [attività di monitoraggio in merito agli obblighi di pubblicazione](#) delle informazioni contenute nell'[Area del sito di Amministrazione Trasparente](#).

Il Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV, svolge annualmente i controlli sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. Nel corso del 2025 l'OIV dell'Università per Stranieri di Siena ha condotto le relative verifiche nel mese di maggio 2025 e, successivamente, nel mese di novembre 2025, attestando, in ultima analisi, il superamento delle lacune di pubblicazione rilevate nella prima rilevazione annuale e non prevedendo, pertanto, la segnalazione di alcuna inadempienza.

All'interno del sito istituzionale è presente anche una sezione dedicata alla [Privacy Policy](#), in cui è consultabile un'informativa resa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 679/2016 in materia di protezione dei dati personali a coloro che interagiscono con i servizi web del Portale, accessibili per via telematica a partire dall'indirizzo www.unistrasi.it corrispondente alla pagina iniziale del sito ufficiale dell'Università per Stranieri di Siena.

2.4.1 Monitoraggio degli accessi all'area del sito "Amministrazione Trasparente"

A fine dicembre 2024, dopo un lungo lavoro di analisi, revisione e progettazione, l'Ateneo ha messo online il nuovo portale. Nel primo semestre del 2025 ha proceduto alla messa online di tutti gli altri 13 siti di servizio.

Sul nuovo portale di Ateneo sono state attuate azioni utili al rispetto delle normative indicate dal GDPR n. 679/16 e il codice di monitoraggio utilizzato è quello fornito da AgID per WAI (Web Analytics Italia). Purtroppo non fornisce gli stessi risultati di Google Analytics, che usavamo in precedenza, fornendo risultati molto parziali.

Attualmente nella home page di [Amministrazione Trasparente](#) è presente uno [snippet](#) (ShinyStat) in grado di eseguire il solo conteggio degli accessi e monitorare esclusivamente le visite della home page di Amministrazione Trasparente e il "traffico" che passa per questa pagina. Dalla sua attivazione ha totalizzato circa 49.000 visite (rilevate al 31/12/2025). Nel periodo in esame dal 01/01/2025 al 31/12/2025 la sezione Amministrazione Trasparente è stata visitata da circa 8.000 utenti con una media giornaliera di 23 utenti.



L'andamento dei flussi non è stato omogeneo durante l'anno, evidenziando picchi e cali fisiologici. I volumi più alti si sono registrati a febbraio (1.072 visite) e novembre (1.055 visite). Questi picchi potrebbero coincidere con scadenze amministrative o aggiornamenti di documenti particolarmente rilevanti. Il traffico è sceso sensibilmente ad agosto (454 visite), in linea con la pausa estiva, e a dicembre, riflettendo la chiusura delle attività lavorative di fine anno.

F Dettagli					
Mese	Visite	Var. mensile	Mese	Visite	Var. mensile
Gennaio 2025	877		Luglio 2025	531	+0,6% ▲
Febbraio 2025	1.072	+22,2% ▲	Agosto 2025	454	-14,5% ▼
Marzo 2025	653	-39,1% ▼	Settembre 2025	651	+43,4% ▲
Aprile 2025	591	-9,5% ▼	Ottobre 2025	598	-8,1% ▼
Maggio 2025	704	+19,1% ▲	Novembre 2025	1.055	+76,4% ▲
Giugno 2025	528	-25,0% ▼	Dicembre 2025	361	

La stragrande maggioranza degli utenti accede alla sezione in modo diretto, questo indica che gli utenti hanno il link salvato nei preferiti, cliccano da comunicazioni interne/email, o conoscono l'URL esatto. Una piccola quota (~7%) proviene da link presenti su altri portali. L'incidenza di Google e altri motori è estremamente marginale (~3%), suggerendo che la sezione viene consultata prevalentemente da un pubblico già "indirizzato" o professionale, piuttosto che da cittadini che effettuano ricerche generiche sul web.



L'azione di monitoraggio sugli accessi alla sezione Amministrazione Trasparente, avviata dal 1° febbraio 2018, è nata con l'obiettivo di ricavare informazioni e dati dei/le visitatori/trici utili al miglioramento della navigazione e della fruizione da parte degli/le utenti.

2.4.2 Le Giornate della Trasparenza

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



Le Giornate della Trasparenza sono gestite dal rettore e dalla direttrice generale, con il coinvolgimento del/la Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza (se diverso dalla direttrice generale), e sono finalizzate ad illustrare a tutto il personale interno e ai diversi stakeholders dell'Ateneo le attività e gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione in tema di trasparenza e integrità. Per questa occasione viene invitata anche la [Consulta dei Portatori di Interesse](#), Organo dell'Università per Stranieri di Siena previsto dall'articolo 19 dello Statuto, che rappresenta un permanente collegamento dell'Ateneo con il contesto istituzionale, sociale e economico di riferimento. Essa svolge infatti funzioni di raccordo con la programmazione dello sviluppo socioculturale e produttivo del territorio, nonché con la programmazione

a livello nazionale dei processi di internazionalizzazione del Paese e può fornire importanti indicazioni finalizzate ad assicurare la pubblicità delle attività, dei dati e delle informazioni relative all'Ateneo.

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

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

2.4.3 Accesso civico semplice e generalizzato

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

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

In base all'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., in caso di omessa pubblicazione di uno dei dati soggetti ad obbligo di pubblicazione ai sensi del decreto stesso, chiunque può presentare richiesta di accesso civico al fine di ottenere

dalla amministrazione la pubblicazione del dato. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione con riferimento alla legittimazione soggettiva del/la richiedente, non deve essere motivata ed è gratuita. Le richieste di accesso civico semplice vanno presentate ai referenti indicati nell'allegato 1 al presente PIAO.

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

In caso di ritardo o mancata risposta, il/la richiedente può rivolgersi al/la titolare del potere sostitutivo di cui all'art. 2, comma 9-bis della Legge n. 241/1990, il/la quale, verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, provvede nei termini di cui all'art. 2, comma 9-ter della Legge n. 241/1990 (pari alla metà di quello originariamente previsto). La titolare del potere sostitutivo in materia di accesso civico è attualmente la direttrice generale, i cui recapiti sono i seguenti:

Indirizzo e-mail: direttoregenerale@unistrasi.it

Indirizzo pec: unistrasi@pec.it

Nel corso del 2025 sono pervenute 7 richieste inquadrare dai richiedenti nell'ambito dell'accesso civico semplice, risultate in realtà richieste di accesso agli atti o di accesso civico generalizzato, pertanto non hanno dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati. Tutte le richieste sono state accolte con risposta entro i termini previsti. Gli oggetti delle richieste sono stati i seguenti:

- selezione per il conferimento di un incarico di funzioni dirigenziali a tempo determinato;
- esami finali dei percorsi formativi abilitanti anno accademico 2023/2024 – classe di concorso A22;
- attribuzione delle indennità di specifiche responsabilità per l'anno 2024;
- selezione per titoli per il conferimento a titolo oneroso di un incarico di insegnamento per il Corso di Studio L12;
- valutazione comparativa per titoli finalizzata alla creazione di una graduatoria per incarichi di tutorato con erogazione on line all'interno del Master DITALS;
- Programmazione Triennale (PRO3).

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

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

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

Con la modifica al D. Lgs. n. 33/2013 l'ordinamento vuole favorire "forme diffuse di controllo sul perseguitamento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico." Tuttavia la stessa legge e le linee guida dell'ANAC raccomandano il rispetto dei limiti al diritto di accesso relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (es: privacy, difesa, sicurezza, proprietà intellettuale, ecc.). Per presentare una richiesta di accesso generalizzato alla pagina "[Accesso civico](#)" della sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito istituzionale è disponibile un apposito [modulo](#). L'istanza deve identificare i dati e i documenti richiesti e contenere le informazioni utili a questo scopo. La richiesta può essere sottoscritta con firma autografa sulla stampa del modello, avendo cura di allegare il documento di identità, ed essere presentata telematicamente per posta elettronica o per posta ordinaria all'Ufficio Relazioni con il Pubblico o all'ufficio che detiene il dato per competenza. Come indicato nei paragrafi precedenti, per un maggiore coinvolgimento di tutto il personale dell'Ateneo nei processi

di garanzia della trasparenza e dell'anticorruzione dell'attività amministrativa, è stata istituita la “[**Rete dei Referenti di Ateneo per gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione derivanti dalla normativa vigente in materia di trasparenza**](#)” in materia di trasparenza, aggiornata con [Ordinanza della direttrice generale n. 1007 del 10/11/2025](#), per garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini stabiliti dalla vigente normativa.

Nel corso del 2025 sono pervenute 3 richieste di accesso civico generalizzato, tutte accolte con risposta entro i termini previsti. Gli oggetti delle richieste sono stati i seguenti:

- sovvenzioni, finanziamenti o altre forme di supporto economico da parte di aziende o soggetti economici legati all'industria del tabacco;
- informazioni e/o documenti relativi a tutti gli edifici afferenti all'Ateneo.

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

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

Il primo obiettivo che è stato posto nella definizione degli obiettivi di trasparenza e di prevenzione del rischio corruttivo è quello del valore pubblico secondo le indicazioni che sono contenute nel D.M. n. 132/2022 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”. L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto assumendo che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale viene declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, contenuto della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Essi vanno programmati dall'organo di indirizzo in modo che siano funzionali alle strategie di creazione del valore pubblico. Il/La RPCT predispone la presente sezione del PIAO tenuto conto degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza definiti dall'Organo di governo.

Ai sensi dell'art. 1 della L. n. 190/2012, il/la RPCT ha l'obbligo di segnalare all'Organo di indirizzo e al Nucleo di valutazione o OIV le disfunzioni eventualmente verificate nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, e richiedere l'attuazione dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure previste dal PIAO. Il/la RPCT attua le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in stretta relazione anche con il Presidio di Qualità, in attuazione alle Politiche di Qualità dell'Ateneo.

Di seguito vengono individuati gli interventi per il triennio 2026-2028 indicando, per ciascuna attività da implementare, la competenza e l'ambito (Prevenzione/Controllo/Formazione) tenendo conto di quanto indicato nei Piani Nazionali Anticorruzione.

