



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

# Relazione sulla performance 2022

Approvata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 09 giugno 2023

## Sommario

1. Presentazione .....	2
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni .....	2
2.1. L'università al tempo del Covid-19 .....	2
2.1.1. Le rettifiche al Piano della performance .....	4
2.2. L'offerta formativa: corsi di laurea e post-laurea. La didattica digitale (Covid-19) .....	5
2.3. Dipartimenti, centri di ricerca, di servizio e altre strutture esterne .....	6
2.4. Classifiche nazionali e ranking internazionali .....	7
2.5. La ricerca e la terza missione .....	8
2.6. Il contesto esterno di riferimento – S.W.O.T. Analysis .....	8
3. L'Amministrazione .....	10
3.1. L'organizzazione amministrativa .....	10
4. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti .....	13
4.1. Obiettivi strategici .....	13
4.2. L'albero della performance .....	13
4.3. Obiettivi e criteri di valutazione .....	15
4.3.1. Area servizi allo studente .....	16
4.3.2. Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione .....	18
4.3.3. Area organizzazione e sistemi informativi .....	19
4.3.4. Area del personale .....	21
4.3.5. Area sistema contabile .....	22
4.3.6. Area affari generali, appalti e patrimonio .....	23
4.3.7. Area edilizia .....	23
4.3.8. Obiettivi del settore ricerca dipartimentale .....	23
4.4 Sintesi dei risultati raggiunti e performance individuali .....	24
4.5. Capacità di valutazione con differenziazione dei risultati .....	26
5. Anticorruzione e trasparenza: attività svolte nel corso del 2022 .....	29
5.1. Gestione del rischio .....	29
5.2. Monitoraggi .....	30
5.3. Mappatura dei processi .....	35
5.4. Formazione del personale .....	35
5.5. Rotazione del personale .....	36
5.6. Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali d.lgs. 39/13 .....	36
5.7. Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti .....	36
5.8. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti - <i>Whistleblowing</i> .....	37
5.9. Codice di comportamento .....	37
5.10. Procedimenti disciplinari e penali .....	37
5.11. Trasparenza .....	37
5.12. Accesso civico .....	38
5.13. Giornata della trasparenza .....	38
5.14. Ulteriori misure specifiche .....	38
6. Pari opportunità e bilancio di genere .....	39
Allegati .....	42

## 1. Presentazione

La Relazione sulla Performance 2022 (nel seguito “Relazione”) è il documento che illustra i risultati organizzativi e individuali conseguiti rispetto agli obiettivi programmati presenti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per l’anno 2022, adottato dal Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) nella seduta del 29.4.2022 e rettificato nella seduta del 23.9.2022. Il C.d.A. nella seduta del 22 luglio 2022 ha approvato l’attribuzione degli obiettivi del Direttore generale e definito gli ambiti dell’Indicatore Globale di Performance (IGP) per l’anno 2022, tenuto conto di quanto espresso dal Nucleo di Valutazione in data 27 giugno 2022 in sede di validazione della relazione sulla performance 2021.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP) è stato approvato dal C.d.A. nella medesima seduta del 29.4.2022.

La Relazione costituisce lo strumento mediante il quale l’Università di Siena illustra ai cittadini e agli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti a fronte delle risorse impiegate, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La Relazione è pubblicata nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale dell’Ateneo e presentata nell’ambito di apposite “giornate della trasparenza”.

Nella redazione della Relazione si tiene conto di quanto già pubblicato nei seguenti documenti:

- [Piano integrato di attività e organizzazione 2022 \(ciclo performance 2022\)](#)
- [Programmazione strategica Proiezione 2022-2024](#) e [Monitoraggio 2022](#)
- [Bilancio di esercizio 2022](#) e [Relazione di ateneo sulle attività di ricerca, di formazione, di terza missione e sui finanziamenti ottenuti da soggetti pubblici e privati 2022](#)
- [Relazione del comitato unico di garanzia 2023](#)

La presente relazione, i relativi allegati, le relazioni dei e delle responsabili di unità organizzativa, degli/delle assegnatari/e di obiettivi individuali e dei/delle titolari di funzioni specialistiche sono stati resi disponibili al Nucleo di valutazione tramite un drive condiviso sul Cloud di ateneo.

## 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

### 2.1. L’università al tempo del Covid-19

Nel presente paragrafo introduttivo della Relazione sulla performance si ripercorre quanto accaduto nell’anno 2022, con particolare riferimento alle attività degli organi di governo e alle azioni messe in campo per fronteggiare l’emergenza derivante dalla pandemia.

A causa dell’emergenza pandemica da Sars-Cov-2 gli organi di governo dell’Ateneo hanno continuato ad assumere decisioni e provvedimenti atti a garantire misure di prevenzione e contenimento e al contempo a consentire il proseguimento delle attività universitarie di didattica a distanza e di ricerca.

Sono stati compiuti ragguardevoli sforzi per continuare ad assicurare l’erogazione delle attività didattiche a distanza, possibile sia in modalità sincrona/streaming, sia mediante upload di lezioni – previa registrazione – e di altro materiale didattico sulla piattaforma e-learning dell’ateneo

denominata "USiena Integra" (<https://elearning.unisi.it/>, basata sul *Learning Management System Moodle*).

A partire dal mese di gennaio, si apre una nuova fase in presenza. Il Senato accademico, con riferimento alle misure organizzative per lo svolgimento degli esami di profitto e di laurea della sessione invernale in fase di svolgimento, ribadisce che viene garantito lo svolgimento di tutte le sessioni di esame in presenza, salvo casi particolari autorizzati dai/le direttori/trici dei dipartimenti o di oggettivo impedimento da parte dei/le docenti per motivi sanitari. È altresì garantita agli studenti e alle studentesse la possibilità di chiedere di svolgere l'esame a distanza, sia per gli esami di profitto che per gli esami di laurea, restando tale riferimento in vigore per tutta la durata della sessione invernale.

Nel medesimo periodo, a seguito di circolare prot. n 15451 del 14.01.2022 relativa allo svolgimento flessibile del lavoro agile nel mese di gennaio, il Direttore generale dispose [ulteriori indicazioni valevoli sino al 31 marzo 2022](#).

Nel mese di febbraio, il Direttore generale dispone, sempre a seguito della circolare succitata, [ulteriori indicazioni per lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile nel periodo febbraio-marzo 2022](#). Vengono emanate, inoltre, [modalità operative di accertamento dell'obbligo vaccinale per il personale universitario](#).

Alla luce del contesto epidemiologico locale e nazionale e della prevista cessazione dello stato di emergenza, il 15 marzo 2022 il Senato accademico emana le nuove [linee guida per lo svolgimento degli esami di profitto e di laurea](#) che, a partire dal 01 aprile 2022, si svolgeranno esclusivamente in modalità in presenza. Due settimane dopo, a seguito del Decreto Legge 24 marzo 2022, n. 24 "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza" e della Circolare MUR del 25 marzo 2022 il Direttore generale emana [ulteriori indicazioni per il lavoro agile e per il personale c.d. fragile](#).

La situazione epidemiologica tende al rasserenamento e porta con sé un'ulteriore riduzione delle misure di contrasto: il 02 maggio 2022 viene adottato il [decreto rettorale prot. n 101241](#) che rende, sino al 15 giugno 2022, non più obbligatorio il possesso e l'esibizione del Certificato Verde (cd. Green Pass) per l'accesso agli edifici dell'Università di Siena e, contestualmente, all'interno dei locali universitari, nei luoghi di lavoro e in tutti gli spazi comuni, è fortemente raccomandato l'uso della mascherina chirurgica o FFP2, anche e soprattutto nei luoghi e nelle circostanze in cui si creano assembramenti.

Il 20 luglio 2022 gli organi di Ateneo, tenendo conto delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, già contenute nei Protocolli condivisi e sottoscritti dalle Parti Sociali successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza, in particolare il 14 marzo, il 24 aprile 2020, il 6 aprile 2021 e, da ultimo, su invito del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute che hanno promosso un nuovo confronto tra le Parti sociali, adottano il [Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti dell'Università di Siena](#). Tale protocollo concerne una serie di misure di prevenzione che tengono conto dell'evoluzione della situazione pandemica. Le misure preventive riguardano la corretta circolazione delle informazioni all'interno dei luoghi di lavoro ma anche per coloro che vi accedono, le modalità di ingresso nei luoghi

di lavoro, la gestione degli appalti, la pulizia e la sanificazione dei locali e il ricambio dell'aria, le precauzioni igieniche personali, i dispositivi di protezione delle vie respiratorie, la gestione degli spazi comuni, la gestione di una persona sintomatica in azienda, la sorveglianza sanitaria, la protezione rafforzata dei soggetti fragili. Tale protocollo aggiorna i precedenti protocolli e, in considerazione della situazione epidemiologica, mira a individuare le condizioni necessarie ad assicurare a coloro che a vario titolo frequentano gli ambienti dell'ateneo adeguati livelli di protezione attraverso specifiche misure di prevenzione finalizzate al contrasto e al contenimento del virus SARS-CoV-2.

Gli stessi organi di Ateneo, il 22 luglio 2022 approvano le [linee guida per la ripresa delle attività didattiche in presenza nell'A.A. 2022/23 all'Università di Siena](#), dove viene stabilito che le lezioni dell'a.a. 2022/23 si svolgeranno interamente in presenza, che l'Ateneo garantirà comunque la disponibilità di ogni strumento tecnologico digitale per arricchire e innovare la modalità di svolgimento delle attività didattiche, frontali e non, e/o per rispondere a particolari esigenze di funzionamento del corso ed, infine, che anche gli esami di profitto e di laurea si svolgeranno esclusivamente in presenza.

#### 2.1.1. Le rettifiche al Piano della performance

A seguito delle attività di monitoraggio in itinere degli obiettivi, conclusasi nel mese di agosto 2022, è stata presentata al consiglio di amministrazione una proposta di rettifiche ad alcuni obiettivi di performance di cui al Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024.

Le rettifiche sono state sottoposte preventivamente al Nucleo di valutazione che, nella riunione del 15 settembre 2022, ha espresso parere favorevole in merito alle proposte di rimodulazione degli obiettivi di performance sopra menzionate.

Il Nucleo ha espresso inoltre delle osservazioni in particolare in merito al target di un obiettivo del Direttore generale e all'indicatore di uno degli obiettivi rimodulati. Dette osservazioni sono state recepite nella proposta di rettifica presentata al Consiglio di amministrazione.

Le modifiche proposte sono le seguenti:

1. Ridefinizione target 2022 per l'obiettivo: **DG2-2022**: come suggerito dal Nucleo di valutazione, il target è stato ridefinito in modo da esprimerlo come percentuale dei team di progetto attivati rispetto a quelli attivabili.
2. Integrazione della formulazione del target 2022 dell'obiettivo **3SER-STUD**, come richiesto dalla responsabile della Divisione orientamento, sostegno allo studio e Career Service.
3. L'indicatore dell'obiettivo **3SER-STUD** è stato modificato secondo quanto richiesto dal Nucleo di valutazione, rendendone più chiara la sua definizione.
4. Ridefinizione della U.O. responsabile dell'obiettivo **5SER-CS** a seguito riorganizzazione uffici.
5. Rimodulazione obiettivo **9INN-SORV**:
  - L'avvio delle attività per la messa in operatività del prodotto software per la gestione dei dati relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici ha fatto emergere una complessità delle operazioni necessarie per la configurazione iniziale del software e per il caricamento delle anagrafiche decisamente superiore a quanto inizialmente preventivato. Ciò ha richiesto il coinvolgimento diretto di altri due uffici dell'area organizzazione e sistemi informativi (Ufficio dati e metadati e

Ufficio gestione della domanda e servizio statistico) che hanno dovuto “dirottare” su questo progetto risorse inizialmente destinate ad altre attività (si veda la nota relativa all’obiettivo **8SER-VE**).

Inoltre, il target è stato ridefinito in modo di trasformarlo da un target di tipo ON/OFF a uno con un livello di conseguimenti graduato e più agevolmente verificabile.

- Con e-mail del 9 giugno 2022, il responsabile del Servizio di sorveglianza sanitaria ha comunicato che le due Unità Operative dell’AOUS (UOSA Medicina Preventiva e Sorveglianza Sanitaria e UOC Medicina del Lavoro), con cui il Servizio di sorveglianza sanitaria collabora per lo svolgimento delle attività connesse all’obiettivo in questione, sono state soppresse e che al loro posto è stata creata la UOC Medicina Preventiva e Sorveglianza Sanitaria. La definizione dell’obiettivo è stata modificata di conseguenza.

Con la stessa comunicazione è stato inoltre notificato che dette attività verranno svolte in collaborazione con l’Ufficio gestione della domanda e servizio statistico.

6. Ridefinizione U.O. responsabili obiettivo **12INN-GEN-WEB** a seguito riorganizzazione uffici.
7. Sostituzione obiettivo della Segreteria di direzione: a causa di un errore materiale, nel PIAO 2022-2024 per la Segreteria di direzione è stato inserito l’obiettivo **8E3-CI** (che era stato conseguito definitivamente nel corso del 2021) al posto di un nuovo obiettivo, identificato dal codice **19E3-AN**.
8. Eliminazione obiettivo **8SER-VE**: questo obiettivo viene eliminato in quanto la rimodulazione dell’obiettivo **9INN-SORV** impegnerà risorse aggiuntive inizialmente destinate alla implementazione del sistema di cui al presente obiettivo.

## 2.2. L’offerta formativa: corsi di laurea e post-laurea. La didattica digitale (Covid-19)

Per l’a.a. 2022/2023 l’ateneo non ha istituito nessun nuovo corso di studio, consolidando l’offerta formativa di primo e secondo livello dell’anno precedente. Sono attivati 74 corsi di studio: 33 corsi di laurea, 36 corsi di laurea magistrale, 5 corsi di laurea magistrale a ciclo unico, di cui 4 a normativa UE.

Le variazioni per l’a.a. 2022/23:

- il corso di laurea in Ingegneria gestionale L-8 viene articolato in curricula: curriculum Gestione dei Processi Aziendali e curriculum Gestione delle Tecnologie dell’Informazione;
- il corso di laurea in Servizi giuridici L-14 ha modificato la denominazione di uno dei suoi tre curricula (uno dei due con sede ad Arezzo): da Impresa, ambiente e sistemi agroalimentari a Patrimonio culturale, turismo e sistemi agro-alimentari;
- il corso di laurea ad orientamento professionale in Agribusiness L-P02 è diventato interateneo a seguito della convenzione stipulata con l’Università di Pisa, aprendosi a una dimensione regionale.

