



# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022-2023

con

## BILANCIO DI GENERE



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

# Bilancio di Sostenibilità

2022-2023

con

# Bilancio di Genere



# Indice

Introduzione	p. 5
Studentesse, studenti e Didattica	p. 9
Ricerca	p. 17
Ambiente	p. 25
Società	p. 33
Bilancio di genere	p. 45
Economia	p. 65



# Introduzione

L'impegno dell'Università di Siena sulla Sostenibilità festeggia i suoi primi 40 anni: nel 1984 Enzo Tiezzi pubblica il suo libro *Tempi Storici, Tempi Biologici*, più volte ripubblicato in Italia e all'estero, dove tratta, con estremo rigore, numerose problematiche ambientali: fra questi la minaccia del cambiamento climatico (delineando pericoli e scenari legati all'aumento dei gas serra in atmosfera), l'importanza di un'economia circolare e i pericoli di tutta la filiera di produzione dell'energia nucleare. Alla fine degli anni '80, Tiezzi (chimico fisico) è all'interno di quella cerchia internazionale di scienziati, che in ambito interdisciplinare, elaborano e sviluppano dal punto di vista scientifico il concetto di sviluppo sostenibile e la disciplina dell'*Ecological Economics*.

Questa vena interdisciplinare attecchisce all'Università di Siena e, nel 1991, viene creata, su impulso di Tiezzi e dell'economista Alessandro Vercelli, *Oikos – International Foundation for Ecological Economics*, (dalla parola greca – che significa casa – radice comune alle parole economia ed eco-logia). La Fondazione non ha vita lunga, ma le collaborazioni su argomenti di Sostenibilità ed altri correlati diventano frequenti in tutto l'Ateneo.

La centralità delle questioni relative alla Sostenibilità per l'Università di Siena, in tempi “non sospetti” è stata testimoniata dal fatto che per molti anni, prima che il concetto diventasse più di moda e il termine usato in modi anche impropri, il nostro Ateneo è stato il primo in Italia per pubblicazioni su questo argomento, nonostante le dimensioni.

A partire da queste basi l'Università degli Studi di Siena possiede una forte sensibilità per tutte le dimensioni e i temi della **sostenibilità**, comprovata dalle numerose e consolidate attività che l'hanno condotta oggi a qualificarsi quale uno degli Atenei *leader* nella promozione dello sviluppo sostenibile attraverso:

- a. l'offerta didattica,
- b. la ricerca,
- c. la formazione e la consulenza alle imprese e alle istituzioni,
- d. le attività interne.

Grazie alla sua storia e alle sue attuali competenze all'Ateneo senese è stato affidato il coordinamento di molteplici iniziative volte a far avanzare gli obiettivi di sostenibilità sia a livello globale che nazionale e locale, quali a titolo di esempio:

- (livello globale) *UN SDSN Mediterranean* ([www.medunsdsn.unisi.it](http://www.medunsdsn.unisi.it)), centro di riferimento per tutta l'area del Mediterraneo del *Sustainable Development Solution Network* delle Nazioni Unite (UN SDSN);
- (livello nazionale) Segretariato italiano di PRIMA - *Partnership for Research and Innovation in the Mediterranean Area* ([www.primaitaly.it](http://www.primaitaly.it)), "An integrated programme on food systems and water resources for the development of inclusive, sustainable and healthy Euro-Mediterranean societies" ([prima-med.org](http://prima-med.org));
- (livello locale) *Alleanza Territoriale Carbon Neutrality Siena* ([www.carbonneutralsiena.it](http://www.carbonneutralsiena.it)), che mira a mantenere e migliorare lo status di neutralità rispetto alle emissioni di gas serra della provincia di Siena.

La sostenibilità costituisce una delle direttrici strategiche dell'Università di Siena, che la ha anche esplicitamente indicata nei documenti di programmazione dell'Ateneo dell'ultimo decennio. La creazione del Servizio Buone Pratiche per lo Sviluppo Sostenibile è uno degli aspetti che testimonia questo impegno, insieme a tutte le attività che, dall'anno 2019, l'Università di Siena rendiconta nel proprio Bilancio di Sostenibilità.

Proprio in ragione della consolidata vocazione verso i temi dello sviluppo sostenibile, l'Ateneo promuove una visione trasversale, multidisciplinare e olistica di questo concetto. Per questo motivo, non solo il Bilancio di Sostenibilità dell'Ateneo da sempre include e analizza i dati relativi alla dimensione sociale dello sviluppo sostenibile, particolarmente rilevante per la vita di tutta la nostra comunità accademica, ma, a partire da quest'anno, anche un capitolo autonomo relativo al Bilancio di Genere.

Si tratta di una scelta innovativa e strategica, che mira a sottolineare il rilievo che le questioni di genere hanno sulle politiche dell'Ateneo, al di là dell'adesione formale a parametri quali quelli previsti dalla stesura Gender Equality Plan. Il Bilancio di Genere, infatti, non si limita a fotografare le dimensioni della persistente discriminazione orizzontale e verticale nei confronti delle donne che fanno parte della comunità accademica, ma illustra e valuta le azioni intraprese dall'Ateneo, in maniera da promuovere con sempre maggior efficacia la realizzazione della parità di genere, obiettivo centrale anche nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

L'edizione 2024 di questo documento si contraddistingue, infine, per la piena adesione allo Standard RUS-GBS sul Bilancio di Sostenibilità delle università italiane e al relativo Manuale di

Implementazione del gennaio 2023.<sup>1</sup> Se già la sezione Economia della precedente edizione accoglieva le indicazioni riportate nello Standard RUS-GBS sul Bilancio di Sostenibilità delle università italiane,<sup>2</sup> oggi tale adozione permea l'intero report - che raccoglie i contributi della comunità accademica impegnata a implementare la sostenibilità, rendicontandoli in termini quantitativi e descrittivi.

Il report svolge una funzione cruciale per pianificare, realizzare, monitorare e valutare le azioni di sostenibilità oltre che essere strumento di comunicazione dell'impegno dell'Ateneo.

**Simone Bastianoni**

*Delegato del Rettore alla Sostenibilità*

**Alessandra Viviani**

*Delegata del Rettore per le Politiche di Inclusione*

---

<sup>1</sup> Approvato dal Comitato di Coordinamento e dai Coordinatori dei Gruppi di Lavoro della Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile (RUS) il 16 dicembre 2022 (cfr. <https://reterus.it/report-di-sostenibilita/>).

<sup>2</sup> Approvato dal Comitato Scientifico e dal Consiglio Direttivo del Gruppo Bilanci e Sostenibilità (GBS) il 21 luglio 2022 (cfr. <https://reterus.it/report-di-sostenibilita/>).



# Studentesse, studenti e Didattica

Al fine di descrivere quanto e come l'Università di Siena applica i principi della sostenibilità in termini di offerta didattica e servizi nei confronti degli studenti, delle studentesse e di tutti gli altri stakeholders, elenchiamo i seguenti dati riferiti all'anno accademico 2022/2023.

## Studentesse e studenti

L'Università di Siena registra 15808 iscritti<sup>3</sup> nell'anno accademico 2022/2023 nei 14 Dipartimenti.

### **Disabilità**

n° 527 studentesse e studenti con disabilità di cui 178 femmine e 115 maschi

n° 234 studentesse e studenti con DSA di cui 153 femmine e 81 maschi

### **Internazionali**

n° 1555 iscritti stranieri di cui 1237 di cittadinanza extraeuropea e 318 di cittadinanza europea

### **Mobilità Erasmus**

n° 568 incoming di cui 391 femmine e 177 maschi. L'85% da programma Erasmus + (Studio + Tirocinio) e il resto da altri programmi. I primi 5 paesi europei di provenienza degli studenti e studentesse incoming sono Spagna (209), Germania (92), Francia (42), Regno Unito (28) e Polonia (25). Dai non Europei i primi 3 sono: Israele (7), Uruguay (4) e Russia (4).

n° 437 outgoing di cui 302 femmine e 135 maschi. L'87% da programma Erasmus+ e il resto da altri programmi. I primi 5 paesi europei di destinazione degli studenti e studentesse

---

<sup>3</sup> Fonte: Esse3 dati al 11/04/24

outgoing sono Spagna (90), Francia (53), Germania (46), Regno Unito (30) e Belgio (22).  
Verso i non Europei i primi 3 sono: USA (8), Kenya (6) e Giappone (6).