Attività e tempi 2026-2028

	<i>Area di rischio</i>	<i>Ambito/Obiettivo</i>	<i>Attività da implementare/Azioni operative</i>	<i>Responsabili attuativi</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Anno 2026</i>	<i>Anno 2027</i>	<i>Anno 2028</i>
1.1	Tutte le Aree di rischio	Aggiornamento della Struttura Amministrativa dell'Ateneo	<ul style="list-style-type: none"> - Procedura di riorganizzazione amministrativa e rotazione ordinaria del personale - Aggiornamento schede sui processi tecnico-amministrativi relativi alle Aree/Strutture e loro pubblicazione su pagina web di Amministrazione Trasparente – sezione Organizzazione – sotto sezione Articolazione uffici - Pubblicazione organigramma di Ateneo e costante aggiornamento dello stesso 	RPCT e responsabili di tutte le Aree/Strutture	Monitoraggio sulla rilevazione dei processi mappati: analisi dei dati, aggiornamento e predisposizione di report, con particolare riferimento ai processi di lavoro “smartabili”	x	x	x
1.2		Carta dei Servizi	- Aggiornamento della Carta dei Servizi		Individuazione delle strutture/servizi e degli standard di qualità	x	x	x
2	Tutte le Aree di rischio	Controllo a campione sulle singole attività inerenti al conseguimento della certificazione ISO	- Procedura di Audit interni per la rilevazione di conformità alle norme ISO	RPCT e responsabili di tutte le Aree/Strutture	ON/OFF conseguimento Certificazione ISO	x	x	x
3.1	Area: Acquisizione e gestione del personale	Controllo/Conformità art.53 D. Lgs. 165/2001	• Monitoraggio autorizzazioni incarichi esterni e interni	Area del Personale	ON/OFF	x	x	x
3.2			- Monitoraggio sull'applicazione del		Responsabili di tutte le Aree/Strutture	ON/OFF	x	x

	<i>Area di rischio</i>	<i>Ambito/Obiettivo</i>	<i>Attività da implementare/Azioni operative</i>	<i>Responsabili attuativi</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Anno 2026</i>	<i>Anno 2027</i>	<i>Anno 2028</i>
			Regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive emanato con D.R. n. 475.19 del 23/12/2019	destinatarie di dichiarazioni sostitutive				
4	Tutte le Aree di rischio	Controllo sull'utilizzo e la conservazione dei dati anche nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016	- Gestione dei dati personali - Monitoraggio, analisi e revisione dei processi e delle procedure con implementazione della relativa documentazione ai sensi e per quanto prescritto dal Regolamento UE n.679/2016	RPCT/Centro Servizi Informatici/Area del Personale/ RPD/Gruppo lavoro a supporto RPD	Realizzazione e compilazione di report	x	x	x
5	Tutte le Aree di rischio	Approvazione del PTPC entro i tempi di legge e aggiornamento periodico dati da pubblicare secondo il D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.	- Obblighi di pubblicazione dei dati in Amministrazione Trasparente	RPCT/Rete Referenti di Ateneo per la Trasparenza/ responsabili di tutte le Are/Strutture	ON/OFF	x	x	x
6	Tutte le Aree di rischio	Diffusione e aggiornamento sulla normativa in materia di anticorruzione e di trasparenza	- Formazione del personale	RPCT/respondabili di tutte le Are/Strutture coinvolte nella fornitura di lavori, beni e servizi	Produzione e aggiornamento di linee guida, documenti e materiale di approfondimento in materia di contratti pubblici”, entrato in vigore il 1° aprile 2023 ed efficace dal 1° luglio 2023	x	x	x
7	Tutte le Aree di rischio	Diffusione e aggiornamento sulla normativa in materia di anticorruzione e di trasparenza	- Formazione del personale	RPCT/respondabili di tutte le Are/Strutture	Realizzazione corso su D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, tutela della privacy, trasparenza	x	x	x
8	Area: Appalti - contratti pubblici	Aggiornamento della normativa in materia di anticorruzione	- Processo di centralizzazione delle procedure di acquisto mediante programmazione, progettazione e stipula di accordi quadro per la fornitura di servizi per l'Ateneo	RPCT/ responsabile Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici/respondabili delle Are/Strutture coinvolte nei servizi necessari all'Ateneo	ON/OFF	x	x	x
9	Tutte le Aree di Rischio	Utilizzo della piattaforma open source per le segnalazioni di whistleblowing	- Attivazione della piattaforma	RPCT	ON/OFF	x		
10			- Esame del 100% delle segnalazioni di whistleblowing rispetto a quelle ricevute nell'anno	RPCT	N. di segnalazioni esaminate/N. di segnalazioni pervenute tramite la piattaforma	x	x	x

Con riferimento all'obiettivo n. 8 presente nel PIAO 2025-2027 “Digitalizzazione/informatizzazione dell’Ateneo” – “Aggiornamento informative agli studenti in materia di privacy”, si segnala che, come programmato, è stato effettuato l’aggiornamento dell’informativa agli studenti in materia di privacy, con la redazione di un documento frutto della collaborazione del RPD/DPO dell’Ateneo, della Responsabile dell’Ufficio Legale e del Responsabile dell’Area Management Didattico e URP, approvata dal Consiglio di Dipartimento il 13/02/2025.

Nell’allegato n. 1 al presente PIAO 2026-28 è inoltre presente l’elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti per la sezione "Amministrazione Trasparente".

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'Ateneo è articolato nelle seguenti strutture accademiche:

- 1 Dipartimento di Studi Umanistici ([DiSU](#));
- 1 Scuola di Specializzazione;
- 10 Centri di Ricerca e Servizio:
 - [Centro CILS](#) – Centro per la Certificazione dell’Italiano come Lingua Straniera; Centro per la Certificazione dell’Italiano come Lingua Straniera – a decorrere dal 20 novembre 2025 include la sezione certificazione DITALS, in seguito alla contestuale disattivazione del [Centro DITALS](#);
 - [Centro CLASS](#) – Centro per le Lingue Straniere;
 - [Centro CLUSS](#) – Centro Linguistico;
 - [Centro di Ricerca e Servizi CESK](#) – Centro di Ricerche e Studi Coreani “Yun Dongju”;
 - [Centro Studi CESIM](#) – L’Italiano in Italia Centro Studi L’Italiano in Italia e nel mondo;
 - [Centro CeST](#) – Centro di Studi sulla Traduzione;
 - [Centro di Ricerca e Servizi CAT](#) – Centro di Studi Catalani;
 - [Centro di Ricerca e Servizi StraS](#) – Centro “Stranieri e Scuola”;
 - [Centro di Ricerca e Servizi CADMO](#) – Centro di Archeologia per le diversità e le mobilità preromane.

L’ASSE DEL GOVERNO STRATEGICO DELL’ATENEO fa diretto riferimento al rettore. A questo Asse afferiscono il Senato Accademico, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori dei Conti, il Nucleo di Valutazione, la Consulta dei Portatori di Interesse, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), l’Assemblea degli Studenti, il Collegio di Disciplina e il Presidio di Qualità. Per la piena realizzazione delle Linee Strategiche delineate dal Consiglio di Amministrazione l’Asse del Governo Strategico dell’Ateneo è supportato dai Delegati/Delegate del rettore, dal Dipartimento di Studi Umanistici, dall’Ufficio Dottorati di Ateneo, dalla Scuola di Specializzazione in Didattica dell’italiano come lingua straniera, dai Centri di Ricerca e Servizi CILS, CLASS, CLUSS, DITALS (disattivato a decorrere dal 20 novembre 2025), CESIM, CEST, CADMO, CAT, CESK, StraS, dall’Area Assicurazione Qualità, dalla Struttura di Ricerca, dalla Struttura per la Didattica Digitale, dal Coordinamento Comunicazioni e relazioni esterne, dalla Segreteria Generale, dalla Struttura per il supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità, dall’Ufficio Legale, dall’Unità di Missione Terza Missione, dall’Unità di Missione Progetto Scuola e Orientamento, dall’Unità di Missione Progetto Tiresia (Disabilità, Diversità e Polo Carcerario), dall’Unità di Missione Ufficio Eventi, dall’Unità di Missione: Ufficio per la sostenibilità e dall’Unità di Missione: Ufficio per l’efficientamento energetico.

L’ASSE DEL GOVERNO GESTIONALE DELL’ATENEO fa direttamente capo alla direttrice generale. Fanno direttamente capo alla direttrice generale anche le seguenti strutture:

- Segreteria Generale;
- Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici
- Area Management Didattico e URP
- Area del Personale
- Area Area Programmazione e Reclutamento
- Area Risorse Finanziarie
- Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici
- Controllo di gestione e auditing di progetti
- Coordinamento amministrativo dei Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS
- Supporto amministrativo alla Direzione del Centro di Ricerca e Servizi CILS
- Area della Biblioteca
- Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali
- Centro Servizi Informatici
- Ufficio Relazioni Sindacali.

L’organizzazione amministrativa dell’Ateneo è rappresentata nell’organigramma presente nel § 2.3.12 - Rotazione degli incarichi e pubblicata nella Sezione di Amministrazione Trasparente - Organizzazione - [Articolazione degli uffici](#), dove sono inoltre presenti le schede relative a ciascuna Area/Struttura contenenti il dettaglio dei processi tecnico-amministrativi.

Con Ordinanza n.1075 del 27/11/2025 è stata aggiornata la disposizione organizzativa in merito alla Responsabilità del Coordinamento amministrativo dei Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS: a decorrere dal 01/12/2025 il dott. Mauro Pellizzi, Responsabile dell’Area Management Didattico e URP, affianca fino al 31/12/2025 la dott.ssa Raffaella Serchi, Responsabile del Coordinamento amministrativo dei Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS, al fine di garantire la continuità, l’efficacia e l’efficienza dell’attività amministrativa. Dall’1/01/2026 la

responsabilità del Coordinamento amministrativo dei Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS viene assegnata ad interim al Dott. Mauro Pellizzi, fino a nuovo provvedimento.

3.1.1 Il personale docente e tecnico-amministrativo

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

Tabella 1. Personale Docente e Ricercatore

Descrizione \ anno (al 31.12)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Professori/esse Ordinari/e	11	13	15	18	19	19	20	21
Professori/esse Associati/e	19	22	22	24	24	28	41	41
Ricercatori/trici a tempo indeterminato	7	5	4	3	3	3	3	3
TOTALE DOCENTI DI RUOLO E RICERCATORI/TRICI A T. INDET.	37	40	41	45	46	50	64	65
Ricercatori/trici a tempo determinato di tipo a) e b) e RTT	15	12	20	28	32	30	14	16
TOTALE DOCENTI E RICERCATORI/TRICI A T. INDET. E DET.	52	52	61	73	78	80	78	81

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

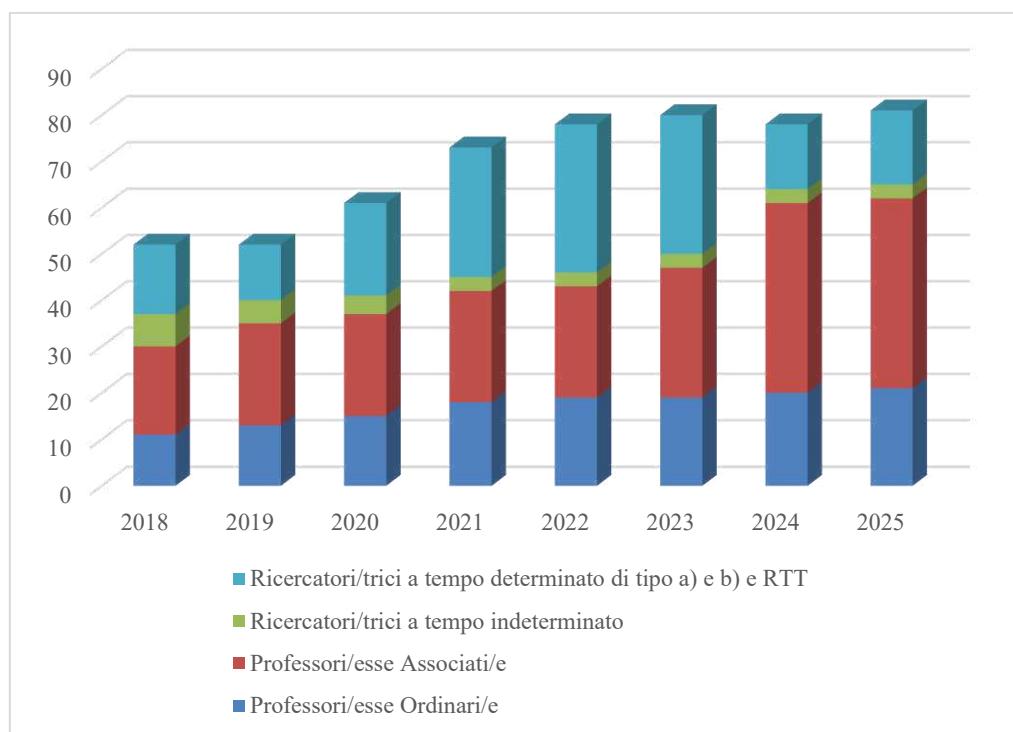


Tabella 2. Altre tipologie di personale

Descrizione \ anno (al 31.12)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Incaricati confermati	2	2	1	1	0	0	0	0
Docenti di Lingua Italiana	9	7	7	6	4	3	2	2
Collaboratori Esperti Linguistici a tempo indeterminato	22	22	22	27	28	32	38	39
Collaboratori Esperti Linguistici a tempo determinato	13	12	14	7	9	5	5	6

