

**RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE
DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI SIENA**

ANNO 2025

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 27.05.2026
PREVIO PARERE FAVOREVOLE DEL SENATO ACCADEMICO ESPRESSO IN PARI DATA

Sommario

Introduzione	5
1. Sintesi delle informazioni di interesse dei cittadini e degli stakeholders esterni	6
Il contesto di riferimento.....	6
Organizzazione del lavoro agile.....	7
L'Amministrazione.....	8
Il personale docente e tecnico-amministrativo.....	9
2. I risultati delle attività di Ricerca, Formazione e Terza Missione/Impatto Sociale	12
L'offerta formativa dell'Ateneo.....	12
L'internazionalizzazione	13
Iniziative, attività di orientamento e saloni digitali	17
La componente studentesca	20
I risultati della Ricerca	22
Terza Missione ed Impatto Sociale.....	28
3. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio	29
Proventi operativi.....	29
Costi operativi	30
4. La soddisfazione dell'utenza interna ed esterna rispetto ai bisogni e alla qualità dei servizi.....	33
La qualità percepita dagli/le studenti/esse iscritti/e ai corsi di laurea e laurea magistrale a.a. 2024/2025 e Indagine AlmaLaurea	33
La qualità percepita dai dottorandi e dai dottori di ricerca	36
L'indagine sul Benessere Organizzativo 2024	36
Le Pari Opportunità	37
5. La promozione della trasparenza, il contrasto alla corruzione e le disposizioni in materia di trattamento dei dati personali.....	40
6. Il ciclo di gestione della performance 2025	44
Definizione e assegnazione obiettivi 2025 alla direttrice generale.....	45
Assegnazione degli obiettivi al/alla dirigente e ai/le responsabili di Area/Struttura da parte della direttrice generale	45
I monitoraggi in itinere degli obiettivi	45
Misurazione e valutazione delle performance	45
1. La Performance Organizzativa di Ateneo	45
2. La Performance Organizzativa di Struttura	46
3. Obiettivi Individuali	49
4. Comportamenti Organizzativi.....	49
5. Misurazione e valutazione delle performance individuali.....	50
Differenziazione dei trattamenti economici individuali (art. 19 del CCNL 2019-2021).....	51

Introduzione

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

La "Relazione annuale sulla Performance 2025" dell'[Università per Stranieri di Siena](#) costituisce lo strumento mediante il quale l'Ateneo rileva i risultati raggiunti nell'anno 2025 rispetto agli obiettivi strategici istituzionali (didattica, ricerca, terza missione) e a quelli amministrativi e gestionali, ed è redatta avendo a riferimento e tenendo in considerazione i seguenti documenti:

- [Piano Strategico 202-2027](#)
- [Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) triennio 2025-2027](#)
- [Bilancio unico di previsione 2025 e triennio 2025-2027](#),
- [Bilancio di esercizio al 31/12/2025](#);
- [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università per Stranieri di Siena - Anno 2025](#) - adottato con delibera del Senato Accademico del 30/01/2025 e del Consiglio di Amministrazione del 31/01/2025, e successiva modifica del 05/05/2026 con DR 271, ratificato dagli organi del 27/05/2026.
- "Relazione della direttrice generale sugli Obiettivi Operativi Prioritari assegnati per l'anno 2025", e relativa valutazione attribuita dal Consiglio di Amministrazione, sulla base della quale, in linea con gli anni precedenti, è stata altresì determinata la Performance Organizzativa di Ateneo.

Essa è stata inoltre sviluppata in linea con i principi enunciati nelle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane, emanate da ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015, oltre che nella successiva Nota di Indirizzo del 20 dicembre 2017. La Relazione tiene altresì presente quanto indicato nelle [Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane](#), emanate da ANVUR con delibera n. 18 del 23 gennaio 2019.

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

Il contesto di riferimento

L'Università per Stranieri di Siena è una Università specializzata nella diffusione della lingua e cultura italiana fra gli stranieri, ai sensi della Legge n. 204 del 17/02/1992 e successivamente del D.M. n. 376 del 19/07/2001. Giuridicamente, è un'Istituzione 'a statuto speciale' (rif. art. 1 della L. n. 204/1992). Con lo Statuto adottato nel 2012, ai sensi della L. 240/2010, l'Ateneo ha individuato come campo nel quale sviluppare la propria missione il contatto fra la lingua-cultura italiana e le altre lingue-culture proprio per rispondere alle specifiche esigenze conoscitive e di formazione delle competenze linguistico-culturali-professionali entro il mondo globale, nei contesti nei quali la lingua-cultura italiana sia un soggetto protagonista. Tale missione e tale profilo sono confermati nel testo dello [Statuto attualmente vigente](#) (emanato con D.R. n. 308 del 3 giugno 2024 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 136 del 12 giugno 2024 - in vigore dal 12 luglio 2024).

Il ruolo specifico dell'Università per Stranieri di Siena entro il sistema universitario nazionale consiste, pertanto, nell'attuare la funzione di osservatorio privilegiato della condizione della lingua e della cultura italiana diffusa nel mondo e delle lingue-culture presenti nel territorio nazionale al fine di individuare e promuovere le linee della sua diffusione in rapporto con altri enti a livello internazionale, nazionale, regionale e locale; essere strumento di mediazione fra la cultura-società-economia italiana e quelle del resto del mondo tramite l'insegnamento linguistico; promuovere lo sviluppo delle metodologie, delle pratiche e degli strumenti per l'insegnamento della lingua italiana e delle altre lingue; promuovere la formazione, la riqualificazione e l'aggiornamento delle figure professionali (a cominciare dai docenti) che operano nel settore dell'italiano per stranieri in Italia e nel mondo, e in generale nel settore delle lingue straniere.

Entro tale contesto, l'Ateneo ha sviluppato azioni di ricerca scientifica di qualità e iniziative di alta formazione rivolte agli italiani e agli stranieri.

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

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

L'Ateneo, vista la sua missione e considerato il suo oggetto primario di azione, sviluppa un costante rapporto di cooperazione con le altre Istituzioni operanti sulla materia, in primo luogo con il Ministero di riferimento, ovvero il MUR, così come con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI), il Ministero dell'Interno, il Ministero della Cultura, con la Regione Toscana, con la Provincia e il Comune di Siena, nonché con le Istituzioni europee comunitarie (tra le quali principalmente il Consiglio d'Europa, la Commissione Europea e la Fondazione Europea della Scienza).

Per quanto riguarda i rapporti con il MUR, l'Ateneo partecipa ai progetti di internazionalizzazione "Marco Polo" e "Turandot" per gli studenti cinesi, nei quali la funzione di formazione linguistica è primariamente svolta al servizio del sistema universitario nazionale: l'Ateneo diventa strumento altamente specializzato al servizio del sistema universitario.

Per quanto riguarda il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, l'Ateneo coopera sistematicamente con la Direzione Generale Sistema Paese lavorando sia alle azioni di sistema (Settimana della lingua italiana nel mondo; formazione degli insegnanti di italiano nel mondo; certificazioni di competenza linguistica e didattica; progetti specifici per area geografica), sia su singole iniziative in

collaborazione con gli Istituti Italiani di Cultura nel mondo e con la Direzione Generale per gli italiani all'estero e le politiche migratorie. L'Ateneo fa inoltre parte dell'Associazione CLIQ, Certificazione Lingua Italiana di Qualità, promossa dal MAECI, mirata a creare una cultura della qualità della certificazione linguistica. In questa veste è presente a molti tavoli sulla diffusione della lingua e cultura italiana nel mondo.

L'Ateneo ha collaborato con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'attuazione di misure formative e della relativa certificazione di competenza linguistica per gli immigrati stranieri in Italia.

La Regione Toscana è referente primario su materie quali il sostegno ai tirocini formativi, i processi interculturali, l'innovazione, la promozione del 'sistema-Toscana', l'integrazione linguistica e culturale dei cittadini stranieri, la valorizzazione del patrimonio artistico-culturale, la diffusione delle lingue.

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

Organizzazione del lavoro agile

L'Università per Stranieri di Siena favorisce modalità innovative di gestione del personale e di organizzazione del lavoro, finalizzate, ferma restando l'efficienza dei processi e dei servizi, ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, salvaguardando il sistema di relazioni personali e collettive in termini di formazione, crescita professionale, motivazione e responsabilizzazione, coniugando innovazione e benessere organizzativo e favorendo le pari opportunità. L'Ateneo promuove modelli di gestione e organizzazione del lavoro che privilegino flessibilità nella scelta degli spazi all'esterno dell'Ateneo, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una responsabilizzazione sui risultati. Tali modelli rispondono anche all'esigenza di promozione della mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze. A tal fine l'Ateneo ha adottato il lavoro agile come modello flessibile di organizzazione del lavoro. L'implementazione di un modello diffuso di utilizzazione del lavoro agile necessita di una cultura organizzativa orientata alla flessibilità e al risultato. La prestazione lavorativa in lavoro agile viene resa con nuove modalità spazio-temporali di svolgimento, non più vincolata alla presenza fisica nella sede di lavoro, ma valutata sulla base di risultati misurabili, senza vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa deve comunque essere effettuata entro i limiti orari di durata massima giornalieri e settimanali e non genera alcun tipo di compensazione per lavoro straordinario e/o cumuli orari.

L'Università per Stranieri di Siena dispone di una rilevazione complessiva dei processi e delle attività che meglio si prestano all'attività lavorativa svolta in modalità agile (smart working), per una migliore valutazione e trattamento dei rischi e si è inoltre dotata di un [Regolamento in materia di lavoro agile](#) (D.R. n. 148.22 del 16/03/2022). A partire dall'anno 2023 il lavoro agile è stato utilizzato dall'Università per Stranieri di Siena come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in linea altresì con quanto indicato dalla [Direttiva 29 dicembre 2023](#) firmata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, la quale ha ribadito che nella P.A. il lavoro agile è regolato da accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa. A partire dal 2023, inoltre, Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Università per Stranieri di Siena è redatto anche in

considerazione del lavoro agile: tra i comportamenti organizzativi sono infatti inseriti anche alcuni collegati allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, in attuazione di quanto previsto dalle "Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance" del dicembre 2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'Amministrazione

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

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

- 1 [Dipartimento di Studi Umanistici](#) (DiSU);
- 1 [Scuola di Specializzazione](#);
- 10 Centri di Ricerca e Servizio:
 - [Centro CILS](#) – Centro per la Certificazione dell'Italiano come Lingua Straniera. A decorrere dal 20 novembre 2025 include la sezione certificazione DITALS, in seguito alla contestuale disattivazione del [Centro DITALS](#);
 - [Centro CLASS](#) – Centro per le Lingue Straniere;
 - [Centro CLUSS](#) – Centro Linguistico;
 - [Centro di Ricerca e Servizi CESK](#) – Centro di Ricerche e Studi Coreani "Yun Dongju" (istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 giugno 2023, previo parere del Senato Accademico di pari data);
 - [Centro Studi CESIM](#) – L'Italiano in Italia Centro Studi L'Italiano in Italia e nel mondo;
 - [Centro CeST](#) – Centro di Studi sulla Traduzione;
 - [Centro di Ricerca e Servizi CAT](#) – Centro di Studi Catalani (istituito con D.R. n. 170 del 31 marzo 2023);
 - [Centro di Ricerca e Servizi StraS](#) – Centro "Stranieri e Scuola" (istituito con D.R. n. 169 del 31 marzo 2023);
 - [Centro di Ricerca e Servizi CADMO](#) – Centro di Archeologia per le diversità e le mobilità preromane (istituito con D.R. n. 171 del 31 marzo 2023).

L'Asse del Governo Strategico dell'Ateneo fa diretto riferimento al Rettore e comprende:

- Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU);
- Ufficio Dottorati di Ateneo;
- Scuola di Specializzazione in Didattica dell'Italiano come Lingua Straniera;
- Centri di Ricerca e Servizi CILS, CLASS, CLUSS, DITALS, CESIM, CeST, CADMO, CAT, CESK, StraS;
- Area Assicurazione Qualità;
- Struttura di Ricerca;
- Struttura per la Didattica Digitale;
- Coordinamento Comunicazioni e Relazioni Esterne;
- Segreteria Generale;
- Struttura per il Supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità;
- Ufficio Legale;
- Unità di Missione: Terza Missione;
- Unità di Missione: Progetto Scuola e Orientamento;
- Unità di Missione: Progetto Tiresia (Disabilità, Diversità e Polo Carcerario);
- Unità di Missione: Ufficio Eventi;
- Unità di Missione: Ufficio per la Sostenibilità;

- Unità di Missione: Ufficio per l'Efficientamento Energetico.

A questo Asse afferiscono il Senato Accademico, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori dei Conti, il Nucleo di Valutazione, la Consulta dei Portatori di Interesse, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), l'Assemblea degli Studenti, il Collegio di Disciplina e il Presidio di Qualità. Per la piena realizzazione delle Linee Strategiche delineate dal Consiglio di Amministrazione l'Asse del Governo Strategico dell'Ateneo è supportato dai Delegati/Delegato del Rettore, dal Dipartimento di Studi Umanistici, dall'Ufficio Dottorati di Ateneo, dalla Scuola di Specializzazione in Didattica dell'Italiano come Lingua Straniera, dai Centri di Ricerca e Servizi CILS, CLASS, CLUSS, DITALS, CESIM, CEST, CADMO, CAT, CESK, StraS, dall'Area Assicurazione Qualità, dalla Struttura di Ricerca, dalla Struttura per la Didattica Digitale, dal Coordinamento Comunicazioni e relazioni esterne, dalla Segreteria Generale, dalla Struttura per il supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità, dall'Ufficio Legale, dall'Unità di Missione Terza Missione, dall'Unità di Missione Progetto Scuola e Orientamento, dall'Unità di Missione Progetto Tiresia (Disabilità, Diversità e Polo Carcerario) e dall'Unità di Missione Ufficio Eventi.

L'Asse *del Governo Gestionale dell'Ateneo*, che fa diretto riferimento alla Direttrice Generale, comprende:

- Area Management Didattico e URP;
- Area del Personale;
- Area Programmazione e Reclutamento;
- Area Risorse Finanziarie;
- Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici;
- Area della Biblioteca;
- Controllo di Gestione e Auditing di Progetti;
- Coordinamento Amministrativo Centri di Ricerca e Servizio CLASS e CLUSS;
- Supporto amministrativo alla direzione del Centro di Ricerca e Servizi CILS;
- Supporto amministrativo alla direzione del Centro di Ricerca e Servizi DITALS;
- Ufficio Relazioni Sindacali;
- Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali;
- Centro Servizi Informatici.

Fanno direttamente capo alla Direttrice generale anche le seguenti strutture: la Segreteria Generale, l'Area Assicurazione Qualità, la Struttura di Ricerca, la Struttura per la Didattica Digitale, la Struttura per il supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità, l'Area Management Didattico e URP, l'Area Programmazione e Reclutamento, l'Ufficio Relazioni Sindacali e l'Ufficio Dottorati di Ateneo.

Preme sin da ora evidenziare che la predetta organizzazione in assi di governo, è stata superata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2026, pertanto dalla relazione relativa al 2026, si fa riferimento alla nuova struttura organizzativa.

Il personale docente e tecnico-amministrativo

Per quanto riguarda i/le docenti e il personale tecnico-amministrativo si sono registrati, negli anni di analisi, incrementi per entrambe le categorie.

Docenti e ricercatori/trici erano 52 nel 2018 e risultano 81 nel 2025, anche il numero del personale tecnico-amministrativo, che nel 2018 era di 91 unità, conferma la positiva crescita riscontrata negli ultimi anni e nel 2025 è arrivato a 111 unità.