### **Borse dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario**

n. 1886 borse DSU con esonero totale

n. 106 borse DSU con esonero parziale

### **Placement e Career Service<sup>4</sup>**

n° 6 accordi di Apprendistato di alta formazione e ricerca

### **Intermediazione e matching**

Piattaforma AlmaLaurea:

n° 204 Annunci di stage curriculare pubblicati

n° 201 Annunci di stage extracurriculare pubblicati

n° 476 Annunci di lavoro pubblicati

n° 581 Convenzioni per tirocini attivate

n° 2005 Convenzioni totali per tirocini

n° 577 Aziende iscritte alla piattaforma Almalaurea

n° 7042 Aziende iscritte in totale

### **Piattaforma JobTeaser:**

n° 445 Annunci di tirocinio e lavoro pubblicati

n° 13 Eventi online gestiti

n° 5857 Studenti e laureati iscritti: 5857

---

<sup>4</sup> Dati riferiti all'anno solare 2023

n° 943 Candidature

### **Programmi di stage**

n° 7 bandi per programmi di tirocinio con altri enti: (2 CRUI-Maeci, 2 CRUI-Scuole italiane all'estero, CRUI-Camera dei deputati, Banca d'Italia, FederManager Programma Giotto - Giovani Talenti Toscani)

### **Career Service e orientamento in uscita**

#### **Servizi di formazione:**

500 interventi orientativi: Formazione online, Laboratori e workshop, consulenze su CV Check, simulazione colloquio, lettera motivazionale, LinkedIn, orientamento alle scelte professionali e formative, Career Counseling per DSA (2 percorsi individuali).

### **Eventi di recruiting**

n° 1 Recruiting Week di ingegneria e matematica

n° 1968 CV di studenti e laureati inviati a candidatura

### **Tirocini attivati**

n° 1576 Tirocini curriculari

n° 26 Tirocini extracurriculari

n° 26 Tirocini per dottorandi di ricerca

n° 57 posizioni di tirocinio curriculare e non curriculare con rimborso:

- Presidi (progetto teledidattica)
- Santa Chiara Lab
- DSFTA

- DFCLAM Campus Arezzo
- Siena Food Lab
- DSV
- Ufficio sviluppo e gestione relazioni internazionali
- Progetto tirocini in Ateneo

## Didattica

L'offerta didattica dell'Università di Siena nell'AA 2022/23 si articola nei corsi di studio delle lauree triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico, dai corsi di dottorato, dai master, dalle scuole di specializzazione e professionalizzanti, dalle *summer school* e da tutti gli altri corsi anche aperti ad un pubblico più ampio rispetto agli studenti iscritti, offerti anche da strutture diverse dai Dipartimenti come i Centri ed altre strutture.

Rientrano nell'offerta didattica anche i MOOCs e le iniziative che coinvolgono un audience esterno come quelle di *dissemination* e *outreach* promosse all'interno di convegni, festival e iniziative di *public engagement*.

### **Corsi di studio**

n° 74 corsi studio di primo e di secondo livello

n° 33 corsi di laurea triennale

n° 36 corsi di laurea magistrale

n° 3 corsi di laurea magistrale a ciclo unico (5 anni)

n° 2 corsi di laurea magistrale a ciclo unico (6 anni)

### **Dottorato di ricerca (38° Ciclo)**

n° 16 corsi di dottorato di ricerca di cui:

- n° 5 Scienze sperimentali

- n° 5 Scienze biomediche e mediche
- n° 4 Lettere, storia, filosofia e arti
- n° 2 Economia, giurisprudenza e scienze politiche

### **Master e corsi di perfezionamento**

n° 21 master universitari di I livello

n° 31 master universitari di II livelli

n° 8 corsi di perfezionamento

n° 43 scuole di specializzazione di area sanitaria e non sanitaria

### **Progetti Erasmus+**

n° 27 progetti Erasmus Plus attivi:

- n° 2 Capacity Building in Higher Education (Partner)
- n° 6 Jean Monnet Programme (Applicant)
- n° 13 Strategic Partnerships (4 applicant, 9 partner)
- n° 3 Erasmus Blended Intensive Programmes (2 applicant, 1 partner)
- n° 1 KA171 e n° 2 KA131

### **Network e partenariati**

- UN Sustainable Development Solutions Network, con il ruolo di coordinatore della rete regionale SDSN Mediterranean
- Rete delle Università per la Sostenibilità (RUS),
- Unione delle Università del Mediterraneo (UNIMED)
- Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS)
- International Sustainable Campus Network (ISCN)

- Partnership for Research and Innovation in the Mediterranean Area (PRIMA) – Sede del Segretariato Italiano (Santa Chiara Lab)
- Ecological Law and Governance (ELGA),
- European Association Environmental and Resources Economists (EAERE)
- Italian Association Environmental and Resources Economists (IAERE)
- Alleanza Territoriale Carbon Neutrality: Siena
- Coordinamento dei Mobility Manager delle Università Italiane

Inoltre fa parte delle Università Italiane che nel 2012 hanno sottoscritto il Commitment on Sustainable Practices of Higher Education Institutions.

### **Innovazione e sperimentazione didattica**

- Insegnamento sostenibilità (DSFTA)
- EDU4SD - Corso formazione per insegnanti di scuola su Agenda 2030 e sostenibilità (Santa Chiara Lab)
- MOOC: “Sustainable Food Systems: a Mediterranean Perspective” (su piattaforma EdX)
- MOOCs da piattaforma SDG Academy (UN-SDSN) da utilizzare anche per integrazione di corsi tradizionali
- 3 Erasmus Virtual Exchange

### **Progetti di divulgazione interni e con esterni**

- Notte ricercatori Bright
- Festival della sostenibilità (ASviS)
- Agrifood Living Lab (Santa Chiara Lab)

### **Strutture innovative che offrono corsi di formazione avanzata e professionale**

- Fablab (Santa Chiara Lab)
- Institute for Global Health (Santa Chiara Lab)
- Laboratorio di Realtà Virtuale (Santa Chiara Lab)
- Teaching and Learning Centre (Santa Chiara Lab)

- Fondazione Siena Food Lab (Santa Chiara Lab e Fondazione Monte dei Paschi di Siena)
- Laboratorio Idroponico e Aeroponico (Santa Chiara Lab)
- Kitchen Lab (Santa Chiara Lab)
- Agritech Spoke 9 (PNRR): Agritech Academy
- Metrofood-IT (Santa Chiara Lab): serie di webinar

### **Focus su didattica innovativa per lo sviluppo sostenibile e la sostenibilità ambientale**

n° 4 diversi corsi di Laurea Magistrale sul tema delle Sostenibilità:

- Ecotossicologia e sostenibilità ambientale (DSFTA)
- Economia per l'ambiente e sostenibilità (DEPS)
- Sostenibilità sociale e management del welfare (DISPI)
- Sustainable industrial pharmaceutical biotechnology (DBCF)

n° 1 Corso di dottorato di ricerca dedicato esplicitamente alla Sostenibilità:

- Diritto e Management della Sostenibilità

n°1 Corso di Dottorato di Ricerca Nazionale sulla Sostenibilità (ente partecipante):

- Sviluppo Sostenibile e Cambiamenti Climatici



# Ricerca

Negli ultimi anni, la sostenibilità è diventata una priorità crescente in molti settori, tra cui l'istruzione e la ricerca. In questo contesto, è fondamentale comprendere l'impegno della comunità accademica verso questo tema cruciale. E' fondamentale sottolineare non solo l'importanza dei temi che riguardano la sostenibilità all'interno delle istituzioni educative e di ricerca, ma anche il crescente interesse e la partecipazione attiva degli accademici in questo ambito. Approfondire queste dinamiche può fornire preziose indicazioni sulle tendenze attuali e future della ricerca e dell'educazione sostenibile, nonché sulle strategie necessarie per promuovere ulteriormente questo settore.

I dati riguardanti l'attività di ricerca sviluppata presso l'Università di Siena sui temi della sostenibilità negli anni 2022 e 2023 sono stati rilevati per mezzo di un apposito sondaggio effettuato tra i ricercatori dell'Ateneo. Il sondaggio, a cui hanno risposto 273 ricercatori, ha consentito di individuare gli ambiti e le tematiche di ricerca, da un lato e i progetti e l'entità dei finanziamenti ricevuti dall'altro.

Il numero di persone che svolgono attività di ricerca e didattica nelle varie declinazioni della sostenibilità sono circa il 40% del numero complessivo di coloro che hanno risposto al sondaggio.

Nell'ultimo triennio hai svolto o stai svolgendo attività di ricerca su tematiche inerenti alla sostenibilità e/o allo sviluppo sostenibile?

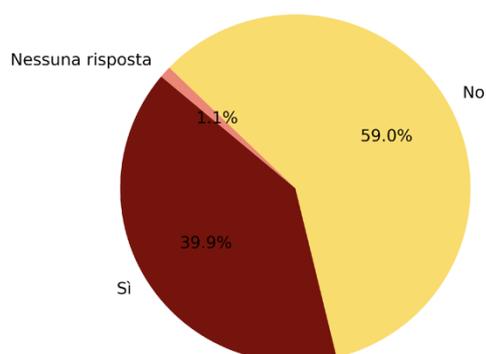


Figura 1. Percentuali di risposta relative alla ricerca sulla sostenibilità.