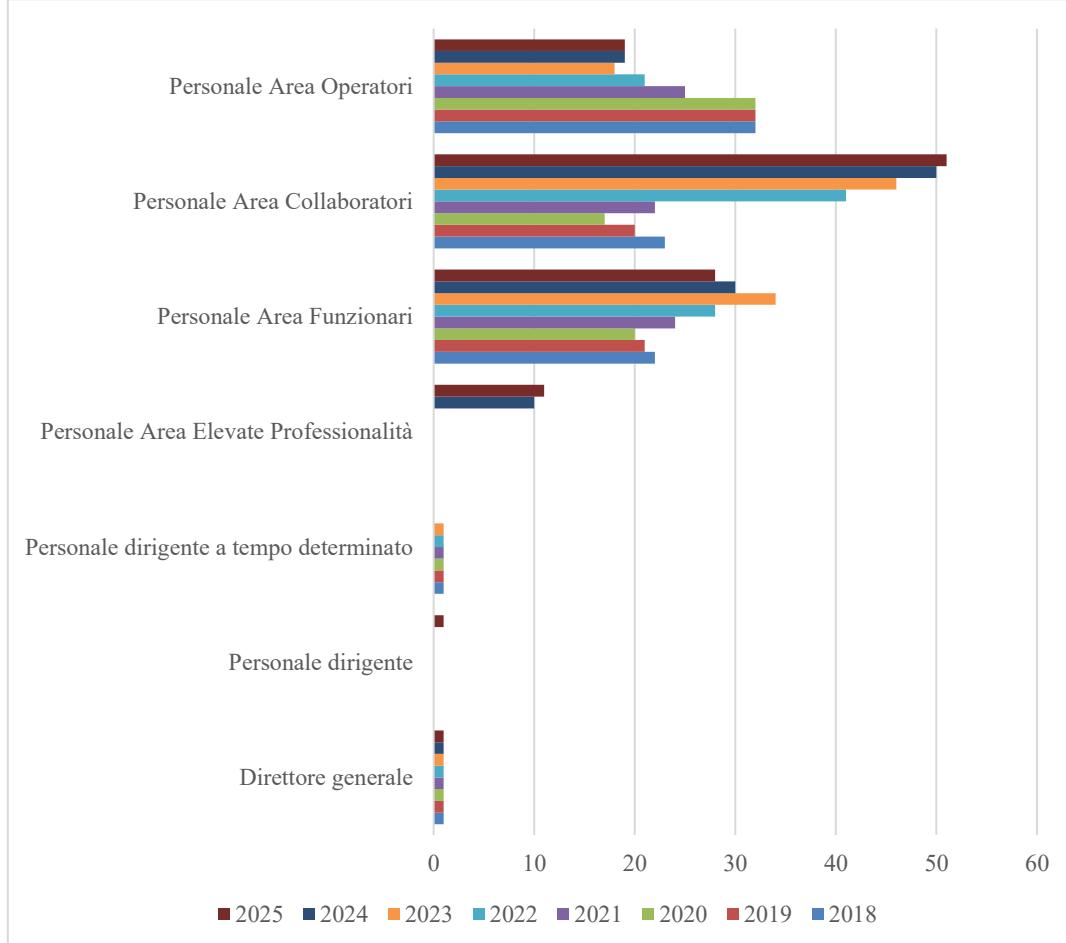
Tabella 3. Personale tecnico-amministrativo e dirigente

Descrizione \ anno (al 31.12)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Direttore generale	1	1	1	1	1	1	1	1
Personale dirigente	1(*)	1(*)	-	-	-	-	-	1
Personale dirigente a tempo determinato	1	1	1	1	1	1	-	0
Personale Categoria EP	13(**)	13(**)	13(**)	12(**)	9(**)	9(**)	10	11
Personale Categoria Funzionari	22	21	20	24	28	34	30	28
Personale Categoria Collaboratore	23	20	17	22	41	46	50	51
Personale Categoria Operatore	32	32	32	25	21	18	19	19
TOTALE PERSONALE T.A.	91	87	83	84	100	108	110	111

(*) in comando presso altro Ente a decorrere dal 01/07/2017 e dal 03/06/2020 trasferito presso altro Ente

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

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



Con Ordinanza della direttrice generale n. 57.24 del 12/11/2024 è stata indetta, ai sensi dell'art. 87 del C.C.N.L. del personale del comparto Istruzione e Ricerca, periodo 2019-2021, una procedura valutativa per il conferimento di n. 32 Posizioni organizzative e professionali. Gli incarichi sono stati conferiti con Ordinanza della direttrice generale n. 1037.24 del 29/11/2024, con decorrenza dal 01/12/2024 e fino al 31/12/2025, con Ordinanza della direttrice generale n. 1075.24 del 09/12/2024, con decorrenza dal 09/12/2024 fino al 31/12/2025 (riguardante l'attribuzione delle posizioni organizzative del Centro CILS) e con Ordinanza della direttrice generale n. 1085.24 del 12/12/2024, con decorrenza dal 12/12/2024 fino al 31/12/2025 (riguardante l'attribuzione delle posizioni organizzative del Centro DITALS).

3.2 Organizzazione del lavoro agile

La [Direttiva 29 dicembre 2023](#) firmata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, ribadisce che nella P.A. il lavoro agile è regolato da accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Si ricorda che per “lavoro agile” (o smart working) si intende una delle possibili modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato previsto dalla legge n. 81 del 2017, caratterizzata da:

- flessibilità spaziale: la prestazione lavorativa avviene in parte al di fuori dei locali dell'Ateneo e in parte all'interno della sede di lavoro, senza che sia necessario individuare una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della sede abituale (purché in ciascuna sede scelta dal dipendente siano rispettate le prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro, l'operatività e la conformità della dotazione informatica e l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate);
- flessibilità dell'orario: l'orario lavorativo viene organizzato in modo flessibile e autonomo, entro i soli limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale (previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale) e di copertura della fascia di contattabilità.

Tenendo conto della mappatura dei processi tecnico-amministrativi dell'Ateneo, in un'ottica soprattutto di processi “smartabili”, l'Ateneo si è dotato per la prima volta di un [Regolamento in materia di lavoro agile](#), il cui testo, dopo essere stato approvato nelle riunioni di Contrattazione Integrativa, è stato sottoposto all'approvazione del Comitato

Unico di Garanzia di Ateneo e, ottenuto il parere favorevole del Senato Accademico nella seduta del 25/02/2022, è stato infine approvato dal Consiglio di Amministrazione in pari data.

Le finalità che l'Università per Stranieri di Siena persegue tramite il lavoro a distanza sono:

- a) conseguire, attraverso l'innovazione organizzativa e la modernizzazione dei processi, il miglioramento dei servizi;
- b) introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata all'incremento della produttività;
- c) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro alle più recenti tecnologie e alle nuove reti di comunicazione pubblica introdotte, realizzando economie di gestione;
- d) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, quindi, conseguire un maggiore benessere del personale dipendente;
- e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Nel 2025 sono state 59 le persone che hanno usufruito del lavoro agile.

A partire dall'anno 2023 il lavoro agile è stato utilizzato dall'Università per Stranieri di Siena come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in linea altresì con quanto indicato dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Università per Stranieri di Siena, a partire dal 2024, è stato redatto anche in considerazione del lavoro agile: tra i comportamenti organizzativi sono stati infatti individuati anche alcuni comportamenti collegati allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, in attuazione di quanto previsto dalle “Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance” del dicembre 2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2026 \(SMVP\)](#) è stato adottato con delibera del Senato Accademico del 26/11/2025 e del Consiglio di Amministrazione del 27/11/2025, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 25/11/2025.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

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

La sua redazione è prescritta dall'articolo 6 del D.Lgs n. 165/2001 così come integrato e modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 che, al comma 2, che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate ecedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*.

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

Si comprende pertanto come il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale sia uno strumento che consente di programmare le risorse al fine di supportare il raggiungimento degli obiettivi strategici e di garantire il mantenimento dei servizi anche nel lungo periodo.

Il reclutamento del personale universitario è soggetto a stringenti vincoli normativi, legati a indicatori di sostenibilità economico-finanziaria e alle cessazioni dell'anno precedente, e a vincoli relativi alla proporzionalità della consistenza del personale docente e ricercatore.

La principale normativa di riferimento è rappresentata, oltre che dal D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 recante norme di carattere generale applicabili a tutto il personale delle pubbliche amministrazioni e alla Legge 30 dicembre 2010, n. 240 recante “Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega a Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario”, da:

- il D.Lgs 29 marzo 2012, n. 49 recante la “Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei” che ha dato attuazione all’art. 5 della legge 240/2010 e che fissa gli indirizzi per la programmazione del personale, unitamente ai limiti e ai vincoli all’interno dei quali la stessa può essere effettuata;
- il DPCM del 10 giugno 2024 recante le “Linee generali d’indirizzo della programmazione delle università 2024 – 2026 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati”.

A ciò si aggiungono alcune importanti novità normative che impattano sulla programmazione del personale:

- la legge 29 luglio 2024, n. 106 di conversione, con modificazioni, del decreto legge 31 maggio, 2024, all’ art. 15 reca disposizioni urgenti in materia di università e ricerca. Nello specifico, con riferimento all’impatto sul solo triennio di programmazione in argomento¹⁵, prevede l’assegnazione delle risorse dei Piani Straordinari di reclutamento di personale universitario previsti per gli anni 2025 e 2026 all’intero del Fondo di Finanziamento Ordinario a cofinanziamento dei maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente delle università;
- il decreto ministeriale n. 595 del 07 agosto 2025 con i Criteri di riparto del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l’anno 2025 ha visto un incremento di fondi non sufficiente a far fronte a costi di personale sempre più elevati;
- il decreto ministeriale n. 719 del 09/10/2025 in merito all’assegnazione dei punti organico 2025 pari a 1,59;
- la legge 30 dicembre 2024, n. 207 “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027” all’art. 1 comma 825 lettera b), prevede che per l’anno 2025 le università possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente. Per i ricercatori universitari la predetta facoltà è fissata nella misura del 100% per l’anno 2025 e nella misura del 75% per l’anno 2026;

L’attuale sistema di programmazione prevede che le facoltà assunzionali vengano attribuite annualmente in termini di punti organico con decreto ministeriale, ferma restando l’assicurazione ad ogni Ateneo di poter contare su una quota di punti organico annuale minima pari al 50% delle risorse derivanti dalle proprie cessazioni dell’anno precedente.

Alle facoltà assunzionali sopra citate, si sono aggiunte quelle previste dai Piani Straordinari di reclutamento di personale universitario 2022-2026 come da D.M. n. 445 del 6 maggio 2022 e D.M. 795 del 26 giugno 2023, che hanno integrato la disponibilità di punti organico sia per il personale docente e ricercatore che per il personale tecnico – amministrativo, prevedendo inoltre la possibilità di riservare una quota di punti organico e le relative risorse per integrare la quota variabile di fondi per il salario accessorio del personale tecnico – amministrativo.

Le predette assegnazioni ministeriali straordinarie di Punti organico sono state interamente utilizzate, in anticipo sulle scadenze indicate dai decreti ministeriali, in una crescita armonica tra personale docente, ricercatore, CEL e personale tecnico-amministrativo. Nello specifico si vedano le delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 26 e 27 febbraio 2025 in merito all’aggiornamento della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2025-2027: Piano straordinario "A" (01/10/2022-31/12/2026) n. 6 Punti organico assegnati e n. 6 Punti organico utilizzati al 31/12/2024; Piano straordinario "B" (01/10/2024-31/12/2027) n. 6,5 Punti organico assegnati e n. 6,49 Punti organico utilizzati al 31/12/2024.