Anche per questo anno accademico viene ribadita l’attenzione per l’internazionalizzazione coerentemente con gli obiettivi strategici di ateneo: sono attivati 17 corsi di studio erogati interamente in lingua inglese e 1 corso di studio con un curriculum in inglese; 11 corsi di studio hanno stipulato una o più convenzioni con atenei stranieri per l’attuazione di programmi di mobilità internazionale, Double Degrees (tot. 14).

Nell'ambito della formazione post-laurea, l'università di Siena ha proposto anche:

- 15 corsi di dottorato di ricerca con sede amministrativa presso l'Ateneo;
- 9 corsi di dottorato di ricerca con sede amministrativa in altro ateneo (di cui 1 nell'ambito del progetto Pegaso in collaborazione con altri università/enti);
- 33 scuole di specializzazione di area medica, 7 di area non medica;
- 57 master tra I e II livello; 8 corsi di perfezionamento; 9 corsi di aggiornamento professionale; 5 summer school.

Per far fronte alla necessità di dover erogare le attività didattiche in modalità a distanza richiesta dalle disposizioni ministeriali a causa dell'emergenza COVID-19, l'Università di Siena continuato l'erogazione delle lezioni on line con le medesime modalità già attivate nell'anno precedente: lezioni in live streaming; registrazioni delle lezioni e materiale didattico su sulla piattaforma di elearning USiena Integra. Essa costituisce il punto di riferimento principale dove sono disponibili tutti i materiali didattici, le lezioni erogate a distanza dai titolari degli insegnamenti e le informazioni connesse alla didattica sincrona, oltre a tutte le informazioni relative ad aggiornamenti circa gli insegnamenti, nuovo materiale disponibile, ecc.

La didattica sincrona, anche rispettando l'originale calendario delle lezioni, è svolta sulla piattaforma Google Meet oppure Webex. Le indicazioni sull'orario della didattica sincrona sono reperibili anche attraverso University Planner (sistema di pianificazione delle lezioni). Ogni singolo docente può tuttavia utilizzare altre piattaforme, dandone ovviamente comunicazione diretta agli studenti.

### 2.3. Dipartimenti, centri di ricerca, di servizio e altre strutture esterne

I 14 dipartimenti attivi al 31 dicembre 2022 sono raggruppati in quattro aree scientifiche.

AREA	DIPARTIMENTI			
<b>Economia, Giurisprudenza e Scienze politiche</b>	Economia politica e statistica (DEPS)	Giurisprudenza (DGIUR)	Scienze politiche e internazionali (DISPI)	Studi aziendali e giuridici (DISAG)
<b>Lettere, Storia, Filosofia e Arti</b>	Filologia e critica delle letterature antiche e moderne (DFCLAM)		Scienze sociali, politiche e cognitive (DISPOC)	Scienze storiche e dei beni culturali (DSSBC)
<b>Scienze Biomediche e Mediche</b>	Biotecnologie mediche (DBM)	Medicina molecolare e dello sviluppo (DMMS)	Scienze mediche, chirurgiche e neuroscienze (DSMCN)	
<b>Scienze Sperimentali</b>	Biotecnologie, chimica e farmacia (DBCF)	Ingegneria dell'informazione e scienze matematiche (DIISM)	Scienze della vita (DSV)	Scienze fisiche, della Terra e dell'ambiente (DSFTA)

A questi dipartimenti si affiancano un centro di ricerca interdipartimentale e nove centri interuniversitari, con sede amministrativa a Siena, legati in primis allo svolgimento di progetti di ricerca di durata pluriennale o di particolare rilevanza.

Nei 14 dipartimenti è impegnato il corpo docente dell'Università degli studi di Siena, al 31 dicembre 2022 composto da 181 professori/esse ordinari/e, 370 professori/esse associati/e, 84 ricercatori/trici,

54 ricercatori/trici di tipo A e 69 ricercatori/trici di tipo B, per un totale di 758 unità di personale docente. Gli/Le assegnisti/e di ricerca al 31/12/2022 sono 144, afferenti ai dipartimenti.

Oltre alle predette strutture non vanno dimenticati i centri di servizio di Ateneo (per l'organizzazione e l'erogazione di servizi strumentali alle funzioni istituzionali di interesse generale):

- Centro linguistico d'Ateneo;
- Centro per le ricerche geologiche, finalizzate, applicate e di sviluppo e per la formazione professionale (Centro di Geotecnologie - CGT);
- Centro per l'innovazione e la qualità nell'apprendimento permanente (UNISIAP);
- Santa Chiara Lab;
- Sistema universitario museale senese (SIMUS).
- Centro di supporto e gestione "Campus di Arezzo" (attivo dal 1.1.2022).

Si rammenta, inoltre, che l'Università di Siena partecipa a 20 consorzi, di cui 2 (C.E.T. Energia Toscana s.c.r.l., Lead Discovery Siena S.r.l. LDS) Spin off di Ateneo; a queste si aggiungono 24 Fondazioni (tra cui la Fondazione Polo universitario grossetano) e 20 Associazioni.

#### 2.4. Classifiche nazionali e ranking internazionali

La qualità dell'attività e dei risultati conseguiti dall'Università di Siena è riconosciuta sia a livello nazionale sia in ambito internazionale, e la colloca ai primi posti in molte [classifiche nazionali e internazionali](#).

A livello internazionale, il più recente riconoscimento è nell'ambito del QS WORLD UNIVERSITY RANKINGS 2022: l'Università di Siena migliora il suo posizionamento internazionale attestandosi tra il 601° e il 650° posto e salendo di 50 posizioni. L'Ateneo ha inoltre guadagnato la diciassettesima posizione tra le 41 università italiane entrate in classifica.

Tra gli indici presi in considerazione, l'Università di Siena si distingue per l'attività di ricerca dei suoi docenti, testimoniata dall'alto numero di citazioni dei loro lavori: l'Ateneo occupa infatti la 234ma posizione assoluta.

Al livello nazionale, la Classifica Censis 2022 vede l'Università di Siena ancora tra i migliori atenei statali italiani: con un punteggio di 96,70 è seconda tra tutti gli atenei pubblici, e prima nella sua categoria, quella delle università statali di medie dimensioni, che contano tra 10mila e 20mila iscritti.

Ottimo il punteggio ottenuto per l'efficienza e l'adeguatezza delle strutture – dalle aule alle biblioteche, ai laboratori scientifici – per le quali si conferma in seconda posizione a livello nazionale. Inoltre, l'Ateneo viene particolarmente premiato per l'internazionalizzazione e i servizi, una voce, questa, che la vede al secondo posto nazionale.

Tra gli altri indicatori che determinano il ranking, comunque positivi per l'Ateneo, ci sono la comunicazione e i servizi digitali, l'occupabilità e le borse di studio erogate dall'Azienda regionale per il diritto allo studio universitario.

## 2.5. La ricerca e la terza missione

La [Programmazione strategica Proiezione 2022-2024](#), e il successivo [Monitoraggio 2022](#), ha stabilito obiettivi e azioni suddivisi secondo 5 linee di azione: internazionalizzazione, disseminazione, innovazione, sostenibilità.

Per quanto riguarda la ricerca, gli obiettivi previsti dal piano strategico sono riassunti nel seguito:

### Internazionalizzazione

- Aumento del livello di partecipazione a progetti di ricerca internazionali
- Aumento di borse EU Marie Curie

### Disseminazione

- Promozione della pubblicazione dei risultati della ricerca su riviste di tipo open-access

### Innovazione

- Aumento dei progetti e dei proventi della ricerca

### Sostenibilità

- Aumento dei progetti di ricerca relativi ai vari aspetti della sostenibilità

### Servizi agli studenti e alle studentesse

- Monitorare e revisionare l'offerta dottorale

Altri obiettivi descritti nel documento di programmazione strategica nella sezione riservata alla ricerca sono in relazione al dottorato di ricerca e al reclutamento, e alla strategia di comunicazione dei risultati della ricerca verso l'esterno.

A fine anno l'Ateneo ha valutato il perseguimento degli obiettivi prefissati, svolgendo un monitoraggio della programmazione delle azioni 2022 nell'ambito del Presidio della qualità di Ateneo, con la redazione del documento di [riesame annuale del piano per l'assicurazione della Qualità della ricerca](#) accanto al [Monitoraggio 2022](#).

Per i dettagli sulla tematica si rinvia alla [Relazione di ateneo sulle attività di ricerca, di formazione, di terza missione e sui finanziamenti ottenuti da soggetti pubblici e privati 2022](#).

## 2.6. Il contesto esterno di riferimento – S.W.O.T. Analysis

Siena e la sua Università vantano una tradizione plurisecolare che affonda le sue radici nella prima metà del XIII secolo, quando lo Studium senese già operava in città, sostenuto dall'Autorità civica comunale, e contribuiva al prestigio della città anche attraverso il richiamo di docenti e studenti dall'Italia e dall'estero. Un legame imprescindibile tra università e città e che ha visto l'Ateneo contribuire fattivamente alla sua reputazione nazionale e internazionale.

Non può non essere sottolineato il peso di un Ateneo di oltre 16.000 studenti in una città murata di soli 50.000 abitanti, dove i "luoghi dell'Ateneo" (aule, dipartimenti, laboratori e biblioteche) sono distribuiti tra con gli edifici storici del centro città e dove gli studenti abitano prevalentemente quel

centro storico che frequentano quotidianamente assieme agli altri cittadini, realizzando, così, un modello di città-campus che da quasi otto secoli caratterizza l'Università di Siena.

Un Ateneo generalista che - altra peculiarità - ospita un gran numero di studenti fuori sede, provenienti in massa da altre regioni (40%), e persino da altri paesi (5%), che arricchiscono la città di giovani (si stima che il numero di giovani tra i 18-25 anni di età in città sia triplicato grazie agli studenti universitari fuori sede).

	PUNTI DI FORZA ( <i>STRENGTH</i> )	PUNTI DI DEBOLEZZA ( <i>WEAKNESS</i> )
DIDATTICA	Buona reputazione dell'Ateneo (vedasi ranking). Attrattività nei confronti degli studenti di altre regioni e internazionali. Nell'A.A. 2022/2023 sono attivati 17 corsi di studio erogati interamente in lingua inglese e 1 corso di studio con un curriculum in inglese. Sono inoltre attivi 11 corsi di studio hanno stipulato una o più convenzioni con atenei stranieri per l'attuazione di programmi di mobilità internazionale, Double Degrees Programmes, che consentono di acquisire un doppio titolo presso università partner straniere.	Tale attrattività rappresenta anche una potenziale debolezza se le condizioni circostanti (come quelle direttamente o indirettamente legate al COVID-19) penalizzano la mobilità nazionale e internazionale. Indicatori di contaminazione con università estere dei percorsi di studio dei propri studenti da migliorare, nonché il riconoscimento dei crediti correlati alle attività formative e di tirocinio svolte all'estero.
RICERCA	Nell'ambito del progetto MIUR "Dipartimenti di eccellenza" 9 dipartimenti dell'Ateneo su 15 hanno superato la prima fase di selezione nazionale e 4 sono risultati selezionati.	Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico in calo, così come i proventi da ricerche con finanziamenti competitivi (fatta eccezione per i Dipartimenti di Eccellenza).
GESTIONE	Risultati positivi in termini di risanamento e consolidamento del bilancio e equilibrata gestione economica e di cassa.	Elevato indebitamento legato ai mutui resisi necessari ai fini del ripianamento del bilancio (a fine 2021 il debito residuo ammonta a circa 32 mln di euro, compresa la quota interessi) e all'affitto del San Niccolò (circa 3,8 mln di euro l'anno).

OPPORTUNITÀ (OPPORTUNITIES)	RISCHI (THREATS)
<p>Con riferimento alle risorse finanziarie che il Governo è intenzionato a trasferire al sistema universitario nazionale, pur nel rispetto di un sano principio di prudenza, abbiamo la possibilità di prevedere a budget una sostanziale stabilità per quanto riguarda la quota base, la quota premiale e l'intervento perequativo del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO).</p> <p>Per il 2023, la sommatoria di queste voci, si attesta a 100.253.477 Euro. Una sostanziale stabilità riguarda le voci dell'FFO relative alla NO Tax Area per circa 2,6 milioni di Euro.</p> <p>Presenza di ingenti finanziamenti soprattutto a livello di Unione Europea.</p> <p>Afflusso in Italia di studenti stranieri, soprattutto dal continente asiatico, che si pensa possa incentivarsi al termine della situazione creata dall'emergenza Covid19.</p> <p>Crescente affermazione della cultura della collaborazione e conseguente possibilità di definire accordi con attori, universitari e non, per sviluppare progetti congiunti.</p> <p>Maggiore coscienza e legittimità della cosiddetta terza missione delle università.</p> <p>Stimolo a migliorare le performance attraverso i meccanismi premiali nella distribuzione dei finanziamenti.</p>	<p>All'iniziale vantaggio derivante dalle risorse disponibili attraverso i piani straordinari per il reclutamento di nuovo personale (docente e PTA), va necessariamente contrapposto lo svantaggio derivante dalla conseguente e collegata riduzione, a parità di risorse disponibili a livello di sistema universitario, che ne seguirà in termini di risorse disponibili per il finanziamento delle attività correnti degli Atenei italiani.</p> <p>In questa prospettiva, occorre che la nostra comunità persegua con maggiore convinzione e tenacia la ricerca di finanziamenti esterni sia attraverso la partecipazione a bandi competitivi sia mediante la stipula di convenzioni per lo svolgimento di attività del conto terzi.</p> <p>La crescente competizione in ambito universitario sia a livello nazionale sia internazionale.</p> <p>La potenziale riduzione della mobilità degli studenti a causa della crisi economica che in Italia sta colpendo, soprattutto al Sud, i nuclei familiari, e che sta creando notevoli difficoltà a tutte le economie internazionali.</p> <p>Calo, a livello nazionale, delle iscrizioni ai corsi universitari.</p>

### 3. L'Amministrazione

#### 3.1. L'organizzazione amministrativa

L'attuale organizzazione prevede che l'amministrazione sia strutturata in unità organizzative (U.O.), articolate su tre livelli gerarchici:

- Aree, attribuite alla responsabilità di un dirigente (U.O. di III livello);
- Divisioni, attribuiti alla responsabilità di un capo divisione, di categoria EP (U.O. di II livello);
- Servizi/uffici, attribuiti alla responsabilità di un capo servizio/ufficio, di categoria non inferiore alla D (U.O. di I livello; strutture di pari livello sono le Segreterie amministrative di dipartimento, i Presidi, i Centri di servizio).