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

Tabella 1. Personale Docente e Ricercatore

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

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

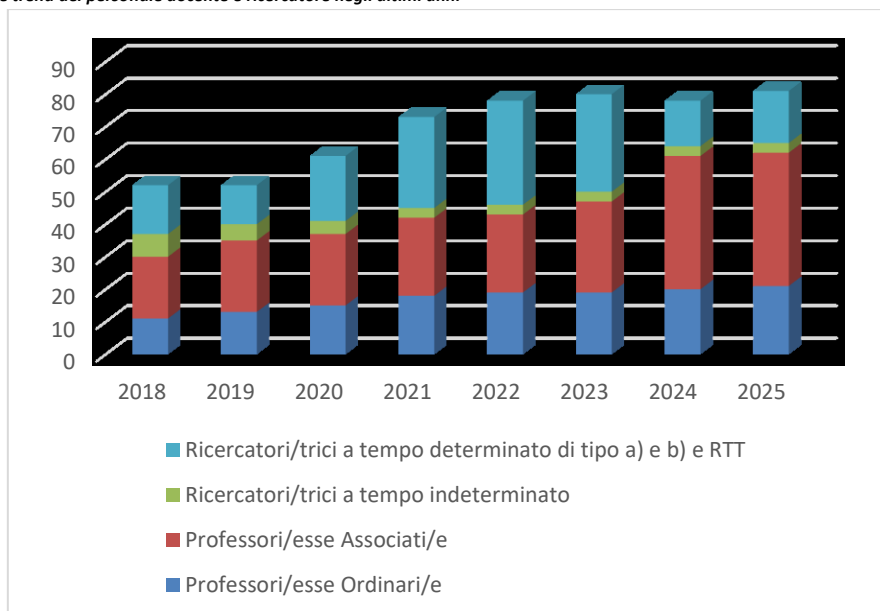


Tabella 2. Altre tipologie di personale

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

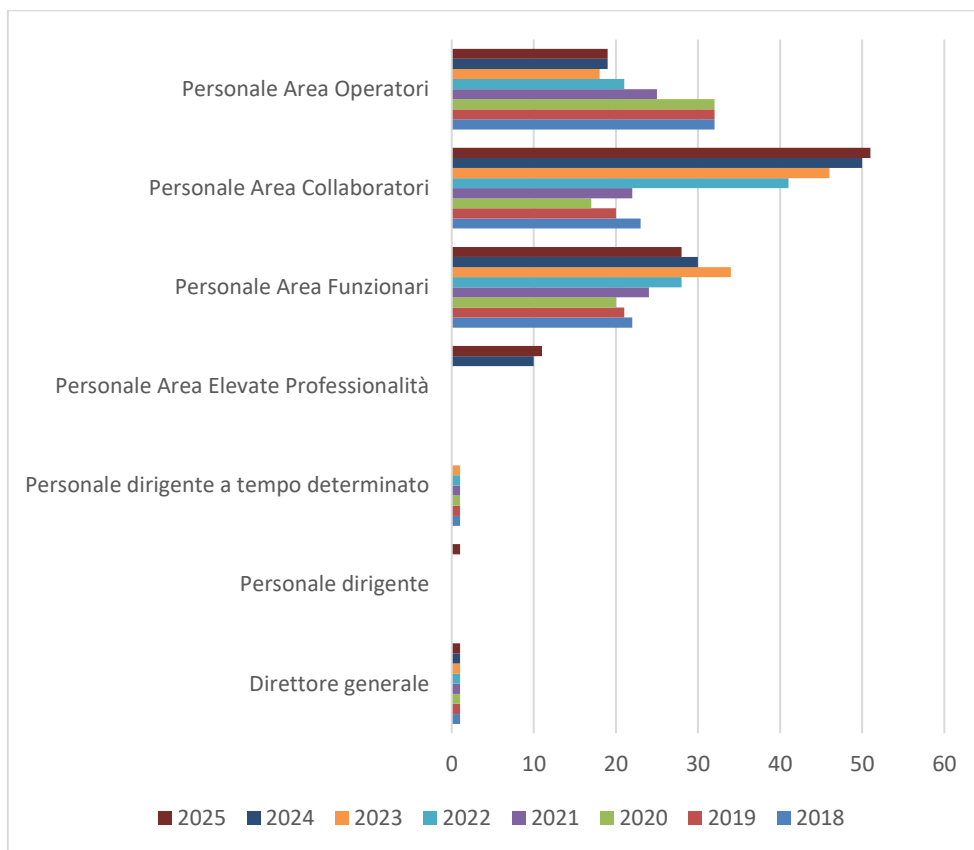
Tabella 3. Personale tecnico-amministrativo e dirigente

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

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

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

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



Nel novembre 2024 è stata indetta, ai sensi dell'art. 87 del C.C.N.L. del personale del comparto Istruzione e Ricerca, periodo 2019-2021, una procedura valutativa per il conferimento di n. 32 Posizioni organizzative e professionali. Gli incarichi sono stati conferiti con decorrenza dal 01/12/2024 e fino al 31/12/2025, con l'eccezione delle posizioni organizzative riguardanti il Centro CILSe il Centro DITALS, che hanno avuto decorrenza rispettivamente il 9 e il 1 dicembre.

2. I risultati delle attività di Ricerca, Formazione e Terza Missione/Impatto Sociale

L'offerta formativa dell'Ateneo

L'offerta formativa dell'Università per Stranieri è aumentata negli ultimi anni per studenti/esse italiani/e e stranieri/e, nell'a.a. 2025/2026, sono attivati:

- 4 [Corsi di Laurea Triennali](#)
- 2 [Corsi di Laurea Magistrale](#)
- 2 Corsi di [Dottorato di Ricerca](#) locali ed 8 Corsi di Dottorato di Ricerca in forma associata
- 1 [Scuola di Specializzazione](#)
- 4 [Master di I e II livello](#)
- [Certificazioni DITALS](#)
- [Corsi di Formazione, Alta Cultura e aggiornamento](#)
- [E-learning e formazione a distanza](#)
- [Altre certificazioni linguistiche](#) e [informatiche](#)

Il [Centro StraS](#) dell'Università per Stranieri di Siena ha attivato per l'a.a. 2025/2026 i seguenti percorsi di formazione:

[Percorsi 30 cfu per ulteriori abilitazioni ex art 13 DPCM 4 agosto 2023](#) (classi di abilitazione accreditate):

- A11 - Discipline letterarie e latino
- A12 - Discipline letterarie nell'istruzione secondaria di I e II grado
- A23 - Lingua italiana per discendenti di lingua straniera (alloglotti)
- A54 - Storia dell'arte
- AB22 - Lingue e culture straniere nell'istruzione secondaria di I e II grado (inglese)
- AE22 - Lingue e culture straniere nell'istruzione secondaria di I e II grado (russo)
- AI22 - Lingue e culture straniere nell'istruzione secondaria di I e II grado (cinese)
- BB02 - Conversazione in lingua straniera (inglese)
- BC02 - Conversazione in lingua straniera (spagnolo)
- BE02 - Conversazione in lingua straniera (russo)
- BI02 - Conversazione in lingua straniera (cinese)

[Formazione iniziale insegnanti 60/30/36 cfu](#) – III ciclo (classi di abilitazione accreditate):

- A11 - Discipline letterarie e latino
- A12 - Discipline letterarie negli istituti di istruzione secondaria di primo e secondo grado
- A23 - Lingua italiana per alunni stranieri (allofoni)
- A54 - Storia dell'arte
- AB22 - Lingua e culture straniere nell'istruzione secondaria di I e II grado (inglese)
- AI22 - Lingua e cultura straniera nell'istruzione secondaria di I e II grado (cinese)
- BB02 - Conversazione in lingua straniera (inglese)
- BI02 - Conversazione in lingua straniera (cinese)

Per il pubblico straniero sono offerti:

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

Per maggiori dettagli:

- <https://www.unistrasi.it/1/64/Didattica.htm>
- <https://www.unistrasi.it/Centri>

L'internazionalizzazione

L'Università per Stranieri di Siena ha tra i suoi obiettivi strategici l'[internazionalizzazione](#), come dichiarato nel [Piano Strategico 2025-2027](#) (Ambito 4 – Internazionalizzazione).

L'Ateneo è specializzato nei processi di internazionalizzazione che investono la lingua, la cultura, la società e l'economia italiana e promuove fortemente la mobilità internazionale degli/le studenti/esse e dei/le docenti in una prospettiva di scambio ed arricchimento reciproco che giovano alla qualità della didattica e della ricerca. Sul piano dell'attrazione degli studenti internazionali, nell'a.a. 2024/2025 la percentuale di studenti/esse internazionali iscritti/e ammonta al 21,8% (in decisivo aumento rispetto al 15,3% dell'a.a. precedente). Sul totale degli/le immatricolati/e all'a.a. 2024/2025, risulta un 33,6% di studenti/esse con cittadinanza non italiana (a fronte del 28,8% dell'a.a. 2023/2024¹).

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

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

Internazionalizzazione e iniziative di ricerca

Sono numerosi i progetti che coinvolgono l'Ateneo nel rapporto con gli studenti internazionali e, in generale, sulle tematiche dell'internazionalizzazione.

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

Reti e Networking

L'Ateneo partecipa ai principali network italiani ed opera in stretta collaborazione con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, con Uni-Italia e con il CUIA – Consorzio Universitario Italiano per l'Argentina. Inoltre, esso opera in sinergia con la Regione Toscana, con il Comune di Siena nonché con le principali Istituzioni europee

¹ Fonte ESSE3, dati aggiornati al 25/06/2025.

comunitarie. L'Ateneo è membro dell'Associazione [CLIQ \(Certificazione Lingua Italiana di Qualità\)](#) promossa dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e volta a creare una cultura della qualità della certificazione linguistica. In questa veste è presente a molti tavoli sulla diffusione della lingua e cultura italiana nel mondo. A livello regionale, sin dal 2012 l'Ateneo è stato tra i fondatori del Network delle Università toscane "TUNE – Tuscany University Network", istituito con l'obiettivo di favorire il processo di internazionalizzazione degli Atenei toscani e promuovere l'ingresso degli/le studenti/esse stranieri/e nel sistema universitario toscano.

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

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

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

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

Cooperazione internazionale allo sviluppo

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

Politiche linguistiche

Tra gli insegnamenti linguistici attivati, a partire dall'a.a. 2017/2018 l'Ateneo ha introdotto lo studio del coreano e del portoghese, dall'a.a. 2018/2019 del catalano, e dall'a.a. 2023/2024 dello swahili, turco e

ucraino, portando a 14 il numero di lingue insegnate nell'ambito dei corsi di Laurea (in aggiunta ad arabo, cinese, giapponese, russo, francese, inglese, spagnolo e tedesco), oltre all'italiano L2. Si segnalano per l'a.a. 2025/2026 i corsi sperimentali di lingua vietnamita e neogreca.

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

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

Mobilità del Corpo studentesco, docente e personale tecnico-amministrativo

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

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

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

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

- Bando Erasmus BIP Blended Intensive Programme Masterclass – Crossborder Management and Democracy – Marsiglia, Francia – a.a. 2024/2025;
- Bando Erasmus BIP Blended Intensive Programme presso la Friedrich-Schiller Universität Jena, Germania – a.a. 2024/2025;
- Bando Erasmus Studio per mobilità miste a breve termine – blended short term mobility – a.a. 2024/2025;

- Bando Erasmus BIP Blended Intensive Programme presso l'Università del Litorale – Capodistria, Slovenia – a.a. 2024/2025;
- Bando Erasmus BIP Blended Intensive Programme 2025/2026 – Modern Greek for Classicists – Atene, Grecia – a.a. 2025/2026;
- Bando Erasmus BIP Blended Intensive Programme - Créathon – Atelier d'écriture plurilingue - Le Mans, Francia – a.a. 2025/2026.

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

- Bando di Ateneo per Tirocinio di formazione nell'ambito della storia della lingua e dei dialetti italiani, specificamente lessicografia storica ed etimologia, presso il Laboratorio del LEI-Lessico Etimologico Italiano Digitale delle Università di Mannheim e Saarbrücken (Germania);
- Bando COASIT per l'invio di Assistenti di Lingua Italiana per le scuole del Victoria (Melbourne e Provincia) in convenzione con il COASIT (Comitato Assistenza Italiani) di Melbourne;
- Bando COASIT per l'invio di Assistenti di Lingua Italiana per le scuole del New South Wales (Sydney e Provincia) in convenzione con il COASIT (Comitato Assistenza Italiani) di Sydney;
- Bandi su richiesta per l'invio di neo-laureati in didattica dell'italiano a stranieri in collaborazione con rappresentanze diplomatico-consolari, istituti italiani di cultura, università e scuole all'estero in cui è presente lo studio dell'italiano.

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

Nel corso del 2025 è stata inoltre pubblicata la seconda edizione del Bando di Ateneo per la Mobilità dello staff personale dirigente e tecnico-amministrativo per attività di formazione nell'ambito del Programma Erasmus+ e, per la prima volta, il Bando Erasmus+/KA131 per la mobilità del personale per formazione (Staff Training) destinato al personale Collaboratori/trici ed Esperti/e Linguistici/che (CEL) dell'Ateneo, cui hanno aderito 13 persone.

Attività di promozione dell'Ateneo all'estero

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

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

oltre a 15 missioni in Cina per attività didattiche nell'ambito del progetto cooperativo con la Zhejiang International Studies Universities (ZISU), che nel 2025 ha visto complessivamente l'iscrizione di 114 studenti

al programma di Doppio Titolo tra la Laurea in Lingua Italiana della ZISU e la Laurea in Mediazione Linguistica e Culturale della Stranieri.

Iniziative, attività di orientamento e saloni digitali

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

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

L'Ateneo considera l'orientamento (in tutte le sue fasi) uno dei propri obiettivi fondamentali, come previsto dal Piano Strategico 2025-2027 e, in particolare, dall'Obiettivo 2.14 "Più orientamento". In questo contesto, anche nell'anno 2025 l'Ateneo ha messo in campo una serie di azioni per promuovere tra le aspiranti matricole la propria offerta didattica e culturale, a partire dalla capillare partecipazione ai saloni di orientamento e proseguendo con le visite guidate in sede, nel corso delle quali le studentesse e gli studenti hanno potuto scoprire aule, attrezzature, spazi comuni, il patrimonio e i servizi bibliografici di Ateneo, ricevendo al contempo informazioni utili e materiale informativo.

L'orientamento si è poi sviluppato su piani diversi che hanno compreso la partecipazione a eventi, la progettazione di attività finanziate dal Ministero dall'Università e della Ricerca (nell'ambito del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e l'accompagnamento in itinere delle studentesse e degli studenti durante la loro carriera universitaria, guidandole/i nella predisposizione del piano di studi e in generale in tutte le questioni in cui siano emersi dubbi o necessità specifiche. Particolare attenzione, infine, è stata posta nei contatti col mondo del lavoro. In virtù del Rapporto pubblicato annualmente da AlmaLaurea sul profilo e la condizione occupazionale di laureate e laureati, e ravvisata l'opportunità di attivare forme di collaborazione interistituzionale per favorire la collocazione lavorativa nel mondo del lavoro e orientare le scelte professionali di studentesse e studenti e neolaureate/i, nel corso del 2024 è stato siglato un Protocollo d'Intesa con l'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego (A.R.T.I.) – Centro per l'Impiego di Siena (Settore Servizi per il Lavoro di Arezzo e Siena).

Non è mancata, infine, una puntuale promozione, attraverso il [sito web istituzionale di Unistrasi](#) e i canali social ([Instagram](#), [Facebook](#) in modo particolare), di tutti gli annunci di lavoro pertinenti con la formazione accademica delle nostre studentesse e dei nostri studenti, nell'ottica di non limitare le attività di orientamento ai soli momenti "inter-Ateneo" ma volendo gettare le basi per ampliare, nel tempo, i percorsi di job placement.

Orientamento in ingresso

Per il 2025 è stata prevista la progettazione di lezioni divulgative e tematiche rivolte alle scuole superiori, sia presso la sede didattica di Ateneo che nei singoli istituti, con particolare riferimento al territorio toscano. La presentazione dell'offerta formativa di Ateneo (sia in presenza che online, su piattaforma Google Meet) e la partecipazione agli open days scolastici ha coinvolto numerosi istituti della Toscana.

La Struttura per l'Orientamento ed il Tirocinio dell'Area Management Didattico e URP ha utilizzato un sistema di gestione degli appuntamenti online, su piattaforma Google Calendar, che ha consentito alle studentesse e agli studenti interessate/i di prenotare una sessione di orientamento in presenza o a distanza in completa autonomia, scegliendo un giorno e una fascia oraria tra gli slot messi a disposizione dalla Struttura. Si sono effettuati un totale di 225 incontri nel corso del 2025.

Il 26 febbraio 2025 si è tenuto il consueto Open day dell'Ateneo, una giornata di orientamento volta a far conoscere l'Università per Stranieri di Siena alle aspiranti matricole. L'evento si è articolato in una serie di incontri tematici, dalle presentazioni dell'offerta didattica alla scoperta dei servizi per il diritto allo studio, dalle visite guidate alla biblioteca di Ateneo all'approfondimento delle lingue studiate all'Università per Stranieri di Siena.

Nell'ottica di potenziare le azioni di orientamento relative ai singoli Corsi di Studio è stato effettuato nel mese di maggio 2025 un calendario di incontri mirati per la presentazione dei CdS triennali, sotto la rubrica "Focus Orientamento". È stata data notizia degli eventi tramite i canali social dell'Ateneo, il sito internet, il canale WhatsApp degli studenti. Si sono registrati agli incontri, che si sono tenuti in presenza e online, un totale di n. 124 studenti/esse.

L'Ufficio Orientamento ha collaborato alla seconda edizione della Giornata Europea delle Lingue, organizzata dal Centro per le lingue straniere Class il 26 settembre 2025. La Giornata ha visto la partecipazione di circa 550 studenti accompagnati da numerosi docenti da scuole superiori di tutta la Toscana, impegnati in una mattinata di laboratori, seminari, conferenze e un concerto finale, dedicati alle lingue e culture straniere insegnate a Unistrasi, e ha contribuito a far conoscere alle scuole toscane l'offerta formativa dell'Ateneo legata alle lingue.

Il giorno 6 novembre 2025 si è svolta la Giornata delle Matricole, un incontro di benvenuto e orientamento rivolto alle studentesse e agli studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea triennale e magistrale con lo scopo di accompagnarli nel nuovo percorso di studi. Durante l'incontro sono state presentate alle studentesse e agli studenti l'offerta formativa dell'Ateneo, le opportunità di internazionalizzazione ed è stato previsto un momento specifico dedicato alla compilazione dei piani di studio. Studentesse e studenti iscritti al primo anno dei Corsi di Studio hanno inoltre avuto la possibilità di assistere alle lezioni, entrare in contatto sia con i docenti che con le rappresentanze studentesche.

Nel 2025 l'Università per Stranieri di Siena ha preso parte a numerosi saloni dell'orientamento in Italia:

- 5/6 febbraio 2025 Salone dello studente Arezzo
- 5/7 marzo 2025 Salone dello studente Salerno
- 12/13 marzo 2025 Salone dello studente Matera
- 29/30 ottobre 2025 Salone dello studente Reggio Calabria
- 5/6 novembre 2025 Salone dello studente Firenze
- 11/13 novembre 2025 OrientaPalermo
- 10/12 dicembre 2025 Salone dello studente Bari
- 15/18 dicembre 2025 Salone dello Studente di Catania.