Inoltre, la programmazione del personale è predisposta in coerenza con le risorse economiche destinate al reclutamento di personale del budget di previsione 2026-2028 approvato in Consiglio di Amministrazione il 19 dicembre 2025, in riferimento sia al personale con contratto a tempo indeterminato che con contratto a tempo determinato.

La programmazione del personale docente e tecnico-amministrativo per gli anni 2026-2028 dovrà quindi tener conto di un contesto di riduzione delle risorse finanziarie e delle facoltà assunzionali e di aumento dei costi di personale e

¹⁵ La legge infatti ha posticipato il termine per l’indizione procedure per il conferimento di assegni di ricerca al 31/12/2024 e ha autorizzato le Università a bandire, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, procedure per la chiamata di professori di seconda fascia riservate ai ricercatori a tempo indeterminato in possesso dell’ASN, entro il 31/12/2025.

dovrà necessariamente avere carattere di flessibilità per potersi adattare alle succitate previsioni normative e ad altre che dovessero entrare in vigore successivamente.

3.3.1 Programmazione triennale del fabbisogno di personale

In relazione alla crescita di personale tecnico-amministrativo e docente, la scelta strategica è quella di continuare a costruire nei prossimi anni una crescita più possibile armonica immettendo nuove forze che rendano il lavoro collettivo insieme più efficace e meno usurante e al tempo stesso migliorino la qualità del servizio offerto.

L'Università per Stranieri di Siena ha elaborato una nuova **Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale per gli anni 2026-2027-2028**, che è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 18 e del 19 dicembre 2025.

La tabella seguente illustra la previsione del fabbisogno del personale prevista:

Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale										
N.	Ruolo	2026				P.O. 2027	2027		2028	
		Punti organico 2026	Mesi di competenza	Costo lordo ateneo	Previsto nel budget 2026		Costo lordo ateneo	Previsto nel budget 2027	Costo lordo ateneo	Previsto nel budget 2028
12	Progressioni tra le Aree di cui all'art. 92 - c. 5 e c. 6 - del C.C.N.L. del personale del comparto Istruzione e Ricerca - Periodo 2019-2021 firmato il 18/1/2024	0,6000	4	€ 18.878,18	€ 18.878,18		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
3	Professori Ordinari art. 24 c. 6	0,9000	12	€ 99.940,71	€ 99.940,71		€ 335.021,58	€ 335.021,58	€ 335.021,58	€ 335.021,58
1	Funzionario	0,3000	1	€ 3.703,07	€ 3.703,07		€ 44.436,87	€ 44.436,87	€ 44.436,87	€ 44.436,87
1	Passaggio da RTDB a PA dal 1/4/2026	0,2000	9	€ 58.770,37	€ 58.770,37		€ 78.360,29	€ 78.360,29	€ 78.360,29	€ 78.360,29
1	Passaggio da RTDB a PA dal 16/4/2026	0,2000	8,5	€ 55.505,35	€ 55.505,35		€ 78.360,29	€ 78.360,29	€ 78.360,29	€ 78.360,29
1	EP 1 Area Risorse Finanziarie	0,4000	1	€ 4.186,03	€ 4.186,03		€ 50.232,33	€ 50.232,33	€ 50.232,33	€ 50.232,33
1	CEL lingua coreana					0,20				
1	Passaggio CEL lingua italiana da part-time 75% a full time					0,05				
1	CEL lingua italiana					0,20				
4	RTT					2,80				
TOTALE		2,6000		€ 240.983,71	€ 240.983,71	3,25	€ 586.411,36	€ 586.411,36	€ 586.411,36	€ 586.411,36

Di seguito, si riportano inoltre i residui relativi ai Piani straordinari in essere

Piano straordinario	Situazione al 31/12/2025
PIANO STRAORDINARIO RECLUTAMENTO PERSONALE UNIVERSITARIO 2022-2026 - D.M. n. 445 6/5/2022	Da espletare 2 passaggi da RTDB a PA dal 1/11/2026
PIANO STRAORDINARIO RECLUTAMENTO PERSONALE UNIVERSITARIO 2022-2026 - D.M. n. 795 26/6/2023	Residuo di 0,01 punti organico

3.3.2 Formazione del personale

Formazione del personale docente

Lo sviluppo delle competenze didattiche del personale docente ha assunto, nel corso degli ultimi anni, una rilevanza crescente nel Sistema universitario. Le azioni rivolte allo sviluppo delle competenze didattiche e al loro aggiornamento continuo sono oggi necessarie per rispondere alle mutate esigenze delle/dei docenti nel corso della loro carriera accademica.

Anche il sistema di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento vigente prevede che l'Ateneo favorisca, con proprie iniziative, la formazione, la crescita e l'aggiornamento scientifico, metodologico e delle competenze didattiche del personale docente e di ricerca e dei tutor a supporto della qualità e dell'innovazione, anche tecnologica, delle attività formative svolte in presenza e a distanza, nel rispetto delle diversità disciplinari.

All'Università per Stranieri di Siena l'attenzione verso la formazione e l'aggiornamento sui metodi della didattica universitaria è stata messa a sistema a partire dal 2023, con l'organizzazione, da parte del Dipartimento, di seminari e incontri di formazione che si tengono ogni anno e che sono rivolti a tutti i docenti e i ricercatori.

La formazione è articolata in due aree: quella della didattica generale, su argomenti e problemi di carattere trasversale, e quella della didattica delle discipline, su questioni di metodo legate alle specificità dei diversi ambiti disciplinari. I modelli di formazione dei docenti sono principalmente: il seminario con esperti esterni e la condivisione di pratiche e riflessioni all'interno di gruppi omogenei per ambito disciplinare. Per l'area trasversale, l'attenzione si è concentrata soprattutto sull'inclusione.

Sono stati predisposti tutorial per l'accesso e tutorial per l'utilizzo della piattaforma e-learning.

Maggiori informazioni sono reperibili alla pagina web del Dipartimento “[Formazione Didattica Universitaria](#)”.

Formazione del personale tecnico-amministrativo e dirigente

L'Università per Stranieri di Siena riconosce l'importante contributo della formazione al conseguimento degli obiettivi di valore pubblico e strategici, tanto da aver previsto all'interno del Piano Strategico 2025-2027, l'Obiettivo 5.5 “Diffondere una cultura e una pratica del benessere e della cura, in relazione al lavoro e alle relazioni sul luogo di lavoro” alla cui concretizzazione concorrono diverse azioni che prevedono lo svolgimento di interventi finalizzati allo sviluppo di abilità utili alla generazione di una cultura del lavoro basata sulla relazione e sull'ascolto organizzativo delle reciproche competenze e responsabilità.

L'Università per Stranieri di Siena è inoltre convinta che, affinché gli interventi formativi creino vero valore aggiunto, sia fondamentale puntare sullo sviluppo e sulla valorizzazione delle competenze trasversali, ovvero le attitudini necessarie a gestire i cambiamenti in un'ottica di generale sviluppo e miglioramento del ruolo del singolo e della performance dell'intera organizzazione. Per la solidità dell'intero impianto formativo risulta essenziale il ruolo dei soggetti titolari di posizione organizzativa in Ateneo, sempre più chiamati a sviluppare competenze manageriali comunicative, di leadership, di team building, di risoluzione dei problemi e di capacità decisionale in situazioni di elevata complessità per avere a disposizione un mezzo efficace per verificare la fattibilità delle strategie e ottimizzare le soluzioni organizzative in risposta al continuo cambiamento del contesto. D'altro canto, la formazione di oggi non può prescindere dalle sfide della digitalizzazione e della dematerializzazione che la Pubblica Amministrazione è chiamata a cogliere anche attraverso le potenzialità messe a disposizione dall'AI.

L'Università per Stranieri di Siena si è già allineata nel 2022 a quanto previsto dal Piano Strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della P.A., presentato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), al quale l'Ateneo ha aderito stipulando in data 18 febbraio 2022 (rep. n. 75/2022) il “Protocollo d'Intesa per definire un piano strategico unico formativo per rafforzare le conoscenze e competenze del personale in servizio – Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”: *“Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttive dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Le transizioni amministrativa digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese (...).”*

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

L'Ateneo, come descritto nel § 2.1 - Valore Pubblico, ha inoltre aderito al progetto “[PA 110 e lode](#)”, incluso nel Piano Strategico “[Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese](#)” del Dipartimento della Funzione

Pubblica, stipulando il Protocollo di intesa con il Ministro per la Pubblica Amministrazione. L'Università si è in tal modo impegnata ad individuare, attivare e rendere disponibili alcuni dei propri percorsi formativi a favore del personale della pubblica amministrazione italiana, nel comune intento di promuovere e sostenere il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze del personale pubblico, al fine di garantire il miglioramento della capacità amministrativa e la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

La formazione è una leva rilevante per ripensare la P.A. e renderla il motore dello sviluppo del nostro Paese, in quanto mira a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese e a garantire anche l'efficiente attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

In quest'ottica il Piano della Formazione dell'Università per Stranieri di Siena viene aggiornato con l'obiettivo di offrire a ciascun dipendente opportunità di investimento sul proprio percorso professionale cercando di creare opportunità di crescita e di miglioramento delle proprie competenze.

Le competenze che saranno sviluppate attraverso il Piano della Formazione sono:

- competenze trasversali: relative ai comportamenti relazionali e organizzativi che prendono forma a seconda del contesto ambientale e professionale in cui vengono agite; comprendono le qualità che raggruppano le qualità personali, l'atteggiamento in ambito lavorativo e il sistema di conoscenze e capacità nel campo delle relazioni interpersonali;
- competenze professionali, relative allo specifico contenuto tecnico dell'attività professionale realizzata. Rientrano in questa categoria anche le competenze linguistiche, che ineriscono alle esperienze formative presso istituzioni internazionali per lo sviluppo e l'innalzamento della competenza linguistica del personale tecnico-amministrativo.
- competenze digitali, che ineriscono al mondo digitale e tecnologico che ci circonda e da cui non si può più prescindere per le grandi potenzialità che offrono soprattutto in merito alla semplificazione dei processi, anche attraverso l'utilizzo dell'AI, e la dematerializzazione e digitalizzazione delle Pubbliche Amministrazioni.

Già a partire dal Piano della Formazione 2025-2027 si è tenuto conto della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 e della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", le cui indicazioni hanno guidato le scelte formative dell'Ateneo.

Ogni dipendente dovrà svolgere almeno 40 ore annue di formazione, che potranno essere riparametrate nei casi di assunzioni o cessazioni in corso d'anno o in caso di lunghe assenze per malattia.

Il budget per la formazione del personale tecnico-amministrativo e dirigente per l'anno 2026 è pari a € 46.500, destinato ad interventi formativi specialistici e trasversali esterni del personale tecnico-amministrativo organizzati e/o autorizzati dalla direttrice generale, interventi formativi del personale dirigente ed interventi formativi obbligatori in materia privacy e protezione dei dati, sicurezza, trasparenza e anticorruzione, etica e legalità.

Diversi interventi saranno poi realizzati in house, da parte di personale interno esperto, senza il sostentimento di costi vivi. Saranno inoltre valutate le opportunità messe a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica e da INPS per formazione parzialmente o interamente finanziata.

Oltre alla formazione obbligatoria in tema di sicurezza, che sarà erogata a tutti gli interessati sulla base del ruolo specifico ricoperto, le aree tematiche individuate per l'organizzazione degli interventi formativi sono le seguenti:

- Innovazione organizzativa e amministrazione digitale;
- Anticorruzione, trasparenza e privacy;
- Giuridico-normativa;
- Economico-finanziaria;
- Didattica, Internazionalizzazione, Ricerca e Terza Missione;
- Interesse trasversale e soft skills.