La distribuzione degli **ambiti**, mostrata nel grafico riportato in Figura 2 e nel wordcloud di Figura 3, evidenzia l'eterogeneità e la multidisciplinarietà della ricerca. Si nota, inoltre, che gli ambiti più rappresentati rientrano nelle discipline economiche e ambientali, che sono quelli con più lunga tradizione degli studi sui temi della sostenibilità per l'Università di Siena.

Negli anni 2022-2023 l'Università di Siena ha pubblicato nei temi di interesse 603 pubblicazioni, contro le 938 dell'Università di Trento. Tale risultato è coerente con il posizionamento dell'Università di Siena nella classifica generale pubblicata dal Censis, secondo cui l'Università di Siena segue l'Università di Trento tra gli atenei di medie dimensioni. Al terzo posto della stessa classifica si trova l'Università di Udine, che invece ha pubblicato 418 articoli sulle stesse tematiche.

Facendo riferimento al precedente report relativo agli anni 2020-2021, si nota un incremento delle attività di ricerca negli ambiti umanistico e agricolo, che nel 2022-2023 presentano un numero di pubblicazioni comparabile se non maggiore rispetto ad ambiti più tradizionali, come quelli economico e ambientale.

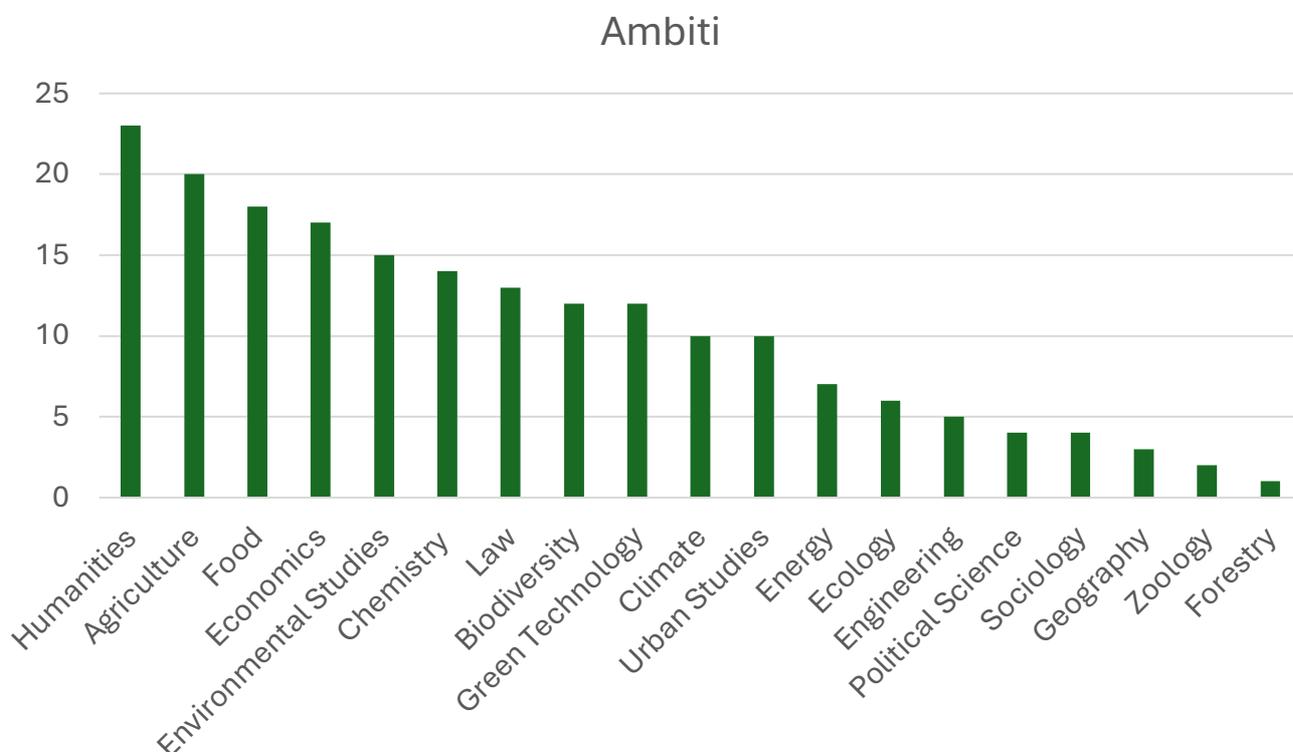


Figura 2. Distribuzione degli ambiti di ricerca sulla sostenibilità.

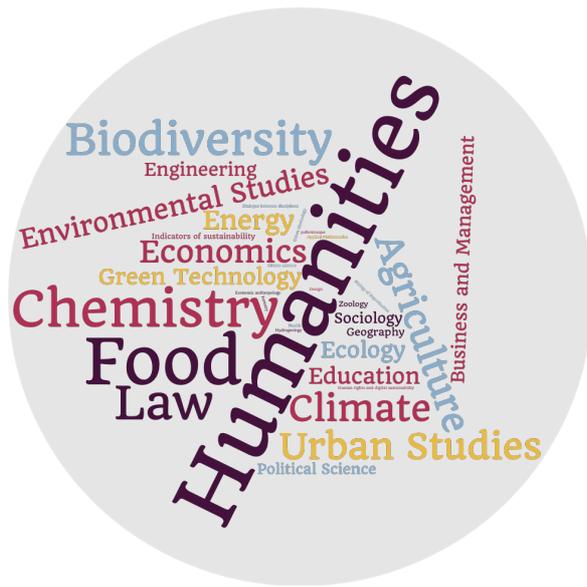


Figura 3. Wordcloud degli ambiti di ricerca sulla sostenibilità.

Per quanto riguarda le specifiche **tematiche di ricerca**, si nota dal grafico riportato in Figura 4 e dal wordcloud di Figura 5 che le più diffuse riguardano la sostenibilità in generale, il cambiamento climatico, i *Sustainable Development Goals* (SDG) e l'economia circolare.

Si nota in particolare che i temi dell'*Economia circolare* risultano attualmente più rilevanti rispetto al biennio precedente. Analogamente, il netto incremento della ricerca su *Uguaglianza di genere*, e *Benessere* è visibile nella Figura 4. In un'ottica di sostenibilità questi cambiamenti risultano importanti in quanto testimoniano che discipline diverse riescano a concorrere allo stesso obiettivo.

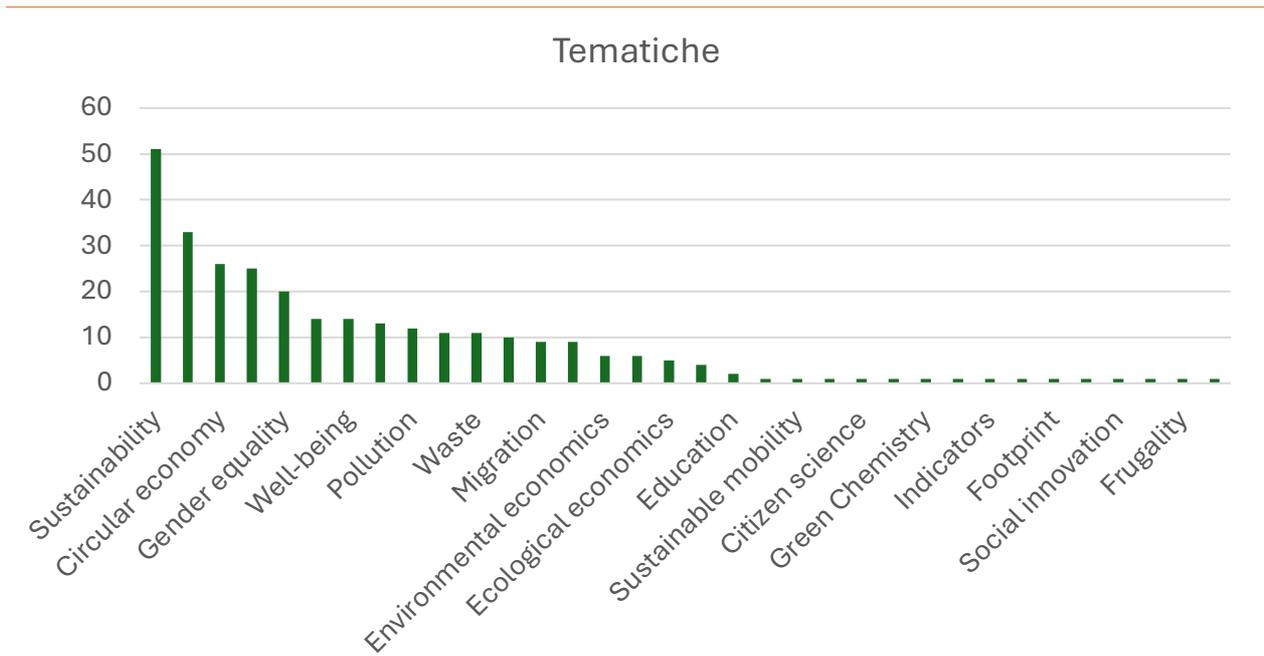


Figura 4. Distribuzione delle tematiche di ricerca sulla sostenibilità.