Nell'ambito del progetto "Orientamento 2026" finanziato dal MUR nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (ai sensi del DM 934/2022) - Missione 4 "Istruzione e ricerca", Componente 1 "Potenziamento dell'offerta dei servizi all'istruzione: dagli asili nido all'Università", Investimento 1.6 "Orientamento attivo nella transizione scuola-Università", l'Ateneo ha erogato corsi nell'anno 2025 in favore di 232 alunne/i (117 a gennaio 2025, 115 a novembre 2025).

Nell'anno 2025 l'Università per Stranieri di Siena ha promosso diversi percorsi PCTO con alunne e alunni delle scuole superiori di argomenti disciplinari diversi, che hanno interessato un totale di 40 partecipanti.

Alle attività sopracitate si sono aggiunti gli incontri di presentazione dei CdS dell'Ateneo effettuati presso gli Istituti Penitenziari del territorio per illustrare l'offerta formativa.

Orientamento in itinere

Per favorire un orientamento costante alla vita universitaria, l'Università per Stranieri di Siena ha predisposto una serie di iniziative atte a facilitare il più possibile la comprensione di specifici processi che regolano i percorsi delle studentesse e degli studenti. L'Ufficio Relazioni con il Pubblico, primo punto di contatto tra le studentesse e gli studenti interessati, attraverso la sua intermediazione, ha soddisfatto richieste di chiarimento, fornito informazioni mirate e supporto nella scelta delle materie da inserire nel piano di studi, così come in fasi successive della carriera accademica: sostegno nello studio, assistenza nella stesura della tesi, facilitazione del confronto con le/i docenti, ecc.

Si segnala, infine, il consolidamento del servizio di *counseling* offerto alle studentesse e agli studenti in difficoltà per aiutarle/i a gestire eventuali episodi di ansia, stress e ogni altro possibile impedimento di natura emotiva correlato allo studio.

È inoltre a disposizione degli studenti in difficoltà lo sportello help@unistrasi.it, al quale possono rivolgersi segnalando la natura del problema e richiedendo un aiuto concreto e personalizzato: sul piano didattico, sono stati offerti ricevimenti aggiuntivi e spiegazioni personalizzate per risolvere le difficoltà di apprendimento, sul piano economico sono state concordate modalità di contribuzione personalizzata e agevolata.

Orientamento in uscita (Job Placement)

Per quanto concerne le attività di job placement, nell'ottica di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, orientando le scelte professionali di studenti e neolaureati, favorendo i primi contatti con le aziende e assistendo loro nella ricerca e selezione di studenti e neolaureati, si è tenuto in data 7 ottobre 2025 il primo evento di *Career day* organizzato dall'Ateneo.

Tale evento, rientrando nell'obiettivo 2.14.3 del Piano strategico triennale 2025-2027 dell'Ateneo, è stato organizzato in collaborazione con ARTI-Centro per l'Impiego di Siena e ha visto la partecipazione di n. 13 aziende del territorio, selezionate sulla base degli sbocchi professionali dei CdS dell'Ateneo, con le quali gli studenti e i neolaureati hanno potuto confrontarsi. Le aziende si sono presentate agli studenti e hanno allestito un proprio desk informativo, permettendo ai presenti di consegnare i curriculum vitae/candidature sia per i tirocini curriculari che per impieghi/collaborazioni.

È stata prevista inoltre la partecipazione del camper ARTI GIOVANISI della Regione Toscana, che ha organizzato una performance ciclica sui servizi ARTI.

Sono stati nell'occasione organizzati due seminari a cura del Centro per l'Impiego; il primo sulla "Redazione del curriculum vitae", il secondo sulla "Preparazione ai colloqui di lavoro". Si sono registrati all'evento n. 53 studenti.

L'Università per Stranieri di Siena, in collaborazione con l'Università degli Studi di Siena, l'Università di Firenze, l'Università di Pisa, l'Università La Sapienza di Roma e IRPET – Istituto Regionale Programmazione Economica della Toscana, ha rinnovato la propria partecipazione al progetto "Osservatorio regionale dei percorsi di transizione al lavoro dei laureati e delle laureate delle Università della Toscana" finanziato dalla Regione Toscana per il biennio 2023-2025. In questo modo gli Atenei e l'Istituto Regionale proseguono i

lavori, avviati nel 2020, sulla realizzazione di un database sugli sbocchi occupazionali dei laureati che permetta di:

- disporre di un quadro informativo aggiornato e approfondito che risalga sufficientemente indietro nel tempo;
- realizzare analisi a livello di microdati (genere, anno di nascita, provincia di nascita, diploma di scuola superiore, durata legale del corso di studi, media dei voti ecc.), incrociando le caratteristiche dei laureati, le informazioni sul percorso di carriera e gli esiti occupazionali;
- valutare l'efficacia delle politiche regionali facendo agganciare ai microdati le informazioni sugli interventi del Fondo Sociale Europeo e del Diritto allo Studio Universitario;
- effettuare analisi diacroniche oltre che fotografare immagini sulla condizione occupazionale dei laureati a cadenze definite;
- analizzare la mobilità geografica dei laureati nel mercato del lavoro nazionale.

Per quanto riguarda la pubblicizzazione di offerte di lavoro pertinenti con gli indirizzi didattici di Ateneo, nel corso del 2025 l'Ateneo è stato contattato da varie realtà professionali afferenti ai propri ambiti di studio e ricerca: scuole di lingua e cultura italiana in Italia e all'estero, aziende impegnate nei settori del turismo culturale ed eno-gastronomico, strutture ricettive, centri di accoglienza, associazioni culturali e simili; tutte con l'obiettivo di promuovere opportunità di tirocinio extracurricolare o di inserimento professionale. Le aziende sono in grado di muoversi con un certo grado di autonomia nel ricercare figure professionali in linea con le loro richieste, navigando nel nostro [database](#) di studentesse e studenti laureate/i fornito dal Consorzio AlmaLaurea. Nel caso, tuttavia, di domande specifiche da parte di enti interessati, l'Ateneo ha dato ampia diffusione – tramite sito e social – delle offerte ritenute più significative, con l'obiettivo di coinvolgere il maggior numero possibile di candidati favorendone l'ingresso al lavoro.

La componente studentesca

Dall'osservazione della serie storica degli ultimi 10 anni accademici sull'andamento delle iscrizioni ai corsi di laurea e laurea magistrale, si rileva un trend ascendente fino all'a.a. 2020/2021, dal quale poi si è registrato un trend in diminuzione.

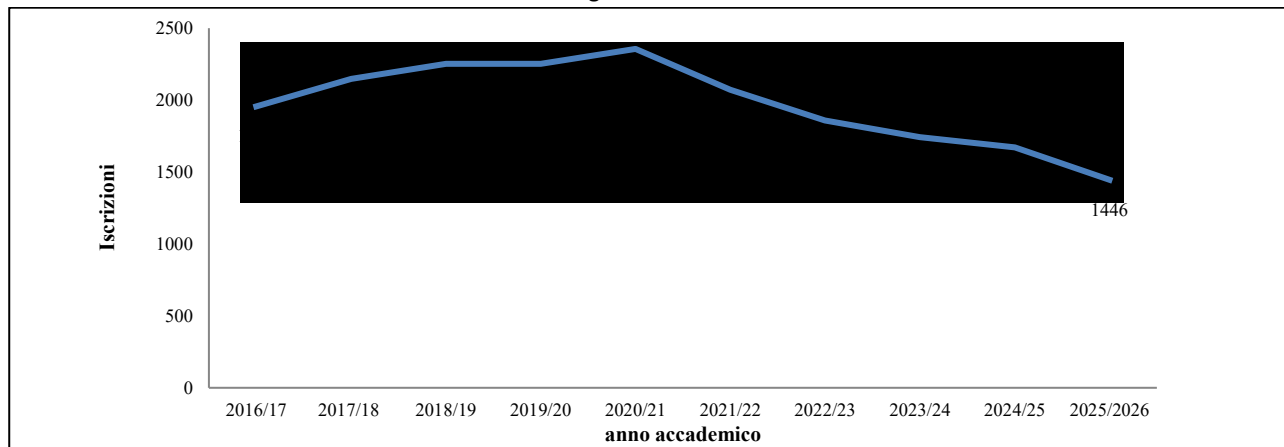
Nell'ultimo anno accademico sono state registrate 1446 iscrizioni con un calo del 13,5% rispetto all'anno precedente.

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

Anno Accademico	Corsi di Laurea e Laurea Magistrale	% variazione rispetto all'anno precedente
a.a.2016/17	1957	14,9%
a.a.2017/18	2147	9,7%
a.a.2018/19	2253	4,9%
a.a.2019/20	2253	0,0%
a.a.2020/21	2356	4,6%
a.a.2021/22	2072	-12,1%
a.a.2022/23	1859	-10,3%
a.a. 2023/24	1742	-6,3%
a.a. 2024/25	1671	-4,1%
a.a. 2025/26	1446	-13,5%

Fonte dati: Sistema Esse3 per la gestione delle carriere degli studenti Data di rilevazione: 22 maggio 2026

Grafico 3. Andamento iscrizioni corsi di laurea e laurea magistrale



elativamente ai corsi Post Lauream, fino all’a.a. 2024/2025 risulta pressoché costante il numero dei/le dottorandi/e iscritti/e ai Dottorati di Ricerca, per il 2025/2026 si registra un +35,6% anche grazie all’attivazione del nuovo corso di dottorato in Studi di Traduzione.

Risultano per lo più costanti anche le iscrizioni ai master e alla scuola di specializzazione.

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

Corsi Post Lauream	Anno Accademico							
	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/2024	2024/2025	2025/2026
Master di I e II livello	73	37	66	54	53	65	62	58
Scuola di Specializzazione	29	36	36	30	32	25	32	32
Dottorati di Ricerca	33	35	38	43	39	41	45	61

Fonte dati: Sistema Esse3 per la gestione delle carriere degli studenti Data di rilevazione: 17 febbraio 2026

I dati degli/le iscritti/e ai corsi di lingua italiana per stranieri degli ultimi anni è dettagliato nella Tabella 6 (i dati sono espressi in mensilità studente). Nell’anno 2025 gli/le studenti/esse iscritti/e ai corsi di lingua italiana hanno mantenuto il trend di crescita ed hanno raggiunto il numero di 5.377 (studente/mese), in calo rispetto all’anno precedente ma in linea con il 2023.

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

Corsi di lingua e cultura italiana	Anno solare							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Studenti/esse iscritti/e (*)	5.218	5.647	5.001	3.373	4.939	5.313	6.086	5.377

(*) dati espressi in mensilità studente.

Fonte dati: Relazione ai sensi della L.1/2009

Data di rilevazione: 18 febbraio 2026

La Tabella 7 mette in luce gli andamenti del numero degli/le iscritti/e agli esami di Certificazione CILS e i Corsi per somministratori che nel corso degli 8 anni analizzati risultano in rapido progressivo aumento.

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

Partecipanti	Anno solare							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Certificazione CILS ²	22.691	35.037	25.946	40.888	41.911	46.101	50.671	55.167

² Certificazione di Italiano come Lingua Straniera.

Corsi per somministratori CILS	428	626	527	545	591	800	662	837
---------------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Fonte dati: Relazione ai sensi della L.1/2009

Data di rilevazione: 18 febbraio 2026

La Tabella 8 mette in luce gli andamenti del numero degli/le iscritti/e agli esami di Certificazione DITALS e i Corsi che il Centro somministra.

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

Candidati/e	Anno solare							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Certificazione DITALS³	1.976	1.574	980	1.137	668	819	624	703
Corsi Centro DITALS (in presenza, online e a richiesta)	374	368	268	304	370	746	647	1303

Fonte dati: Relazione ai sensi della L.1/2009

Data di rilevazione 18 febbraio 2026

I risultati della Ricerca

Durante il 2025 l'Ateneo ha svolto con regolarità le proprie attività di ricerca, i cui risultati sono stati presentati in numerose occasioni di confronto e di divulgazione scientifica, tra cui convegni, conferenze, giornate di studi, seminari e workshop promossi e ospitati presso le due sedi dell'Università di Piazza Carlo Rosselli e di via Pispini: n. 56 iniziative, finanziate e cofinanziate dal Dipartimento di Studi Umanistici, promosse da n. 80 ricercatrici e ricercatori (per n. 25 macrosettori o gruppi scientifico-disciplinari - GSD), in servizio presso il Dipartimento di Studi Umanistici nel corso del 2025; e n. 70 iniziative organizzate dai Centri di ricerca di Ateneo.

Di seguito si riporta una sintesi dei principali risultati della Ricerca, rimandando per i dettagli alla relazione del Rettore sulle attività di ricerca, di formazione e di trasferimento tecnologico dell'ateneo nell'anno 2025, redatta ai sensi dell'art. 3 quater, Legge 1/2009.

Nel corso dell'anno la produzione scientifica delle ricercatrici e dei ricercatori del Dipartimento degli Studi Umanistici e dei Centri è confluita in 313 pubblicazioni (fonte: IRIS Unistrasi), di cui 23 di divulgazione scientifica (fonte: IRIS TM), a cui si aggiungono quelle dei docenti CEL del Centro CLASS (n. 19). In open access ne sono state distribuite 109, di cui 9 sono il risultato di ricerche che hanno goduto di finanziamenti comunitari (fonte IRIS Unistrasi). Coerentemente, infatti, con l'obiettivo 1.5. del Piano Strategico di Ateneo 2025-2027 – "Incentivazione dei principi della Scienza Aperta e della ricerca responsabile (trasparenza, riproducibilità dei metodi della ricerca, collaborazione, incisività, accessibilità, rigore, condivisione, riutilizzo, ecc.)" – l'Ateneo ha continuato nel corso dell'anno a garantire alle proprie ricercatrici e ai propri ricercatori la possibilità di rendere accessibili in formato open access i risultati dei propri studi, secondo una buona pratica ormai consolidata e richiesta a livello internazionale, grazie anche all'attività editoriale delle Edizioni Università per Stranieri.

Nel 2025 le Edizioni Unistrasi hanno pubblicato in rete: 6 volumi nella collana "Studi e ricerche"; 3 libri nella serie "Quaderni Unistrasi" istituita nel 2024 con l'intento di valorizzare le attività di ricerca dei Centri e dei progetti supportati con fondi esterni; e una pubblicazione nella neonata collana "Quaderni CAT" legata alle attività di ricerca dell'omonimo Centro.

³ Certificazione che attesta 3 diversi livelli di competenza in didattica dell'italiano a stranieri, in conformità con quanto indicato nel progetto EPG - European Profiling Grid.

Nel corso del 2025 sono stati attribuiti alle ricercatrici e ai ricercatori del Dipartimento di Studi Umanistici n. 3 premi di ricerca.

Durante l'anno sono stati rinnovati e hanno proseguito le proprie attività 43 assegniste e assegnisti di ricerca presso il Dipartimento di Studi Umanistici e 9 assegniste e assegnisti presso i Centri CESIM, CLUSS, CADMO e CILS; hanno poi svolto attività di ricerca 7 Research Fellows di cui 4 sono stati rinnovati. Il 21 maggio 2025 hanno preso servizio n. 4 contrattiste e contrattisti di ricerca su fondi MUR (Decreto MUR n. 47 del 20 febbraio 2025).

VQR 2020-2024

Il 28 febbraio 2025 si è conclusa la fase di conferimento dei prodotti da sottoporre a valutazione sul quinquennio 2020-2024 ai fini della VQR, e l'Ateneo, su proposta degli 80 ricercatrici/ricercatori accreditati del Dipartimento di Studi Umanistici ha presentato i prodotti come riportato nella tabella che segue:

Tipo di prodotto	N. prodotti presentati
Monografie scientifiche, articoli editi in riviste di Classe A, edizioni critiche, traduzioni di libri, curatele di volumi, contributi in volumi collettanei o Atti di convegno.	200
Monografie editate da ricercatrici/ricercatori che hanno conseguito il titolo di dottoressa/dottore di ricerca presso l'Ateneo nel periodo 2017-2023, ai fini della definizione del Profilo di formazione alla ricerca.	7
Casi studio di terza missione.	1
Progetti competitivi internazionali	6

Si ricorda che l'esercizio di valutazione restituisce due tipologie di indicatori:

- R qualitativo, che misura la qualità dei risultati della ricerca dell'istituzione rispetto alla qualità media di tutte le istituzioni, tenendo conto del peso delle diverse aree disciplinari nella specifica istituzione;
- IRAS quali-quantitativo, che misura la qualità dei risultati della ricerca valutati tenendo conto anche delle dimensioni (numero totale dei risultati della ricerca) dell'istituzione

Profilo	Descrizione Indicatore	Indicatore qualitativo	Indicatore quali-quantitativo
a	prodotti del personale afferente all'Istituzione e in servizio nel periodo 2020-2024	R1	IRAS1
b	prodotti del personale afferente all'Istituzione che è stato assunto o ha conseguito avanzamenti di carriera nel periodo 2020-2024	R2	IRAS2
a + b	tutti i prodotti di ricerca di cui alle lettere a) e b)	R1_2	IRAS 1_2
c	prodotti di ricerca di cui alle lettere a) e b) riferiti all'Istituzione in cui il ricercatore ha conseguito il dottorato di ricerca nel periodo 2017-2023, integrati con quelli dei ricercatori non afferenti a Istituzioni partecipanti che abbiano però conseguito	R3	IRAS3

	il titolo di Dottorato in una di esse nel periodo 2017-2023		
d	casi studio conferiti dalle Istituzioni riferiti alle attività di valorizzazione delle conoscenze	R4	IRAS4
e	entità finanziaria dei progetti competitivi internazionali nel periodo 2020-2024	R5	IRAS5

Alla data di redazione della presente relazione sono stati pubblicati i dati aggregati di valutazione degli Atenei e l'Università per Stranieri di Siena registra un miglioramento delle performance qualitative dei risultati della ricerca dell'istituzione rispetto alla qualità media di tutte le istituzioni con riferimento ai profili a e d, mentre registra un peggioramento con riferimento ai profili b, a+b e c. La tabella che segue riporta il confronto con la tornata precedente, a livello di istituzione, con riferimento all'indicatore qualitativo R.