La rilevazione del fabbisogno è stata effettuata consultando direttamente i responsabili delle Aree e delle Strutture, che hanno indicato le esigenze sia nell'ambito di argomenti relativi alle aree tematiche individuate perfezionando quanto derivato dal piano precedente, sia segnalando ulteriori argomenti specifici.

Tutto quanto sopra descritto costituisce il quadro entro cui è elaborata la programmazione della formazione che, per chiarezza espositiva e sinteticità, è presentata in formato tabellare.

PIANO DELLA FORMAZIONE 2026-2027-2028

AREA TEMATICA INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE DIGITALE	
ARGOMENTO	DESTINATARI
Il ruolo manageriale nella PA nella gestione del personale e delle relazioni sindacali - Strategie per una efficace comunicazione interna ed esterna, capacità di lavorare in gruppo e/o su progetti e sulla distribuzione del tempo e dei carichi di lavoro - Modalità di utilizzo e analisi dei bisogni per l'utilizzo efficace della comunicazione attraverso Social Network nella Pubblica Amministrazione (Facebook, Instagram, Youtube)	<ul style="list-style-type: none"> • Area Assicurazione della Qualità • Centro CLUSS • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali • Coordinamento Comunicazione e Relazioni esterne • Segreteria Generale • Ufficio Dottorati di Ateneo
Innovazione Organizzativa nel Sistema Universitario e allocazione delle risorse - Ciclo della Performance, Assegnazione degli Obiettivi e Indicatori di Risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici • Area Assicurazione Qualità • Area della Biblioteca • Area Management didattico e URP e Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Area Programmazione e Reclutamento • Dipartimento di Studi Umanistici • Segreteria Generale • Ufficio Dottorati di Ateneo
Aggiornamento sull'utilizzo di strumenti informatici e software in uso alle varie strutture (CSA, U-GOV, TITULUS, Esse 3, Pacchetto Office, Web Editing, Recogniform, SPSS, Pago Pa, PERLAPA ed altri software specifici) - Corsi base ed avanzati di Word ed Excel	Tutto il personale
La digitalizzazione della PA: formazione, gestione, conservazione e archiviazione dei documenti informatici - Dematerializzazione degli atti amministrativi e passaggio dal Documento analogico al Documento digitale (Digital First), Codice Amministrazione Digitale (CAD)	<ul style="list-style-type: none"> • Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici • Area Assicurazione Qualità • Area del Personale • Area risorse finanziarie • Centro CILS • Centro CLUSS • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Coordinamento Comunicazione e Relazioni esterne • Segreteria Generale • Struttura di Ricerca • Struttura per il supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità • Struttura per la didattica digitale • Supporto amministrativo alla Direzione del Centro di Ricerca e Servizi CILS sezione "Certificazione DITALS" • Ufficio Dottorati di Ateneo
Formazione di base sulle reti internet, componenti e architettura di rete - Intelligenza Artificiale - Sicurezza informatica	<ul style="list-style-type: none"> • Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici • Area del Personale • Area Risorse Finanziarie • Centro CILS • Centro CLUSS • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali • Centro Servizi Informatici • Coordinamento Comunicazione e Relazioni esterne • Segreteria Generale • Struttura per il supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità • Struttura per la didattica digitale • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi _ Sezione CILS

	<ul style="list-style-type: none"> • Supporto amministrativo alla Direzione del Centro di Ricerca e Servizi CILS sezione “Certificazione DITALS” • Ufficio Dottorati di Ateneo
Redazione di documenti amministrativi accessibili	<ul style="list-style-type: none"> • Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici • Area Management didattico e URP e Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Area Programmazione E Reclutamento • Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Coordinamento Comunicazione e Relazioni esterne • Dipartimento di Studi Umanistici • Segreteria Generale • Struttura di Ricerca • Struttura per il supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità • Struttura per la didattica digitale • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Supporto amministrativo alla Direzione del Centro di Ricerca e Servizi CILS sezione “Certificazione DITALS”
Soluzioni audio/video per l'insegnamento nelle aule didattiche e ottimizzazione dello streaming per l'apprendimento online	<ul style="list-style-type: none"> • Centro CILS - sezione "Certificazione DITALS" • Centro CLUSS • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali

AREA TEMATICA ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E PRIVACY	
TITOLO	DESTINATARI
Accesso documentale, accesso civico semplice e generalizzato, trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> • Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici • Area Assicurazione Qualità • Area Programmazione E Reclutamento • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Dipartimento di Studi Umanistici • Segreteria Generale • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi _ Sezione CILS
Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle P.A.: aree di rischio e conflitto d'interesse	Tutto il personale
Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nelle Università: come programmare in modo integrato e finalizzato alla creazione di Valore Pubblico	<ul style="list-style-type: none"> • Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici • Area Assicurazione Qualità • Area della Biblioteca • Area Programmazione E Reclutamento • Segreteria Generale
Anagrafe delle prestazioni 2.0	<ul style="list-style-type: none"> • Area del Personale • Area Programmazione E Reclutamento • Dipartimento di Studi Umanistici • Segreteria Generale • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Supporto amministrativo alla Direzione del Centro di Ricerca e Servizi CILS sezione “Certificazione DITALS” • Ufficio Dottorati di Ateneo
Protezione Dati e Privacy: regole, ruoli e profili operativi previsti dal GDPR (Regolamento UE 679/16): aggiornamenti	Tutto il personale

AREA TEMATICA GIURIDICO – NORMATIVA	
TITOLO	DESTINATARI
I concorsi nel pubblico impiego	<ul style="list-style-type: none"> • Area Programmazione E Reclutamento • Struttura per il supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità • Ufficio Legale
D.Lgs. 36/2023 e s.m.i. e Responsabile Unico del Progetto (RUP)	<ul style="list-style-type: none"> • Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici • Area Management didattico e URP e Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Dipartimento di Studi Umanistici • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Ufficio Dottorati di Ateneo
L'Intelligenza Artificiale nella pubblica amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> • Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici • Area Assicurazione della Qualità • Area della Biblioteca • Area Risorse Finanziarie • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Dipartimento di Studi Umanistici • Segreteria Generale • Struttura per il supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità • Struttura per la didattica digitale • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Ufficio Dottorati di Ateneo
Il Testo Unico sul Pubblico Impiego: contrattazione collettiva e decentrata, mobilità, mansioni, trattamento assenze, incarichi istituzionali e extra istituzionali, conflitto d'interessi, incompatibilità, inconferibilità, responsabilità dei dipendenti, dei responsabili del procedimento e dei dirigenti.	<ul style="list-style-type: none"> • Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici • Area del Personale • Area Programmazione E Reclutamento • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Struttura per la didattica digitale • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Ufficio Legale
Procedimento e processo amministrativo - Redazione e predisposizione di Atti Normativi e Regolamentari	<ul style="list-style-type: none"> • Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici • Area Assicurazione Qualità • Area del Personale • Area della Biblioteca • Area Programmazione E Reclutamento • Area Risorse Finanziarie • Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Dipartimento di Studi Umanistici • Segreteria Generale • Struttura di Ricerca • Struttura per il supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Ufficio Legale

Normative e procedure amministrative per l'immatricolazione e la gestione di studenti stranieri (valore dei titoli stranieri) e italiani e gestione carriere studenti	<ul style="list-style-type: none"> • Area Management didattico e URP e Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi Sezione CILS
---	---

AREA TEMATICA ECONOMICO – FINANZIARIA	
TITOLO	DESTINATARI
Contabilità economico patrimoniale – contabilità pubblica – controllo di gestione	<ul style="list-style-type: none"> • Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici • Area del Personale • Area della Biblioteca • Area Management didattico e URP e Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Area Risorse Finanziarie • Centro CLUSS • Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Struttura per il supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi Sezione CILS
Normativa fiscale e previdenziale, compensi, incarichi a personale non strutturato e fiscalità nelle Segreterie Studenti	<ul style="list-style-type: none"> • Area del Personale • Area Management didattico e URP e Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Area Programmazione E Reclutamento • Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Dipartimento di Studi Umanistici • Segreteria Generale • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi Sezione CILS • Supporto amministrativo alla Direzione del Centro di Ricerca e Servizi CILS sezione “Certificazione DITALS” • Ufficio Dottorati di Ateneo
Trattamento economico, trattamento pensionistico e previdenziale, Conguaglio fiscale, Certificazione Unica e Novità su sostituti d'imposta e 770, Denunce UNIEMENS	<ul style="list-style-type: none"> • Area del Personale
Fondi per il Trattamento Accessorio del personale	<ul style="list-style-type: none"> • Area del Personale • Area Risorse Finanziarie • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi Sezione CILS
Conto Annuale	<ul style="list-style-type: none"> • Area del Personale • Area Programmazione e Reclutamento • Area Risorse Finanziarie

AREA TEMATICA DIDATTICA, INTERNAZIONALIZZAZIONE, RICERCA E TERZA MISSIONE	
TITOLO	DESTINATARI
Accreditamento iniziale e periodico delle sedi, dei corsi di studio e dei corsi di dottorato - La nuova SUA-CdS	<ul style="list-style-type: none"> • Area Assicurazione Qualità • Centro CILS - sezione "Certificazione DITALS" • Dipartimento di Studi Umanistici • Struttura per il supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità
Valutazione della Qualità della Ricerca e della Terza Missione	<ul style="list-style-type: none"> • Area Assicurazione Qualità • Centro CLASS • Centro CILS - sezione "Certificazione DITALS" • Centro Ricerca E Servizi Sezione CILS

	<ul style="list-style-type: none"> • Struttura di Ricerca
Valorizzazione della Terza Missione	<ul style="list-style-type: none"> • Centro CILS - sezione "Certificazione DITALS" • Centro CLASS • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Dipartimento di Studi Umanistici
Digitalizzazione della didattica	<ul style="list-style-type: none"> • Area Management didattico e URP e Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Centro CLASS • Centro CILS - sezione "Certificazione DITALS" • Centro CLUSS • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali • Struttura per la didattica digitale
Verifica e Valutazione delle Competenze Linguistiche in Italiano L2	<ul style="list-style-type: none"> • Centro CILS • Centro CILS - sezione "Certificazione DITALS" • Centro CLUSS • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi _ Sezione CILS
Aggiornamento su nuovi standard catalografici (Catalogo SBS)	<ul style="list-style-type: none"> • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS
Prestito Interbibliotecario e Document Delivery	<ul style="list-style-type: none"> • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS
Supporto alla Progettazione in ambito regionale, nazionale, comunitario e internazionale	<ul style="list-style-type: none"> • Area Management didattico e URP e Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Centro CLASS • Centro CLUSS • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Struttura di Ricerca
Gestione e rendicontazione dei progetti finanziati	<ul style="list-style-type: none"> • Area Management didattico e URP e Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Coordinamento amministrativo Centri di Ricerca e Servizi CLASS e CLUSS • Dipartimento di Studi Umanistici • Struttura di Ricerca

ALTRE TEMATICHE DI INTERESSE TRASVERSALE E SOFT SKILLS	
TITOLO	DESTINATARI
Le regole dell'azione amministrativa: seminari a supporto per un'amministrazione più efficiente e meno burocratica	<ul style="list-style-type: none"> • Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici • Area Assicurazione Qualità • Area del Personale • Area della Biblioteca • Area Programmazione E Reclutamento • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Dipartimento di Studi Umanistici • Segreteria Generale • Struttura di Ricerca • Struttura per il supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità • Struttura per la didattica digitale • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi _ Sezione Cils • Ufficio Dottorati di Ateneo
Benessere lavorativo: prevenzione e gestione dei	Tutto il personale

conflitti e delle situazioni di stress correlato	
Valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella pubblica amministrazione (Progetto Syllabus per la formazione digitale)	Tutto il personale
Lingua inglese	<ul style="list-style-type: none"> • Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici • Area Assicurazione Qualità • Area del Personale • Centro CILS - sezione "Certificazione DITALS" • Centro Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Centro Servizi Informatici • Dipartimento di Studi Umanistici • Segreteria Generale • Struttura per il supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità • Supporto Amministrativo Alla Direzione Del Centro Di Ricerca E Servizi _ Sezione CILS • Ufficio Dottorati di Ateneo

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

L'Area del personale analizzerà i dati complessivi dei corsi di formazione effettivamente erogati in rapporto a: personale coinvolto, numero di ore erogate, aree tematiche trattate e strutture di afferenza e li condividerà con i Responsabili delle diverse strutture ai fini della valutazione di efficacia e della programmazione della formazione per l'anno successivo.