Figura 5. Wordcloud delle tematiche di ricerca sulla sostenibilità.

Utilizzando le **parole chiave** indicate dai ricercatori nel sondaggio e le corrispondenti pubblicazioni presenti su Web of Science (WoS), uno dei più ampi database al mondo di pubblicazioni scientifiche di tutte le discipline, è stata ricostruita la rete della ricerca dell'Università di Siena. In particolare, nei grafi riportati nelle Figure 6 e 7, i nodi



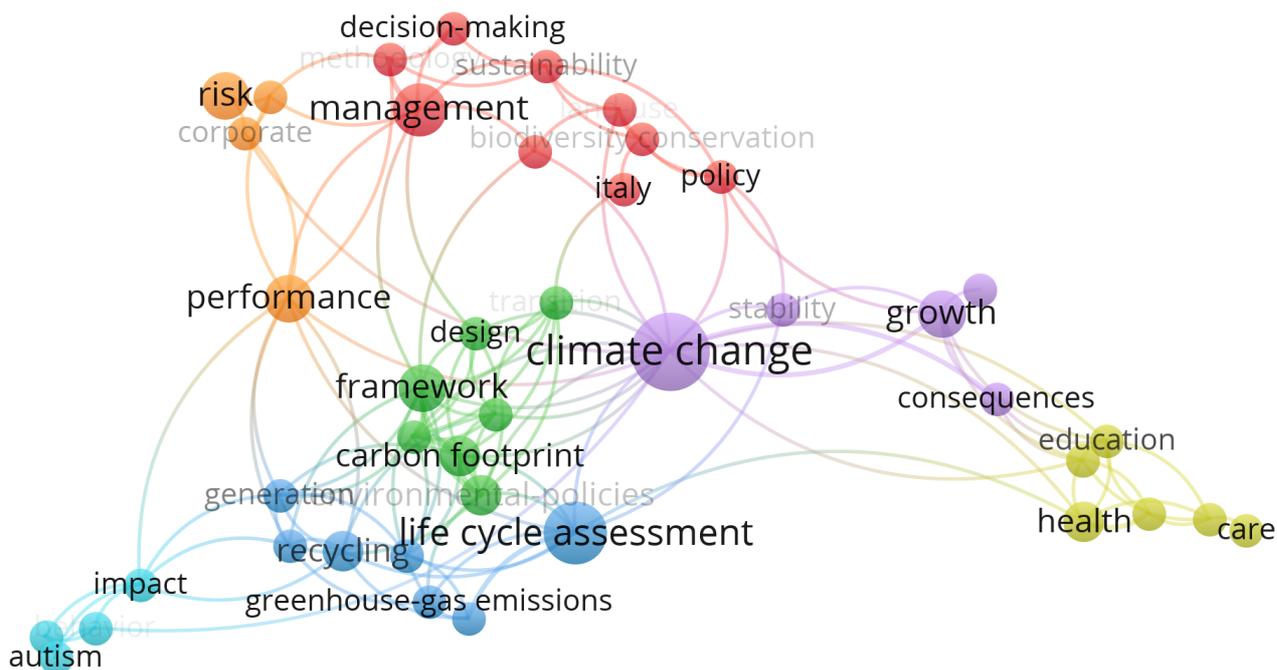


Figura 7. Rete della ricerca: grafo delle co-occorrenze nell'anno 2023.

La numerosità complessiva (dati pubblicati su WoS) degli articoli scientifici pubblicati dei ricercatori dell'Ateneo Senese mostra una tendenza significativamente crescente nel periodo 2012 -2023 (Figura 8).



Figura 8. Numero di pubblicazioni sui temi della sostenibilità nel periodo 2012-2021.

La Figura 9 mostra la dimensione internazionale della ricerca sviluppata presso l'Ateneo senese, che appare ricca e non limitata alla sola Europa.



Figura 9. Pubblicazioni degli anni 2022 e 2023 in collaborazione con Università straniere.

I finanziamenti Nazionali (MIUR e Regione Toscana) alla ricerca ottenuti dai progetti promossi dall'Università di Siena nell'ultimo triennio sono circa 40 per un finanziamento complessivo di circa 12,5ML di euro, mentre quelli sovvenzionati da Enti internazionali, come l'Unione Europea, sono circa 30 per un totale di circa 8,5ML di euro (Tabella 1).

Tabella 1. Finanziamenti alla ricerca sui temi della sostenibilità.

FINANZIAMENTI ENTI	IMPORTI
Regionali	€ 549.000
Nazionali	€ 12.604.800
Internazionali	€ 8.453.500
Totale	€ 21.607.300

Da un confronto con il report precedente si nota un incremento generale del totale e una disparità in favore dei fondi nazionali, dovuta ai finanziamenti italiani provenienti dal PNRR.

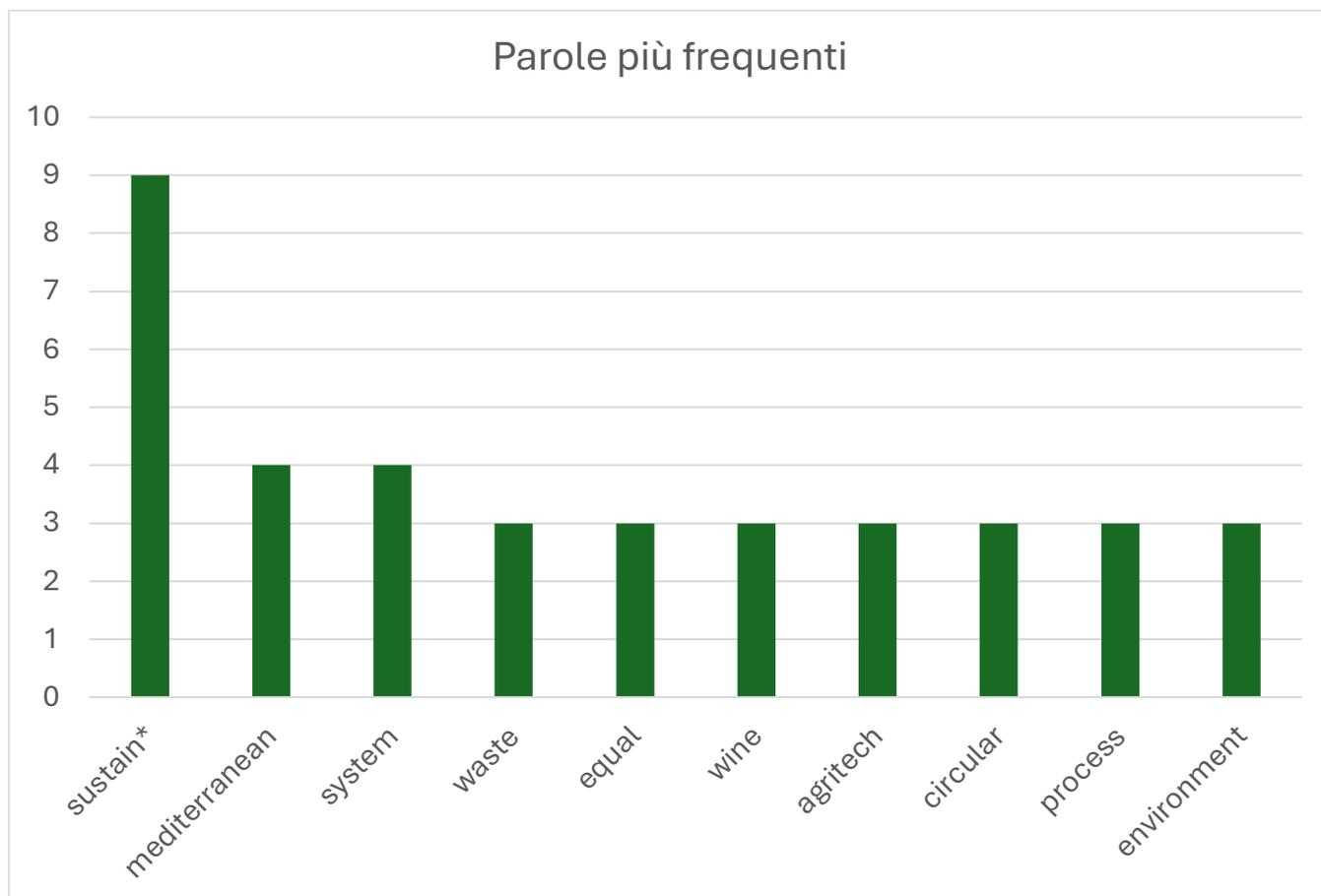


Figura 10. Parole più frequenti nei titoli dei progetti finanziati.