	VQR 2015-2019	VQR 2020-2024
R1	1,029	1,061
R2	0,961	0,930
R1_2	0,987	0,976
R3	1,291	1,089
R4	1,111	1,156
R5	-	0,488

La valutazione quali-quantitativa, invece, tenendo conto anche delle dimensioni (numero totale dei risultati della ricerca) dell'istituzione, restituisce risultati di performance migliorati in tutti gli ambiti, con l'eccezione della qualità della produttività del personale afferente all'Istituzione che è stato assunto o ha conseguito avanzamenti di carriera nel periodo 2020-2024, che registra un calo. La tabella che segue riporta il confronto con la tornata precedente, a livello di istituzione, con riferimento all'indicatore quali-quantitativo IRAS.

	VQR 2015-2019	VQR 2020-2024
IRAS1	0,07	0,134
IRAS2	0,14	0,130
IRAS 1_2	0,11	0,132
IRAS3	0,06	0,114
IRAS4	0,12	0,194
IRAS5	-	0,029

Finanziamenti alla ricerca

Nel corso del 2025, l'Ateneo ha perseguito parallelamente i due obiettivi del Piano Strategico di Ateneo 2025-2027 volti, da un lato, a consentire lo svolgimento di attività di ricerca personali anche in assenza di inquadramento in progetti collettivi di ricerca – obiettivo 1.4. –, dall'altro, a incentivare la partecipazione delle ricercatrici e dei ricercatori a bandi competitivi europei che prevedano procedure di selezione basate sulla revisione tra pari – obiettivo 1.3.

Delle 43 ricerche di assegniste e assegnisti del Dipartimento degli Studi Umanistici – che hanno avviato o proseguito nel 2025 le proprie attività – n. 27 sono state supportate da fondi erogati da enti pubblici e privati esterni, a fronte di n. 16 finanziate o cofinanziate dal Dipartimento (di cui n. 3 sui fondi del Dipartimento Eccellenza 2018-2022).

Nel 2025 sono poi proseguite le attività di ricerca dei 10 progetti finanziati dal bando PRIN 2022 (Programmi di Ricerca Scientifica di Rilevante Interesse Nazionale), gestiti dal Dipartimento degli Studi Umanistici, per un totale di € 466.401,00 assegnati all'Università per Stranieri di Siena.

Nel corso del 2025 si sono poi conclusi i 2 progetti **PRIN 2020**.

Nel quadro dei fondi della Regione Toscana a valere sul **Fondo Sociale Europeo+ 2021/2027 (FSE+2021/2027)**, sono proseguite le ricerche, rispettivamente per la seconda e prima annualità, dei seguenti n. 7 progetti regionali:

- ECOSCENA - DRAMMATURGIE ECOLOGISTE. La rappresentazione del tema ambientale nelle arti performative: un'analisi semiotica: € 60.000,00 (di cui € 48.000,00 della Regione Toscana e € 12.000 della Fondazione Teatro Metastasio di Prato).
- MUCABOS - Uno Smart museo per casa Boccaccio: € 60.000,00.
- ECOSUS - Eco-sussistenze: la rilettura del "vuoto" nella ricerca di Laura Grisi: € 60.000,00 (di cui € 48.000,00 della Regione Toscana e € 12.000 del Museo Galileo – Istituto e Museo di Storia della Scienza).
- Autonomia di apprendimento dell'italiano L2 da parte di immigrati con ChatGPT: un approccio etico ed ecologico (AIIILA): € 64.800,00 (di cui € 58.320,00 della Regione Toscana e € 6.480,00 di Siena Italtel – Tecnologie per lo sviluppo linguistico S.r.l.).
- Frammenti dell'Archivio di Stato di Siena: applicazioni informatiche, codicologiche e filologiche per la valorizzazione dei Fondi privati e dei frammenti volgari inediti (FRASI): € 64.800,00 (di cui € 58.320,00 della Regione Toscana e € 6.480,00 di Fondazione Ezio Franceschini ONLUS di Firenze - FEF).
- Reshaping Marginal Landscapes (ResMaLand): € 129.600,00 (di cui € 114.048,00 della Regione Toscana, € 7.128,00 di Archeologia Diffusa ETS e € 8.424,00 del Comune di Isola del Giglio).
- Un esearchivio digitale: la ricezione delle culture extraeuropee nelle ceramiche Richard-Ginori (1923-2000) (ESODIARC): € 64.800,00 (di cui € 58.320,00 della Regione Toscana e € 6.480,00 di Fondazione Museo Archivio Richard Ginori della Manifattura di Doccia).

Nel corso dell'anno anche le attività dei Centri sono state vivaci nel quadro di progetti di ricerca assegnatari di finanziamenti in bandi competitivi di interesse regionale, nazionale ed europeo per un complessivo di € 1.642.765,94.

Nel 2025 il **Centro CADMO** – Centro di Archeologia per le Diversità e le Mobilità preromane ha continuato le proprie attività di ricerca con un impegno di spesa di € 700.000,00, ampliando gli scavi in Italia e all'estero (San Casciano dei Bagni, Pieve a Socana, Chiusi, Monti Aurinci, Isola del Giglio, Cipro), grazie anche a un ricco gruppo di ricerca composto da assegniste/assegnisti e contrattiste/contrattisti di ricerca, e ospitando un ricco programma di Visiting Research Scholars. Sono proseguite le attività di affidamento dei lavori per la realizzazione dello Hub Internazionale di Ricerca a San Casciano dei Bagni, per ospitare ricercatrici e ricercatori da tutto il mondo – oltre ad aule di didattica –, nell'ambito di un progetto di percorso di archeologia civica. Sono state presentate proposte progettuali a livello internazionale, e, su scala nazionale, il Centro ha ottenuto un finanziamento di € 52.000,00 da Fondazione Monte dei Paschi di Siena per il progetto La collezione numismatica Pietro Piccolomini Clementini nella banca Monte dei Paschi di Siena.

Il **Centro CESK** ha realizzato numerose iniziative nel quadro del progetto Enhancing Korean studies through a joint research and development between humanities and technology, avviato nel 2023 e finanziato dalla Academy of Korean Studies (AKS) (€ 180.000,00). Lo scorso novembre il Ministero dell'Istruzione della Repubblica di Corea ha selezionato cinquanta studiose/i di tutto il mondo distintisi nei rispettivi ambiti di ricerca, tra le quali/i quali quattro sono state/i premiate/i per il loro contributo agli studi umanistici e, in particolare, per l'impegno nella diffusione della lingua e della cultura coreane. La Direttrice del Centro CeSK, prof.ssa Imsuk Jung, è rientrata in questo ristretto gruppo, diventando la prima studiosa nella storia della coreanistica in Italia a ottenere un riconoscimento di tale rilievo.

Nel quadro del programma europeo **Erasmus +** sono proseguiti i lavori sul progetto LEADS, Certification of linguistic, entrepreneurial and digital skills in the Algerian higher education system con fondi pari a € 102.697,00 allocati al Centro CLUSS e sul progetto URGE, Ukrainian Refugees' Gateway to Education con fondi pari a € 35.620,00 allocati al Centro CILS.

Sul Fondo Asilo Migrazione Integrazione (**FAMI**) l'Ateneo è partner di n. 3 progetti:

- PROF_T Piano Regionale Offerta Formativa Toscana Italiano per CPT (Cittadini Paesi Terzi) del Centro CILS con fondi pari a € 202.526,06 (01 luglio 2024 – 30 giugno 2027);
- OSSERVATORIO CLIQ - Osservatorio Permanente per il Monitoraggio Continuo dei Percorsi Formativi del Centro CILS con fondi pari a € 137.750,00 (01 marzo 2024 – 01 marzo 2027);
- Pro.M.E.T.E.O - Progetto di Mediazione Educativa e Tecniche per le Uguali Opportunità del Centro CLUSS con fondi pari a € 234.122,00.

Nel corso dell'anno il **Centro CLUSS** ha proseguito le attività nel quadro dei seguenti progetti:

- ROAD MAP percorsi possibili per l'inclusione con un finanziamento di € 30.050,88 sul fondo Amici di Scuola 2022;
- Unione Terre d'Argine finanziato dalla Cassa di Risparmio di Carpi con l'obiettivo di determinare l'impatto di interventi didattici nel contesto dei Comuni dell'Unione delle Terre d'Argine (2024-2026);
- "Usc che se liëia": ricerca e didattica plurilingue nelle scuole secondarie di primo grado ladine (Val Badia e Val Gardena – Alto Adige) – attività di raccolta dati, formazione docenti e monitoraggio, sui fondi della Provincia di Bolzano (2025-2027).

Anche il **Centro CILS** ha proseguito le proprie attività di ricerca ordinaria legate allo sviluppo degli esami CILS (n. 8 progetti individuali); ha lavorato a livello nazionale al progetto della Provincia Autonoma di Bolzano per la rilevazione delle competenze in italiano L2-produzione scritta e a quello di Fondazione ISMU - UNICEF per la valutazione sommativa destinata a giovani migranti e rifugiate/i. A livello internazionale ha collaborato ai progetti di Scenario Based Assessment Lab (con Teachers College, Columbia University), e di Ministero dell'Educazione Francese – Associazione CLIQ, Je sais le faire en Italien.

Grazie al finanziamento ordinario di € 20.000,00, derivante dalla firma di una convenzione tra Unistrasi e l'Institut Ramon Llull, il **Centro CAT** ha potuto portare avanti le ricerche sui progetti Rodoreda, centrato sugli studi letterari comparati a partire dal caso catalano, Algherese, dedicato all'analisi e alla valorizzazione della realtà linguistica di Alghero, e Ausiàs March, centrato sulla letteratura medievale catalana; nonché ha avviato la collana "Quaderni CAT" e ha ospitato un programma di Visiting Research Fellows.

Il quadro comunitario. Internazionalizzazione e attrattività della ricerca di Ateneo

L'Ateneo ha continuato a cercare di migliorare la propria attrattività per giovani ricercatrici e ricercatori vincitrici/vincitori di bandi competitivi di tipo nazionale e internazionale (programmi ERC, Marie Skłodowska-Curie, Horizon Europe, Creative Europe, FIS) secondo l'obiettivo 1.4. del Piano Strategico di Ateneo 2025-2027. Nel 2025 si è conclusa la seconda annualità del progetto Fascist Literature: Three Poetry Competitions in Italy, finanziato nel quadro delle azioni Marie Skłodowska-Curie (**HORIZON-MSCA-PF-2023**, che ha portato all'Ateneo un finanziamento di € 188.590,08. Il 30 maggio 2025 hanno poi preso servizio come RtdA una ricercatrice e un ricercatore vincitori del bando competitivo PNRR "Young Researcher" del MUR finalizzato a finanziare progetti di studiosi già assegnatari di fondi nel quadro delle Azioni Individuali Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA) Individual Fellowship nell'ambito del Programma quadro Horizon 2020.

Nel corso del 2025 l'Ateneo ha integrato nelle proprie politiche strategiche sulla ricerca – sempre nel rispetto della libertà della ricerca scientifica secondo il Codice Etico e Codice di Comportamento dell'Università – le quattro priorità dei programmi europei, quali transizione green, transizione digital, equilibrio di genere e contrasto alle disuguaglianze; quattro priorità accolte nel programma di azioni sulla ricerca del Piano Strategico di Ateneo 2025-2027.

Nel 2025 sono state redatte numerose proposte progettuali centrate sui valori fondamentali (together, sustainable e beautiful) del programma europeo del New European Bauhaus, a cui l'Ateneo ha aderito nel 2023: l'inclusione e la mediazione tra le culture sono infatti i due pilastri dei programmi dell'Università in linea con la sua missione strategica statutaria. Tra questi, si ricordano i progetti coordinati dalle unità di ricerca coinvolte negli Spoke 3, 5 e 10 del progetto **MUR PNRR THE - Tuscany Health Ecosystem** (1 dicembre 2022-31 marzo 2026), coordinato dall'Università degli Studi di Firenze, per cui l'Ateneo si è aggiudicato un finanziamento di € 1.183.686,00.

Per favorire i processi di transizione digitale nei progetti di ricerca, in linea con l'obiettivo 1.2. del PSA 2025-2027 – “Caveau digitale della ricerca: creazione di un ambiente digitale di Ateneo, uno spazio collaborativo, per la descrizione, schedatura e gestione del patrimonio culturale materiale e intangibile digitalizzato nei progetti di ricerca” – è stata creata una infrastruttura digitale per ospitare le raccolte di fonti (testuali, visive, audio) digitalizzate e annotate nei progetti. Questa infrastruttura è articolata su due livelli e ambienti di lavoro: il backend di schedatura e la console, ovvero un ambiente di consultazione e di lavoro collaborativo sulle fonti digitalizzate. Ad oggi sono stati accolti nell'infrastruttura digitale n. 11 progetti di archiviazione, per un totale di n. 3479 fonti schedate.

Alla luce delle raccomandazioni europee in merito alle campagne di digitalizzazione del patrimonio culturale, e nel rispetto della missione statutaria di Ateneo finalizzata a incoraggiare interessi di ricerca centrati sull'incontro e la mediazione tra culture straniere, sono proseguiti numerosi tavoli di confronto interdisciplinare tra ricercatrici e ricercatori di Ateneo, con l'obiettivo di lavorare a proposte progettuali collaborative destinate a bandi competitivi, con una particolare attenzione al progetto comunitario dello European Digital Collaborative Cloud for Cultural Heritage. Uno degli archivi dell'infrastruttura digitale di Ateneo (Straniere. The reception of non-European arts and culture in Italy) è stato presentato a settembre 2025 in occasione del congresso Digital Heritage – International Congress 2025 nel panel del progetto ECHOES | The Cultural Heritage Cloud. Il 24 novembre si è poi tenuta la seconda edizione del Workshop Digital Humanities: metodologie e scenari possibili per la ricerca, in cui è stata presentata l'infrastruttura digitale di Ateneo.

Nel 2025 Unistrasi ha confermato la propria adesione alla **European Alliance of Social Sciences and Humanities**, a cui ha presentato durante l'anno le proprie attività di ricerca al fine di sviluppare una progettualità condivisa in una situazione di osservazione diretta dei possibili canali di finanziamento correlati ai propri interessi statuari; ha poi partecipato al tavolo di lavoro coordinato dalla Regione Toscana insieme a Tour4EU | Tuscan Organisation of Universities and Research for Europe – l'associazione di diritto belga che riunisce l'Ente regionale e i sette Atenei toscani (UniFi, UniPi, UniSi, UniStraSi, Scuola Superiore Sant'Anna e Scuola IMT Alti Studi di Lucca) – al fine di sviluppare una progettualità condivisa tra le università toscane e l'Unione Europea.

In linea con le azioni declinate nell'obiettivo 1.3. del Piano Strategico di Ateneo 2025-2027 – “Incentivazione della partecipazione delle ricercatrici e dei ricercatori a bandi competitivi europei che prevedano procedure di selezione basate sulla revisione tra pari – l'Ateneo ha preso parte al dibattito della coalizione europea sul «Reforming Research Assessment» (Azione 1.3.3.), a cui ha aderito nel 2022, con l'obiettivo di favorire un confronto internazionale per un'auspicata riforma della valutazione della ricerca. Ha partecipato attivamente al tavolo di lavoro del National Chapter italiano di COARA, e agli incontri organizzati dai tre working groups europei, verso cui ha inviato la propria manifestazione di interesse: "Global framework for research evaluation in the social sciences and the humanities (SSH)" (per cui la Pro-rettore alla Ricerca è delegata nazionale); "Multilingualism and language biases in research assessment"; "TIER - Towards an Inclusive Evaluation of Research".

Nel corso dell'anno l'Ateneo ha poi ripensato il percorso di formazione, organizzato dal 2022, destinato a dottorande/dottorandi, assegniste/assegnisti, ricercatrici/ricercatori, collaboratrici/collaboratori ed

esperte/esperti linguistiche/linguistici, docenti, personale tecnico-amministrativo, per supportarli nella scrittura di progetti di ricerca destinati ai bandi Horizon Europe (2021-2027) (Azione 1.3.1.), con una particolare attenzione alle azioni Marie Skłodowska-Curie ed ERC | European Research Council, al fine anche di incrementare la sua capacità di attrarre post-doctoral fellowships alla luce della portabilità dei fondi europei.

A gennaio del 2025 – a seguito della partecipazione alla seconda edizione del percorso formativo – sono state presentate n. 2 proposte progettuali al bando ERC – Consolidator Grant: EDUGLOBE - Educating to Globality in Early Modern Europe (PI: David Salomoni), e TRANSCIT - Transnational cities: assessing the foreign communities in Rome and Venice, 1377-1798. Alla luce delle valutazioni positive ottenute dalle due proposte, anche se non finanziate, l'Ateneo ha deciso di assegnare nel 2026 ai due PI un finanziamento destinato alla realizzazione di una milestone declinata nei rispettivi progetti, nel quadro dell'Azione 1.3.2. dell'obiettivo 1.3. del PSA 2025-2027 finalizzata alla creazione di un piano di sostegno "Against research obsolescence. Caring and funding refused projects".