Inoltre l'Ateneo promuove, sostiene e monitora la partecipazione del personale tecnico-amministrativo di supporto ai Corsi di Studio alle attività di formazione e aggiornamento organizzate dall'Ateneo attraverso l'invio, al Direttore di Dipartimento, e ai/alle Coordinatori/Coordinatrici dei Corsi di Studio, di un report sulle attività formative svolte nell'anno precedente affinché ci sia consapevolezza del portafoglio delle competenze acquisite. Le eventuali richieste di percorsi formativi specifici determinano i conseguenti correttivi e/o integrazioni della programmazione.

Ogni partecipante ai corsi di formazione è tenuto a compilare, in maniera anonima, un questionario di gradimento, con il quale l'Area del personale raccoglierà feedback per migliorare i contenuti formativi.

Al fine di misurare l'impatto della formazione su competenze e processi amministrativi sono utilizzati indicatori di performance quali:

- 1) percentuale di dipendenti che completano il percorso formativo obbligatorio rispetto al totale;
- 2) numero medio di ore di formazione erogate per dipendente;
- 3) livello di soddisfazione dei partecipanti, misurato attraverso questionari post-corso;
- 4) numero di iniziative formative interne e innovative introdotte.

I valori rilevati per l'anno 2025 sono riportati di seguito.

1) Percentuale di dipendenti che completano il percorso formativo obbligatorio rispetto al totale: La formazione obbligatoria è stata fruita da tutto il personale interessato. Con riferimento alle 40 ore di formazione di cui alla direttiva, questa è stata completata dal 39,45% del totale del personale. Tuttavia, il numero medio di ore di formazione erogata è stato consistente.

2) Numero medio di ore di formazione erogate per dipendente: 35,91.

3) Livello di soddisfazione dei partecipanti, misurato attraverso questionari post-corso: Nel 2025 la rilevazione strutturata del gradimento è stata possibile solo per i corsi autogestiti/internalizzati, per i quali sono stati raccolti e analizzati i questionari con risultati complessivamente molto positivi. Per i corsi erogati tramite agenzie formative esterne, invece, non sempre vengono restituiti all'Ateneo i report di valutazione/gradimento in forma aggregata, pertanto il dato non risulta completo su tutta l'offerta formativa.

4) Numero di iniziative formative interne e innovative introdotte: 4 - Tra queste si segnala il corso “Agire il proprio ruolo tra collaborazione e responsabilità”, iniziativa formativa interna orientata allo sviluppo di competenze organizzative e relazionali (collaborazione, responsabilità e consapevolezza del ruolo), inserita nel percorso formativo dell'Ateneo.

L'obiettivo dell'Amministrazione è sicuramente quello di investire nella formazione del proprio personale, nell'ottica di un processo di valorizzazione delle risorse umane, al fine di sostenere efficacemente i processi di cambiamento con l'obiettivo ultimo di migliorare le prestazioni ed i servizi resi a tutti/e gli/le utenti interni/e ed esterni/e.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO E SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI

4.1 Strumenti e modalità di monitoraggio

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

Monitoraggio in corso dell'anno

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

Misurazione e valutazione conclusiva

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

- a) trasmissione alla direttrice generale, da parte della dirigente e dei/delle responsabili delle Aree/Strutture, entro gennaio, di una relazione annuale finale sui risultati conseguiti, con particolare attenzione ai livelli di conseguimento che si basino su dati oggettivi, documentati o documentabili;
- b) valutazione del personale T.A. da parte della dirigente e dei/delle responsabili delle Aree/Strutture (risultati e comportamenti) con colloquio di feedback e presa visione e sottoscrizione della scheda di valutazione da parte del personale valutato. Il momento della valutazione deve essere gestito non solo come un momento di chiarificazione sulla prestazione del valutato, ma anche come momento di dialogo in cui valutatore e valutato individuano le modalità e le azioni di sviluppo organizzativo e professionale che consentano il miglioramento della prestazione stessa. La dirigente e i/le responsabili provvederanno all'invio delle schede alla direttrice generale entro il 31 marzo;
- d) eventuale attivazione delle procedure di conciliazione;
- e) la direttrice generale provvede all'analisi della Performance organizzativa delle strutture, verificando il calcolo degli indicatori connessi ai dati prodotti dalla dirigente e dai/dalle responsabili delle Aree/Strutture, sulla base delle fonti indicate, avvalendosi anche dei sistemi informativi dell'Ateneo.

Ciò condurrà alla valutazione della Performance della dirigente e dei/delle responsabili delle Aree/Strutture da parte della direttrice generale entro il 30 aprile e alla Relazione della direttrice generale sull'attività svolta e sul conseguimento degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione all'inizio dell'anno con la misurazione dei risultati conseguiti, da trasmettere entro il 15 maggio al Nucleo di Valutazione;

- f) il Nucleo di Valutazione propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione della direttrice generale sulla base dei risultati ottenuti al termine del periodo considerato. Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alla proposta presentata dal Nucleo di Valutazione e approva il risultato finale della direttrice generale entro il 31 maggio;
- g) predisposizione della Relazione annuale sulla Performance, da proporre al rettore per la presentazione al Consiglio di Amministrazione, che delibererà sulla sua approvazione entro il 20 giugno. Entro il 30 giugno la Relazione sulla Performance dovrà essere validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata nelle pagine di Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ateneo e nel Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica. La validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione è condizione ingeribile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;

- h) distribuzione dei premi correlati alla Performance a tutto il personale (periodo luglio-settembre).

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

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

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

Per quanto riguarda i rischi corruttivi e la trasparenza, le dimensioni organizzative dell'Ateneo permettono di monitorare attentamente e costantemente i processi relativi alle aree di rischio. Uno dei fattori più importanti, che supporta tra l'altro l'azione del/la RPCT, è la presenza della Rete dei Referenti di Ateneo responsabili per gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione derivanti dalla normativa vigente in materia di trasparenza, che permettono di attuare un processo di monitoraggio continuo sulle attività dell'Ateneo: per ciascuna struttura sono stati individuati i Referenti e le relative sezioni/sottosezioni del sito dell'Ateneo di Amministrazione Trasparente al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso dei dati e delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini stabiliti dalla normativa. L'azione del/la RPCT è anche supportata dal Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD/DPO - Data Protection Officer), nominato dall'Ateneo con incarico biennale, a partire dal 01/03/2022, per assolvere le funzioni di supporto e controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione del Regolamento UE 2016/679 con il supporto del gruppo di lavoro costituito con D.R. n. 226.18 del 22/06/2018, la cui composizione è stata aggiornata con D.R. n. 750.24 del 21/11/2024.

4.1.1 Il monitoraggio

Il PIAO viene sottoposto ad un monitoraggio “complessivo” su base annuale per ogni sezione definita all'interno del PIAO stesso. Tale monitoraggio è demandato ai Responsabili delle Aree/Strutture collegate alle singole sezioni.

SEZIONE PIAO	RESPONSABILE MONITORAGGIO	CADENZA MONITORAGGIO
Sezione 1 – Ateneo in cifre	Responsabile Area Assicurazione Qualità	Annuale
Sezione 2 – Valore Pubblico	Direttrice generale	Annuale
Sezione 2 – Performance	Direttrice generale	Semestrale e Annuale
Sezione 2 – Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT	Annuale
Sezione 2 – Obblighi di trasparenza	RPCT	Periodico
Sezione 3 – Organizzazione del capitale umano	Responsabile Area del Personale	Periodico
Sezione 4 – Soddisfazione degli utenti	Responsabile Area Assicurazione Qualità	Annuale

Nell'ambito del monitoraggio in corso dell'anno previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo, in via ordinaria la direttrice generale svolge un monitoraggio al 30 giugno di ogni anno sulle attività collegate agli Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati annualmente alla dirigente e ai/lle responsabili di Area/Struttura, al fine di verificare l'andamento della performance dell'Ateneo rispetto agli obiettivi programmati, ed eventualmente segnalare all'Organo di indirizzo politico-amministrativo ed al Nucleo di Valutazione l'esigenza di interventi correttivi.

Oltre a quanto detto l'Ateneo effettua un monitoraggio puntuale su tutte le sezioni e sotto sezioni della pagina web di Amministrazione Trasparente, così come meglio specificato nel § 2.1.2 - Accessibilità ai servizi e alle strutture dell'Ateneo.

4.2 La soddisfazione degli utenti

L'Università per Stranieri di Siena ritiene che un coinvolgimento degli stakeholders sia fondamentale per la condivisione delle decisioni, per l'efficacia delle stesse e per il conseguente aumento della qualità dei servizi offerti, che conduca ad un incremento della soddisfazione degli utenti e della comunità in cui l'Ateneo insiste. Per approfondimenti si rimanda a quanto indicato al § 4.2.2 - La componente studentesca dei corsi di laurea e laurea magistrale e la customer satisfaction.

4.2.1 Indagine sul benessere organizzativo

L'Ateneo mira a raggiungere l'obiettivo di avere condizioni di lavoro e di formazione gratificanti per chi studia, chi insegna e chi svolge mansioni tecnico-amministrative. Per questo è importante il monitoraggio del [Benessere Organizzativo del personale](#) attraverso una “valutazione [che] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato” (art. 28 co. 1 D. Lgs. n. 81/2008). L'intero lavoro deve essere inteso come strumento utile per la valorizzazione del ruolo del/la lavoratore/trice nell'organizzazione, rilevandone anche il grado di benessere fisico, psicologico e sociale nella comunità lavorativa. Il Questionario sul Benessere Organizzativo 2024 è stato trasmesso in data 24 ottobre 2025 con finestra temporale di compilazione attiva per i successivi 30 giorni. Nel questionario, rispetto all'anno precedente, si aggiunge adesso un nuovo gruppo di domande, con l'intento di investigare in modo più approfondito lo stress lavoro correlato, in relazione alla zona grigia tra pubblico e privato e a eventuali meccanismi di delegittimazione connessi al genere. Sono state inoltre apportate ulteriori modifiche così da garantire una maggiore protezione della privacy. Il questionario è stato memorizzato solo dal server ed in forma rigorosamente anonima.

Tutte le domande del questionario sul benessere organizzativo servono ad individuare disagi e possibili disuguaglianze presenti nella Comunità e le risposte saranno una base di partenza fondamentale per elaborare possibili soluzioni. I dati ricavati dal questionario sono inoltre di estrema importanza per redigere molti documenti necessari ad accedere a progetti europei, come il Bilancio di Genere e il Gender Equality Plan.

A partire dal 2023 l'Università per Stranieri di Siena ha individuato nella prof.ssa Nicoletta Vettori la figura della Consigliera di fiducia ai sensi dell'art. 49 del Codice etico e Codice di Comportamento, deputata a fornire assistenza e consulenza a sostegno di studenti e studentesse, docenti e personale tecnico-amministrativo in materia di molestie sessuali o morali, mobbing o altre forme di discriminazione in attuazione delle previsioni del Codice.