Infine, la Figura 10 riporta l'analisi semantica delle parole più frequenti nei titoli dei progetti. Anche in questo caso si nota un interesse trasversale per la sostenibilità.

# Ambiente

L'Università di Siena, nel biennio 2022-2023, ha continuato il suo impegno nella diffusione e nel supporto di buone pratiche e iniziative legate alla sostenibilità ambientale. Il servizio buone pratiche per lo sviluppo sostenibile, in particolare, promuove, di concerto con il delegato del Magnifico Rettore alla sostenibilità e con gli organi di governo, la diffusione dei principi, dei comportamenti e dei progetti volti allo sviluppo sostenibile della comunità accademica con l'obiettivo di accrescere la conoscenza di tematiche legate allo sviluppo sostenibile, ridurre l'impatto ambientale, migliorare le condizioni di benessere e vivibilità di studenti, docenti e personale tecnico amministrativo e allo stesso tempo prestare attenzione all'economicità di certe scelte. Promuove tutte quelle attività che coinvolgono soggetti esterni all'ateneo, con l'obiettivo di creare partenariati che mirino a mettere in campo azioni di più ampia scala, sempre per la promozione della sostenibilità, in primis nell'ambito delle attività di ricerca, del public engagement, della collaborazione con enti pubblici e locali, della partecipazione a network.

Link alla pagina:

<https://sostenibilita.unisi.it/>

## Monitoraggio consumi energetici, gestione delle risorse e bilancio gas serra

È stato aggiornato il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra dell'Ateneo (anno 2023) in conformità alle più recenti linee guide dell'IPCC (The Intergovernmental Panel on Climate Change), ente di riferimento internazionale per lo studio sui cambiamenti climatici, e della RUS (Rete Italiana delle Università Sostenibili), a cui l'Università di Siena aderisce.

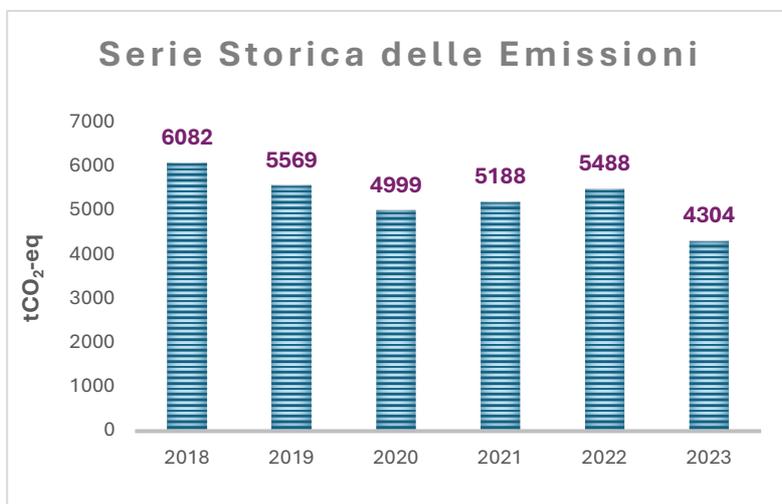
La contabilità valuta le emissioni dell'ateneo, per l'anno solare 2023, disaggregate per "scope":

1) dirette, ovvero di diretto controllo dell'Amministrazione (scope 1);

2) indirette, ovvero da importazione di energia, e quindi di non diretta responsabilità dell'Amministrazione (scope 2);

I risultati relativi alle emissioni LORDE complessive a carico dell'Università, espresse sia in unità di massa che in superficie di foresta equivalente necessaria per il relativo assorbimento sono (per gli scope 1+2) di 4304 tCO<sub>2</sub>-eq

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



L'Università di Siena ha infatti avviato un processo di miglioramento delle proprie prestazioni ambientali ed energetiche. A tal fine, gli Organi di Ateneo hanno approvato la nuova policy energetica per il contenimento dei consumi di luce, acqua e gas.

**Obiettivo strategico è puntare a una sempre maggiore efficienza energetica:**

- Riducendo i consumi energetici e le emissioni climalteranti;
- Assicurando il monitoraggio continuo delle prestazioni energetiche;
- Impegnando risorse e informando per raggiungere gli obiettivi;
- Rispettando i requisiti legislativi e le normative in ambito energetico:
  - della climatizzazione e del trattamento aria;
  - della produzione di acqua calda sanitaria;
  - dell'illuminazione interna ed esterna;
  - della gestione dei macchinari da ufficio di ogni laboratorio

Per maggiori informazioni:

<https://sostenibilita.unisi.it/2022/11/21/policy-energetica-unisi/>



Tra le altre iniziative in ambito di risparmio energetico, anche per il 2022 e 2023 l'Università di Siena, in occasione delle giornate di "M'illumino di meno" ha organizzato, per il 2022, "UniSostenibile. Buone pratiche di sostenibilità in Ateneo", un incontro online e per il 2023, "M'illumino di meno: dalla Carbon Neutrality alla Comunità Energetica", entrambi gli incontri dedicati alla giornata del risparmio energetico e degli stili di vita sostenibili.



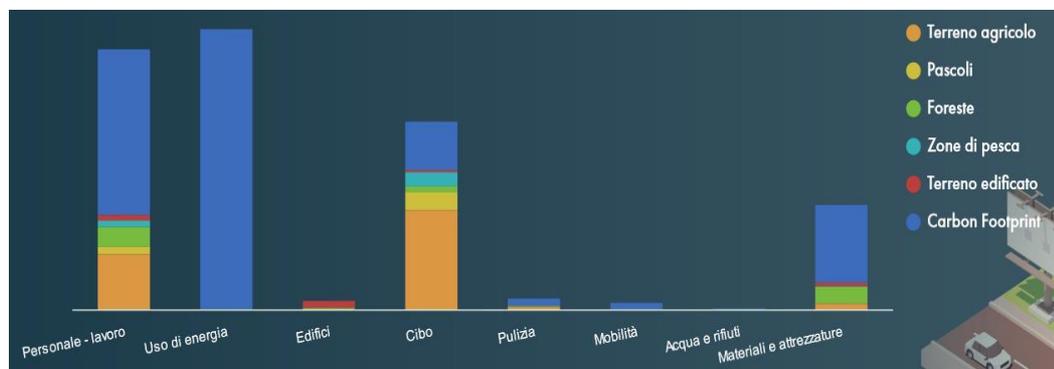
L'Università di Siena ha partecipato, nel triennio 2019-2022, al progetto finanziato dal programma ERASMUS+ e denominato "EUSTEPs", assieme alle Università "Aristotele" di Salonicco (coordinatrice) e a quelle portoghesi di Aveiro e Aberta, e all'organizzazione non governativa Global Footprint Network (GFN).

EUSTEPs ha perseguito l'obiettivo primario dell'insegnamento della materia "sostenibilità" agli studenti universitari europei e alla più ampia comunità accademica, in modo coinvolgente e inclusivo. Inoltre, è stata realizzato un portale per la valutazione degli impatti ambientali degli atenei e successivamente per la valutazione delle politiche implementate, verificando la loro azione in termini di riduzione e/o compensazione, attraverso un approccio esperienziale basato sulla metodologia dell'Impronta Ecologica.

I risultati chiave del progetto EUSTEPs sono:

- creazione di una piattaforma di e-learning sul tema della sostenibilità basata su di una serie di moduli didattici e un MOOC (Massive Open Online Course) personalizzati per i quattro gruppi target del progetto (studenti, personale docente, personale amministrativo, organi di gestione) interattivi e innovativi. Il MOOC è aperto e gratuito e introduce i concetti di sostenibilità e di Impronta Ecologica utilizzando esempi reali per aiutare i partecipanti a comprendere le sfide globali della sostenibilità e come affrontarle. Questo MOOC è uno strumento a disposizione delle Università per sensibilizzare l'intera comunità accademica su tematiche della sostenibilità e allo stesso tempo aiuta a incorporare tali concetti e pratiche nella loro missione e nelle loro attività.
- sviluppo di un Footprint Calculator, unico al mondo nel suo genere, per la valutazione dell'Impronta Ecologica degli atenei. In questo modo è possibile identificare i fattori maggiormente impattanti e avviare quindi, una serie di politiche mirate alla riduzione e/o compensazione degli stessi. Questo è stato realizzato attraverso un percorso condiviso che ha previsto il coinvolgimento dell'intera comunità accademica: studenti, personale docente e il personale tecnico-amministrativo (PTA), sia per la raccolta delle informazioni necessarie per l'implementazione che per la disseminazione dei risultati. La formazione e il coinvolgimento partecipativo al risultato del personale hanno garantito una più fluida acquisizione dei dati necessari e una maggiore ricaduta di conoscenza diffusa. Il Calculator è ora a disposizione dell'ateneo per la (auto)valutazione del proprio impatto. Il Calculator è diviso in due sezioni principali, in linea con l'approccio utilizzato nel bilancio del gas serra, che distinguono i consumi sotto il controllo diretto dell'amministrazione dell'Università (sui quali l'amministrazione può incidere direttamente con politiche per l'eventuale riduzione degli impatti) da quelle per i quali l'amministrazione non ha un ruolo diretto, come il pendolarismo casa-lavoro o i consumi elettrici per il lavoro da remoto.
- Il dato relativo all'anno 2023 è di 9.258 gha (ettari di terreno ecologicamente produttivo globali), ed è praticamente invariato rispetto al primo anno di rilevazione (2019). Per dare un'idea del dettaglio delle informazioni fornite dal Calculator mostriamo la ripartizione degli

impatti diretti (compreso il lavoro umano) che rappresentano circa il 50% del totale. Gli impatti indiretti sono quelli relativi al pendolarismo, al cibo consumato al di fuori dell'Università e l'energia per il lavoro e lo studio da remoto.