Terza Missione ed Impatto Sociale

Insieme alla ricerca scientifica e alla didattica, la [Terza Missione](#) costituisce una delle tre funzioni principali dell'Università per Stranieri di Siena. L'Università per Stranieri di Siena "[...] in quanto parte del sistema universitario nazionale e quindi del patrimonio culturale della Nazione, si intende deputata ai rapporti conoscitivi e alla valorizzazione delle specifiche caratteristiche storico-culturali e civili elaborate dai consolidati assetti territoriali. L'ateneo è soggetto del sistema regionale universitario e della ricerca toscano, e si impegna a promuovere la sua integrazione, ai sensi della normativa della Regione Toscana, in rapporto con le esigenze di sviluppo del sistema sociale, economico e strutturale regionale. 6. L'università ha sede a Siena. L'università persegue e promuove la collaborazione sinergica con le istituzioni, gli enti, la società del territorio [...]" e "[...] promuove la trasmissione della conoscenza e dei risultati della ricerca agevolandone l'accesso e la diffusione. L'ateneo favorisce le azioni di sistema anche a livello di ricerca, promuovendo il rapporto con le esigenze del territorio regionale e locale, la cooperazione con altri soggetti istituzionali, le sinergie nello sviluppo di attività di ricerca e/o nella loro collocazione entro la programmazione delle singole strutture dell'ateneo, le reti di ricerca soprattutto a livello internazionale [...]"⁴.

Secondo i dati estratti da IRIS TM, le iniziative di Public Engagement (PE) svoltesi nel 2025 e rendicontate dai ricercatori afferenti al Dipartimento sono in totale 171, a cui si aggiungono le iniziative dei Centri di Ateneo co-organizzate dal Dipartimento di Studi Umanistici. 10 di queste attività sono state finanziate dal Dipartimento di Studi Umanistici, in quanto parte della programmazione di TM approvata ad inizio 2025. Tali 10 iniziative dipartimentali di PE hanno visto il coinvolgimento diretto di oltre 1200 utenti esterni tra cui giovani e adolescenti, cittadini senesi, docenti e studenti delle scuole (cf. tra gli altri, PEN 0307, 0563, 0344, 0328, 0450, 0470 su IRIS TM, 2025).

Sebbene il Dipartimento non conduca azioni strutturate di Formazione Continua (FC), che sono solitamente incardinate nei centri di Ateneo (es. CILS; CLASS ecc., vedi 'Programmazione di TM di Dipartimento 2025', 3.1), sono state rendicontate dai ricercatori del Dipartimento 3 iniziative di FC svolte nel 2025 (PEN 0057, 0058, 0059).

Dal punto di vista della gestione dei processi di AQ, il 2025 ha visto la stabilizzazione e messa a sistema delle fasi successive di programmazione, rendicontazione e monitoraggio, così come l'individuazione di criteri di ripartizione e calcolo delle attività di TM di Ateneo, Dipartimento e Centri di ricerca.

⁴ Articoli 3 e 4 dello Statuto vigente.

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

Il tema dell'integrazione tra ciclo di bilancio e pianificazione della performance è stato trattato da ANVUR nelle sue Linee Guida già dal 2019. Inoltre, in base a quanto previsto dalla recente normativa in merito al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), l'attività programmatoria deve essere temporalmente agganciata al Bilancio di previsione per alimentare, in termini di risorse economico e finanziarie, le azioni da intraprendere per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Pertanto, collegare a questo momento le scelte di sviluppo dell'Ateneo diventa essenziale per dare davvero valenza e concretezza a tutta la programmazione.

Il Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale 2025 e triennio 2025-2027, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19/12/2024, è stato redatto mirando a contemperare i doveri di equilibrio contabile e patrimoniale con le prospettive strategiche di sviluppo dell'Ateneo.

Nella predisposizione di tali documenti i singoli centri di costo sono stati coinvolti e responsabilizzati, in una attenta e condivisa formulazione delle previsioni anche di natura progettuale, con riguardo ai costi, ai ricavi e agli investimenti.

Il Bilancio di esercizio al 31/12/2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29/04/2026, è stato accompagnato dalla Relazione del Collegio dei Revisori dei Conti.

Proventi operativi

Con riferimento all'esercizio precedente, il primo elemento che si evidenzia è costituito dall'incremento complessivo dei "Proventi operativi" di €24.119,52 (da € 28.289.971,82 nel 2024 a 28.314.091,34). La variazione si registra nelle seguenti voci:

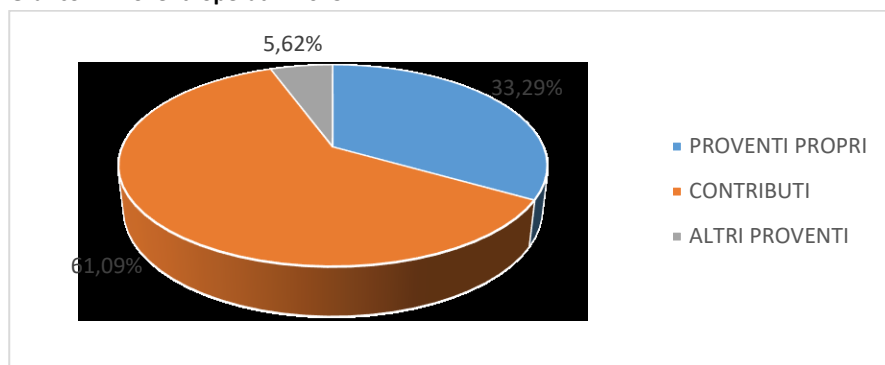
- "Proventi propri", con un aumento di €478.918,62;
- "Contributi", con un aumento di € 487.327,03;
- "Altri proventi e ricavi diversi", con una diminuzione di € 942.126,13, dovuta per la maggior parte all'utilizzo di fondi vincolati per decisione degli organi istituzionali.

Tabella 10. Proventi operativi

Descrizione	Valore al 31.12.2025	Valore al 31.12.2024	Variazione
Proventi propri	9.427.174,10	8.948.255,48	478.918,62
Contributi	17.296.918,44	16.809.591,41	487.327,03
Proventi per attività assistenziale	-	-	-
Proventi per gestione diretta interventi per il diritto allo studio	-	-	-
Altri proventi e ricavi diversi	1.589.998,80	2.532.124,93	- 942.126,13
Variazione di rimanenze	-	-	-
Incremento delle immobilizzazioni per lavori interni	-	-	-
TOTALE	28.314.091,34	28.289.971,82	24.119,52

Il Grafico 4 mostra una sintesi della ripartizione dei ricavi dell'Ateneo per l'anno 2025 espressi in termini percentuali ed evidenzia come i proventi operativi siano complessivamente rappresentati dai contributi per il 61,09%, dai proventi propri per il 33,29% e da altri proventi e ricavi per il 5,62%.

Grafico 4. Proventi operativi 2025



Costi operativi

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

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

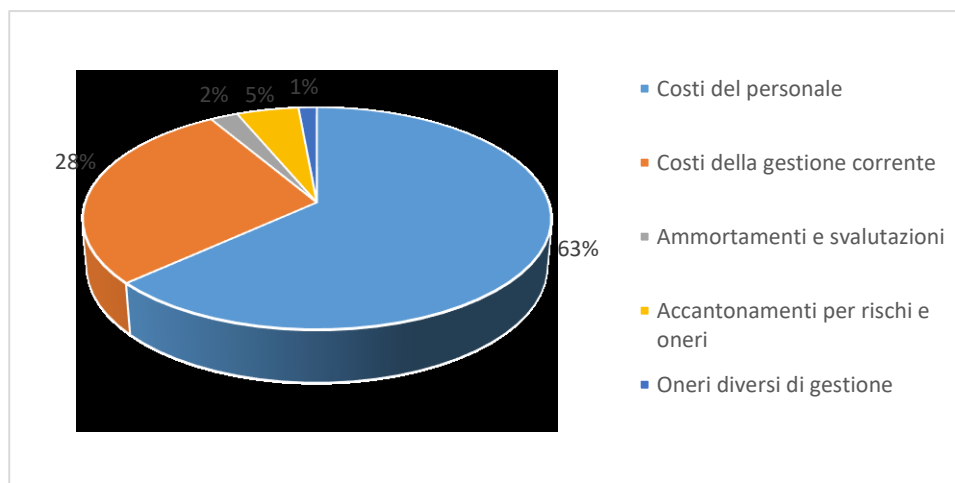
I "Costi operativi" sono riportati in Tabella 11 nel loro totale complessivo e, successivamente, dettagliati per le macro-voci più rilevanti nella Tabella 12 per quanto riguarda la voce dei "Costi del Personale" e nella Tabella 13 per quanto riguarda la voce dei "Costi della gestione corrente".

Tabella 11. Costi operativi

Descrizione	Valore al 31.12.2025	Valore al 31.12.2024	Variazione
Costi del personale	17.644.642,35	16.360.813,92	1.283.828,43
Costi della gestione corrente	7.838.951,78	7.238.080,24	600.871,54
Ammortamenti e svalutazioni	616.613,35	1.006.177,95	- 389.564,60
Accantonamenti per rischi e oneri	1.366.519,32	2.152.445,76	- 785.926,44
Oneri diversi di gestione	404.992,56	189.758,55	215.234,01
TOTALE	27.871.719,36	26.947.276,42	924.442,94

La voce del "Costo del personale" costituisce quella di maggior impatto sul bilancio dell'Ateneo rispetto al totale dei costi operativi il Grafico 5 mostra come tale voce pesi per il 63% del totale dei costi.

Grafico 5. Costi operativi 2025



I costi del personale, sulla base dello schema di conto economico ministeriale, sono suddivisi in due macro-categorie: I "Costi per il personale dedicato alla ricerca e alla didattica" e i "Costi per il personale dirigente e

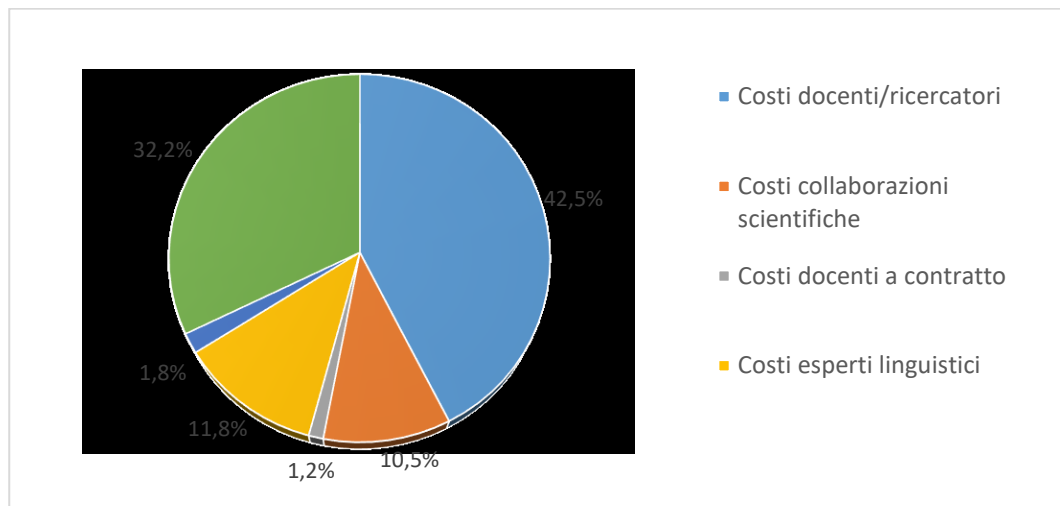
tecnico amministrativo” che vengono evidenziati nella Tabella 12.

Tabella 12. Costi del personale

Descrizione	Valore al 31.12.2025	Valore al 31.12.2024	Variazione
Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica	11.966.562,07	11.033.947,45	932.614,62
Costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo	5.678.080,28	5.326.866,47	351.213,81
TOTALE	17.644.642,35	16.360.813,92	1.283.828,43

Nel Grafico 6 viene rappresentata l’ulteriore ripartizione dei costi tra tutte le categorie di personale docente e tecnico-amministrativo che emergono dal Bilancio 2025 dell’Ateneo.

Grafico 6. Costi del Personale 2025



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

Tabella 13. Costi della gestione corrente

Descrizione	Valore al 31.12.2025	Valore al 31.12.2024	Variazione
Costi per sostegno agli studenti	2.530.133,41	1.971.584,76	558.548,65
Costi per il diritto allo studio	-	-	-
Costi per l’attività editoriale	-	-	-
Trasferimenti a partner per progetti coordinati	-	352.374,06	- 352.374,06
Acquisto materiale di consumo per laboratori	563,03	375,40	187,63
Variazione rimanenze di materiale di consumo per laboratori	-	-	-
Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	39.771,46	55.297,39	- 15.525,93
Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico-gestionali	3.896.720,79	3.764.998,44	131.722,35
Acquisto altri materiali	36.620,22	42.932,82	- 6.312,60
Variazione delle rimanenze di materiali	-	-	-
Costi per godimento beni di terzi	543.055,39	486.832,66	56.222,73
Altri costi	792.087,48	563.684,71	228.402,77
TOTALE	7.838.951,78	7.238.080,24	600.871,54

Tra i “Costi della gestione corrente” è opportuno mettere in evidenza la voce “Costi per sostegno agli studenti” che dal 2024 al 2025 è incrementata di 558.548,65.

Grafico 7. Costi della gestione corrente 2025

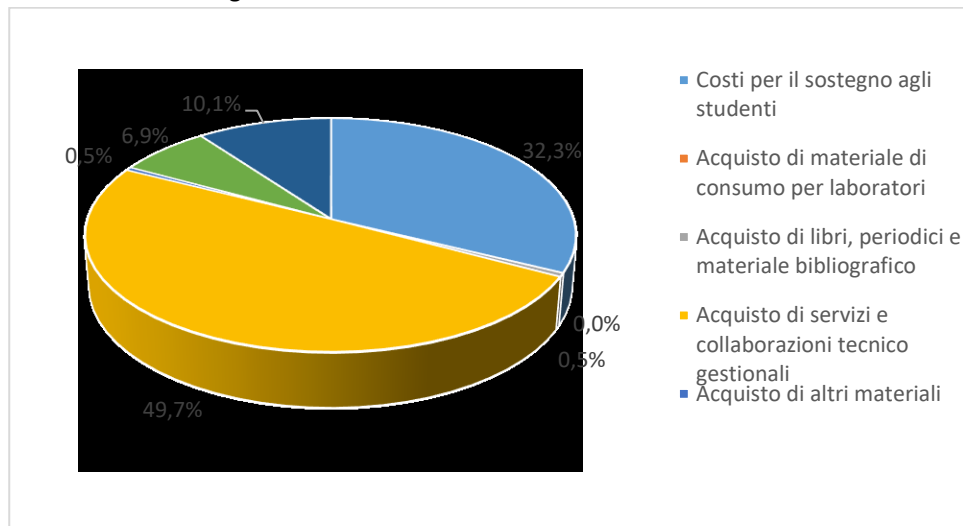


Tabella 14. Costi per sostegno agli studenti

Descrizione	Valore al 31.12.2025	Valore al 31.12.2024	Variazione
Borse di studio post dottorato - istituzionale	-	-	
Borse di studio dottorato ricerca	1.003.052,39	737.716,78	265.335,61
Oneri INPS dottorato di ricerca	150.355,87	127.592,79	22.763,08
Borse di studio su attività di ricerca - istituzionale	-	-	
Borse di studio SOCRATES/ERASMUS	447.660,00	439.176,60	8.483,40
Altre borse di studio - istituzionale	484.547,44	96.384,28	388.163,16
Mobilità dottorati di ricerca	257,73	-	257,73
Spese di viaggio e soggiorno studenti per mobilità e scambi culturali	-	-	
Rimborsi spese trasferta borsisti/tutor	1.125,02	-	1.125,02
Missioni e quote iscrizione dottorandi e altri borsisti/studenti - istituzionale	68.568,99	57.389,19	11.179,80
Part-time (art. 13 L. 390/91)	27.081,23	50.609,11	- 23.527,88
Altri interventi a favore di studenti - istituzionale	347.484,74	462.716,01	- 115.231,27
TOTALE	2.530.133,41	1.971.584,76	558.548,65

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

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

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

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

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

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

La Consulta dei Portatori di Interesse è stata rinnovata nel 2022 per il quadriennio 2022/2026 e integrata nel corso degli anni successivi.

Nel corso del 2025 la Consulta dei Portatori di Interesse si è riunita una volta (il 02 ottobre) per aggiornamenti e proposte in relazione all'offerta didattica del Dipartimento di Studi Umanistici.

La qualità percepita dagli/le studenti/esse iscritti/e ai corsi di laurea e laurea magistrale a.a. 2024/2025 e Indagine AlmaLaurea

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

La rilevazione delle opinioni degli studenti e delle studentesse, effettuata tramite ESSE3 per l'intero a.a. 2024/25, è stata condotta su tutti i corsi di insegnamento attivati e i corsi di dottorato di lingua, ed ha prodotto una percentuale di questionari complessivamente compilati, per i CdS tradizionali, a livello di Ateneo pari al

96,36% sono stati compilati 5.452 questionari su 5.658 compilabili. Per quanto riguarda il CdS L10 online, avendo un questionario diverso da quello dei CdS tradizionali, il tasso di compilazione è pari al 99,43%. Si riportano di seguito i dati relativi alla soddisfazione degli studenti messi a confronto con i due anni precedenti (tabella 15 e 16).

Legenda:

	Baseline del confronto
	Dato in diminuzione rispetto all'anno precedente
	Dato in aumento rispetto all'anno precedente

Tabella 15 – Esiti della rilevazione Ateneo (la presente tabella prende in considerazione i seguenti CdS L10, L12, LM14 e LM39. Per L10 online, avendo domande diverse dalle altre data la sua natura, si rimanda all'analisi del singolo CdS nella tabella successiva.)