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto dell'Università per Stranieri di Siena è istituito l'[Osservatorio sulla precarietà](#), che ha compiti di monitoraggio, consultivi e propositivi nell'ambito delle tematiche riguardanti i contratti di lavoro precari presenti in Ateneo, sia nell'ambito della ricerca-docenza, sia nell'ambito del personale tecnico-amministrativo, sia nel settore dei servizi. L'Osservatorio redige annualmente il Bilancio della precarietà in Ateneo, il Piano di Azioni Positive volte alla progressiva eliminazione del precariato in Ateneo ed esprime parere obbligatorio non vincolante sulla Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale. Il Bilancio della Precarietà offre un'analisi esaustiva e aggiornata della situazione della precarietà all'interno dell'Ateneo, fornendo dati e indicatori che consentono di comprendere le dinamiche evolutive del fenomeno, sia nell'ambito della ricerca-docenza sia nell'ambito del personale tecnico-amministrativo.

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

La Tabella n.1 mostra il trend delle iscrizioni ai corsi di laurea e laurea magistrale dell'Università per Stranieri di Siena nel decennio 2016/17 - 2025/26.

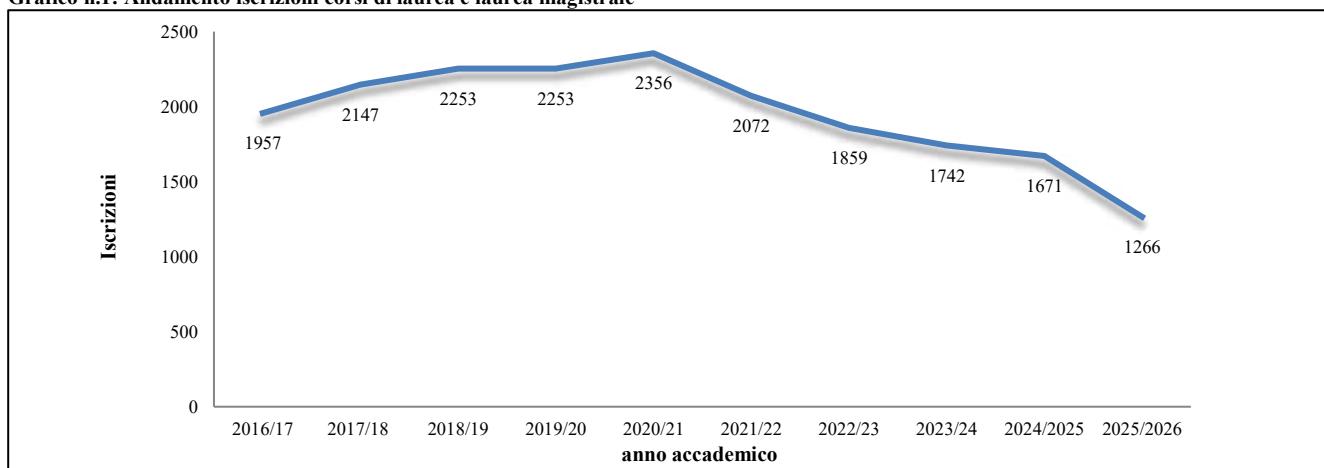
Tabella n.1: Studenti/esse iscritti/e ai corsi di laurea e laurea magistrale negli ultimi 10 anni accademici

Anno Accademico	L10 - Lingua e cultura italiana	L10 - Lingua e cultura italiana in contesti globali	L10 on line – Lingua, letteratura, arti italiane (attivato dall'a.a. 2021/2022)	L12 - Mediazione linguistica e culturale	L11-Plurilinguismo, traduzione e interpretazione (attivato dall'a.a. 2024/2025)	LM14 - Competenze testuali	LM38 – Linguaggi, Cooperazione e Diversità	LM39 - Scienze linguistiche	TOTALE	% variazione
2016/17	120	/	/	1617	/	59	/	161	1957	14,9%
2017/18	121	/	/	1780	/	79	/	167	2147	9,7%
2018/19	109	/	/	1849	/	101	/	194	2253	4,9%
2019/20	130	/	/	1827	/	103	/	193	2253	0,0%
2020/21	132	/	/	1856	/	106	/	262	2356	4,6%
2021/22	112	/	26	1535	/	95	/	304	2072	-12,1%
2022/23	94	/	47	1360	/	80	/	278	1859	-10,3%
2023/24	106	/	64	1260	/	77	/	235	1742	-6,3%
2024/25	83	39	88	1130	64	62	/	205	1671	-4,1%
2025/26(*)	43	33	60	789	119	44	25	153	1266	-24,2%

Fonte dati: ESSE3 al 31/12/2025

(*) Dati ancora provvisori per l'a.a. 2025/26

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



(*) Dati ancora provvisori per l'a.a. 2025/26

Per quanto riguarda le **immatricolazioni** ai corsi di laurea e laurea magistrale per l'a.a. 2025/26 il dato provvisorio, aggiornato al 31/12/2025, è pari a 405 studenti/esse (Fonte dati ESSE3) di cui il 20,9% è costituito da studenti/esse con cittadinanza straniera.

Con riferimento ai **Corsi Post Lauream**, i dati provvisori al 31/12/2025 prevedono, per l'anno accademico 2025/26,

32 iscritti/e alla Scuola di specializzazione, 61 iscritti/e ai Dottorati di Ricerca, 58 iscritti/ ai Master di Ateneo I corsi di lingua e cultura italiana sono stati frequentati per l'anno 2025 da circa 2166 studenti/esse stranieri/e (per circa 5.367 mensilità/studente), provenienti da circa 103 paesi del mondo. I primi 5 paesi di provenienza comprendono Cina, Turchia, U.S.A., Spagna, Germania.

La rilevazione delle opinioni di studentesse e studenti iscritte/i ai corsi di laurea e laurea magistrale a.a. 2024/2025

Al fine di assicurare un buon tasso di compilazione, viene chiesto a studentesse e studenti di rispondere al questionario in un intervallo temporale compreso tra la fine del corso ed il momento dell'iscrizione all'appello d'esame (per il laureando, nel momento in cui viene presentata la domanda di laurea): diversamente, la prenotazione non risulterà perfezionabile. I risultati dei questionari sulle opinioni di studentesse e studenti sono reperibili sul sito dell'Ateneo in forma aggregata per ciascun Corso di Studio alla pagina https://www.unistrasi.it/1/639/2623/Opinioni_degli_studenti.htm.

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

L'analisi riguarda i corsi erogati in modalità convenzionale, mentre per il corso prevalentemente a distanza, in considerazione della specificità delle domande, differenti rispetto a quelle degli altri CdS, è stata effettuata un'analisi separata sottoriportata. Dall'anno accademico 2024/2025 è stato introdotto un nuovo blocco di analisi, "Integrazione con le Strutture", nel questionario relativo alle Strutture. Inoltre dallo stesso anno accademico risultano rilevate le soddisfazioni anche del nuovo CdS L11.

BLOCCO DOMANDE (CdS convenzionali)	a.a. 2022/2023	a.a. 2023/2024	a.a. 2024/2025
Docente	94,32%	94,20%	94,40%
Insegnamento	87,35%	86,30%	86,51%
Interesse	87,69%	86,43%	86,66%
Soddisfazione	88,64%	88,36%	89,16%
Aule	95,06%	93,18%	92,54%
Didattica a distanza	88,19%	89,47%	89,19%
Servizi	86,57%	84,20%	82,82%*
Biblioteca	82,83% (con Posti 67,54%)	85,64% (con Posti 79,61%)	85,69% (con Posti 82,2%)*
Integrazione Strutture	NP	NP	81,12%*

*I valori delle voci sono la somma dei valori del I e II semestre.

BLOCCO DOMANDE (CdS prevalentemente teledidattici)	a.a. 2022/2023	a.a. 2023/2024	a.a. 2024/2025
Docenza e tutoraggio	92,90%	94,57%	90,36%
Insegnamento	87,58%	92,24%	84,09%
Interesse	92,46%	96,11%	92,12%
Soddisfazione	92,20%	91,18%	84,73%
Infrastrutture	NP	89,60%	78,83%*
Integrazione Strutture	NP	NP	76,46%*
Biblioteche	100%	NP	NP
Servizi	100%	NP	NP

*I valori delle voci sono la somma dei valori del I e II semestre.

Anche per l'a.a. 2024/2025, dai dati sintetizzati nella tabella sopra esposta, i questionari compilati confermano, nonostante lievi flessioni, un generale positivo apprezzamento da parte di studentesse e studenti per gli insegnamenti attivati, per le strutture e i servizi dell'Ateneo.

Analisi dei blocchi Servizi, Biblioteca, Infrastrutture ed Integrazione con le Strutture

Di seguito sono riportate le analisi delle risposte ottenute per l'a.a. 2024/25, per le quali, sono stati presi in considerazione i questionari compilati e per ogni semestre, sotto forma di post-login al portale della didattica.

Per quanto riguarda il blocco di domande "Servizi" l'82,82% delle persone che hanno risposto si dichiara soddisfatto. Seppure positivo in termini assoluti, il dato evidenzia un trend in calo che rispecchia l'andamento dei dati registrati negli ultimi anni (84,20% nell'a.a. 2023/2024 e 86,57% nell'a.a. 2022/2023). Si segnala che le voci che compongono il blocco "Servizi" non hanno avuto un andamento omogeneo; in particolare, hanno inciso sul calo le soddisfazioni

relative alle aule multimediali (-3,79 punti percentuali) e alle attività integrative (-1,42 punti percentuali). I singoli corsi analizzano le cause di tali andamenti.

Per quanto concerne il blocco “Biblioteca” si rileva per l'a.a. 2024/25 una percentuale di soddisfazione dell'85,69% dato sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente (85,64%).

Per quanto riguarda il giudizio sul numero dei posti disponibili, l'82,2% degli studenti si dichiara soddisfatto. Tale dato risulta in aumento rispetto all'anno precedente (79,6%). Un aumento ottenuto grazie alle azioni di miglioramento che sono state realizzate all'interno dell'Ateneo per aumentare i posti a disposizione per gli studenti. Questo dato, così aumentato, è probabilmente la causa dell'innalzamento del grado di soddisfazione generale visto precedentemente.

Da quest'anno è stato introdotto il nuovo blocco “*Interazione con le Strutture*” che rileva il grado di soddisfazione delle modalità organizzative adottate dall'Ateneo con riferimento ai servizi agli studenti. Per l'anno in analisi si registra una percentuale di soddisfazione dell'81,12%.

Relativamente al CdS L10 online il blocco “Infrastrutture”, per l'a.a. 2024/25, si registra un calo nelle percentuali di soddisfazione passando dall'89,60% (a.a.2023/2024) al 78,83%.

Anche per L10 online è stato introdotto il nuovo blocco “*Interazione con le Strutture*” che ha registrato una percentuale di soddisfazione del 76,47%.

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

Il questionario con le domande relative alla Soddisfazione, Docente, Insegnamento, Interesse, Aule, integrato con domande sulla Didattica a distanza, è stato compilato dagli/lle studenti/esse al momento dell'iscrizione agli esami.

La rilevazione è stata condotta su tutti i corsi di insegnamento attivati e i corsi di lettorato di lingua, e ha prodotto una percentuale di questionari complessivamente compilati a livello di Ateneo pari al 96,36% (5.452 questionari effettuati su 5.658 compilabili) a cui si aggiunge un 99,43% (353 questionari compilati su 351 compilabili) di questionari compilati per il CdS L10 online.

Le risposte relative al blocco di domande “Docente”, con il 94,40% di risposte positive complessive, confermano anche per questo anno accademico l'ottima valutazione del personale docente da parte degli/lle studenti/esse (nell'a.a. 2023/2024 era il 94,20% e nell'a.a. 2022/23 era il 94,32%). In particolare dai questionari emergono giudizi positivi per i/le docenti in termini di reperibilità (96,59%), rispetto degli orari (95,70%), capacità di stimolare/motivare l'interesse verso la disciplina (91,19%), chiarezza nell'esposizione degli argomenti (91,83%), coerenza dell'insegnamento con quanto dichiarato nella guida dello studente e sul sito web (96,53%).