Vi sono poi articolazioni interne alle unità organizzative di I livello, denominate "Settori" che costituiscano posizioni organizzative individuabili in relazione a responsabilità relative a specifici procedimenti amministrativi e/o a singole procedure articolate in riferimento a specifici procedimenti complessi; responsabilità per i predetti Settori è attribuibile a personale con inquadramento non inferiore alla categoria C.

A decorrere dal 4 aprile 2022 sono stati attivati i seguenti settori:

- **Settore specializzazione per il sostegno**
- **Settore disabilità e DSA**
- **Settore atti normativi e semplificazione procedimenti**

Con disposizione del direttore generale rep. n. 597/2022, a decorrere dal 21/02/2022:

- **l'Ufficio progettazione corsi e programmazione – DFCLAM cambia denominazione in Ufficio studenti e didattica Dipartimento di filologia e critica delle letterature antiche e moderne.**
- Le attività di gestione delle carriere degli studenti dei corsi di I e II livello relative agli studenti del Dipartimento di filologia e critica delle letterature antiche e moderne (DFCLAM) sono trasferite dall'**Ufficio servizi agli studenti – Porta Romana all'Ufficio studenti e didattica Dipartimento di filologia e critica delle letterature antiche e moderne** di cui al punto precedente.

Con disposizione del direttore generale rep. n. 691/2022, a decorrere dal 01/03/2022:

- a parziale modifica della D.D.G. rep. n. 2/2022, è attivato **l'Ufficio stampa, comunicazione istituzionale e stampa digitale (unitamente ai relativi Settori denominati Settore stampa e Settore comunicazione istituzionale e stampa digitale), con contemporanea disattivazione dell'Ufficio comunicazione e portale di Ateneo e dell'Ufficio stampa.**

Con disposizione del direttore generale rep. n. 597/2022, a decorrere dal 15/03/2022:

- **Nell'ambito dello staff della Direzione generale:**
  - la **Divisione programmazione, organizzazione e valutazione è disattivata.** Le articolazioni della Divisione programmazione, organizzazione e valutazione, ossia le **unità organizzative di I livello denominate Ufficio valutazione e supporto al Nucleo e Ufficio programmazione ruoli e reclutamento, sono collocate rispettivamente in staff alla Direzione generale e in staff all'Area del personale;**
  - **L'Ufficio programmazione ruoli e reclutamento cambia denominazione in Ufficio concorsi;**
  - **E' istituito il Settore programmazione.**
- **Nell'ambito dell'Area servizi allo studente, a decorrere dal 1° luglio 2022:**
  - **L'Ufficio ordinamenti didattici è disattivato con contestuale attivazione, in staff al dirigente dell'Area servizi allo studente, del Settore ordinamenti didattici e offerta formativa, ove confluiscono le attività del citato Ufficio disattivato;**

Con disposizione del direttore generale rep. n. 1604/2022, a decorrere dal 01/07/2022:

- **Nell'ambito della Divisione corsi di I e II livello e formazione degli insegnanti sono disattivate le seguenti unità organizzative di I livello:**
  - **Ufficio studenti e didattica Dipartimento di filologia e critica delle letterature antiche e moderne (DFCLAM); Ufficio studenti e didattica Dipartimento di scienze storiche e dei beni culturali (DSSBC).**
- **Contestualmente, sempre nell'ambito della Divisione corsi di I e II livello e formazione degli insegnanti, sono attivate le seguenti unità organizzative di I livello:**
  - **Ufficio servizi agli studenti – Polo umanistico, dove confluiscono le attività di gestione delle carriere degli studenti dei corsi di I e di II livello affidate agli uffici studenti e didattica del Dipartimento di filologia e critica delle letterature antiche e moderne e del Dipartimento di Scienze storiche e dei beni culturali;**
  - **Ufficio progettazione corsi e programmazione – Polo umanistico, dove confluiscono le attività inerenti la programmazione didattica dei corsi di laurea, laurea magistrale**

affidate agli uffici studenti e didattica del Dipartimento di filologia e critica delle letterature antiche e moderne e del Dipartimento di scienze storiche e dei beni culturali.

L'organigramma al 31.12.2022 è allegato alla presente Relazione.

I [provvedimenti di organizzazione dell'Ateneo](#) sono disponibili sul portale di Ateneo.

Nel seguito si riportano i dati relativi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato per categoria e per area funzionale.

**TABELLA 1 - ANDAMENTO DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE**

Categoria	Data di riferimento					
	01/01/2020	01/01/2021	01/01/2022	01/01/2023	01/01/2024	01/01/2025
B	42	42	42	43	43	43
C	476	460	446	430	417	410
D	322	308	288	276	263	254
EP	31	29	24	22	18	18
CEL	38	37	37	36	34	32
Tecnoghe/i equiparate/i D	8	11	12	13	5	1
Tecnoghe/i equiparate/i EP	6	5	2			
Dirigente	5	3	2	4	3	2
<b>TOTALI</b>	<b>928</b>	<b>895</b>	<b>853</b>	<b>822</b>	<b>783</b>	<b>760</b>

**TABELLA 2 - ANDAMENTO DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE NELLE AREE**

Area di inquadramento	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lettori e Collaboratori Linguistici	38	37	37	36	34	32
Categoria B - Area amministrativa	9	11	10	11	11	11
Categoria B - Area servizi generali e tecnici	33	31	32	32	32	32
Categoria C - Area amministrativa	262	254	247	240	231	228
Categoria C - Area biblioteche	44	43	41	38	37	36
Categoria C - Area socio-sanitaria	9	8	7	6	6	6
Categoria C - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elab. dati	161	155	154	149	146	142
Categoria D - Area amministrativa-gestionale	117	117	114	110	99	91
Categoria D - Area biblioteche	22	21	13	13	11	11
Categoria D - Area socio-sanitaria	24	20	19	16	15	15
Categoria D - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	167	161	151	147	140	136
Categoria EP - Area amministrativa-gestionale	19	18	19	15	13	13
Categoria EP - Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	3	2	2	2	2	2

Area di inquadramento	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Categoria EP - Area biblioteche	2	2	1	1	1	
Categoria EP - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elab. Dati	6	6	4	2	2	2
Dirigenti	5	3	2	4	4	2
<b>TOTALI</b>	<b>928</b>	<b>895</b>	<b>853</b>	<b>822</b>	<b>783</b>	<b>760</b>

## 4. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

### 4.1. Obiettivi strategici

L'Università di Siena riconosce la "programmazione strategica" come lo strumento principale per la pianificazione delle azioni per la migliore implementazione e per lo sviluppo delle missioni istituzionali, tanto da riconoscerla tra i principi di attività e organizzazione nel proprio Statuto.

I processi di programmazione strategica dell'Ateneo, si sono sempre caratterizzati per il coinvolgimento di tutte le strutture e di tutti i soggetti che a vario titolo vi intervengono per la definizione delle politiche e delle attività di gestione dell'Ateneo. In tal modo si vuole riconoscere, a fronte di un iniziale indirizzo da parte del Rettore, nella partecipazione informata e diffusa – fin dalla fase della programmazione – un elemento fondante ed essenziale per la condivisione dei valori, della visione e degli obiettivi a medio ed a breve termine da raggiungere.

Tenendo conto di quanto sopra, si evidenzia che l'ultima programmazione strategica dell'università di Siena relativa al triennio 2019-2021 prevedeva la sua conclusione il 31 ottobre 2021.

Tuttavia, considerando il tenore dell'art. 1-ter. co. 1 e 2 del DL 7/2005 in cui si prevede che "le università [...] adottano programmi triennali coerenti con le linee generali di indirizzo definite con decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca", e considerato che con Decreto nr. 289 del 25 marzo 2021, il MUR ha emanato le Linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2021-2023, l'Università di Siena – dopo numerosi incontri organizzati dal Rettore con i propri delegati, con i Direttori dei Dipartimenti e con i componenti del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione – ha ritenuto di approvare un documento composito che conferma la programmazione strategica 2019-2021 e delinea la proiezione delle aree strategiche di intervento, coerentemente con quanto previsto dal Ministero, per il triennio 2021-2023. Il documento, [Programmazione strategica 2019-2021 – Proiezione 2021-2023 Back to the future](#) è disponibile sul [portale di Ateneo](#).

### 4.2. L'albero della performance

Gli obiettivi della performance organizzativa contenuti nel Piano integrato della performance 2021-2023 (esplicitati dettagliatamente nell'allegata tabella A che costituisce parte integrante del presente documento) sono collegati alle Linee strategiche, estrapolate dal documento di programmazione triennale d'Ateneo 2019/2021 nella sua proiezione 2021-2023.

Nel seguito il riepilogo per linee strategiche degli obiettivi del Piano 2022, sinteticamente rappresentati, con la media delle percentuali di conseguimento per tutte le unità organizzative coinvolte.

<b>INT</b> Internaziona- lizzazione 99%	1INT-ENROL - Enrollment in ambito internazionale - DreamApply data bank	100%
	2INT-MOB - Potenziamento progetti di mobilità per l'internazionalizzazione di ateneo	97%
	3INT-ATTR - Potenziamento attrattività internazionale	100%
	4INT-DIG - digitalizzazione processi di mobilità' degli studenti e degli accordi internazionali	100%
	5INT-SER - potenziamento dei servizi agli/alle studenti/esse in ambito internazionale	100%
<b>DIS</b> Disseminazione dei risultati 100%	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	100%
	2DIS-PPC-RIC - Potenziamento progettazione competitiva – ricerca	100%
	3DIS-PPC-AR - Potenziamento progettazione competitiva - assegni di ricerca e programmazione ruoli	100%
	4DIS-PPC-FC - Potenziamento progettazione competitiva - formazione continua	100%
	5DIS-BIBLIO - Miglioramento dei servizi bibliotecari di supporto alla didattica e alla ricerca	100%
<b>INN</b> Innovazione 98%	1INN-RP - Reingegnerizzazione dei processi	100%
	2INN-SPEC - Accredimento scuole specializzazione + check-in classroom	100%
	3INN-PERS - Servizi alla persona - CSA, Next, PICA	74%
	4INN-PERS - Servizi alla persona e previdenza	100%
	5INN-PERS - Formazione e sviluppo del personale	100%
	7INN-DID.AZ7 - DID.AZ7 Piano di offerta didattica blended (covid-19) - servizi di tutoraggio per attività di teledidattica	100%
	8INN-INFR.AZ1/AZ.2 - Presidi digitali	100%
	INFR.AZ1 piano di potenziamento delle infrastrutture digitali (covid-19) - rete back-up sedi Grosseto, carezzo e San Giovanni Valdarno + infr. rete	
	INFR.AZ2 piano di potenziamento delle infrastrutture digitali (covid-19) - infrastrutture digitali per aule	
	9INN-SORV - servizi alla persona - sicurezza e sorveglianza sanitaria	100%
	10INN-GEN-DOC - promozione dell'uguaglianza di genere adottando una politica di governo rispettosa e sensibile verso le differenze di genere	100%
11INN-SORV2 - sicurezza e sorveglianza sanitaria - corsi di area sanitaria	100%	
<b>SOS</b> Sostenibilità 100%	12INN-GEN-WEB - promozione dell'uguaglianza di genere adottando un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo.	100%
	2SOS-REF - Verso l'università sostenibile – <i>refugees</i>	100%
	3SOS-EFF - Verso l'università sostenibile - efficientamento energetico	100%
	4SOS-MUS - Verso l'università sostenibile - musei accessibili e inclusivi	100%
	5SOS-LAG - Verso l'università sostenibile - lavoro agile	100%
<b>SER</b> Servizi agli studenti 95%	6SOS-COM - Piano per la comunicazione - portale sostenibilità	100%
	1SER-STUD - Trasparenza nei servizi agli studenti	100%
	2SER-STUD - Segreteria studenti digitale	90%
	3SER-STUD - Cittadinanza e partecipazione studentesca	100%
	Promozione e sostegno allo studio e alle attività culturali, sportive, ricreative e di servizio delle associazioni e cooperative studentesche.	
	4SER-STUD - Student journey UNIRSI	50%
	5SER-CS - Promozione corsi di studio	100%
	6SER-SUA - Rete della qualità di ateneo (RQA) – sua	100%
	7SER-R3M - Rete della qualità di ateneo (RQA) - ricerca e 3m	100%
	9SER-AM - Asset Management - Le Scotte	95%
	10SER-CGT - Open CGT	100%
	Gestione delle attività funzionali ad attivare il CGT come plesso di erogazione dell'attività didattica a distanza e servizi connessi.	
	11SER-ORIENT - Redazione e attuazione del piano di orientamento d'ateneo	100%
DID.AZ5 Piano di offerta didattica blended e piano di comunicazione (covid-19) miglioramento attività di Digital Communication per orientamento		
12SER-UTINT - profilazione delle utenze interne	100%	
13SER-INFR - implementare le autenticazioni spid/cie/eidas a partire dai servizi offerti al cittadino (piattaforme esse3 e pica)	100%	
<b>TAC</b>	14SER-PRES - temperare l'interesse delle studentesse e degli studenti all'utilizzo degli spazi dell'ateneo per attività culturali e ludiche e le esigenze organizzative e di sicurezza	100%
	1TAC-GOVIND - Contabilità direzionale e governo degli indicatori	100%

Trasparenza e prevenzione corruzione <b>100%</b>	2TAC-WEB - Amministrazione trasparente – web	100%
	4TAC-CON - Amministrazione trasparente – concorsi	100%
	5TAC-APP - Qualificazione della stazione appaltante	100%
EEE Efficienza, efficacia, economicità <b>99.64%</b>	6TAC-AF - <i>Assessment</i> fascicoli	100%
	1E3-DT - Implementazione data base dottorati di ricerca	100%
	2E3-PERS - Programmazione - monitoraggio pensionamenti	100%
	4E3-SIC - Aumentare la sicurezza e protezione dei dati	
	INFR.AZ3 - piano di potenziamento delle infrastrutture digitali (covid-19) - assestamento e innalzamento delle politiche di sicurezza	95%
	6E3-PC - Programmazione e controllo - ciclo passivo	100%
	10E3-SPP - Aggiornamento regolamenti di ateneo in ambito sicurezza	100%
	11E3-SPP - Asset management – laboratori	100%
	12E3-ATT - potenziamento attività contrattuale dei dipartimenti	100%
	13E3-DVR - aggiornamento documenti di valutazione dei rischi (DVR) per singoli edifici	100%
	14E3-OOCC - analisi del processo di trasmissione delle proposte di delibera da parte degli uffici competenti e della distribuzione ai componenti gli organi della documentazione relativa alle proposte stesse.	100%
	15E3-DIG - voto elettronico	100%
	16E3-FAC - gestione del contratto di manutenzione di facility management (gestione ticket, preventivi etc.)	100%
	17E3-LAB - mappatura delle attività dei tecnici del settore ricerca e dei laboratori di dipartimento	100%
	18E3-MR - redazione procedure relative alle attività della segreteria del rettore in vista del fine mandato rettorale.	100%
19E3-AN - supporto agli atti normativi	100%	

### 4.3. Obiettivi e criteri di valutazione

Il Piano integrato della performance 2022-2024 prevede, per ciascun obiettivo, uno o più indicatori e target.