Ateneo	a.a. 2022/2023	a.a. 2023/2024	a.a. 2024/2025
Questionari compilati	58,35%	97,44%	96,36%
Blocco Docenza	94,32%	94,20%	94,40%
Blocco Insegnamento	87,35%	86,30%	86,51%
Blocco Interesse	87,69%	86,43%	86,66%
Blocco Soddisfazione	88,64%	88,36%	89,16%
Blocco Aule	95,06%	93,18%	92,54%
Didattica a Distanza	88,19%	89,47%	89,19%
Blocco Servizi	86,57%	84,20%	82,82%
Biblioteca	82,83%	85,64%	85,69%
Integrazione Strutture	n.p.	n.p.	81,12%

A livello generale si rilevano trend in aumento salvo alcune eccezioni. Si ritiene di attenzionare il blocco relativo alle Aule visto che risulta in calo per entrambi gli anni di confronto.

Tabella 16 – Esiti della rilevazione CdS L10 online

Ateneo	a.a. 2022/2023	a.a. 2023/2024	a.a. 2024/2025
Questionari compilati	52,37%	97,08%	99,43%
Blocco Docenza e Tutoraggio	92,90%	94,57%	90,36%
Blocco Insegnamento	87,58%	92,24%	84,09%
Blocco Interesse	92,46%	96,11%	92,12%
Blocco Soddisfazione	92,20%	91,18%	84,73%
Blocco Servizi	100,00%	n.p.	n.p.
Blocco Biblioteca	100,00%	n.p.	n.p.
Infrastrutture	n.p.	89,60%	78,83%
Integrazione Strutture	n.p.	n.p.	76,47%

Relativamente al CdS L10 online, analizzato a parte viste le domande che si diversificano rispetto ai CdS tradizionali, si registrano trend per lo più in diminuzione. A tal proposito si precisa come con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25/02/2026 tal CdS sia stato disattivato a partire dall'a.a. 2026/2027. Si riportano di seguito i dati relativi alle domande ritenute significative per ogni blocco della soddisfazione degli studenti, messi a confronto con i due anni precedenti.

Tabella 17 – Domande più significative sugli Esiti della rilevazione

Blocco	Ateneo	a.a. 2022/2023	a.a. 2023/2024	a.a. 2024/2025
Docenza	Il docente stimola/motiva l'interesse verso la disciplina?	91,06%	91,03%	91,19%
	Il docente espone gli argomenti in modo chiaro?	90,97%	91,39%	91,83%
	L'insegnamento è stato svolto in maniera coerente con quanto dichiarato sulla guida dello studente e sul sito Web?	96,70%	96,52%	96,53%
	Il docente è reperibile per chiarimenti e spiegazioni?	97,07%	96,64%	96,59%
Insegnamento	Il materiale didattico indicato o fornito dal docente (dispense, slide, ecc) è utile ed adeguato?	86,63%	88,80%	88,64%
	Le conoscenze preliminari possedute sono risultate sufficienti per la comprensione degli argomenti previsti nel programma d'esame?	84,24%	83,41%	83,19%
	Le modalità di esame sono state definite in modo chiaro?	90,52%	89,95%	90,65%
	Il carico di studio dell'insegnamento è proporzionato ai crediti assegnati?	85,29%	83,49%	83,91%
Didattica	I contenuti proposti dal/la docente sono risultati efficaci	85,95%	88,58%	87,79%
Interesse	Indipendentemente da come è stato svolto il corso, è interessato/a agli argomenti trattati nell'insegnamento?	87,69%	86,43%	86,66%
Servizi	E' soddisfatto dei servizi WiFi offerti dall'Ateneo?	87,45%	82,75%	83,03%
	E' soddisfatto delle aule multimediali dell'Ateneo?	86,92%	86,17%	83,43%
Biblioteca	E' soddisfatto della biblioteca per gli orari di apertura?	90,52%	89,03%	87,75%
	E' soddisfatto della biblioteca per i libri a disposizione?	91,22%	88,43%	87,19%
	E' soddisfatto della biblioteca per i posti disponibili?	67,54%	79,62%	82,26%
Aule	E' soddisfatto dell'aula dove si è svolto il corso?	93,30%	91,22%	90,63%
	E' soddisfatto delle attrezzature presenti nell'aula?	95,01%	91,64%	90,32%

Entrando nel dettaglio delle singole domande dei vari blocchi si registrano trend altalenanti. In particolare, oltre al blocco delle Aule come sopra citato, si ritiene opportuno attenzionare la domanda del blocco dei Servizi relativa alle aule multimendiali che dal 2022 al 2024 ha registrato un calo di circa il 3%. Si citano anche le domande del blocco della Biblioteca relative alla soddisfazione degli orari di apertura e dei libri a disposizione che anche in questo caso registrano un calo nei tre anni di circa il 3%.

Si segnala che in occasione della visita di accreditamento periodico svoltasi nel 2025, l'Ateneo ha ricevuto una raccomandazione relativa alla rilevazione delle opinioni degli studenti che si riporta di seguito *“Si raccomanda la messa a disposizione dei risultati dell'elaborazione della rilevazione delle opinioni degli studenti in maniera disaggregata fino al livello del singolo insegnamento a tutti gli attori coinvolti nella valutazione di questo aspetto (GdR, CPDS, PQA, NdV).”*

L'indagine sul *“Profilo dei laureati 2024”*, pubblicata da AlmaLaurea nel 2025, ha messo in luce dati significativi sui processi formativi dei vari corsi di laurea e laurea magistrale dell'Università per Stranieri di Siena.

Il 94,8% dei/delle laureati/e è soddisfatto del rapporto con i/le docenti e l'87,6% ritiene il carico di studio adeguato alla durata del corso.

In merito alle infrastrutture messe a disposizione dall'Ateneo, il 96,2% dei/le laureati/e che le ha utilizzate considera le aule adeguate. Più in generale, il 90,2% dei/le laureati/e si dichiara soddisfatto dell'esperienza universitaria nel suo complesso ed il 62,5% dei/le laureati/e sceglierebbe nuovamente lo stesso corso e lo stesso Ateneo.

Dall'indagine AlmaLaurea sulla "Condizione occupazionale dei laureati", nella quale sono stati/e coinvolti/e i/le laureati/e dell'Ateneo a distanza di 1 e a 5 anni dal conseguimento della laurea, emergono i seguenti dati. I/Le laureati/e triennali che trovano un'occupazione a un anno dal conseguimento del titolo sono il 48,9% contro il 55,4% su scala nazionale.

I/Le laureati/e magistrali che trovano un'occupazione a un anno dal conseguimento del titolo sono il 78,6% contro il 69,2% a livello nazionale.

A cinque anni dalla laurea magistrale l'occupazione riguarda il 80% dei/delle laureati/e l'75,3% a livello nazionale.

La qualità percepita dai dottorandi e dai dottori di ricerca

Relativamente al Corso di Dottorato in "Linguistica storica, Linguistica educativa e Italianistica" la valutazione dei/delle dottorandi/e è complessiva molto positiva, con un tasso di soddisfazione generale del 96% (in crescita rispetto all'anno precedente). In particolare, relativamente alla didattica ed alla formazione, il 100% dei/delle dottorandi/e giudica l'attività formativa ben strutturata, distinta dalle lauree magistrali e con tematiche aggiornate. L'83% è soddisfatto dell'offerta formativa ed il 93% si sente ben coinvolto nella programmazione. Relativamente al carico di lavoro il 97% ritiene il carico dei corsi adeguato per potersi dedicare anche a ricerca e tesi e l'86% valuta positivamente anche il carico relativo all'attività didattica svolta. Le aule e le infrastrutture informatiche ottengono il 100% di consensi, e sono in miglioramento sia il giudizio sugli spazi personali (79%) sia sulle attrezzature di ricerca (86%).

Si registra un lieve calo nella percezione di utilità della didattica svolta (72%) e delle attività formative ai fini della tesi (66%). Scendono leggermente, pur rimanendo su valori alti, anche il gradimento per i servizi bibliotecari (89%) e per il supporto amministrativo (79%).

Relativamente ai questionari dei Dottori di Ricerca del Corso in "Linguistica storica, Linguistica educativa e Italianistica", per l'anno di analisi non sono disponibili dei dati statisticamente significativi che siano utili a svolgere un'analisi rappresentativa della soddisfazione circa il corso.

Relativamente al Dottorato in "Studi di traduzione", non avendo ancora concluso il primo ciclo, non sono presenti dati relativamente alla soddisfazione dei Dottori di Ricerca. Per quanto riguarda i/le dottorandi/e del primo anno (ciclo XL), si registra un tasso di risposta dell'80% (4 su 5): anche in questo caso i dati non sono statisticamente significativi. Si registra comunque un tasso di soddisfazione generale pari al 100%, legato soprattutto al 100% dei/delle rispondenti che promuove a pieni voti l'offerta formativa (giudicata ben strutturata e aggiornata), l'adeguatezza delle aule e l'aggiornamento delle informazioni fornite dalla segreteria.

L'indagine sul Benessere Organizzativo 2024

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

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

L'Università per Stranieri di Siena somministra annualmente un questionario teso a rilevare il Benessere Organizzativo di tutte le categorie del personale dipendente. Con riferimento all'indagine dell'anno 2024, l'Ateneo ha somministrato n. 2 questionari: uno per il Personale Docente, Ricercatore e Docenti di Lingua e l'altro per il Personale Tecnico-Amministrativo e Collaboratori Esperti Linguistici, realizzando così una

differenziazione dei dati in base alle categorie dei/delle destinatari/e del questionario. Gli esiti dell'indagine svolta sono stati presentati in due report, pubblicati nel sito istituzionale nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente "[Benessere Organizzativo](#)". L'indagine 2024 è stata eseguita in via informatizzata, tramite compilazione online che ha garantito l'anonimato nella risposta. I/Le destinatari/e del questionario per il Personale Docente, Ricercatore e Docenti di Lingua sono stati un totale complessivo di 86 unità ed è emerso che n. 53 persone (ovvero il 61,63% dei/delle destinatari/e) hanno compilato il questionario I/Le destinatari/e per il Personale Tecnico-Amministrativo a tempo indeterminato e i Collaboratori Esperti Linguistici sono stati un totale complessivo di 154 unità, al momento della reportistica dei dati è emerso che n. 91 persone (ovvero il 59,09% dei/delle destinatari/e) hanno compilato il questionario.

Dai risultati ottenuti si rileva che l'Ateneo gode di un buon livello di prestigio percepito, infatti l'85% del personale tecnico-amministrativo (PTA) e dei collaboratori esperti linguistici (CEL) dichiara di essere orgoglioso di lavorare per l'istituzione e la reputazione dell'istituto all'esterno è valutata positivamente dalla quasi totalità dei rispondenti: il 96% del PTA/CEL e il 98% dei docenti. Il clima relazionale tra le diverse componenti dell'Ateneo risulta improntato sulla collaborazione ed infatti il 98% dei docenti descrive il rapporto con il PTA come improntato al rispetto e specularmente, l'84% del PTA/CEL valuta positivamente la relazione con i docenti.

Le Pari Opportunità

Il [Comitato Unico di Garanzia - CUG](#) dell'Università per Stranieri di Siena è stato istituito nel 2022, ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010, con il compito di promuovere le pari opportunità per tutti i componenti della Comunità universitaria (docenti, personale amministrativo e studenti/esse), prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, che possa discendere da quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria (età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua). A tal fine il CUG ha promosso la diffusione e il consolidamento della cultura e dell'istruzione, insieme a quella di un pensiero articolato e mai banale sulla differenza, strumenti efficaci a combattere la discriminazione e le disuguaglianze che, in forme diverse, ancora oggi segnano profondamente la nostra società.

Il 23/01/2024 è stato adottato il [Piano triennale di Azioni Positive \(PAP\) 2024-2026](#) dell'Ateneo, predisposto dal CUG. Il Piano delle Azioni Positive è volto a tutelare le pari opportunità tra uomini e donne e a promuovere azioni dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e di studio, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

In aderenza alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" e alla Direttiva del 2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", il CUG ha redatto, per l'anno 2025, una dettagliata Relazione sulla situazione del personale dell'Università per Stranieri di Siena, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing. La Relazione espone le numerose attività in cui il CUG è stato impegnato nel corso dell'anno 2025.

Di seguito le iniziative promosse e le attività realizzate dal CUG nel corso del 2025.

Tra gli obiettivi individuati nel PAP 2024-2026 realizzati nel 2025 si segnalano i seguenti:

- per l'anno accademico 2024/2025, rafforzamento del laboratorio online UnistrasiGenderLab Le parole per dirlo, patrocinato dal CUG e co-gestito dalla Presidente insieme alla prof.ssa Antosa;
- organizzazione e gestione del tirocinio annuale La cornice del discorso. Questioni di Genere, disuguaglianze e differenze nel mondo multiculturale. Il tirocinio ha come obiettivo l'elaborazione di

pratiche di consapevolezza sulle questioni di genere, su pratiche di assertività e su pratiche antidiscriminatorie;

- contributo a attività esterne al Calendario civile: co-gestione e co-organizzazione della Lectio Woolf annuale dell'Università per Stranieri di Siena, affidata nel 2025 a Selby Wynn Schwartz (3 maggio 2025);
- modifica e perfezionamento del Questionario per il Benessere inviato a docenti CEL e PTA, in sinergia con la Consigliera di fiducia;
- modifica e perfezionamento del Questionario molestie e discriminazioni inviato a studenti, dottorandi e assegnisti di ricerca, in sinergia con la Consigliera di fiducia.

Per quanto riguarda le indagini tese a promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo, il CUG ha introdotto una serie di modifiche del Questionario annuale 2025 per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale. Le nuove domande si sono focalizzate in particolare sulla rilevazione dello stress lavoro correlato e sulle sue implicazioni di genere.

Per quanto riguarda le azioni tese a promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo, il CUG ha svolto un'azione di tutela nei confronti di tutti i componenti della comunità accademica avendo come proprio obiettivo la prevenzione e rimozione di ogni forma di intolleranza, razzismo e discriminazione come pure di la prevenzione e rimozione di molestie sessuali, molestie morali, abuso di potere, abuso di posizione, appropriazione intellettuale, mobbing (secondo quanto definito e specificato dal nuovo Codice etico e Codice di comportamento dell'Ateneo; articoli 5-9). Anche sotto questo punto di vista, il CUG si è coordinato inoltre con la Consigliera di fiducia, che sempre nello spirito della massima riservatezza e garanzia dell'anonimato, può dare importanti orientamenti per azioni collettive di tipo preventivo.

Per ciascuna attività si riporta di seguito ciò che è stato realizzato:

Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing

- Domande del questionario benessere finalizzate a una maggiore comprensione dello stress lavoro correlato nel suo nesso con le questioni di genere.
- Introduzione nel Questionario su molestie e discriminazioni di una nuova parte del questionario relativa all'abuso di potere.

Azioni positive

- Rafforzamento della pagina Unistrasi del CUG, ampliata e rivista in modo tale da includere una sezione dedicata al Calendario civile con possibilità di accedere a locandina e descrizione degli eventi e con altre sezioni relative alle altre iniziative e cicli culturali del CUG oppure patrocinati dal CUG.
- Creazione di un calendario civile del Cug, pensato per promuovere la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" (25 novembre) e la "Giornata internazionale delle donne" (8 marzo) e la Giornata internazionale contro l'omolesbotransbifobia (17 maggio) attraverso un progetto culturale e pragmatico complessivo.
- Progettazione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" (25 novembre) attraverso un sistema di diffusione della cultura di genere e per la prevenzione della violenza di genere tramite google form rivolto nel mese precedente a tutta la Comunità Unistrasi, con uno specifico coinvolgimento dei materiali ricavati dal google form durante l'evento dedicato al 25 novembre.
- Progettazione della "Giornata internazionale delle donne" (8 marzo) attraverso un sistema di diffusione della cultura di genere tramite google form rivolto nel mese precedente a tutta la Comunità Unistrasi, con uno specifico coinvolgimento dei materiali ricavati dal google form durante l'evento dedicato all'8 marzo.
- Progettazione della Giornata internazionale contro l'omolesbotransbifobia (17 maggio) attraverso un sistema di diffusione di una cultura della prevenzione della violenza omofoba e transfoba attraverso la traduzione in inglese e di una messa in onda sul sito di Ateneo di una lezione di UnistrasiGenderLab in occasione del 17 maggio.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

- Modifica del regolamento missioni, con estensione del massimale di spesa fissato per il personale docente al personale pta impegnato nella stessa missione di un docente (con approvazione agli Organi di Ateneo il 26 e il 27 marzo 2025).
- Rilevamento delle segnalazioni emerse dal Questionario pta sul piano del team building e della collaborazione trasversale ai ruoli e conseguente individuazione di un contesto di formazione per il personale in grado di migliorare tali segnalazioni; conseguente organizzazione del seminario formativo per pta tenutosi l'11 luglio 2025).

Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

- Rilevamento delle segnalazioni emerse dal Questionario molestie e discriminazioni per studentesse e studenti e conseguente individuazione di un contesto di formazione per studentesse e studenti in grado di migliorare tali segnalazioni.
- In relazione al punto precedente, organizzazione e co-gestione del seminario interattivo sul pregiudizio Cocktail party, tenuto dai docenti Tatiana Chemi (Allborg University) e Kristian Firing (Norwegian institute), tenutosi il 2 e 3 aprile 2025. Il seminario rientra nel ciclo CUG La cornice del discorso. Questioni di Genere, disuguaglianze e differenze nel mondomulticulturale.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

- Modifica e miglioramento del Questionario sul Benessere organizzativo per pta e cel.
- Modifica e miglioramento del Questionario sul Benessere organizzativo per docenti.
- Modifiche e miglioramento del Questionario su Molestie e Discriminazioni per gli studenti cui è stata aggiunta una nuova parte sull'abuso di potere.
- Estensione del Questionario su Molestie e Discriminazioni, inizialmente rivolto solo ai studentesse/ii, a dottorande/i e assegniste/i di ricerca.
- Contributo del CUG alla elaborazione del Piano Strategico di Ateneo (2025-2027), attraverso una serie di punti specifici.
- Frequentazione e promozione di corsi di formazione per i membri del CUG e per tutto il personale;
- Partecipazione della Presidente del CUG e di una componente del CUG al convegno annuale del COUNIPAR (Università di Pisa, 20 e 21 novembre 2025).