### Link utili

- <https://www.eusteps.eu/it/>
- <https://eusteps.footprintcalculator.org/>
- <https://www.unisi.it/internazionale/dimensione-internazionale/programmi-europei-di-formazione-e-mobilit%C3%A0/progettazione-10>



All'interno delle iniziative della Alleanza Territoriale Carbon Neutrality Siena, si possono annoverare nel biennio 2022-2023 le iniziative "Strade di Siena- Festival della sostenibilità e del turismo sostenibile" e

le "Conversazioni Carbon Neutral 2022". La prima è stata un'occasione di confronto e racconto di esperienze sul territorio e scelte concrete per la sostenibilità e il benessere collettivo mentre la seconda è stato un evento di tre giorni caratterizzati da laboratori, dibattiti e concerti per parlare della Carbon Neutrality della Provincia di Siena e dell'obiettivo Carbon Neutral 2050 a livello mondiale.



Anche per gli anni 2022 e 2023, l'Università di Siena ha partecipato attivamente al Festival dello sviluppo sostenibile, il festival organizzato dall'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile (ASviS) dedicato a diffondere la cultura dello sviluppo sostenibile e i principi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e centrare i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs). A Siena, convegni, dibattiti pubblici, laboratori e molti altri eventi hanno animato i giorni del festival.

Infine, nell'ambito di un percorso virtuoso volto all'aumento dei consumi da fonti rinnovabili possiamo elencare le attività che l'Università di Siena sta portando avanti e che si realizzeranno negli anni successivi al biennio 2022-2023:

- Adesione alla Comunità Energetica Rinnovabile CER "SIENÆENERGIE"
- Adesione alla Comunità energetica del comune di San Giovanni Valdarno

## Consumo di acqua

Continua l'impegno dell'Università di Siena nella promozione dell'uso dell'acqua potabile, della borraccia e della riduzione della plastica monouso. In seguito alla chiusura precauzionale nel periodo del COVID-19, nel 2022 è stata attuata una revisione e riqualificazione dei fontanelli esistenti, che sono stati riattivati in tutti i plessi. Ne sono stati aggiunti tre nuovi e in previsione ce ne sono altri due per il 2024.

Si prevede, in ottica di risparmio idrico, di sostituire i rubinetti con nebulizzatori di ultima generazione.

## Gestione dei rifiuti

L'Università di Siena, in collaborazione con il Comune di Siena e SEI Toscana, continua il suo impegno nella sensibilizzazione e nell'incremento delle percentuali di raccolta differenziata negli edifici dell'Ateneo. Negli anni, le stazioni di raccolta differenziata sono aumentate e, ad oggi, tutte le strutture sono dotate di contenitori per la raccolta differenziata.

La collaborazione prevede anche la raccolta dei piccoli RAEE, cioè di tutti quei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche, come telefoni, cuffie, fotocamere, tablet o piccoli elettrodomestici, che non possono essere smaltiti tra i rifiuti indifferenziati e che, anzi, rappresentano un materiale prezioso da recuperare.

Infine, L'Università di Siena sostiene la campagna di SEI Toscana "Gestione dei rifiuti nel Comune di Siena".

L'Ateneo, al momento della scrittura di questo bilancio, non ha ancora una contabilità sulla raccolta differenziata dei rifiuti prodotti ma ha quantificato i rifiuti speciali prodotti che, per l'anno 2023, ammontano a 136 kg.

Come azioni nell'ottica di miglioramento della gestione dei rifiuti e, in generale, di efficientamento energetico, possiamo annoverare il contratto *ad hoc* per migliorare l'efficienza dei distributori automatici di alimenti e bevande presenti nelle sedi dell'Ateneo, inserendo, ad esempio, materiali riciclabili. I miglioramenti saranno monitorati quantificando la riduzione della carbon footprint. Come azioni future nell'ambito di un percorso virtuoso, possiamo includere, inoltre, iniziative e azioni da introdurre sul problema dei rifiuti prodotti in occasione delle sedute di laurea come, ad esempio, la stesura di un regolamento/decalogo per il comportamento da tenere da parte dei fruitori delle sedi universitarie.

## Mobilità sostenibile

Le iniziative di mobilità sostenibile che l'Università di Siena sostiene e incentiva, avendo aderito al Coordinamento Nazionale Mobility Manager Università, si sono attuate anche nel biennio 2022-2023, tra queste:

- convenzione abbonamenti per il trasporto pubblico per tutti i dipendenti Universitari;
- convenzioni con autolinee bus per tratte interregionali;
- biciclette elettriche messe a disposizione per gli spostamenti del personale universitario in orario di ufficio;
- installazione di due colonnine per la carica delle auto elettriche dell'amministrazione
- Manifestazione di interesse presso la Società Consortile Energia Toscana e aggiudicazione dell'accordo per l'affidamento dell'installazione e gestione pluriennale di strutture di ricarica per i veicoli elettrici a uso pubblico.

Tra le azioni di prospettiva, possiamo elencare:

- Convenzione abbonamenti per il trasporto pubblico locale per gli studenti dell'Università di Siena in collaborazione con Comune di Siena e l'azienda per il diritto allo studio universitario in Toscana (ARDSU).
- Installazione delle 16 colonne di ricarica elettrica come da bando della Società Consortile Energia Toscana.

Link:

<https://sostenibilita.unisi.it/mobilita/>

## Spazi verdi

Nel corso del 2023 è stato inaugurato l'orto delle studentesse e degli studenti dell'Università di Siena. L'orto si inserisce nel quadro delle attività del Modulo Jean Monnet ELCE4SD.

Inoltre, allo scopo di compensare, almeno parzialmente, gli impatti delle attività del nostro Ateneo, durante l'inaugurazione dell'A.A. 2023-2024 il Rettore ha annunciato il progetto "Cresce con te: un albero per matricola" che prevede la piantumazione di un albero per ogni nuovo iscritto a partire dall'anno accademico in corso, nel territorio della Provincia di Siena. Questa attività sta per essere iniziata nel Comune di Sovicille, che è stato il primo a comunicare la propria disponibilità ad accogliere il bosco di Unisi. Gli alberi piantumati saranno principalmente lecci. Si stima che uno studente, nell'arco della sua carriera universitaria, emetta circa 1,5 t CO<sub>2</sub>eq, che sono assorbite da un albero di leccio in circa 50 anni.

Sempre nell'ambito degli spazi verdi, l'Università di Siena ha avviato, con il sostegno della Fondazione MPS, il progetto di riqualificazione energetica dell'Antica Serra dell'Orto Botanico, che custodisce uno dei polmoni verdi della città. Si tratta di 2,5 ettari di superficie accessibili a cittadini e a turisti. L'Antica Serra sostenibile sarà restituita al pubblico e saranno realizzate mostre tematiche stagionali e conferenze, in modo da far conoscere a tutti gli appassionati e i curiosi le specie esotiche conservate.

Link:

<https://terzamissione.unisi.it/home/public-engagement/cittadinanza/una-serra-sostenibile>

# Società

Fin dalla sua costituzione (nella prima metà del XIII secolo) l'Università di Siena è sempre stata consapevole e responsabile del proprio ruolo all'interno della comunità, dedicando una prioritaria attenzione alla tutela e valorizzazione delle sue componenti interne (docenti, personale e soprattutto comunità studentesca). Numerose sono dunque le iniziative realizzate in tale direzione anche nell'anno qui preso a riferimento, di cui viene di seguito fornita una sintetica e sommaria rappresentazione differenziata in base al gruppo di riferimento. In particolare, gli aspetti sottolineati in questo rapporto, con la descrizione delle iniziative e dei relativi indicatori, richiamano l'attenzione sulla volontà dell'Ateneo di giocare un ruolo significativo in termini di lotta alle discriminazioni. Occorre sottolineare che nei paragrafi seguenti le iniziative legate al tema della lotta alle discriminazioni non comprendono anche quanto fatto in materia di discriminazione e violenza contro le donne, dati che verranno esaminati nel capitolo successivo dedicato al Bilancio di genere dell'Ateneo. Tutti i dati analizzati in questo capitolo non sono stati quindi disaggregati in base al genere.