Le informazioni e i risultati in ordine al raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi medesimi sono desunti dalle relazioni dei responsabili delle unità organizzative, attraverso un riscontro su banche dati, siti web, dichiarazioni incrociate (vedasi tabella ALLEGATO A).

Per rendere di più facile consultazione della tabella A riepilogativa di tutti i risultati raggiunti, le informazioni ivi riportate sono sintetiche, in funzione di una semplice lettura da parte dei cittadini e degli stakeholders esterni.

Il peso degli obiettivi è definito, per ciascuna unità organizzativa, nell'allegato di dettaglio (cosiddetto "spacchettamento" - ALLEGATO A (dal n. 1 al n. 12), suddiviso per aree e unità in capo alla Direzione generale), in base ai provvedimenti di assegnazione del Direttore generale, su mandato del Consiglio di amministrazione.

Nel seguito si riporta una descrizione maggiormente dettagliata delle informazioni relative ai risultati raggiunti, distinti per le sette aree dirigenziali dell'Ateneo (anche se la gran parte degli obiettivi sono trasversali a più unità organizzative):

- Area Servizi allo studente (ASS),
- Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione (ARBI3),
- Area organizzazione e sistemi informativi (AOSI),
- Area del personale (AP),

- Area sistema contabile (ASC),
- Area affari generali, appalti e patrimonio (AGAP),
- Area edilizia (AE).

Per quanto riguarda gli obiettivi del Direttore generale e delle strutture facenti capo alla Direzione e allo staff del Rettore, si rinvia all'apposita relazione allegata.

#### 4.3.1. Area servizi allo studente

Obiettivo	Organo/Area responsabile	U.O. responsabili e collaborazioni trasversali	Risultato
1SER-STUD - Trasparenza nei servizi agli studenti	Area servizi allo studente	a) Divisione corsi di I e II livello e formazione degli insegnanti (ASS), URP-International Place (ASS). b) Tutte le u.o. dell'Area.	100%
3SER-STUD - Cittadinanza e partecipazione studentesca Promozione e sostegno allo studio e alle attività culturali, sportive, ricreative e di servizio delle associazioni e cooperative studentesche.	Area servizi allo studente	Divisione orientamento, sostegno allo studio e career service (ASS), Ufficio borse e incentivi allo studio (ASS)	100%
4SER-STUD - Student journey UNIRSI	Area servizi allo studente	a) Divisione orientamento, sostegno allo studio e career service (ASS), Placement Office-Career Service (ASS), Ufficio orientamento e tutorato (ASS), b) Settore disabilità e DSA (ASS).	50%
5SER-CS - Promozione corsi di studio	Area servizi allo studente	Settore ordinamenti didattici e offerta formativa (ASS)	100%
11SER-ORIENT - Redazione e attuazione del piano di orientamento d'ateneo DID.AZ5 Piano di offerta didattica blended e piano di comunicazione (covid-19) miglioramento attività di Digital Communication per orientamento	Area servizi allo studente	a) Divisione orientamento, sostegno allo studio e career service (ASS), Ufficio orientamento e tutorato (ASS), Placement Office-Career Service (ASS), Settore disabilità e DSA (ASS) b) Divisione orientamento, sostegno allo studio e career service (ASS), Ufficio orientamento e tutorato (ASS), Placement Office-Career Service (ASS)	100%
2INN-SPEC - Accreditoamento scuole specializzazione + check-in classroom	Area servizi allo studente	Divisione corsi di area sanitaria e post-laurea, Ufficio scuole di specializzazione (ASS) in collaborazione con Divisione orientamento, sostegno allo studio e career service (ASS), Ufficio orientamento e tutorato (ASS), Placement Office-Career Service (ASS)	100%

Obiettivo	Organo/Area responsabile	U.O. responsabili e collaborazioni trasversali	Risultato
10INN-GEN-DOC - promozione dell'uguaglianza di genere adottando una politica di governo rispettosa e sensibile verso le differenze di genere	Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione <b>Area servizi allo studente</b> Area del personale Area organizzazione e sistemi informativi Area sistema contabile	Obiettivo dirigenziale ARBI3  a) Divisione personale tecnico amministrativo (AP), Ufficio bilancio e fiscalità (ASC), Divisione research and grants management (ARBI3), Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI) in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia b) Divisione corsi di I e II livello e formazione degli insegnanti (ASS), Ufficio Affari generali studenti, Ufficio servizi agli studenti -Via Mattioli (ASS), Ufficio servizi agli studenti -Porta Romana (ASS), Ufficio studenti e didattica (ASS), Ufficio Progettazioni corsi e Programmazione Via Mattioli, Ufficio Progettazioni corsi e Programmazione Porta Romana, Divisione corsi di area sanitaria e post-laurea, Ufficio Progettazioni corsi e Programmazione-Le Scotte, Ufficio servizi agli studenti Le Scotte (ASS)	100%
11INN-SORV2 - sicurezza e sorveglianza sanitaria - corsi di area sanitaria	<b>Area servizi allo studente</b>	Ufficio servizi agli studenti - Le Scotte (ASS)	100%
12INN-GEN-WEB - promozione dell'uguaglianza di genere adottando un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo.	<b>Area servizi allo studente</b>	Divisione corsi di I e II livello e formazione degli insegnanti, Ufficio Affari generali studenti, Uffici studenti e didattica, Ufficio servizi agli studenti Via Mattioli, Ufficio servizi agli studenti Polo umanistico, Ufficio Progettazioni corsi e Programmazione Via Mattioli, Ufficio Progettazioni corsi e Programmazione Polo umanistico, Divisione corsi di area sanitaria e post-laurea, Ufficio servizi agli studenti Le Scotte, Ufficio Progettazioni corsi e Programmazione Le Scotte	100%
2SOS-REF - Verso l'università sostenibile - refugees	<b>Area servizi allo studente</b>	Divisione corsi di I e II livello e formazione degli insegnanti (ASS), URP-International Place (ASS)	100%
5INT-SER - potenziamento dei servizi agli/alle studenti/esse in ambito internazionale	<b>Area servizi allo studente</b>	a) Divisione corsi di I e II livello e formazione degli insegnanti (ASS), URP-International Place (ASS), Divisione corsi di area sanitaria e post-laurea (ASS), Ufficio master e corsi (ASS). b) Divisione corsi I e II livello (ASS), Uffici servizi agli studenti-Via Mattioli (ASS), Uffici servizi agli studenti-Porta Romana (ASS), Uffici studenti e didattica, URP-International Place (ASS).	100%

Obiettivo	Organo/Area responsabile	U.O. responsabili e collaborazioni trasversali	Risultato
1E3-DT - Implementazione data base dottorati di ricerca	<b>Area servizi allo studente</b> in collaborazione con Area organizzazione e sistemi informativi	a) Divisione corsi di area sanitaria e post laurea, Ufficio per il dottorato di ricerca (ASS) in collaborazione con Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI) b) Divisione corsi di area sanitaria e post laurea, Ufficio per il dottorato di ricerca (ASS) in collaborazione con Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI)	100%

#### 4.3.2. Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione

Obiettivo	Organo/Area responsabile	U.O. responsabili e collaborazioni trasversali	Risultato
1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	a) Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione Direttore generale (Centri di servizio) b) Area organizzazione e sistemi informativi	a) Divisione terza missione (ARBI3), Santa Chiara Lab (SD), Centro Linguistico d'Ateneo (SD), Centro SIMUS (SD), Centro UNISIAP (SD) b) Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI)	100%
2DIS-PPC-RIC - Potenziamento progettazione competitiva - ricerca	Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione	a1), a2), a3) Divisione research and grants management (ARBI3) a1) Segreterie amministrative dei dipartimenti (SD) a4) Ufficio servizi amministrativi e contabili ARBI3 a5) Divisione research and grants management (ARBI3).	100%
5DIS-BIBLIO - Miglioramento dei servizi bibliotecari di supporto alla didattica e alla ricerca	Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione	a-d, f-g1-3) Ufficio servizi di supporto alle biblioteche - USSB (ARBI3) a-d, f5, g1-3) Biblioteca di area economica - BAEC (ARBI3) a-d, f3-4-5, g1-3) Biblioteca di area giuridico-politologica "Circolo giuridico" - BAGP (ARBI3) a-d, f3-4, g1-2) Biblioteca di area medico-farmaco-biologica - BAMF (ARBI3) a-d, f1-2, g1-2, g4) Biblioteca di area scientifico-tecnologica -BAST (ARBI3) a-d, f1-2, g1-3) Biblioteca di area umanistica - BAUM (ARBI3) e) Ufficio servizi amministrativi e contabili (ARBI3)	100%
7SER-R3M - Rete della qualità di ateneo (RQA) - ricerca e 3m	Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione	a1), a2) Divisione terza missione (ARBI3) a2) Servizio di supporto eventi culturali e convegnistici (ARBI3) a3) Liaison office (ARBI3)	100%

Obiettivo	Organo/Area responsabile	U.O. responsabili e collaborazioni trasversali	Risultato
7INN-DID.AZ7 - DID.AZ7 Piano di offerta didattica blended (covid-19) - servizi di tutoraggio per attività di teledidattica	Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione	a) Ufficio servizi amministrativi e contabili (ARBI3) b) Divisione terza missione (ARBI3)	100%
10INN-GEN-DOC - promozione dell'uguaglianza di genere adottando una politica di governo rispettosa e sensibile verso le differenze di genere	Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione Area servizi allo studente Area del personale Area organizzazione e sistemi informativi Area sistema contabile	Obiettivo dirigenziale ARBI3  a) Divisione personale tecnico amministrativo (AP), Ufficio bilancio e fiscalità (ASC), Divisione research and grants management (ARBI3), Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI) in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia b) Divisione corsi di I e II livello e formazione degli insegnanti (ASS), Ufficio Affari generali studenti, Ufficio servizi agli studenti -Via Mattioli (ASS), Ufficio servizi agli studenti -Porta Romana (ASS), Ufficio studenti e didattica (ASS), Ufficio Progettazioni corsi e Programmazione Via Mattioli, Ufficio Progettazioni corsi e Programmazione Porta Romana, Divisione corsi di area sanitaria e post-laurea, Ufficio Progettazioni corsi e Programmazione-Le Scotte, Ufficio servizi agli studenti Le Scotte (ASS)	100%
1INT-ENROL - Enrollment in ambito internazionale - DreamApply data bank	Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione in collaborazione con Area servizi allo studente	Divisione relazioni internazionali, Ufficio sviluppo e gestione relazioni internazionali (ARBI3), in collaborazione con URP-International Place (ASS),	100%
2INT-MOB - Potenziamento progetti di mobilità per l'internazionalizzazione di ateneo	Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione	Divisione relazioni internazionali (ARBI3) in collaborazione con Divisione corsi I e II livello (ASS), Uffici servizi agli studenti-Via Mattioli (ASS), Uffici studenti e didattica (ASS), URP-International Place	97%
3INT-ATTR - Potenziamento attrattività internazionale	Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione	Divisione relazioni internazionali (ARBI3)	100%

#### 4.3.3. Area organizzazione e sistemi informativi

Obiettivo	Organo/Area responsabile	U.O. responsabili e collaborazioni trasversali	Risultato
1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	b) Area organizzazione e sistemi informativi	b) Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI)	100%
2SER-STUD - Segreteria studenti digitale	Area organizzazione e sistemi informativi	Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI)	90%

Obiettivo	Organo/Area responsabile	U.O. responsabili e collaborazioni trasversali	Risultato
12SER-UTINT - profilazione delle utenze interne	Area organizzazione e sistemi informativi	Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI)	100%
13SER-INFR - implementare le autenticazioni spid/cie/eidas a partire dai servizi offerti al cittadino (piattaforme esse3 e pica)	Area organizzazione e sistemi informativi	Ufficio esercizio e tecnologie (AOSI)	100%
1INN-RP - Reingegnerizzazione dei processi	a1) Area organizzazione e sistemi informativi a2) Area organizzazione e sistemi informativi, Area del personale	a1) Divisione processi e architetture (AOSI) a2) Divisione processi e architetture (AOSI), Divisione personale tecnico amministrativo	100%
3INN-PERS - Servizi alla persona - CSA, Next, PICA	Area del personale Area organizzazione e sistemi informativi	b) Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI), Divisione personale tecnico amministrativo (AP), Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali (AP)	100%
8INN-INFR.AZ1/AZ.2 - Presidi digitali INFR.AZ1 piano di potenziamento delle infrastrutture digitali (covid-19) - rete back-up sedi Grosseto, carezzo e San Giovanni Valdarno + infr. rete INFR.AZ2 piano di potenziamento delle infrastrutture digitali (covid-19) - infrastrutture digitali per aule	Area organizzazione e sistemi informativi	Ufficio esercizio e tecnologie (AOSI)	100%
9INN-SORV - servizi alla persona - sicurezza e sorveglianza sanitaria	Staff del Rettore Direttore generale (Staff) Area organizzazione e sistemi informativi	a) Servizio prevenzione e protezione (SR), Servizio sorveglianza sanitaria (SD), Ufficio dati e metadati (AOSI), Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI)	100%
10INN-GEN-DOC - promozione dell'uguaglianza di genere adottando una politica di governo rispettosa e sensibile verso le differenze di genere	Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione Area servizi allo studente Area del personale Area organizzazione e sistemi informativi Area sistema contabile	Obiettivo dirigenziale ARBI3  a) Divisione personale tecnico amministrativo (AP), Ufficio bilancio e fiscalità (ASC), Divisione research and grants management (ARBI3), Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI) in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia	100%