Con riferimento al CdS L10 online, il corrispondente blocco di domande “Docenza e tutoraggio” con il 90,36% di risposte positive complessive si registra un calo rispetto agli anni precedenti (nell'a.a. 2023/2024 era il 94,57% e nell'a.a. 2022/23 era il 92,90%). In particolare dai questionari emergono i seguenti giudizi per i/le tutor/docenti in termini di reperibilità (91,45%), coerenza delle attività proposte con gli obiettivi del corso (90,10%) capacità di stimolare/motivare l'interesse verso la disciplina (88,07%), chiarezza nell'esposizione degli argomenti (92,42%), coerenza dell'insegnamento con quanto dichiarato nella guida dello studente e sul sito web (92,11%), efficacia dei contenuti proposti (89,57%), utilizzo da parte del/della docente degli strumenti disponibili (88,89%).

Per il blocco “Insegnamento”, l'86,51% degli/lle intervistati/e nell'a.a. 2024/25 risulta complessivamente soddisfatto e in lieve aumento rispetto all'anno precedente (nell'a.a. 2023/2024 era l'86,30% e nell'a.a. 2022/23 era l'87,35%). Ritenendo il materiale didattico fornito dal docente utile e adeguato (88,64% rispetto all'88,8% dell'a.a 2023/24), le conoscenze preliminari possedute sufficienti per la comprensione degli argomenti trattati (83,19% rispetto all'83,41% dell'a.a. 2023/24), le modalità di esame definite in modo chiaro (90,65% rispetto all'89,95% dell'a.a. 2023/24), il carico di studio dell'insegnamento proporzionato ai CFU assegnati (83,91% rispetto all'83,49% dell'a.a. 2023/24).

Con riferimento al CdS L10 online, l'84,09% degli/lle intervistati/e nell'a.a. 2024/25 risulta soddisfatto (nell'a.a. 2023/2024 era il 92,24% e nell'a.a. 2022/23 era l'87,58%). Il materiale didattico indicato o fornito dal/dalla docente è ritenuto utile e adeguato (86,40% rispetto al 93,71% dell'a.a 2023/24), le conoscenze preliminari possedute sufficienti per la comprensione degli argomenti trattati (77,31% rispetto all'88,42% dell'a.a. 2023/24), le modalità di esame definite in modo chiaro (87,38% rispetto al 93,01% dell'a.a. 2023/24), il carico di studio dell'insegnamento proporzionato ai CFU assegnati (80,12% rispetto al 90,02% dell'a.a. 2023/24).

Per quanto riguarda il blocco “Interesse”, registrando l'86,66% di risposte positive, è confermata anche per l'a.a. 2024/25 la valutazione ottima da parte degli/lle studenti/esse per l'interesse agli argomenti trattati negli insegnamenti, indipendentemente da come sono stati svolti i corsi. Il dato risulta tuttavia in calo rispetto agli anni precedenti (per l'a.a. 2023/2024 era l'86,43% e per l'a.a. 2022/23 era pario 87,69%). Con riferimento al CdS L10 online, il 92,12% degli/lle intervistati/e offre un giudizio positivo.

Le risposte relative al blocco di domande “Aule”, registrando circa il 92,54% di risposte positive confermano, se pur con un leggero calo, la valutazione ottima degli scorsi anni pari al 93,18% per l'a.a. 2023/2024 e al 95,06% per l'a.a.

2022/23. Gli/Le studenti/esse si mostrano soddisfatti/e per l'adeguatezza delle aule dove si sono svolti i corsi (90,63%), per le attrezzature presenti nelle aule (90,32%) e per il loro utilizzo da parte dei/lle docenti (96,68%). Dalle risposte relative al blocco di domande "Didattica a distanza" a livello di Ateneo emerge un complessivo apprezzamento per le attività offerte (89,19%) e, indipendentemente da eventuali difficoltà di connessione, circa il 90,61% degli/lle studenti/esse è risultato soddisfatto ed ha giudicato didatticamente efficaci.

Per quanto riguarda il blocco "Soddisfazione", alla domanda "*È complessivamente soddisfatto di come è stato svolto questo insegnamento?*" si registra per l'a.a. 2024/25 una percentuale di risposte positive pari all'89,16%. Il dato risulta positivo nel suo complesso e analizzando lo storico delle percentuali di risposte (88,36% dell'a.a. 2023/24 e 88,64% dell'a.a. 2022/23) è possibile notare un trend in aumento.

Con riferimento al CdS L10 online, l'84,73% degli/lle intervistati/e offre un giudizio positivo.

Nella seguente tabella, in riferimento a quest'ultima domanda, è possibile raffrontare le percentuali delle risposte positive scorporate per singolo CdS degli ultimi tre anni accademici. I risultati, in aumento rispetto agli anni precedenti (ad eccezione per L10 online che registra un calo), confermano anche per l'a.a. 2024/25 la valutazione ottima espressa anche negli scorsi anni accademici dagli/lle studenti/esse per i Corsi di laurea e laurea magistrale dell'Ateneo.

CdS	a.a. 2022/23	a.a. 2023/24	a.a. 2024/25
L11 - Pluringuismo	NP	NP	91,50%
L10 - Lingua e cultura	92,82%	92,26%	94,30%
L12 - Mediazione Linguistica	87,49%	88,05%	88,55%
LM14 - Competenze Testuali	95,62%	88,98%	89,95%
LM39 - Scienze Linguistiche	90,94%	87,87%	89,43%
L10 online – Lingua, Letteratura e Arti Italiane	92,20%	91,18%	84,73%

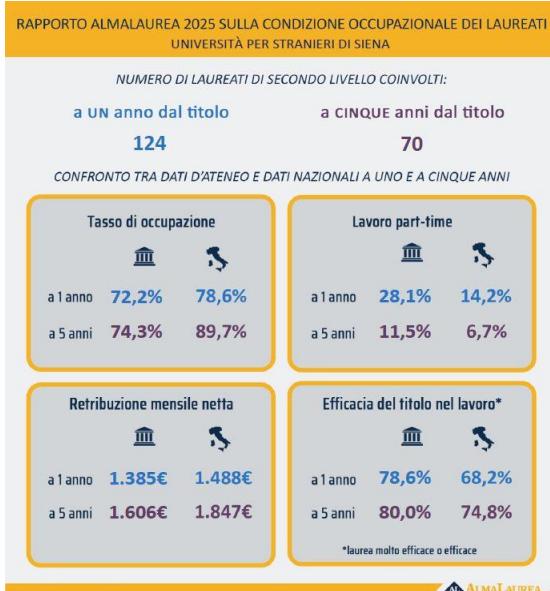
L'Università per Stranieri di Siena aderisce dal 2008 al Consorzio AlmaLaurea che annualmente conduce indagini sul [profilo dei laureati](#) e sulla [condizione occupazionale dei laureati](#). La *XXVII Indagine sul Profilo dei laureati e sulla Condizione occupazionale dei laureati* pubblicato da AlmaLaurea nel 2025 ha analizzato le performance formative di oltre 305 mila laureati/e del 2024 di 80 università. In particolare, si tratta di 171 mila laureati/e di primo livello, 102 mila dei percorsi magistrali biennali e 32 mila a ciclo unico. Il *Rapporto di AlmaLaurea sulla Condizione occupazionale dei laureati* ha analizzato 690 mila laureati/e di primo e secondo livello nel 2023, 2021 e 2019 contattati/e, rispettivamente, a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo.

I/le laureati/e nel 2024 dell'Università per Stranieri di Siena coinvolti/e nel *XXVII Rapporto sul Profilo dei laureati* sono 361. Si tratta di 249 di primo livello e 112 magistrali biennali. L'indagine AlmaLaurea sul *Profilo dei Laureati* ha messo in luce dati significativi sui processi formativi dei vari corsi di laurea e laurea magistrale dell'Università per Stranieri di Siena da cui emergono dati positivi.

Il 94,8% dei/lle laureati/e è soddisfatto del rapporto con il corpo docente e l'87,6% ritiene il carico di studio adeguato alla durata del corso. In merito alle infrastrutture messe a disposizione dall'Ateneo, il 96,2% dei/lle laureati/e che le ha utilizzate considera le aule adeguate. Più in generale, il 90,2% dei/lle laureati/e si dichiara soddisfatto dell'esperienza universitaria nel suo complesso. Inoltre il 62,5% dei/lle laureati/e sceglierrebbe nuovamente lo stesso corso e lo stesso Ateneo.

I dati sulla *Condizione occupazionale* si concentrano sull'analisi delle performance dei/lle laureati/e di primo e di secondo livello usciti/e nel 2023 e intervistati/e a un anno dal titolo e su quelle dei/lle laureati/e di secondo livello usciti/e nel 2019 e intervistati/e dopo cinque anni.





Tra i/le laureati/e di secondo livello del 2023 intervistati/e a un anno dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione (si considerano occupati/e quanti/e sono impegnati/e in un'attività retribuita, di lavoro o di formazione) è pari al 72,2%. Il tasso di disoccupazione, calcolato sulle forze di lavoro, è pari al 20,8%. Il 24,6% prosegue il lavoro iniziato prima della laurea, il 40,4% ha invece cambiato lavoro; il 49,1% ha iniziato a lavorare solo dopo il conseguimento del titolo. Il 24,6% degli/lle occupati/e può contare su un contratto alle dipendenze a tempo indeterminato mentre il 40,4% su un contratto alle dipendenze a tempo determinato. Il lavoro part-time coinvolge il 28,1% degli/lle occupati/e. La retribuzione è in media di 1.385 euro mensili netti. Il 78,6% degli/lle occupati/e ritiene la laurea conseguita molto efficace o efficace per il lavoro che sta svolgendo; inoltre, il 71,9% dichiara di utilizzare in misura elevata, nel proprio lavoro, le competenze acquisite durante il percorso di studi. Il tasso di occupazione dei/lle laureati/e di secondo livello del 2019, intervistati/e a cinque anni dal conseguimento del titolo, è pari all' 74,3%. Il tasso di disoccupazione è pari al 10,3%.

Gli/Le occupati/e assunti/e con contratto a tempo indeterminato sono il 38,5%, mentre gli/le occupati/e con un contratto a tempo determinato sono il 42,3%. Svolge un'attività in proprio il 7,7%. Il lavoro part-time coinvolge l'11,5% degli/lle occupati/e. Le retribuzioni arrivano in media a 1.606 euro mensili netti. L'80% degli/lle occupati/e ritiene la laurea conseguita molto efficace o efficace per il lavoro svolto; il 65,4% dichiara di utilizzare in misura elevata, nel proprio lavoro, le competenze acquisite all'università. Il 34,6% dei/lle laureati/e è inserito nel settore privato, mentre il 65,4% nel pubblico. L'ambito dei servizi assorbe il 96,2%, mentre l'industria accoglie il 3,8% degli/lle occupati/e; nulla la quota di chi lavora nel settore dell'agricoltura.

A partire dal 26 giugno 2024 è inoltre attivo e disponibile sul sito di Ateneo lo **Sportello suggerimenti e reclami**, accessibile dalla pagina URP <https://www.unistrasi.it/1/490/URP.htm>.

Tramite lo sportello è possibile inoltrare suggerimenti, reclami e segnalazioni utili al monitoraggio e al miglioramento della didattica e dei servizi offerti dall'Ateneo, nell'ottica di promuovere il benessere di chi studia, lavora e inseagna a Unistrasi e garantire a tutte e a tutti un ambiente di lavoro sempre più confortevole ed efficiente. Possono utilizzare il form tutti coloro che fanno parte della comunità di Unistrasi: studenti e studentesse, dottorandi e dottorande, assegnisti e assegniste, personale docente, collaboratori/collaboratrici esperti/e linguistici/linguistiche e personale tecnico-amministrativo dell'ateneo. Il form è anonimo, e l'indirizzo email di accesso non viene registrato.