## Personale (docenti e PTA)

In merito alle iniziative inerenti al personale docente e tecnico amministrativo si rinvia alla documentazione curata dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Ateneo.

Sotto questo profilo il CUG ha predisposto il Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022-2024 poi confluito nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), tenendo conto di quanto emerso dalle rilevazioni del Benessere organizzativo e di customer satisfaction interna, promosse annualmente dall'Ateneo nell'ambito del progetto Good Practice, e di quanto emerso dall'ascolto di colleghe e colleghi e dalle relazioni della Consigliera di fiducia.

Le azioni Positive mirano a:

- rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e nello studio;
- sostenere la diffusione di culture e pratiche ispirate ai principi formali delle

pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione;

- garantire l'effettiva partecipazione di lavoratrici e lavoratori, studentesse e studenti alla vita dell'Ateneo;
- migliorare il clima lavorativo e di studio;
- favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità.
- Le azioni promosse dal CUG sono estese, in linea di principio e ove possibile, a tutta la comunità universitaria e sono riferite agli ambiti di intervento previsti dalle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Per quanto attiene al benessere di chi lavora, è interessante notare come rispetto al Personale tecnico amministrativo al 31/12/2023 si contano 769 tempi indeterminati e 32 tempi determinati, incluse/i Dirigenti, tecnologi ed escluse/i CELFanno parte del PTA 57 persone con disabilità o appartenenti a categorie protette. È al momento in discussione la possibilità dell'attribuzione di una specifica unità amministrativa per quanto attiene alle politiche di inclusione ed al benessere di tali unità di personale. Attività di formazione specificamente dedicate sono state organizzate nel corso dell'anno.

Per quanto attiene ai congedi, nel 2023, ne hanno usufruito 123 persone, di cui 108 per congedi ex lege 104/1992 e 15 congedi parentali per un numero complessivo di 7953 congedi.

Rispetto all'utilizzo delle misure di conciliazione per il PTA, l'Ateneo ha consolidato la propria politica in materia di lavoro agile e lavoro da remoto: sono stati accordati a 285 unità, con una prevalenza di misure relative al lavoro agile (125) e OPENAGILE, lavoro agile con orario open, (119).

L'Ateneo rileva annualmente i livelli di Benessere organizzativo del proprio personale tecnico-amministrativo tramite la somministrazione del questionario previsto dal progetto Good Practices, coordinato dal Politecnico di Milano. I risultati sono pubblicati sul sito web di Ateneo e presentati, solitamente in occasione dell'annuale Giornata della Trasparenza, da amministrazione, Nucleo di Valutazione e CUG.

Nel 2023 l'Ateneo ha somministrato al proprio personale DDA (docenti, dottorande/i e assegniste/i) e PTA l'"Indagine sui rischi psico-sociali all'interno dell'Università di Siena". I questionari sono stati curati dal Gruppo di lavoro "Valutazione del rischio psico-sociale e dello stress lavoro correlato all'interno dell'Università degli Studi di Siena". I risultati sono

pubblicati sul sito web di Ateneo e verranno prossimamente presentati alla comunità universitaria dal relativo gruppo di lavoro.

Dai risultati dell'Indagine sul Benessere organizzativo non sono fin qui emerse situazioni di particolare criticità riguardo alle discriminazioni, anche se si nota, considerando le ultime due rilevazioni, un leggero calo delle/dei rispondenti che non ritengono che l'identità di genere (77,1% nel 2021 e 72% nel 2022) e l'età (73,3% nel 2021 e 68,2% nel 2022) ostacolino la propria valorizzazione sul lavoro, compensato da un aumento della percentuale di rispondenti che non sono né in accordo né in disaccordo.

La percentuale del personale con disabilità che non percepisce la propria condizione come un limite sul luogo di lavoro, leggermente in calo nel 2021 (65,6%), risale nel 2022 al 70,6%, continuando ad attestarsi sotto ai valori registrati nel 2020 (74,4%).

L'ambiente di lavoro e gli spazi vengono ritenuti soddisfacenti da più della metà delle persone rispondenti, con un leggero calo delle percentuali rispetto al 2021 (-4,4%).

Nel 2023 le domande aggiuntive al questionario standard proposte dal CUG per sondare, di volta in volta, specifici bisogni e percezioni del personale hanno riguardato i seguenti aspetti:

- conoscenza della presenza in Ateneo della Consigliera di Fiducia, del suo ruolo, delle modalità di contatto e della sua efficacia;
- azioni che l'Ateneo dovrebbe promuovere per contrastare eventuali eventi come mobbing, bossing, violenza;
- conoscenza della nomina da parte del Rettore di una Delegata alle politiche di parità e inclusione.

I dati rilevati hanno mostrato:

- un elevato livello di conoscenza della figura della Consigliera di Fiducia (72,5%) e delle funzioni che svolge (79,6%). La sua presenza in Ateneo è ritenuta molto utile per la tutela del/della dipendente oggetto di mobbing, bossing, violenza dal 46,5% e abbastanza utile dal 30,2% dei/delle rispondenti a conoscenza della sua presenza in Ateneo;
- un livello nettamente sopra la media di conoscenza della figura della Delegata del Rettore alle politiche di qualità e di inclusione (68,8%);

- un'elevata percezione dell'utilità (79,2%) delle azioni intraprese dal CUG riguardanti l'orientamento sessuale e l'identità di genere rispetto all'obiettivo di garantire il benessere lavorativo.

Tutti i risultati delle rilevazioni sono pubblicati al seguente indirizzo web:

<https://www.unisi.it/indagini-di-ateneo/gestione-e-organizzazione>

Nel corso del 2023 sono poi state organizzate una serie di iniziative di formazione rivolte al PTA in tema di lotta alla discriminazione, sicurezza e giustizia sociale, cui hanno partecipato complessivamente 150 persone, per 41 ore di didattica. Tra i temi si segnalano: Salute, lavoro e diritti in prospettiva di genere (9 ore); Le politiche di equità e inclusione dell'Ateneo (1,5 ore), Dalla sicurezza al welfare (1,5 ore), UnisInclude-Parole, linguaggi e inclusione (7 ore); Diversity Management: pratiche, strumenti e regole (15 ore); Take pArt (3 ore).

Nel 2023 è stata, inoltre, istituita la nuova delega del Rettore per le politiche di inclusione ed equità ed è stata creata una Commissione di Ateneo che comprende docenti referenti per le politiche di inclusione provenienti da tutti i 14 dipartimenti.

Nel 2023, inoltre, l'Ateneo si è dotato dell'*Ufficio Gender equality, human rights e politiche integrate*, di cui fa parte 1 unità di personale. L'Ufficio supporta le attività del CUG, quelle della delegata del Rettore per le politiche di inclusione ed equità, del delegato del Rettore per studentesse e studenti provenienti da aree di crisi e gestisce il programma Just Peace per il supporto a studentesse e studenti con protezione internazionale.

## Comunità Studentesca

L'Università di Siena registra quasi 16mila persone (15.810) iscritte all'A.A. 2022/2023 con una media di circa mille iscritti per ognuno dei suoi 14 dipartimenti.

L'internazionalizzazione dell'Università di Siena consente la presenza come iscritte di 1555 persone. I gruppi maggiormente rappresentati sono, nell'ordine, le persone provenienti da Iran, Albania, Romania e Pakistan. Vi sono anche significative presenze da Kenya, Turchia e India.

A causa dell'eterogeneità della propria comunità studentesca, avente provenienze, culture, esigenze ed aspettative differenti, l'Ateneo promuove costanti e variegate iniziative di inclusione.

Ad esempio:

### **Misure di inclusione di fasce di reddito più deboli**

L'Ateneo ha previsto una serie di iniziative - con supporti anche di tipo economico - che agevolano lo studio e che permettono, in maniera diversa e diffusa, di affrontare gli studi.

In base ai dati ricevuti, nell'a.a. 2022-2023, 1886 persone hanno ricevuto borse DSU con esonero totale e 106 persone borse DSU con esonero parziale.

### **Misure di supporto per studentesse/i con disabilità o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)**

Attraverso l'Ufficio Accoglienza Disabili e Servizi DSA, l'Università di Siena è in grado di permettere a più di 500 persone vulnerabili, incluse quelle che usufruiscono della Legge 104/1992 e sono certificate con DSA, di accedere alla didattica e ai servizi dell'Ateneo, in virtù del concetto di inclusione sociale e abbattimento delle disuguaglianze in ogni sua forma.

L'Ufficio segue 527 persone, di cui 293 con disabilità e 294 con DSA (Disturbo specifico dell'apprendimento). Per l'anno 2023 l'Ufficio è stato supportato da 12 tutor, 10 studentesse e 2 studenti, e 18 persone con incarico per le c.d 150 ore.