Obiettivo	Organo/Area responsabile	U.O. responsabili e collaborazioni trasversali	Risultato
5SOS-LAG - Verso l'università sostenibile - lavoro agile	Area del personale Area organizzazione sistemi informativi	Divisione personale tecnico amministrativo (AP), Ufficio affari sociali (AP), Divisione processi e architetture (AOSI)	100%
4INT-DIG - digitalizzazione processi di mobilità' degli studenti e degli accordi internazionali	Area organizzazione e sistemi informativi	Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI)	100%
1TAC-GOVIND - Contabilità direzionale e governo degli indicatori	Direttore generale (Staff DG) Area organizzazione e sistemi informativi Area sistema contabile	a1) Divisione ragioneria, Ufficio controlli contabili e analisi dati (ASC), Ufficio flussi economici e finanziari (ASC), Ufficio bilancio e fiscalità (ASC), Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI) a2) Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI), Staff Direttore generale	100%
6TAC-AF - Assessment fascicoli	Area organizzazione e sistemi informativi	Divisione documentale e conservazione (AOSI), Ufficio protocollo (AOS)	100%
4E3-SIC - Aumentare la sicurezza e protezione dei dati INFR.AZ3 - piano di potenziamento delle infrastrutture digitali (covid-19) - assestamento e innalzamento delle politiche di sicurezza	a) Area organizzazione e sistemi informativi, Staff del Rettore b) Area organizzazione e sistemi informativi	obiettivo dirigenziale AOSI a) Area organizzazione e sistemi informativi, Divisione legale e avvocatura (SR) b) Ufficio esercizio e tecnologie (AOSI)	95%

#### 4.3.4. Area del personale

Obiettivo	Organo/Area responsabile	U.O. responsabili e collaborazioni trasversali	Risultato
1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	100%
1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	74%
1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	100%
1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	100%

Obiettivo	Organo/Area responsabile	U.O. responsabili e collaborazioni trasversali	Risultato
1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	100%
1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	100%
1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	1DIS-SOS-OB - Verso l'università sostenibile - terza missione (Open Badge)	100%

#### 4.3.5. Area sistema contabile

Obiettivo	Organo/Area responsabile	U.O. responsabili e collaborazioni trasversali	Risultato
10INN-GEN-DOC - promozione dell'uguaglianza di genere adottando una politica di governo rispettosa e sensibile verso le differenze di genere	Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione Area servizi allo studente Area del personale Area organizzazione e sistemi informativi Area sistema contabile	Obiettivo dirigenziale ARBI3  a) Divisione personale tecnico amministrativo (AP), Ufficio bilancio e fiscalità (ASC), Divisione research and grants management (ARBI3), Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI) in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia	100%
1TAC-GOVIND - Contabilità direzionale e governo degli indicatori	Direttore generale (Staff DG) Area organizzazione e sistemi informativi Area sistema contabile	a1) Divisione ragioneria, Ufficio controlli contabili e analisi dati (ASC), Ufficio flussi economici e finanziari (ASC), Ufficio bilancio e fiscalità (ASC), Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (AOSI), in collaborazione con Ufficio affari generali studenti (ASS).	100%
6E3-PC - Programmazione e controllo - ciclo passivo	Area sistema contabile in collaborazione con Area organizzazione e sistemi informativi	Divisione ragioneria (ASC) Ufficio flussi economici e finanziari (ASC) Ufficio supporto contabile alle strutture dell'ateneo (ASC)	100%

#### 4.3.6. Area affari generali, appalti e patrimonio

Obiettivo	Organo/Area responsabile	U.O. responsabili e collaborazioni trasversali	Risultato
5TAC-APP - Qualificazione della stazione appaltante	Area affari generali, appalti e patrimonio	Divisione appalti, convenzioni e patrimonio (AGAP) a) Ufficio economato (AGAP) b) Ufficio gare e appalti (AGAP)	100%
12E3-ATT - potenziamento attività contrattuale dei dipartimenti	Area affari generali, appalti e patrimonio e Direttore generale (Staff)	a) Ufficio convenzioni e procedimenti elettorali (AGAP) Segreterie amministrative di dipartimento (SD) Campus Arezzo (SD)	100%
15E3-DIG - voto elettronico	Area affari generali, appalti e patrimonio	Ufficio convenzioni e procedimenti elettorali (AGAP)	100%

#### 4.3.7. Area edilizia

Obiettivo	Organo/Area responsabile	U.O. responsabili e collaborazioni trasversali	Risultato
9SER-AM - Asset Management - Le Scotte	Area edilizia	Divisione tecnica (AE), Ufficio servizi amministrativi e contabili (AE)	95%
3SOS-EFF - Verso l'università sostenibile - efficientamento energetico	Area edilizia Direttore generale (Staff)	a) Divisione tecnica (AE)	100%
16E3-FAC - gestione del contratto di manutenzione di facility management (gestione ticket, preventivi etc.)	Area edilizia	Ufficio manutenzione e progetti di adeguamento (AE)	100%

#### 4.3.8. Obiettivi del settore ricerca dipartimentale

Il SMVP vigente per l'anno 2022 prevede che *“per il personale assegnato al settore ricerca dei dipartimenti si considerano obiettivi di struttura la totalità degli obiettivi assegnati dal Direttore generale, su proposta del/della Direttore/Direttrice di dipartimento, al relativo personale, con peso uguale per ciascun obiettivo se non diversamente specificato.”*

Tenuto conto che il Contratto collettivo integrativo prevede l'erogazione al personale di categoria B, C, D di distinti premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, in considerazione delle obiettive difficoltà nell'attribuire obiettivi individuali stante il perdurare del contesto emergenziale epidemiologico da COVID-19, la performance organizzativa del personale assegnato al settore ricerca dei dipartimenti è stata valutata dal/la Direttore/Direttrice del Dipartimento, sentito il referente scientifico di riferimento (ove del caso, in relazione all'attività svolta), sulla base dei seguenti parametri, già previsti dal SMVP di Ateneo e individuati in quanto maggiormente pertinenti alla figura da valutare e più facilmente misurabili in termini di performance:

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

- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi.

Si dà atto che tutti i Direttori/Direttrici hanno attestato che il relativo personale ha contribuito alla performance organizzativa del proprio dipartimento per il 100%, tranne per il dipartimento di dipartimento di Scienze politiche, sociali e cognitive (DISPOC) che ha raggiunto l'85,71%.

#### 4.4 Sintesi dei risultati raggiunti e performance individuali

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

Unità organizzativa	Risultato obiettivi 2022
<b>Area servizi allo studente</b>	<b>95%</b>
Divisione orientamento, sostegno allo studio e career service	100%
Placement Office - Career service	100%
Settore disabilità e DSA	55%
Ufficio borse e incentivi allo studio	100%
Ufficio orientamento e tutorato	100%
Divisione corsi di area sanitaria e post laurea	100%
Ufficio master e corsi	100%
Ufficio progettazione corsi e programmazione - Le Scotte	100%
Ufficio servizi agli studenti - Le Scotte	100%
Ufficio scuole di specializzazione	100%
Ufficio per il dottorato di ricerca	100%
Divisione corsi di I e II livello formazione degli insegnanti	100%
Ufficio affari generali studenti	100%
Ufficio relazioni con il pubblico (URP) e International Place	100%
Ufficio progettazione corsi e programmazione - Via Mattioli	100%
Ufficio servizi agli studenti - Via Mattioli	100%
Uffici studenti e didattica DBCF e DSV	100%
Uffici studenti e didattica DEPS e DISAG	100%
Ufficio servizi agli studenti – Polo umanistico	100%
Ufficio progettazione corsi e programmazione – Polo umanistico	100%
Ufficio studenti e didattica del Campus di Arezzo e formazione degli insegnanti	100%
Uffici studenti e didattica DIISM	100%
Uffici studenti e didattica DISPOC	100%
Settore ordinamenti didattici e offerta formativa	100%
<b>Area del personale</b>	<b>97.6%</b>
Divisione personale tecnico amministrativo	100%
Ufficio affari sociali	100%
Divisione personale docente e rapporti con il servizio sanitario	61%
Ufficio personale docente	100%
Ufficio rapporti con il Servizio Sanitario e gestione del personale convenzionato	21%
Divisione trattamenti economici e pensioni	100%
Ufficio pensioni	100%
Ufficio stipendi	100%
Ufficio trattamenti economici	100%
Servizio formazione del personale	100%

Unità organizzativa	Risultato obiettivi 2022
<b>Area organizzazione e sistemi informativi</b>	<b>98%</b>
Divisione documentale e conservazione	100%
Ufficio protocollo	100%
Divisione processi e architetture	100%
Ufficio gestione della domanda e del servizio statistico	98.50%
Ufficio dati e metadati	100%
Ufficio esercizio e tecnologie	100%
<b>Area ricerca, biblioteche, internalizzazione e terza missione</b>	<b>99,70%</b>
Divisione research and grants management	100%
Divisione relazioni internazionali	99.10%
Ufficio sviluppo e gestione relazioni internazionali	100%
Liaison office	100%
Divisione terza missione	100%
Servizio supporto eventi culturali e convegnistici	100%
Ufficio servizi amministrativi e contabili -ARBI3	100%
Ufficio servizi di supporto alle biblioteche	100%
Biblioteca di Area Economica	100%
Biblioteca di Area Giuridico-Politologica "Circolo Giuridico"	100%
Biblioteca di Area Medico-Farmaco-Tecnologica	100%
Biblioteca di Area Scientifico-Tecnologica	100%
Biblioteca di Area Umanistica	100%
<b>Area sistema contabile</b>	<b>100%</b>
Divisione ragioneria	100%
Ufficio bilancio e fiscalità	100%
Ufficio flussi economici e finanziari	100%
Ufficio supporto contabile alle strutture dell'ateneo	100%
Ufficio controlli contabili e analisi dati	100%
<b>Area affari generali, appalti e patrimonio</b>	<b>100%</b>
Divisione appalti, convenzioni e patrimonio	100%
Ufficio convenzioni e procedimenti elettorali	100%
Ufficio economato	100%
Ufficio gare e appalti	100%
<b>Area edilizia</b>	<b>98,25%</b>
Divisione tecnica (AE)	97.5%
Ufficio manutenzione e progetti di adeguamento (AE)	100%
Ufficio servizi amministrativi e contabili (AE)	100%
<b>Staff della direzione generale</b>	
Ufficio valutazione e supporto al nucleo	100%
Ufficio stampa, comunicazione istituzionale e stampa digitale	100%
Ufficio assicurazione della qualità	100%
Servizio buone pratiche per lo sviluppo sostenibile	100%
Servizio sorveglianza sanitaria	100%
Ufficio organi collegiali	100%
Segreteria di direzione	100%

Unità organizzativa	Risultato obiettivi 2022
<b>Staff del Rettore</b>	
Divisione legale e avvocatura	100%
Segreteria del Rettore	100%
Servizio di prevenzione e protezione	100%
<b>Centri di servizio di Ateneo</b>	
Santa chiara Lab	100%
Centro Linguistico di Ateneo	100%
Centro UNISAP	100%
Centro SIMUS - Sistema Museale Universitario Senese	100%
Centro di Geotecnologie	100%
<b>Presidi (Le Scotte, Mattioli, Pian de' Mantellini-Porta Laterina, Polo umanistico, San Francesco, San Miniato, San Niccolò, Arezzo)</b>	<b>100%</b>
<b>Segreterie amministrative di dipartimento</b>	<b>100%</b>

#### 4.5. Capacità di valutazione con differenziazione dei risultati

Si riporta nel seguito il calcolo dei valori previsti dal SMVP per misurare la capacità di valutazione, tramite significativa differenziazione dei giudizi, distinti per tipologia di valutatore: personale tecnico amministrativo (dirigenti, EP, D) e personale docente (vedasi allegato n. 8 per le fasce di risultato).

Il SMVP prevede che la capacità di differenziazione dei giudizi sia misurata in termini di scarto quadratico medio (SQM) di tutti i punteggi assegnati dal/dalla valutatore/valutatrice nell'ambito della valutazione dei comportamenti organizzativi.

Individuato il valore massimo degli SQM (SQMMAX) per ogni categoria di personale che esprime valutazioni (direttore generale e dirigente, personale di categoria EP con responsabilità, personale di categoria D con responsabilità), ogni SQM sarà rapportato a SQMMAX, ottenendo una misura relativa (RSQM), che avrà un valore variabile tra 0 (nel caso in cui a tutti gli aspetti comportamentali di tutte le persone valutate siano stati attribuiti lo stesso punteggio) e 1 nel caso in cui l'SQM corrisponda all'SQMMAX.