L'Università per Stranieri di Siena ha adottato il proprio [Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan \(GEP\) 2025-2027](#), requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe, che contiene la strategia dell'Ateneo per la promozione dell'uguaglianza di genere ed è da considerarsi come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo, in sintonia con il Piano di Azioni Positive (PAP) ed in continuità con il Bilancio di genere.

Il Bilancio di Genere è uno strumento essenziale per promuovere l'eguaglianza di genere nelle Università e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo, anche al fine di rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche. Il Bilancio di genere 2025 dell'Università per Stranieri di Siena, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 25 giugno 2025, sintetizza in un'unica elaborazione il monitoraggio dell'Ateneo dal punto di vista delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere nel corso degli anni accademici 2022-2023 e 2023-2024, fino al 31/12/2024. Il Bilancio di Genere 2025 è una ricognizione integrata di sistema, prodotta dalla convergenza di iniziative espresse simultaneamente dalla base e dal vertice della comunità Unistrasi. Questa ricognizione integrata è stata dedotta dalla analisi e dalla sinergia di quattro documenti: il Piano Strategico 2025-2027, il Codice Etico e Codice di Comportamento, il Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027 dell'Università per Stranieri di Siena, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 dell'Università per Stranieri di Siena.

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

Nel rispetto delle disposizioni normative vigenti⁵, l'Università per Stranieri di Siena ha adottato il "[Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) triennio 2025-2027](#)", approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 30 e 31/01/2025.

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

Il PIAO, nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione, individua le attività con più elevato rischio di corruzione, con l'indicazione della struttura che presiede l'attività e la pianificazione di interventi di formazione, controllo e prevenzione del rischio e i meccanismi di monitoraggio.

Tra le fonti che contribuiscono a delineare le fattispecie distorsive, sono importanti il [Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici](#)⁶, e il [Codice Etico e Codice di Comportamento dell'Università per Stranieri di Siena](#), la cui ultima versione è stata adottata nel 2024. Tali codici tutelano e garantiscono il pieno rispetto dei doveri deontologici, etici e i principi di integrità e trasparenza di tutti coloro (personale docente e personale tecnico-amministrativo) che operano sia nell'ambito della ricerca che nell'organizzazione della didattica.

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

Dal 2017 il ruolo di RPCT è ricoperto dalla direttrice generale.

Per un maggiore coinvolgimento di tutto il personale dell'Ateneo e garantire il rispetto dei termini e delle norme in materia trasparenza e dell'anticorruzione dell'attività amministrativa, la RPCT è coadiuvata dalla "Rete dei Referenti" [in materia di trasparenza](#) e in materia di prevenzione della corruzione.

Come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, la RPCT dell'Ateneo è stata individuata anche come Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) abilitato ad operare rispetto al totale delle stazioni appaltanti attive nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). Entro il 15 dicembre di ogni anno il/la Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza, sottopone al Consiglio di Amministrazione una relazione, su modello ANAC, recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito internet nella sezione Amministrazione Trasparente. La Relazione della RPCT dell'Università per Stranieri di Siena sull'attività svolta per l'anno 2025 è stata redatta ed è disponibile per la consultazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale di Ateneo, al seguente [link](#), unitamente alle Relazioni relative agli scorsi anni. Dalla relazione 2025 non sono emersi particolari profili di criticità.

L'Ateneo dispone di una rilevazione complessiva dei processi e delle attività che meglio si prestano all'attività lavorativa svolta in modalità agile (smart working), nell'ottica di previsione di tale modalità come ordinaria e non più solamente emergenziale, in aderenza alle nuove disposizioni ministeriali in materia, al fine di un miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza amministrativa, della digitalizzazione dei processi e della qualità dei servizi erogati. Nel mese di giugno 2023, l'Ateneo ha avviato l'aggiornamento della mappatura dei processi amministrativi, corredandola di ulteriori informazioni, in particolare gli input e gli output relativi a ciascun processo/sottoprocesso. Tale attività è ancora in corso, anche in considerazione della

⁵ In particolare Legge 190/2012 e DPR 81/2022.

⁶ D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

riorganizzazione delle strutture amministrative, approvata dagli Organi Accademici nelle sedute di marzo 2026.

Al fine di evitare che gli adempimenti ed i controlli in materia di anticorruzione, trasparenza e trattamento dei dati vengano avvertiti come meri adempimenti e appesantimenti dell'azione amministrativa, l'Ateneo ha inserito nel [Piano della Formazione 2025-2026-2027](#) proposte formative specifiche sull'argomento della prevenzione e della lotta alla corruzione.

Il dettaglio degli incontri formativi destinati al personale tecnico-amministrativo, anno 2025, è consultabile al seguente [link](#).

Come detto sopra, le ridotte dimensioni dell'Ateneo facilitano un controllo diffuso su tutte le attività a rischio corruttivo, si evidenzia tuttavia la necessità di una maggiore sensibilizzazione e conoscenza da parte di tutto il personale dell'Ateneo verso gli strumenti a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. A tale proposito, si segnala sin da ora che per il 2025 non sono state effettuate segnalazioni whistleblowing e che nei primi mesi del 2026 l'Ateneo ha modificato il sistema di segnalazione interna, adottato una piattaforma apposita che garantisce il rispetto dei requisiti previsti dalle delibere ANAC.

A partire dal 26 giugno 2024 è inoltre attivo e disponibile sul sito di Ateneo lo [Sportello suggerimenti e reclami](#), accessibile dalla pagina URP <https://www.unistrasi.it/1/490/URP.htm>. Tramite lo sportello è possibile inoltrare suggerimenti, reclami e segnalazioni utili al monitoraggio e al miglioramento della didattica e dei servizi offerti dall'Ateneo, nell'ottica di promuovere il benessere di chi studia, lavora e insegna a Unistrasi e garantire a tutte e a tutti un ambiente di lavoro sempre più confortevole ed efficiente. Possono utilizzare il form tutti coloro che fanno parte della comunità di Unistrasi: studenti e studentesse, dottorandi e dottorande, assegnisti e assegniste, personale docente, collaboratori/collaboratrici esperti/e linguistici/linguistiche e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Il form è anonimo, e l'indirizzo email di accesso non viene registrato. Si riportano di seguito i risultati aggregati rilevati per l'a.a. 2024/2025:

Struttura amministrativa	Valutazione quantitativa dei rispondenti		Totali % Positive dei rispondenti
Area Management Didattico e URP (Organizzazione della didattica)	decisamente si	73%	98,6%
	più si che no	25%	
Area Management Didattico e URP (Internazionalizzazione e mobilità)	decisamente si	69%	98,1%
	più si che no	29%	
Area Management Didattico e URP (Orientamento, Tirocinio e collocazione lavorativa)	decisamente si	65%	98,2%
	più si che no	33%	
Area Management Didattico e URP (DSA e bisogni specifici)	decisamente si	72%	97,9%
	più si che no	25%	
Area Management Didattico e URP (Certificazioni linguistiche)	decisamente si	65%	98,8%
	più si che no	33%	
Dipartimento di Studi Umanistici (compresa Terza missione)	decisamente si	70%	98,6%
	più si che no	28%	
Ufficio Dottorati di Ateneo	decisamente si	44%	87,2%
	più si che no	43%	
Struttura per il supporto tecnico amministrativo al PQA	decisamente si	68%	95,9%
	più si che no	28%	
Area Assicurazione Qualità	decisamente si	65%	94,1%
	più si che no	29%	
Supporto amministrativo alla Ricerca	decisamente si	58%	93,8%
	più si che no	35%	

Struttura amministrativa	Valutazione quantitativa dei rispondenti		Totali % Positive dei rispondenti
Centro Servizi Informatici	decisamente si	58%	93,4%
	più si che no	35%	
Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali	decisamente si	72%	98,4%
	più si che no	26%	
Struttura per la Didattica Digitale	decisamente si	51%	97,0%
	più si che no	46%	
Coordinamento Comunicazione e Relazioni esterne	decisamente si	56%	91,0%
	più si che no	35%	
Area della Biblioteca	decisamente si	68%	97,2%
	più si che no	29%	
MEDIA	A.A. 2024/2025		95,9%

L'Ateneo attua il proprio programma della Trasparenza prevedendo, tra l'altro, l'organizzazione di [Giornate della Trasparenza](#), con cadenza annuale e senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio. Le Giornate della Trasparenza sono tenute dal rettore e dalla direttrice generale, in qualità anche di Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza e sono finalizzate ad illustrare a tutto il personale interno e ai diversi stakeholders dell'Ateneo le attività e gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione in tema di trasparenza ed integrità.

Si riportano di seguito gli interventi sulla prevenzione, anticorruzione e trasparenza per definiti per il triennio 2025-2027 all'interno del PIAO 2025/2027. Per ciascuna attività è stato indicato se l'obiettivo è stato raggiunto o meno durante l'anno 2025.

	Aree di rischio	Ambito/Obiiettivo	Attività da implementare/Azioni operative	Responsabili attuativi	Indicatori	Anno 2025
1.1	Tutte le Aree di rischio	Aggiornamento della Struttura Amministrativa dell'Ateneo	<ul style="list-style-type: none"> - Procedura di riorganizzazione amministrativa e rotazione ordinaria del personale - Aggiornamento schede sui processi tecnico-amministrativi relativi alle Aree/Strutture e loro pubblicazione su pagina web di Amministrazione Trasparente – sezione Organizzazione – sotto sezione Articolazione uffici - Pubblicazione organigramma di Ateneo e costante aggiornamento dello stesso 	RPCT e responsabili di tutte le Aree/Strutture	Monitoraggio sulla rilevazione dei processi mappati: analisi dei dati, aggiornamento e predisposizione di report, con particolare riferimento ai processi di lavoro "smartabili"	SI
1.2		Carta dei Servizi	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento della Carta dei Servizi 		Individuazione delle strutture/servizi e degli standard di qualità	SI
2	Tutte le Aree di rischio	Controllo a campione sulle singole attività inerenti al conseguimento della certificazione ISO	<ul style="list-style-type: none"> - Procedura di Audit interni per la rilevazione di conformità alle norme ISO 	RPCT e responsabili di tutte le Aree/Strutture	ON/OFF conseguimento Certificazione ISO	SI
3.1	Area: Acquisizione e gestione del personale	Controllo/Conformità art.53 D. Lgs. 165/2001	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio autorizzazioni incarichi esterni e interni 	Area del Personale	ON/OFF	SI
3.2			<ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio sull'applicazione del Regolamento in materia di 	Responsabili di tutte le Aree/Strutture	ON/OFF	SI

			controlli sulle dichiarazioni sostitutive emanato con D.R. n. 475.19 del 23/12/2019	destinatarie di dichiarazioni sostitutive		
4	Tutte le Aree di rischio	Controllo sull'utilizzo e la conservazione dei dati anche nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei dati personali - Monitoraggio, analisi e revisione dei processi e delle procedure con implementazione della relativa documentazione ai sensi e per quanto prescritto dal Regolamento UE n.679/2016 	RPCT/Centro Servizi Informatici/Area del Personale/ RPD/Gruppo lavoro a supporto RPD	Realizzazione e compilazione di report	NO
5	Tutte le Aree di rischio	Approvazione del PTPC entro i tempi di legge e aggiornamento periodico dati da pubblicare secondo il D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.	<ul style="list-style-type: none"> - Obblighi di pubblicazione dei dati in Amministrazione Trasparente 	RPCT/Rete Referenti di Ateneo per la Trasparenza/ responsabili di tutte le Aree/Strutture	ON/OFF	SI
6	Tutte le Aree di rischio	Diffusione e aggiornamento sulla normativa in materia di anticorruzione e di trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione del personale 	RPCT/responsabili di tutte le Aree/Strutture coinvolte nella fornitura di lavori, beni e servizi	Realizzazione corsi su D.Lgs. n. 36/2023 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", entrato in vigore il 1° aprile 2023 ed efficace dal 1° luglio 2023	SI
7	Tutte le Aree di rischio	Diffusione e aggiornamento sulla normativa in materia di anticorruzione e di trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione del personale 	RPCT/responsabili di tutte le Aree/Strutture	Realizzazione corso su D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, tutela della privacy, trasparenza	NO
8	Area: Gestione delle attività di ricerca	Digitalizzazione/informatizzazione dell'Ateneo	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento informative agli studenti in materia di privacy 	RPCT/Centro Servizi Informatici/Area Management Didattico e URP /DiSU/RPD/ Gruppo lavoro a supporto RPD	ON/OFF	SI
9	Area: Appalti - contratti pubblici	Aggiornamento della normativa in materia di anticorruzione	<ul style="list-style-type: none"> - Processo di centralizzazione delle procedure di acquisto mediante programmazione, progettazione e stipula di accordi quadro per la fornitura di servizi per l'Ateneo 	RPCT/ responsabile Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici/responsabili delle Aree/Strutture coinvolte nei servizi necessari all'Ateneo	ON/OFF	SI

6. Il ciclo di gestione della performance 2025

Inoltre, nelle rispettive sedute del 30 e del 31/01/2025, il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione hanno approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2025-2027. Inoltre, in accordo con gli Obiettivi Strategici indicati nel [Piano Strategico dell'Università per Stranieri di Siena 2025-2027](#), il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 27/02/2025 ha individuato gli [Obiettivi Operativi Prioritari assegnati per l'anno 2025 alla Direttrice Generale](#) ed ha contestualmente indicato gli elementi (indicatori, target e pesi) utili alla misurazione e valutazione della prestazione per il raggiungimento degli obiettivi.

Il Ciclo della performance è proseguito con l'assegnazione degli obiettivi a dirigenti e ai/lle responsabili di Area/Struttura da parte della direttrice generale, per giungere alla misurazione e valutazione della Performance organizzativa (di Struttura e di Ateneo) e individuale.

Il Ciclo di Gestione della Performance per l'anno 2025 si è svolto secondo quanto previsto dal [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance \(SMVP\) - Anno 2025](#) adottato con delibera del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 30 e 31/01/2025, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 17/01/2025. E' stato necessario procedere alla modificadi alcuni aspetti del SMVP 2025 poiché nel corso del 2025 si sono avuti numerosi avvicendamenti nelle posizioni di responsabilità, non previsti e non prevedibili, i cui effetti non erano contemplati nella versione originaria del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), con riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi. Ci si riferisce in particolare al fatto che detti avvicendamenti hanno portato a situazioni in cui alcune/i lavoratrici /lavoratori si trovano a dover valutare o a essere valutati per un periodo di osservazione molto limitato che non consente di valutare in modo adeguato le numerose componenti oggetto di osservazione; inoltre, in taluni casi, nel predetto periodo non sono presenti le condizioni per valutare, nemmeno minimamente, alcuni comportamenti previsti.

Per questo motivo, a seguito dei pareri favorevoli di Nucleo di Valutazione, CUG e rappresentanze sindacali, sono state approvate le seguenti integrazioni al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) anno 2025:

1. Nel caso di lavoratrice/lavoratore che nel corso dell'anno abbia cambiato inquadramento, la valutazione complessiva sarà ponderata in base ai mesi di inquadramento e la valutazione dei comportamenti sarà effettuata tramite schede differenziate.
2. Nel caso di lavoratrice/lavoratore che nel corso dell'anno abbia ricevuto diversi incarichi, pur non cambiando inquadramento, il valutatore/la valutatrice dovrà compilare un'unica scheda di valutazione.
3. Qualora le variazioni organizzative comportino situazioni in cui il nuovo/la nuova valutatore/valutatrice abbia a disposizione un periodo di osservazione inferiore al bimestre, la valutazione sarà effettuata dal valutatore/valutatrice che ha avuto a disposizione il periodo di osservazione maggiore.
4. Nel caso di lavoratrice/lavoratore che abbia prestato servizio per meno di un bimestre l'incidenza della valutazione dei comportamenti organizzativi sulla performance complessiva sarà ridotta del 50% e saranno parimenti incrementate le componenti di "Performance organizzativa di struttura" e "Obiettivi individuali" se presenti.
5. Le valutazioni effettuate dalla Direttrice Generale in servizio fino al 31/12/2025, non potendo essere condivise personalmente dalla stessa, saranno inviate agli interessati via e-mail, con preghiera di restituirle firmate entro sette giorni dal ricevimento, come previsto dal SMVP 2025, a meno che gli stessi non ritengano di avviare la procedura di conciliazione.
6. La valutazione del personale tecnico-amministrativo afferente al Dipartimento di Studi Umanistici è di competenza della Direttrice Generale, in linea con quanto previsto dall'art. 2, c. 1, lett. o) della L. n. 240/2010.

Definizione e assegnazione obiettivi 2025 alla direttrice generale

Nell'allegato 1 della presente relazione sono riportati gli Obiettivi Operativi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 27/02/2025, alla direttrice generale per l'anno 2025, riportando contestualmente, per ciascuno di essi, un indicatore, un target, un peso, un cronoprogramma, in coerenza con il [Piano Strategico dell'Università per Stranieri di Siena 2025-2027](#).