**TABELLA 3 - VALORI DI SQM E RSQM (VALUTATORI DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI)**

SQM	RSQM	Struttura di responsabilità
1.338	0.935	Area organizzazione e sistemi informativi
1.199	0.838	Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione
<b>1.430</b>	<b>1</b>	Direzione generale

**TABELLA 4 - VALORI DI SQM E RSQM (VALUTATORE PERSONALE DI CATEGORIA EP)**

SQM	RSQM	Struttura di responsabilità (Valutatore: personale di categoria EP)
<b>2.494</b>	<b>1</b>	Biblioteca Area Medico - Farmaco - Biologica
0.768	0.308	Centro di Geotecnologie e Ufficio servizi agli studenti - Le Scotte
1.010	0.405	Divisione Appalti Convenzioni e Patrimonio

1.325	0.531	Divisione corsi di area sanitaria e post-laurea
0.710	0.285	Divisione documentale e conservazione
1.197	0.480	Divisione legale e avvocatura
1.459	0.585	Divisione orientamento, sostegno allo studio e career service
1.078	0.432	Divisione personale tecnico amministrativo
0.695	0.279	Divisione ragioneria
1.981	0.794	Divisione relazioni internazionali
0.982	0.394	Divisione research and grants management
0	0	Divisione tecnica
1.023	0.410	Divisione terza missione
1.144	0.459	Divisione trattamenti economici e pensioni
1.781	0.714	Segreteria amministrativa Dipartimento di Filologia e Critica delle Letterature Antiche e Moderne e Ufficio progettazione corsi e programmazione - Polo umanistico
1.131	0.454	Segreteria amministrativa Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche e Neuroscienze

TABELLA 5 - VALORI DI SQM E RSQM (VALUTATORE: PERSONALE DI CATEGORIA D)

SQM	RSQM	Struttura di responsabilità (Valutatore: personale di categoria D)
1.228	0.406	Biblioteca Area Economica
1.241	0.410	Biblioteca Area Giuridica - Politologica "Circolo Giuridico"
1.932	0.639	Biblioteca Area Scientifico - Tecnologica
1.421	0.470	Biblioteca Area Umanistica
0.442	0.146	Centro di Servizi e supporto di Ateneo denominato Campus di Arezzo
1.806	0.597	Centro di Servizio di Ateneo denominato Centro Linguistico Dell'Università di Siena
0.499	0.165	Centro di Servizio di Ateneo denominato Santa Chiara Lab
0.806	0.267	Placement Office - Career Service
0.926	0.306	Presidio di Arezzo
0.778	0.257	Presidio Le Scotte e Servizio sorveglianza sanitaria
0.840	0.278	Presidio Mattioli
0.999	0.330	Presidio Pian dei Mantellini - Porta Laterina
2.248	0.743	Presidio Polo Umanistico (San Galgano, Funaioli - Mazzi e Fieravecchia)
<b>3.024</b>	<b>1</b>	Presidio San Francesco
1.709	0.565	Presidio San Miniato
2.513	0.831	Presidio San Niccolò
0.772	0.255	Segreteria amministrativa Dipartimento di Biotecnologie Mediche
0.666	0.220	Segreteria amministrativa Dipartimento di Biotecnologie, Chimica e Farmacia e Segreteria amministrativa Dipartimento di Scienze della Vita
1.414	0.468	Segreteria amministrativa Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione e Scienze Matematiche
0.712	0.235	Segreteria amministrativa Dipartimento di Medicina Molecolare e dello Sviluppo
0.490	0.162	Segreteria amministrativa Dipartimento di Scienze Sociali, Politiche e Cognitive
0.894	0.296	Segreteria amministrativa Dipartimento di Scienze Storiche e dei Beni Culturali
1.147	0.379	Segreteria del Rettore e Ufficio gare e appalti
0.894	0.296	Servizio di prevenzione e protezione
1.464	0.484	Servizio formazione del personale e Ufficio concorsi
0.632	0.209	Servizio supporto eventi culturali e convegnistici
0.441	0.146	Ufficio affari generali studenti e Ufficio studenti e didattica Dipartimento di ingegneria dell'informazione e scienze matematiche
1.880	0.622	Ufficio affari sociali

SQM	RSQM	Struttura di responsabilità (Valutatore: personale di categoria D)
1.310	0.433	Ufficio bilancio e fiscalità
0.516	0.171	Ufficio convenzioni e procedimenti elettorali
0.840	0.278	Ufficio esercizio e tecnologie
1.249	0.413	Ufficio flussi economici e finanziari
1.064	0.352	Ufficio gestione della domanda e servizio statistico
0.400	0.132	Ufficio gestione manutenzione e progetti di adeguamento-AE
0.500	0.165	Ufficio orientamento e tutorato
0.674	0.223	Ufficio per il dottorato di ricerca
1.629	0.539	Ufficio personale docente
1.267	0.419	Ufficio progettazione corsi e programmazione - Le Scotte
0	0	Ufficio progettazione corsi e programmazione - via Mattioli
1.586	0.525	Ufficio protocollo
0.499	0.165	Ufficio rapporti con il Servizio Sanitario e gestione del personale convenzionato
2.469	0.817	Ufficio relazioni con il pubblico (URP) e International Place
0.442	0.146	Ufficio servizi agli studenti - Polo umanistico
0.449	0.148	Ufficio servizi agli studenti - via Mattioli
0	0	Ufficio servizi amministrativi e contabili-AE
1.639	0.542	Ufficio servizi di supporto alle Biblioteche
0.765	0.253	Ufficio stampa, comunicazione istituzionale e stampa digitale
0.898	0.297	Ufficio studenti e didattica del Campus di Arezzo e formazione degli insegnanti
1.427	0.472	Ufficio studenti e didattica Dipartimento di Biotecnologie, Chimica e Farmacia e Ufficio studenti e didattica Dipartimento di Scienze della Vita
1.364	0.451	Ufficio studenti e didattica Dipartimento di Economia Politica e Statistica e Ufficio studenti e didattica Dipartimento di Studi Aziendali e Giuridici
0.632	0.209	Ufficio sviluppo e gestione relazioni internazionali
1.541	0.510	Ufficio Trattamenti economici

TABELLA 6 - VALORI DI SQM E RSQM (VALUTATORE PERSONALE DOCENTE)

SQM	RSQM	Struttura di afferenza
1.025	0.375	Dipartimento di Biotecnologie Mediche
0.682	0.250	Dipartimento di Biotecnologie Mediche
0.517	0.189	Dipartimento di Biotecnologie, Chimica e Farmacia
0.940	0.344	Dipartimento di Economia Politica e Statistica
1.365	0.500	Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione e Scienze Matematiche
0	0	Dipartimento di Scienze della Vita
0.800	0.293	Dipartimento di Scienze della Vita
0.497	0.182	Dipartimento di Scienze della Vita
0	0	Dipartimento di Scienze della Vita
0.718	0.263	Dipartimento di Scienze Fisiche, della Terra e dell'Ambiente
0.632	0.231	Dipartimento di Scienze Fisiche, della Terra e dell'Ambiente
0.935	0.342	Dipartimento di Scienze Fisiche, della Terra e dell'Ambiente
1.436	0.526	Dipartimento di Scienze Fisiche, della Terra e dell'Ambiente
0.499	0.183	Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche e Neuroscienze
0.527	0.193	Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche e Neuroscienze
2.039	0.746	Dipartimento di Scienze Sociali, Politiche e Cognitive
0.963	0.353	Dipartimento di Scienze Storiche e dei Beni Culturali
<b>2.732</b>	<b>1</b>	Dipartimento di Studi Aziendali e Giuridici
0.764	0.280	Dipartimento di Studi Aziendali e Giuridici

## 5. Anticorruzione e trasparenza: attività svolte nel corso del 2022

L'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012 stabilisce che il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC) verifichi l'efficace attuazione e l'idoneità del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), mentre l'art. 43, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 dispone che egli controlli l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione.

La presente relazione, pertanto, in una prospettiva di accountability, illustra a tutta la Comunità Accademica ed agli stakeholder di riferimento, interni ed esterni, le considerazioni di carattere generale sullo stato di attuazione della normativa in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione da parte dell'Università di Siena.

Le presenti considerazioni si integrano con la annuale relazione<sup>1</sup> redatta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), compilando l'apposito schema predisposto da A.N.AC., e pubblicata nella sezione amministrazione trasparente<sup>2</sup>.

### 5.1. Gestione del rischio

L'articolo 6 del D.L. n. 80/2021<sup>3</sup> ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti adottino il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) con l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche: tra di essi il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT). L'Università ha adottato il PIAO 2022-2024 con delibera del CdA nella seduta del 29 aprile 2022.

La pianificazione riguardante le misure per l'anticorruzione e la trasparenza amministrativa sono brevemente descritte in un'apposita sezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza" che rimanda all'allegato 4 "Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022 – 2024" che, nei fatti, ha sostituito il PTPCT. L'allegato 4 è stato pubblicato nell'apposita pagina web<sup>4</sup> della sezione amministrazione trasparente.

Al fine di facilitare le azioni a sostegno di una sempre maggiore trasparenza e attenzione al contenimento di possibili eventi di *mala gestio*, intesi nel senso ampio che tale significato assume nella pianificazione anticorruzione, è stata costante nel corso di tutto l'anno la collaborazione del RPCT con i Referenti della Rete TAC.

Il Gruppo di lavoro "piani triennali ex legge 190/2012 e d.lgs. 33/2013" si è adoperato per favorire le attività di monitoraggio supportando gli uffici attraverso un costante servizio di help desk.

---

<sup>1</sup> Si veda articolo 1, comma 14, L. 190/2012.

<sup>2</sup> <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione-0>

<sup>3</sup> Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

<sup>4</sup> <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione/piano-triennale>

Con il coordinamento del RPCT è stato dato ampio spazio alla formazione in ambito anticorruzione e trasparenza, proponendo un ampio ventaglio di corsi ed attività che hanno registrato più di 400 presenze.

Attenzione è stata posta alle azioni per la protezione dei dati personali attraverso una fattiva collaborazione col DPO di Ateneo, l'attività formativa del personale e l'adozione di n. 5 misure minime di sicurezza AGID aggiuntive rispetto al totale delle misure realizzate fino all'anno 2021.

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

Nella direzione di maggiore efficienza e trasparenza delle procedure di acquisizione di beni e servizi va l'implementazione del sistema di gestione della qualità conforme a UNI EN ISO 9001 degli uffici e dei procedimenti di gara, certificato da organismi accreditati ai sensi reg. CE 765/2008.

## 5.2. Monitoraggi

Su impulso del RPCT, il Gruppo di lavoro, con la collaborazione di tutti gli uffici interessati, ha proseguito l'attività di monitoraggio che ha riguardato:

### **a) Gli adempimenti di pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente**

Il monitoraggio effettuato nei mesi maggio e giugno 2022 ha riguardato le seguenti sezioni: Consulenti e collaboratori, Enti controllati, Pagamenti dell'amministrazione, Prevenzione della corruzione, Bandi di concorso, Beni immobili e gestione del patrimonio. I risultati del monitoraggio sono stati condivisi con il Nucleo di valutazione dell'Ateneo.

Il monitoraggio annuale, effettuato all'inizio del 2023 con riferimento al 31 dicembre 2022, ha riguardato tutte le sezioni (primo, secondo e terzo livello) di "Amministrazione trasparente". Gli adempimenti di pubblicazione sono n. 161. Ottimo è il livello di pubblicazione, in quanto tutte le sezioni risultano compilate (100%) e di aggiornamento dei dati (97%)<sup>5</sup>, che si presentano, quasi sempre, completi di tutte le informazioni/indicazioni richieste dalla normativa e dalle delibere A.N.A.C. (92%)<sup>6</sup>.

Il risultato del monitoraggio è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente - Disposizioni generali"<sup>7</sup>

### **b) La pubblicazione degli atti di nomina della commissione di concorso – avvisi professori a contratto**

Per gli avvisi riguardanti le selezioni per i professori a contratto si confermano le criticità relative alla pubblicazione degli atti di nomina delle Commissioni di concorso.

<sup>5</sup> Sono 4 gli adempimenti non aggiornati ( $156/160 \times 100 = 97,5$ ).

<sup>6</sup> A.N.A.C. con "completo" fa riferimento anche alle indicazioni riguardanti le modalità espositive (es. tabelle), inoltre i dati sono considerati non completi qualora manchino delle informazioni solo per alcuni report. Tenendo presente ciò sono n. 14 gli adempimenti per i quali i dati non possono essere considerati completi.  $146/160 \times 100 = 92,25$

<sup>7</sup> <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/programma-la-trasparenza>

Per nessuno dei 51 avvisi di selezione pubblicati nel 2022 è stata pubblicata la Composizione della commissione.

### c) La pubblicazione dei criteri di valutazione stabiliti dalle Commissioni di concorso

Il monitoraggio<sup>8</sup> ha interessato: gli avvisi riguardanti le selezioni per il personale tecnico amministrativo, i ricercatori a tempo determinato, i professori a contratto, gli incarichi di lavoro autonomo, gli assegni di ricerca e le procedure valutative ai sensi degli artt. 18 e 24, L. 240/2010.

Anche per il 2022 si conferma un elevato livello di attenzione nella pubblicazione dei criteri di valutazione definiti dalle Commissioni di concorso. Si evidenzia la pubblicazione nel 100% delle procedure per gli avvisi riguardanti i *ricercatori a tempo determinato*, il *personale tecnico e amministrativo* e il *personale docente legge 240/2010 – artt.18 e 24*.

In controtendenza le rilevazioni riguardanti gli incarichi di lavoro autonomo per le quali la pubblicazione dei criteri definiti dalla commissione è presente nel 78% degli avvisi, rispetto al 82% rilevato lo scorso anno.

Pubblicazione dei criteri di valutazione definiti dalle commissioni									
Tipologia di concorso	Anno 2022			Anno 2021			Anno 2020		
	n. bandi	Pubbl cati	Non pub blicati	n. bandi	Pubbl cati	Non pub blicati	n. bandi	Pubbl cati	Non pub blicati
Personale T.A. (tempo determinato e indeterminato, iscritti elenchi L. 68/99, CEL)	7	7 (100%)	zero	15	15 (100%)	zero	13	13 (100%)	zero
Ricercatore TD (senior e junior)	25	25 (100%)	zero	80	80 (100)	zero	14	14 (100%)	zero
Selezioni professori a contratto	48	45 (94%)	3 (6%)	61	58 (95%)	3 (5%)	56	32 (57%)	24 (43%)
Incarichi di lavoro autonomo	135	105 (78%)	30 (22%)	143	117 (82%)	26 (18%)	131	72 (55%)	59 (45%)
Assegni di ricerca	80	77 (96%)	3 (4%)	64	60 (94%)	4 (6%)	73	71 (97%)	2 (3%)
Procedure valutative legge 240/2010 - art. 18 e art. 24	18	18 (100%)	zero	46	43 (93%)	3 (7%)	24	24 (100%)	zero

<sup>8</sup> Il monitoraggio, effettuato attraverso la sezione web “Bandi di Concorso”, si è conclusa il 30 dicembre 2022. Sono stati oggetti di controllo i bandi di concorso con scadenza nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2022 per i quali la procedura concorsuale risultava già in una fase successiva alla prima riunione della commissione.

#### d) La compilazione e validazione del Registro elettronico delle lezioni<sup>9</sup>

La compilazione dei Registri delle lezioni (insieme a quella dei Diari delle attività e dei Sillaby) è un preciso adempimento dell'attività didattica dei docenti. L'Ufficio personale docente si adopera per sensibilizzare il personale alla loro compilazione, nonostante ciò dal monitoraggio emerge un calo dell'attenzione alla corretta tenuta dei registri didattici (valori A+S+V), rispetto alla rilevazione del 2021.

Si conferma una realtà abbastanza differente tra l'attenzione che i docenti pongono alla compilazione dei registri delle lezioni dei corsi di laurea, rispetto a quella per i registri delle scuole di specializzazione:

- il 77% dei registri riguardanti gli insegnamenti nei corsi di laurea non presentano criticità essendo già stati approvati dal direttore di dipartimento (A) o sono già pronti per esserlo (S), oppure si trovano in una fase avanzata di compilazione (V) però il docente, prima di proporli al direttore per l'approvazione, desidera effettuare un ulteriore controllo. La situazione di criticità, quindi, riguarda il 23% dei registri che, alla data del monitoraggio, risultano ancora in una fase iniziale di compilazione (B) oppure non sono stati mai "aperti" (dato in aumento del 5% rispetto a quanto rilevato lo scorso anno);
- per i registri delle scuole di specializzazione, invece, solo il 42% non presenta criticità in quanto già approvati (A) o pronti per esserlo (S) o pur essendo compilati il docente desidera ricontrollarli (V). Rimane, quindi, alta la percentuale dei registri che presentano una situazione di criticità (58%), essendo nella fase iniziale di compilazione (B) o mai "aperti". Approfondendo l'analisi dei dati si evidenzia che le criticità sono molto evidenti nei registri delle Scuole di specializzazione in ambito medico: ben il 64%<sup>10</sup> dei registri è nella fase iniziale di compilazione (B) o non è stato mai "aperto". Decisamente bassa l'attenzione che i docenti a contratto hanno verso la compilazione dei registri delle lezioni.

Compilazione Registri delle lezioni (corsi di laurea e scuole di specializzazione)					
Status registro <sup>11</sup>	AA 2020/2021	AA 2019/2020	AA 2018/2019	AA 2017/2018	AA 2016/2017
(A) Approvato	53%	59%	57%	51%	53%
(S) Compilato e in attesa di approvazione	7%	6%	5%	2%	4%
(V) Compilato parzialmente – da verificare	3%	3%	2%	6%	4%
(B) Compilato parzialmente – bozza	31%	27%	31%	34%	33%
Non compilato (Mai aperto)	6%	5%	5%	7%	6%

<sup>9</sup> Per le Scuole di specializzazione sono presi in considerazione gli anni accademici in cui si svolge effettivamente l'insegnamento e non quello in cui l'insegnamento è attribuito, per esempio gli insegnamenti svolti nell'AA 2019/2020 sono stati attribuiti nell'AA 2018/2019 e si fa riferimento ai "Registri Esse3 Offerta 2018"; quelli svolti nel 2018/2019 sono stati attribuiti nel 2017/2018 e si fa riferimento a "Registri Esse3 Offerta 2017"; e così via per gli altri anni accademici.

<sup>10</sup> Su un totale di 1477 registri didattici delle Scuole di Specializzazione, sono n. 929 i registri nella prima fase iniziale di compilazione e n. 15 quelli mai "aperti". Si dimostrano decisamente poco attenti alla compilazione dei registri delle lezioni i docenti a contratto.

<sup>11</sup> Approvato (iter concluso); Compilato e in attesa di firma (sottoposto alla firma del presidente del cdl o del direttore della scuola di specializzazione); Verificato (il docente si riserva un controllo ulteriore prima di inviarlo alla firma); Bozza (in fase di compilazione)

	Registri Corsi di laurea			Registri scuole specializzazione		
	AA 2020/2021	AA 2019/2020	AA 2018/2019	AA 2020/2021	AA 2019/2020	AA 2018/2019
Approvato (A)	1819 (70%)	1639 (77%)	1911 (76%)	425 (26%)	210 (21%)	277 (21%)
In attesa di approvazione (S)	99 (4%)	45 (2%)	68 (3%)	207 (13%)	154 (16%)	135 (10%)
Da Verificare (V)	76 (3%)	62 (3%)	60 (2%)	44 (3)	30 (3%)	25 (2%)
Bozza (B)	393 (15%)	268 (13%)	313 (12%)	929 (57%)	546 (55%)	842 (63%)
Non compilato	221 (8%)	110 (5%)	158 (7%)	15 (1%)	51 (5%)	51 (4%)
TOTALE n. registri	2608	2124	2510	1620	991	1330

### e) Compilazione del Syllabus degli insegnamenti

La compilazione del Syllabus è uno degli obblighi didattici dei docenti. Negli anni precedenti abbiamo monitorato la compilazione da parte dei docenti interessati alla procedura di valutazione. Quest'anno abbiamo ampliato la rilevazione a tutti i docenti, per avere un quadro più completo dell'assolvimento dell'obbligo dell'attività didattica.

Da un confronto tra le due rilevazioni è palese la differenza tra l'attenzione posta alla corretta compilazione del syllabus nel momento in cui il docente è interessato alla procedura di valutazione per l'assegnazione degli scatti stipendiali, rispetto a quanto tale interesse manca.

Nell'Anno Accademico 2021/2022 i Syllabi compilati, alla data del monitoraggio, sono il 71%, in leggero calo rispetto ai due precedenti Anni Accademici (75%).

Decisamente superiore la percentuale di corretta compilazione dei Syllabi da parte dei docenti interessati alla procedura di valutazione che sfiora il 100% nel 2021 (98)% e non presenta deficit nei primi due quadrimestri del 2022

Monitoraggio sulla compilazione dei Syllabi tramite cruscotto.unisi.it app syllabi <sup>12</sup>		
	n. totale Syllabi	Syllabi compilati
AA 2021/2022	3131	2217 (71%)
AA 2020/2021	3082	2299 (75%)
AA 2019/2020	2973	2228 (75%)

Monitoraggio compilazione del Syllabus - solo docenti interessati alla procedura di valutazione <sup>13</sup>			
	Verifiche di compilazione	Correttamente compilati	Non compilati/con problemi

<sup>12</sup> Data di consultazione 24 ottobre 2022

<sup>13</sup> Compilazione dei syllabi nei corsi di I° e II° livello da parte dei docenti interessati alla procedura di valutazione per l'assegnazione degli scatti stipendiali. Sono escluse, quindi, le attività didattiche svolte dai docenti nelle scuole di specializzazione.

Anno 2022 – I e II quadrimestre	141	141 (100%)	n. zero
Anno 2021	231	n. 227 (98%)	n. 4 (2%)
Anno 2020	254	n. 248 (98%)	n. 6 (2%)
Anno 2019	250	n. 247 (99 %)	n. 3 (1 %)
Anno 2018	101	n. 94 (93%)	n. 7 (7%)
Anno 2017	79	n. 71 (90 %)	n. 8 (10 %)

#### f) Codice di comportamento

Nel 2022 si è avviato il primo monitoraggio sul rispetto delle previsioni dei Codici di Comportamento nazionale e specifico dell'Ateneo, il periodo di riferimento per il monitoraggio è stato il triennio 2019-2021:

- Nel triennio di riferimento non si sono verificati eventi corruttivi penalmente rilevanti.
- Per quel che concerne le segnalazioni pervenute attraverso il canale del *whistleblowing* ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001: nel 2019 è pervenuta una segnalazione riguardante la distribuzione delle indennità di turno; fatte le dovute verifiche non è emersa alcuna irregolarità. Nel 2020 e 2021 non sono pervenute segnalazioni.
- Nel triennio 2019-2021 non si sono registrate violazioni dei doveri previsti dall'art. 13 del DPR 62/2013 cui sono soggetti i Dirigenti.
- Nel triennio di riferimento non si sono registrate situazioni di conflitto di interesse, né di regali o altre utilità al di fuori dei casi consentiti dalla normativa.
- Per quel che riguarda il Personale tecnico e amministrativo l'Ufficio procedimenti disciplinari nel 2019 ha avviato n. 2 procedimenti, entrambi hanno dato luogo a sanzioni; nel 2020 non c'è stato alcun procedimento; nel 2021 è stato avviato un procedimento disciplinare conclusosi con sanzione. Nel triennio di riferimento non ci sono stati procedimenti disciplinari di competenza dei singoli dirigenti.
- Per quel che riguarda il Personale docente il Consiglio di disciplina nel 2019 non ha avviato procedimenti; nel 2020 è stato avviato un procedimento conclusosi con l'irrogazione di sanzione; così come nel 2021.

Per un maggiore approfondimento si rimanda alla relazione pubblicata nel sito web istituzionale - sezione amministrazione trasparente Normativa disciplinare<sup>14</sup>

#### g) Gli adempimenti anticorruzione e per la trasparenza amministrativa da parte di Società e Enti di diritto privato partecipati dall'Università

Nel mese di dicembre 2022 è stato effettuato il monitoraggio attraverso i siti web delle società partecipate e degli enti di diritto privato controllati dall'Ateneo. Non sono emerse criticità sia per i quattro Enti di diritto privato controllati, che per le due società partecipate.

<sup>14</sup> Link <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/personale/normativa-disciplinare>

### 5.3. Mappatura dei processi

Con il PIAO 2023-2025 l'Ateneo, anche grazie all'assunzione di due dirigenti avvenuta nel 2022, intende procedere alla revisione dei processi o attività già individuati per ogni singola Area di rischio e, qualora necessario, ricollocarli in una diversa Area; procedendo quindi all'aggiornamento delle tabelle sinottiche predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio. Nel triennio 2023-2025 si intende creare/aggiornare la "Carta di identità" dei processi/attività con l'analisi e la descrizione del flusso "as is" evidenziando, all'interno del flusso, gli snodi in cui si annida il rischio corruttivo (*maladministration*), per giungere alla costruzione del processo/attività "to be" evidenziando, all'interno del flusso del processo, le misure di prevenzione adottate per prevenire i rischi di corruzione individuati.

### 5.4. Formazione del personale

Le attività formative sono state realizzate sia attraverso corsi specificatamente pensati per l'ambito anticorruzione e trasparenza, sia attraverso corsi rivolti al personale che opera in settori riguardanti le Aree di rischio, avendo cura di verificare che siano trattate le attività considerate a rischio medio – elevato, sulla base dell'analisi descritta nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Nel corso del 2022 le iniziative proposte e realizzate in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza hanno registrato n. 406 presenze, i corsi hanno riguardato:

- Anticorruzione: l'accesso civico;
- Project management;
- Gli aggiornamenti alla legge 241/90;
- Giornata della Trasparenza 2022 (accesso l. 241/90 e accesso civico, benessere organizzativo, pari opportunità, performance);
- Gestione e protezione dati personali;
- Il regolamento di ateneo sul trattamento dei dati personali;
- Il regolamento di ateneo sul trattamento dei dati personali – edizione dedicata alla gestione dei dati nella ricerca;
- La protezione dei dispositivi informatici;
- Il lavoro agile come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo;
- Sull'onda della semplificazione e della trasparenza: orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022;
- Appalti e contratti – aggiornamento 2022;
- Il piano nazionale di ripresa e resilienza- PNRR - assi, priorità, missioni, componenti, investimenti, misure, riforme, traguardi ed obiettivi;
- Gestione dei progetti finanziati in ambito nazionale;
- Personale neo assunto;
- Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione (secondo livello - a);
- Progettazione e gestione dei fondi europei - tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo - sviluppo sostenibile e transizione ecologica (secondo livello - a).

### 5.5. Rotazione del personale

L'Università di Siena, reduce da un periodo decennale di forti tensioni finanziarie, solo nel 2017, con la volontà di ridare funzionalità all'architettura organizzativa e amministrativa, adeguandola alla complessità gestionale dell'Ateneo, ha potuto procedere al reclutamento di nuove professionalità. Tra esse le assunzioni di tre dirigenti per le aree amministrative di particolare interesse per la *mission* dell'Università.

All'inizio del 2020 l'Università poteva avvalersi di 4 dirigenti nelle Aree: Servizi allo studente; Ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione; Personale; Organizzazione e sistemi informativi. Nel corso dell'anno 2020 la situazione si evolve e ad ottobre 2020 l'Università registra nel suo organico solo due dirigenti, in quanto i responsabili dell'Area personale e dell'Area organizzazione e sistemi informativi hanno preso servizio in altri enti.

Nel 2021 va in pensione il dirigente dell'Area Servizi allo studente, per cui alla fine del 2021 l'unico dirigente in servizio è quello dell'Area Ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione. Per far fronte alla situazione nel corso del 2021 vengono emessi due bandi per il reclutamento di un dirigente per l'Area servizi allo Studente e un altro per l'Area organizzazione e sistemi informativi.

Nel 2022 l'Università può avvalersi, quindi, di 3 dirigenti per le aree Servizi allo Studente; Organizzazione e sistemi informativi; Ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione.

Stante la situazione in atto, una volta completato il processo di mappatura dei rischi, il Direttore Generale ed i Dirigenti analizzeranno l'eventuale necessità di interventi nelle aree critiche e, nell'ambito degli interventi organizzativi, definiranno la rotazione dei dipendenti. La rotazione sarà sempre finalizzata all'esigenza di perseguire una maggiore efficienza ed efficacia dei servizi, con effetti positivi, a cascata, anche sulla crescita professionale dei dipendenti.

### 5.6. Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali d.lgs. 39/13

Nel 2022 l'Università di Siena ha assunto n. 2 dirigenti che hanno reso apposita dichiarazione di assenza di situazioni di incompatibilità e inconferibilità.

Gli uffici preposti hanno acquisito le dichiarazioni e proceduto alla loro verifica. Le dichiarazioni sono state pubblicate nella sezione amministrazione trasparente - Dirigenti<sup>15</sup>, il RPCT è stato informato dell'acquisizione e pubblicazione.

### 5.7. Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti

L'Università ha disciplinato le autorizzazioni di incarichi extra istituzionali ai dipendenti attraverso il Regolamento per il rilascio di autorizzazioni relative al conferimento di incarichi extraistituzionali al personale docente<sup>16</sup> e il Regolamento in materia di incarichi per attività extra istituzionali del personale tecnico amministrativo<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> Link <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/personale/titolari-di-incarichi-dirigenziali-7>

<sup>16</sup> Regolamento emanato con DR 1123 del 29 settembre 2016 e successivamente aggiornato nel 2020 con DR 2038/2020

<sup>17</sup> Regolamento emanato con D.R. 1450 del 30 settembre 2014

Sono state adottate procedure prestabilite per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali al personale tecnico e amministrativo e al personale docente.

Nel 2022 non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionale non autorizzati.

#### 5.8. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti - *Whistleblowing*

Al fine di perfezionare le azioni relative all'istituto giuridico del whistleblowing nel 2020 è stato effettuato un attento esame<sup>18</sup> della procedura in atto e sono stati esaminati alcuni sistemi informatici di supporto alla gestione delle segnalazioni. Avendo accertato che il sistema attualmente in uso nell'Ateneo non manifesta particolari criticità, si ritiene utile proseguire con l'attuale procedura.