Con riferimento al Ciclo della Performance anno 2025 la Relazione della direttrice generale sugli Obiettivi Operativi Prioritari assegnati per lo svolgimento dell'incarico di direttrice generale per l'anno 2025 è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione di Ateneo il quale, nella seduta del 24/04/2026, ha effettuato la proposta valutazione Obiettivi Operativi Prioritari assegnati per lo svolgimento dell'incarico di direttrice generale per l'anno 2025 e la suddetta valutazione proposta è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27/05/2026.

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

Successivamente all'assegnazione da parte del Consiglio di Amministrazione degli Obiettivi Operativi Prioritari alla direttrice generale per l'anno 2025, sono stati conferiti formalmente, tramite apposite schede di assegnazione gli Obiettivi operativi ai/le responsabili delle singole Aree/Strutture e sono stati organizzati incontri con il personale afferente per illustrarli, ai fini di una condivisione e partecipazione attiva di tutto il personale dell'Ateneo alla realizzazione degli stessi. Per ciascun obiettivo operativo è stato individuato un indicatore, un target, un peso, eventuali altre strutture coinvolte nel raggiungimento dei risultati ed una data di completamento, che consentono successivamente di misurarne il grado di raggiungimento. Le schede di assegnazione degli Obiettivi contengono inoltre l'indicazione della relativa voce di spesa CA del budget 2025 dell'Ateneo. Per i dettagli si rimanda all'Allegato 1 alla presente Relazione.

I monitoraggio in itinere degli obiettivi

L'Ateneo, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 150/2009, e con riferimento a quanto previsto dal SMVP - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo anno 2025, monitora, in corso di esercizio, l'andamento delle attività pianificate rispetto agli indicatori e ai target individuati, al fine di verificare la permanenza delle ragioni che hanno condotto alla definizione degli obiettivi nonché della loro fattibilità. È comunque richiesto alla dirigente e ai/le responsabili delle Aree/Strutture un "monitoraggio continuo" degli obiettivi assegnati, avendo cura di segnalare tempestivamente eventuali scostamenti significativi rispetto a quanto concordato all'inizio dell'anno.

Con email del 30 e 31/07/2025, la direttrice generale ha chiesto ai/le responsabili di Area/Struttura di valutare lo stato di avanzamento al 31 luglio 2025 degli obiettivi relativi all'anno 2025 e di compilare le relative schede di monitoraggio intermedio, in riferimento a ogni singolo obiettivo di performance organizzativa di struttura e, se previsto, individuale. La direttrice generale ha successivamente trasmesso i risultati del monitoraggio intermedio al Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2025.

Misurazione e valutazione delle performance

1. La Performance Organizzativa di Ateneo

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

L'ambito della Performance Organizzativa di Ateneo viene identificato nelle scelte gestionali generali, che danno impulso trasversale alle strategie di Ateneo e che, attraverso l'innovazione, l'attenzione all'utenza, la valorizzazione delle risorse umane e patrimoniali, si rivolgono alla realizzazione di obiettivi di miglioramento

della soddisfazione degli utenti interni ed esterni, degli spazi e delle dotazioni infrastrutturali, e in generale, all'elevazione dei servizi e delle professionalità interne.

Gli **obiettivi** di Performance Organizzativa di Ateneo relativi all'anno 2025 sono stati individuati nel [Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) triennio 2025-2027](#), aggiornato e approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 26-27/02/2025 e si allineano alle strategie complessive dell'Ateneo. La valutazione finale di ogni obiettivo è stata effettuata misurando il grado percentuale di rispetto del target, relativo all'indicatore individuato, stabilito per l'anno 2025. Gli esiti relativi a ciascun obiettivo, ponderati secondo il rispettivo peso percentuale, sono stati poi composti per ottenere la misurazione annuale della Performance Organizzativa di Ateneo in un unico valore percentuale, che rende conto del risultato complessivo rispetto a quanto programmato.

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

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

Relativamente al 2025 la *Performance Organizzativa di Ateneo* risulta pari a 100 punti.

2. La Performance Organizzativa di Struttura

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

In accordo con il punto 3.3 "Misurazione e valutazione conclusiva" del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2025, ai fini della misurazione e della valutazione conclusiva sul raggiungimento degli obiettivi relativi all'anno 2025, i/le responsabili di Area/Struttura, nonché i/le responsabili dei Centri di Ricerca e di Ricerca e Servizio, hanno redatto, su richiesta della direttrice generale una relazione annuale al **31 dicembre 2025**, utilizzando le apposite schede (v. **Allegato 5** al [SMVP 2025](#)).

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

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

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

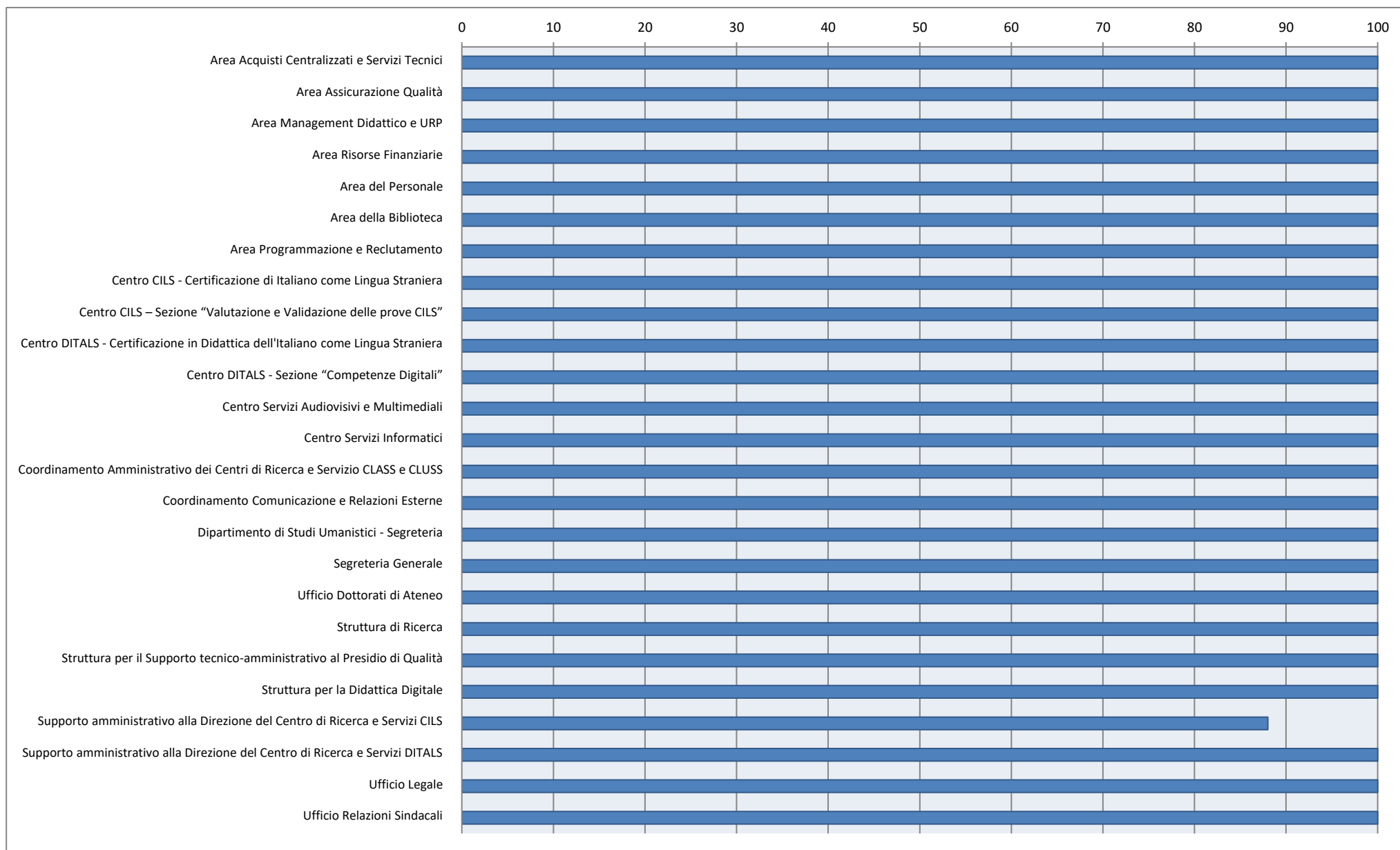
Si segnala che per l'anno 2025 uno degli obiettivi, di una delle strutture in esame è stato espunto per carenza di elementi necessari ad una valutazione coerente e corretta. Per tale struttura è stato pertanto considerato esclusivamente l'obiettivo rimanente.

La Tabella 18 ed il Grafico 8 evidenziano il grado di Performance Organizzativa di Struttura raggiunto da ciascuna Area/Struttura:

Tabella 18. Performance Organizzativa di Struttura – Anno 2025

Aree/Strutture	Performance Organizzativa di Struttura – Anno 2025
Area Assicurazione Qualità	100
Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici	100
Area del Personale	100
Area della Biblioteca	100
Area Management Didattico e URP	100
Area Programmazione e Reclutamento	100
Area Risorse Finanziarie	100
Centro CILS - Certificazione di Italiano come Lingua Straniera	100
Centro CILS - Sezione "Valutazione e Validazione delle prove CILS"	100
Centro DITALS - Certificazione di Competenza in Didattica dell'Italiano a Stranieri	100
Centro DITALS - Sezione "Competenze Digitali"	100
Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali	100
Centro Servizi Informatici	100
Coordinamento Amministrativo dei Centri di Ricerca e Servizio CLASS e CLUSS	100
Coordinamento Comunicazione e Relazioni Esterne	100
Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU)	100
Segreteria Generale	100
Ufficio Dottorato	100
Struttura di Ricerca	100
Struttura per il Supporto tecnico-amministrativo al Presidio di Qualità	100
Struttura per la Didattica Digitale	100
Supporto amministrativo alla Direzione del Centro di Ricerca e Servizi CILS	88
Supporto amministrativo alla Direzione del Centro di Ricerca e Servizi DITALS	100
Ufficio Legale	100
Ufficio Relazioni Sindacali	100

Grafico 8 – Rappresentazione grafica Performance Organizzativa di Struttura - Anno 2025



3. Obiettivi Individuali

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali è stata effettuata dalla Direttrice Generale, in linea con quanto definito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025.

Tutti gli obiettivi individuali assegnati ai “*Funzionari con Posizione Organizzativa e Professionale*” sono stati raggiunti al 100%, tranne 2 il cui grado di raggiungimento risulta complessivamente pari al 55% e al 70%. La media dei risultati raggiunti è quindi pari al 96,59%.

Gli obiettivi individuali assegnati alla Direttrice Generale e al/alla Dirigente risultano anch’essi raggiunti al 100%.

4. Comportamenti Organizzativi

La valutazione delle categorie del personale da parte della dirigente e dei/le responsabili delle Aree/Strutture (risultati e comportamenti), nonché della dirigente e dei/le responsabili delle Aree/Strutture stessi da parte della direttrice generale, si è svolta con la compilazione delle Schede di Valutazione relative all’anno 2025 (v. **Allegati 8.1 e ss. del SMVP 2025**), che sono state redatte sulla base del catalogo dei comportamenti presente alle pagine n. 29 e 30 del Sistema sopracitato e si è perfezionata con un colloquio di feedback, presa visione e sottoscrizione della scheda di valutazione da parte del personale valutato. A seguito delle integrazioni all’SMVP 2025, le valutazioni effettuate dalla Direttrice Generale in servizio fino al 31/12/2025, non potendo essere condivise personalmente dalla stessa, sono state inviate agli interessati via e-mail, con preghiera di restituirle firmate entro sette giorni dal ricevimento, come previsto dal SMVP 2025, a meno che gli stessi non abbiano ritenuto di avviare la procedura di conciliazione.

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

Per la valutazione dei Comportamenti organizzativi è stato definito un insieme di aree di osservazione e valutazione (cosiddette *Aree comportamentali*):

- A) Capacità relazionali e comunicative, collaborazione e orientamento all’utenza interna ed esterna
- B) Affidabilità, qualità e rispetto di impegni e scadenze
- C) Problem solving e orientamento al miglioramento e all’innovazione
- D) Gestione e valorizzazione delle risorse umane – differenziazione delle valutazioni
- E) Professionalità e orientamento al risultato
- F) Leadership e capacità di gestione delle risorse affidate

All’interno delle suddette 6 Aree comportamentali è dettagliata una serie di comportamenti attesi tra i quali vengono individuati complessivamente n. 20 comportamenti in relazione all’Area di appartenenza del personale. Ciascun comportamento viene valutato con un punteggio riferito ad una scala di valutazione da 1 a 5, corrispondente a diversi livelli di prestazione. La valutazione complessiva dei comportamenti organizzativi (max. 100) è data dalla somma dei punteggi attribuiti ad ogni voce valutata. L’attribuzione dei punteggi da parte del valutatore nei confronti del personale valutato deve rispecchiare una significativa differenziazione dei giudizi.

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

Il risultato della valutazione complessiva dei comportamenti organizzativi sarà poi ponderato sulla base del peso definito per la specifica Area di appartenenza del personale.

Tabella 19 Livelli di prestazione per la misurazione dei comportamenti

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

Si riporta di seguito l'andamento medio suddiviso per ruolo degli ultimi 3 anni:

Tabella 20 Media comportamenti organizzativi

RUOLO	VALUTAZIONE MEDIA 2023	VALUTAZIONE MEDIA 2024	VALUTAZIONE MEDIA 2025
Operatori e Collaboratori senza indennità di responsabilità e Funzionari senza posizione organizzativa e professionale (ex. B, C e D senza resp.)	92,61	95,74	95,86
B, C, D con indennità di responsabilità	98,74	/	/
Operatori e Collaboratori con indennità di responsabilità	/	99,66	99,26
D con incarichi di responsabilità (art. 91 c.3 del CCNL 2006-2009)	100	/	/
Funzionari con posizione organizzativa e professionale	/	99,09	98,78
Ep di Area	100	99,50	99,75
Ep di Struttura	95,50	96,56	97,56

Si sottolinea che dai conteggi dei comportamenti organizzativi dell'anno 2025, per motivi procedurali, sono stati escluse 4 persone per le quali è stato avviato l'iter di conciliazione, come previsto dal SMVP.

5. Misurazione e valutazione delle performance individuali

La Performance individuale consiste nel contributo fornito dal/la singolo/a dipendente, in relazione sia agli obiettivi direttamente assegnati, sia alla partecipazione alla Performance organizzativa della Struttura di appartenenza e dell'intero Ateneo.

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

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

Soggetto valutato Ambiti di valutazione	direttrice generale	dirigente	Elevate Professionalità		Operatori, Collaboratori e Funzionari		
			Elevate Professionalità (responsabili di Area)	Elevate Professionalità (responsabili di Struttura/Servizio)	Funzionari con posizioni organizzative e professionali (art. 87)	Operatori e Collaboratori con indennità di responsabilità (art. 117)	Operatori e Collaboratori senza indennità di responsabilità e Funzionari senza posizioni organizzative e professionali
Performance Organizzativa di Ateneo	70% (60%)	40%	35%	25%	20%	15%	10%
Performance Organizzativa di Struttura	10%	40% (30%)	40% (30%)	45% (35%)	50% (35%)	35% (20%)	25% (10%)

Comportamenti Organizzativi	20%	20%	25%	30%	30%	50%	65%
Specifici obiettivi di gruppo o individuali	0% (10%)	0% (10%)	0% (10%)	0% (10%)	0% (15%)	0% (15%)	0% (15%)
TOTALE	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

- **Performance Organizzativa di Ateneo:** misura il livello di raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa di Ateneo stabiliti nel Piano Integrato e si ripercuote sulla valutazione individuale secondo la pesatura prevista in relazione alla tipologia di incarico ricoperto.
- **Performance Organizzativa di Struttura:** riguarda le attività elaborate all'interno della Struttura di appartenenza al fine di realizzare alcune azioni di intervento. Si compone dei risultati ottenuti dalla Struttura in termini di raggiungimento degli Obiettivi di Struttura con il coinvolgimento di tutto il personale verso il miglioramento della Struttura di appartenenza. Gli Obiettivi di Struttura potranno essere identificati:
 1. quali obiettivi per il miglioramento/mantenimento della qualità dei servizi erogati dalla Struttura; in questo caso prevedranno uno o più indicatori oggettivi e facilmente reperibili, target specifici e raggiungibili;
 2. quali obiettivi riferiti ad azioni più specifiche e dettagliate, di diretta derivazione strategica o direzionale.
- **Comportamenti Organizzativi:** si riferiscono alla valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi attesi, ovvero alle capacità trasversali ritenute importanti per lo specifico profilo e si riferiscono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'Amministrazione.
- **Specifici obiettivi di gruppo o individuali:** riguardano il raggiungimento di specifici obiettivi eventualmente assegnati, individualmente o anche in gruppo, alla persona in funzione del ruolo che ricopre nell'organizzazione.

Differenziazione dei trattamenti economici individuali (art. 19 del CCNL 2019-2021)

L'art. 19 del C.C.N.L. 2019-2021 prevede che: "Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione individuale, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto trattamento economico attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1." Per l'anno 2025 la maggiorazione del 30% verrà attribuita come segue:

Area degli Operatori n. 6 unità, (30% dei 20 Operatori/trici aventi diritto)

Area dei Collaboratori n. 15 unità, (30% dei 51 Collaboratori/trici aventi diritto)

Area dei Funzionari n. 2 unità. (30% dei 5 Funzionari/e aventi diritto)

In caso di ex aequo verranno adottati i seguenti criteri nell'ordine presentato:

- punteggio valutazioni positive conseguite negli ultimi tre anni;
- anzianità nella categoria;
- numero di giorni lavorati.