Si ricorda che nel 2019: sono state aggiornate le *Note operative per le segnalazioni*; sono stati nominati i referenti di Ateneo a supporto del Responsabile per la prevenzione della corruzione nella gestione del whistleblowing.

Nel 2022 non sono pervenute segnalazioni.

#### 5.9. Codice di comportamento

L'Ateneo ha adottato il Codice di comportamento nel 2015<sup>19</sup>, tale codice si affianca al Codice etico della comunità universitaria adottato nel 2011<sup>20</sup>.

Nel 2022 non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. 62/2013 e delle integrazioni previste dal Codice in vigore nell'Università.

#### 5.10. Procedimenti disciplinari e penali

Nell'anno 2022 non si sono verificati eventi corruttivi penalmente rilevanti.

#### 5.11. Trasparenza

La trasparenza dell'attività amministrativa è assicurata mediante la pubblicazione, nei siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni/dati identificati prevalentemente dal d.lgs. 33/2013 che, per rendere ancora più incisive le disposizioni sulla trasparenza, ha introdotto nell'ordinamento italiano l'istituto dell'accesso civico.

Nel 2022 il RPCT, per garantire la massima consapevolezza sugli adempimenti di pubblicazione, ha disposto:

- L'aggiornamento della *Matrice delle responsabilità degli adempimenti in tema di trasparenza* che individua, per ogni adempimento, chi è tenuto alla elaborazione e trasmissione del dato e chi è tenuto alla sua pubblicazione. Per assicurarne la massima diffusione, tale matrice è pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente<sup>21</sup>;

<sup>18</sup> La relazione del lavoro svolto è pubblicata nel paragrafo "Whistleblowing" del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023

<sup>19</sup> Adottato con D.R. n. 362 del 06 marzo 2015

<sup>20</sup> Adottato con D.R. n. 1381 del 28 luglio 2011

<sup>21</sup> <http://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/programma-la-trasparenza>

- Un costante monitoraggio di dati e informazioni pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente: al 31 dicembre 2022 tutte le 22 sottosezioni di Amministrazione trasparente risultano popolate; ottimo il livello di aggiornamento (97%) e di “completezza” (92%) di dati e informazioni pubblicati;<sup>22</sup>
- La rilevazione degli accessi alla sezione amministrazione trasparente: nel 2022 si sono registrate n. 3.988 visualizzazioni di pagina e n. 2.928 visualizzazione di pagina uniche. Gli accessi risultano in calo rispetto al 2021.

Nel corso del 2021, sulla base dell’analisi AS-IS della sezione Amministrazione trasparente del sito web dell’Università, si è avviato il lavoro di restyling per semplificare la consultazione delle pagine web da parte degli utenti che è proseguito anche nel 2022. L’intervento ha riguardato le 22 sottosezioni, generalmente creando le sezioni “archivio” dove sono stati trasferiti i dati e le informazioni meno recenti e, in alcune occasioni, riordinando l’esposizione dei dati/informazioni per facilitare la consultazione.

#### 5.12. Accesso civico

Già nel 2020 è stato messo a punto il tracciamento e la redazione automatica del Registro degli accessi. Il registro è pubblicato nella pagina web “Registro degli accessi<sup>23</sup>” della sezione amministrazione trasparenza ed è aggiornato in simultanea per ogni sopravvenuta modifica. È stata aggiornata la pagina web “Accesso civico semplice e generalizzato” dove il cittadino può trovare tutte le informazioni utili per esercitare il suo diritto di accesso.

Nel 2022 ci sono state n. 7 richieste di accesso civico generalizzato riguardanti i seguenti ambiti: attività extraistituzionale, convenzioni, studenti, dottorandi, attribuzione incarichi di insegnamento.

Non ci sono state richieste di accesso civico semplice.

#### 5.13. Giornata della trasparenza

Il RPCT si è adoperato per l’organizzazione della Giornata della Trasparenza 2022 che si è svolta il 12 dicembre, presso l’Aula Magna del rettorato a Siena, con diretta web sul *canale youtube Unisi video* dell’Università di Siena.

#### 5.14. Ulteriori misure specifiche

L’Università di Siena ha attuato alcuni interventi specifici per favorire la legalità e la trasparenza nell’azione amministrativa:

- per favorire la segnalazioni da parte della società civile riguardo a eventuali fatti corruttivi che coinvolgono i dipendenti ed i soggetti che intrattengono rapporti con l’Università di Siena, il RPCT ha disposto la pubblicazione nella pagina web di apertura della sezione amministrazione trasparente<sup>24</sup> di apposita informativa in cui si invita il cittadino, che fosse a conoscenza di tali tipo di informazioni, a scrivere alla casella e-mail anticorruzione.trasparenza@unisi.it o contattare direttamente il RPCT;

<sup>22</sup> Vedi sopra note n. 6, 7 e 8.

<sup>23</sup> <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/urp-e-europe-direct/accesso-civico>

<sup>24</sup> [https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione\\_trasparente](https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione_trasparente)

- nella piena consapevolezza della “delicatezza” che comporta la gestione dei dati personali e della reale possibile “frizione” tra diritto alla *privacy* e trasparenza, che potrebbero generare le istanze di accesso generalizzato (FOIA), è stata individuata l’Area di rischio Gestione dei dati personali;
- è stata costituita la Rete di Ateneo dei Referenti anticorruzione e trasparenza (Rete TAC);
- per una maggiore trasparenza di tutte le acquisizioni da parte delle varie articolazioni universitarie è stata sviluppata internamente una piattaforma ad uso delle segreterie dei dipartimenti per la generazione di determinazioni a contrarre, creando un sistema che consente la pubblicazione, nell’apposita sezione di “Amministrazione trasparente”, dei provvedimenti in maniera automatica subito dopo la repertoriazione. Tale sistema consente di dare pubblicità a tutte le acquisizioni compresi i micro affidamenti<sup>25</sup>.

## 6. Pari opportunità e bilancio di genere

La non discriminazione e il principio delle pari opportunità sono garantiti dalla normativa nazionale in materia di procedure di assunzione negli enti pubblici (art. 35 d.lgs. 165 c 2001); inoltre, l'articolo 57 di tale decreto prevede, in materia di “pari opportunità”, che gli enti pubblici adottino le misure necessarie per l'applicazione delle disposizioni delle relative Direttive europee.

La Legge 4 novembre 2010, n. 183 prevede all’art. 21 che le Pubbliche Amministrazioni, comprese le Università, garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

I principi di non discriminazione sono riaffermati nello Statuto dell'Università di Siena (agli articoli 2, 3 e 5) e, come previsto dalla Legge 183/2010 (art.21) e dall’art.46 dello stesso Statuto, rappresentano il fulcro dell’operato di un organismo “dedicato” quale il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Le azioni promosse dal CUG sono estese, in linea di principio e ove possibile, a tutta la comunità universitaria e sono riferite ai tre principali ambiti di intervento previsti dal Piano di Azioni Positive (PAP) 2022/2024, ormai confluito nel PIAO, e dalle Direttive della Presidenza del Consiglio dei ministri:

1. Benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro
2. Formazione, comunicazione e sensibilizzazione
3. Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività

Infine, l'Ateneo si è dotato ormai da anni dei Codici etico (dal 2011), di condotta (dal 2003) e di comportamento (dal 2015); di quest’ultimo il CUG ha proposto una revisione.

Il nostro Ateneo ha inoltre investito negli anni anche nella costituzione di una rete di risorse, strumenti e figure di supporto quali:

- Consigliera/e di fiducia
- difensore Civico per le studentesse e gli studenti

<sup>25</sup> <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/bandi-di-gara-e-contratti/atti-delle-13>

- Il Bilancio di Genere (BdG);
- Il Piano di uguaglianza di genere - Gender Equality Plan (GEP);
- Il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP).

### Bilancio di genere

Nel 2022 l'Ateneo ha approvato il suo secondo [Bilancio di genere](#), in base alle “Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani” a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere – Fondazione CRUI (settembre 2019). Del gruppo di coordinamento appositamente costituito facevano, e fanno tuttora parte, due componenti del CUG.

Il Bilancio di genere riferito al nostro Ateneo evidenzia una situazione caratterizzata da un positivo dinamismo. Se da una parte infatti è certamente possibile sostenere che tale Bilancio sia ancora troppo sbilanciato verso la componente maschile, soprattutto per quanto concerne il personale docente e in generale i ruoli apicali (carriere e governance), dall'altra è egualmente ravvisabile una significativa tendenza generale al ri-equilibrio del *gap* di genere, tendenza che lascia ben sperare per il futuro. Anche l'Università di Siena non si sottrae a una situazione che rispecchia quella generale del Paese, in cui le competenze e le professionalità femminili, per ben note ragioni di ordine storico-culturale che non possono essere richiamate in questa sede, risultano compresse e/o poco valorizzate rispetto alle corrispettive maschili. Ma il Bilancio che qui si presenta mostra come questo rispecchiamento non sia, fortunatamente, fedelissimo; infatti, non si riscontra nel nostro Ateneo lo stesso marcato *gap* di genere che è possibile rilevare in talune altre realtà istituzionali italiane, anche accademiche. Inoltre, il suaccennato dinamismo mostra come negli ultimi anni in particolare – e di ciò va reso atto all'attuale governance rettorale – una situazione stratificatasi nel corso di alcuni decenni evolva in senso più favorevole, lasciando prevedere un verosimile ancora più rilevante riequilibrio tra le componenti di genere in ciascuna delle tre grandi aree prese in esame (docenti, personale tecnico amministrativo, popolazione studentesca). Risulta estremamente importante proseguire nelle azioni intraprese per accelerare e rendere ancora più significative le dinamiche virtuose che stanno gradualmente conducendo il nostro Ateneo a un Bilancio di genere più equo e a un riallineamento (sostanziale e non meramente aritmetico) tra componente maschile e femminile. La sensibilità fin qui dimostrata dall'attuale governance d'Ateneo nei confronti delle questioni di genere, anche quando estremamente delicate e come tali non facilmente risolvibili se non per gradi, induce a confidare che la via intrapresa sia quella giusta e che l'Università di Siena potrà nei prossimi anni consolidare i dati più confortanti tra quelli esposti nel presente Bilancio, migliorando altresì quelle voci che nel momento attuale risultano essere meno consone rispetto a un Ateneo “gender gap free”, quale il nostro merita di poter essere definito quanto prima.

### Il Piano di uguaglianza di genere - Gender Equality Plan (GEP);

Il **Piano per la Parità di Genere - Gender Equality Plan** è un documento pubblico, condiviso e obbligatorio di cui l'Università di Siena si è dotata dal maggio 2022 in ottemperanza a quanto richiesto dalla Commissione Europea e dal MUR per l'accesso a fondi per progetti di ricerca; è uno strumento operativo e a valenza triennale che consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e le condizioni operative per promuovere nella pratica l'equilibrio di genere all'interno della nostra istituzione.

A partire dal 2022, l'introduzione di un “**Gender Equality Plan - GEP**” nell'ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma *Horizon Europe* e del *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*,

porta gli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei – e non solo – a dotarsi di un **documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio**.

Il GEP si inserisce naturalmente e conseguentemente nella strategia e nell'approccio sistemico finalizzati all'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni.

Il documento USiena GEP si integra pertanto con altre iniziative e strumenti di programmazione dell'Ateneo, in particolare con il **Bilancio di Genere**, con il **Piano di Azioni Positive** e con l'**Action Plan Human Resources Strategy for Researchers HRS4R**.

Il GEP intende rappresentare il principale strumento per influenzare il cambiamento istituzionale sistematico e condiviso; è uno strumento strategico, operativo, individualizzato e a valenza triennale che consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica l'equilibrio di genere. [Il documento relativo al triennio 2022-2024](#) è stato approvato da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione nelle sedute di maggio 2022.

#### **Sportello d'ascolto attivo professionale**

Nel corso del 2022 è proseguita l'attività dello Sportello d'ascolto attivo professionale (<https://www.unisi.it/ateneo/sportello-ascolto-attivo>) che ha promosso e favorito lo sviluppo di risorse individuali utili a sostegno delle decisioni, per gestire momenti difficili, migliorare le relazioni e cercare di risolvere i problemi. L'obiettivo è stato quello di fornire al personale dell'Ateneo l'opportunità di ricevere l'ascolto necessario per ripensare sé stessi, nell'ottica di sviluppare ulteriori risorse e ottenere una maggiore soddisfazione come individui e come membri della società. Il servizio dello Sportello è stato esteso, in forza di una apposita convenzione, anche al personale del Comune di Siena.

L'attività degli [sportelli di Counselling](#) è principalmente rivolta alla comunità studentesca.

#### **Consigliera di fiducia**

Nel 2022 è terminato il mandato della Consigliera di Fiducia per il triennio 2020/2022 e nel novembre 2022 è stato pubblicato l'avviso pubblico con cui è stata indetta la procedura di selezione per il triennio 2023/2025. La figura è stata successivamente individuata, tra coloro che hanno presentato la candidatura a seguito del suddetto avviso, nell'Avvocata Claudia Bini.

La Consigliera di Fiducia è una figura esterna chiamata all'ascolto e al dialogo a sostegno di docenti, personale tecnico amministrativo, studenti e studentesse in materia di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing, nonché di mancato rispetto dei valori e delle regole enunciate nel Codice Etico e di Comportamento di Ateneo (<https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organi-di-ateneo/attivita-del-comitato-unico-di-garanzia/consigliera>).

La Consigliera fornisce consulenza e assistenza a chi si senta oggetto di molestie e discriminazione, proponendo azioni formali o informali di risoluzione. Suggestisce, inoltre, le misure più idonee per creare un ambiente rispettoso della dignità delle persone all'interno dell'Università di Siena, anche supportando il CUG, e partecipando ad eventi formativi e convegni.

---

## Allegati

**Allegato 1:** Tabella A - Risultati obiettivi piano integrato della performance 2022

**Allegato 2:** Tabelle da A1 a A12 spacchettamento obiettivi per Aree, staff DG, staff MR, centri, presidi e segreterie amministrative

**Allegato 3:** Documenti del ciclo; Categorie di personale oggetto di valutazione individuale; Distribuzione del personale per classi di punteggio finale; Risultanze valutazione comportamenti organizzativi; Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo; Obblighi dirigenziali.

**Allegato 4:** Capacità di valutazione con differenziazione dei risultati.

**Allegato 5:** Organigramma al 31.12.2022