### **Misure di supporto psicologico per studentesse/i**

L'Ateneo si è dotato di un servizio di supporto psicologico per studentesse e studenti con una unità di personale. Lo sportello è attivo presso due presidi dell'Ateneo. Nel 2023 si sono rivolte alla psicologa del servizio 352 persone, di cui 250 femmine e 102 maschi e sono stati effettuati 853 colloqui.

## **Misure relative alla partecipazione di studentesse/i a programmi di volontariato e relative convenzioni**

In una società improntata ai valori dell'inclusione sociale e della solidarietà, il volontariato assume una fondamentale valenza formativa, sia per lo sviluppo di competenze trasversali che per la crescita di una solida coscienza civile nelle giovani generazioni. Allo stesso tempo, è di tutta evidenza il significativo valore aggiunto che i giovani, e specialmente la popolazione studentesca, sono in grado di portare al volontariato, in termini di competenze, entusiasmo ed energie. La sinergia tra la formazione personale degli studenti e i benefici che la società può trarre dal loro impegno nel volontariato rafforza l'impatto sociale dell'Università nel territorio.

Sulla base di questa duplice premessa, nasce la collaborazione tra Università degli Studi di Siena, Fondazione MPS e CeSVoT, per lo sviluppo di un progetto finalizzato a promuovere lo svolgimento di attività di volontariato da parte degli studenti universitari: il Progetto Community Values, che si è concretizzato attraverso la sottoscrizione alla fine del 2023 di un Protocollo d'Intesa tra le varie istituzioni coinvolte, e le cui attività hanno preso avvio nel 2024.

È inoltre importante ricordare che, anche al di fuori del sopra citato Protocollo, nel 2023 l'Ateneo ha attivato, su tutto il territorio nazionale, 493 tirocini per studentesse e studenti presso, tra gli altri, enti del terzo settore, cooperative sociali, associazioni di volontariato, residenze per anziani.

## **Misure di accoglienza per studentesse/i rifugiate/i e richiedenti asilo**

L'Università di Siena persegue una serie di azioni in materia di accoglienza ed inclusione delle studentesse e degli studenti rifugiate/i e richiedenti asilo.

- In primo luogo, è presente dal 2015 l'iniziativa UNISI CARES (<https://www.unisi.it/unisilife/unisi-cares-consulenza-accoglienza>) attraverso la quale un gruppo di esperti dell'Ateneo offre consulenza e supporto informativo e/o formativo, a titolo gratuito, intervenendo a richiesta dei soggetti e delle istituzioni che sul territorio sono in prima linea nelle politiche di accoglienza;
- Proseguono le attività dell'Ateneo nell'ambito della sua adesione alla sezione nazionale di Scholars at Risk (Sar), la rete internazionale che opera per la

protezione di studiosi la cui libertà di ricerca e insegnamento è preclusa nei rispettivi paesi.

- Proseguono le attività del progetto Just Peace che predispone e sviluppa politiche attive di accoglienza e inclusione delle studentesse e degli studenti provenienti da aree di crisi con protezione internazionale e li coadiuva nelle procedure per l'accesso diretto alla formazione Universitaria e nell'accesso ai servizi. Nell'ambito del progetto nel 2023 sono stati supportate/i n. 36 studenti e studentesse e 5 ricercatrici ucraine per un totale di 41 persone, così suddivise:

- Afghanistan: 12; F: 3; M: 9.
- Pakistan: 1 M;
- Siria- Unicorn: 1 F;
- Zambia: 1 F;
- Palestina: 1 F;
- Mali: 1 M;
- Ucraina: 13; F: 7; M:3 + Ricercatrici Ucraine 5.
- Russia: 5; F:4; M:1
- Bielorussia: F: 1

### **Misure di accompagnamento e formazione nella lotta alla discriminazione per origine etnica e orientamento sessuale**

L'Ateneo ha adottato una serie di misure e di azioni volte a garantire lo sviluppo di pratiche di inclusione anche in materia di discriminazione per origine nazionale, etnica e religiosa o in materia di identità di genere ed orientamento sessuale.

Di particolare rilevanza appare la presenza di un servizio come "Lo sportello d'ascolto" al cui interno sono disponibili il Servizio di Ascolto e Inclusione e la Carriera Alias.

Lo sportello d'ascolto è un luogo in cui si coltiva la cultura della pluralità per tutte le tematiche legate a rischi di genere, identità sessuale, origine etnica, abilità e cultura. Il servizio promuove la valorizzazione di un ambiente accademico diversificato che permetta a ogni persona di essere sé stessa e di percepire le sue peculiarità come risorse.

Nel 2023 hanno usufruito del servizio di Counseling universitario 82 student/essei (58 femmine pari al 70%). Sempre nel 2023 sono state attivate 3 Carriere Alias.

Nell'ottica di favorire l'inclusione si possono citare alcune attività di formazione, specie nell'ambito delle soft skills, organizzate dal Santa Chiara Lab, da alcuni Dipartimenti e con l'Associazione Alumni. Nel 2023 si possono ricordare i percorsi quali:

- il Master Executive dal titolo CONFLICT MANAGEMENT AND HUMANITARIAN ACTION, organizzato in collaborazione con l'ASSOCIAZIONE RONDINE CITTADELLA DELLA PACE e con esperti di Medici Senza Frontiere Italia attraverso un insieme di corsi e seminari inter-disciplinari focalizzati, in particolare, all'analisi delle crisi legate alle migrazioni, del tema dei rifugiati, dei conflitti attualmente in corso, del tema dei diritti umani e del ruolo delle organizzazioni governative e non.
- le attività svolte in Ateneo all'interno del progetto All Inclusive sullo studio dei dispositivi di orientamento al lavoro per studentesse e studenti con neurodiversità, finanziato dalla Fondazione italiana per l'autismo
- Le attività del progetto Erasmus 2022-1-IT02-KA220-HED-000088686 Precious, Promoting Pluralistic Education in European Universities to Combat Invisible discrimination related to LGBTQIA+
- Le attività di formazione previste nell'ambito del Modulo Jean Monnet "EUGENIA" in materia di discriminazione di genere e empowerment femminile
- Le attività di formazione in materia di inclusione di persone con disabilità, svolte nell'ambito dei percorsi sulle competenze trasversali nel modulo *Yes I can*, svolto in modalità COIL (collaborative online international learning)

## Altre attività

### **Attività del SIMUS (Sistema Museale Universitario Senese)**

Il Sistema Museale Universitario Senese ha scelto, da molti anni, di caratterizzare le proprie attività in linea con i requisiti di accessibilità, partecipazione e inclusione sociale. In quest'ottica i musei universitari senesi si stanno organizzando come luoghi inclusivi, dove perseguire il benessere degli utenti, il miglioramento dello stato di salute, la riduzione di sensazioni negative come l'isolamento sociale, lo stress, la solitudine, e il supporto alle persone colpite da malattie degenerative.

In tal senso vanno lette le attività con persone con Alzheimer e l'utilizzo dell'avatar Atena, che permette alle persone con difficoltà motorie o nella impossibilità di raggiungere i musei universitari, di ammirare da remoto gli ambienti museali e le collezioni attraverso un alter ego robotico, che può essere guidato autonomamente e che permette di interagire anche con il personale presente nel museo.

Con tali scelte il SIMUS vuole incrementare le libertà personali, le opportunità sociali e la conoscenza come "risorsa collettiva", anche in linea con gli obiettivi dell'Agenda europea 2030.

**Attività presso il carcere di Ranza**, Il Polo Universitario Penitenziario (PUP), attivo fin dal 2008, si è sostanziato nel 2010 con un accordo triennale, rinnovato nel 2022, tra le Università di Siena, Stranieri di Siena, di Pisa e di Firenze, Regione Toscana, Provveditorato regionale dell'Amministrazione Penitenziaria (PRAP) e Direzioni degli istituti penitenziari regionali.

Nel dicembre 2023 è stato istituito il Campus Universitario all'interno della Casa di Reclusione di San Gimignano, con la firma congiunta dell'Università di Siena e dell'Università per Stranieri di Siena dell'Accordo di collaborazione per la sua gestione.

La popolazione studentesca seguita dal PUP è salita dai 33 iscritti dell'a.a. 2020/21 ai 78 iscritti dell'a.a. 2023/24 (con ben 39 nuove immatricolazioni), numeri che collocano l'Università di Siena ai vertici tra gli Atenei italiani per numero di detenuti iscritti e prima fra quelli toscani.

Le iscrizioni coinvolgono 11 corsi di laurea, 5 corsi di laurea magistrale e 1 corso di laurea a ciclo unico.

Nel corso del 2023, 4 studenti hanno conseguito il titolo di studio: 2 la Laurea e 2 la Laurea magistrale.

Il PUP si avvale di 10 tutor che assistono gli studenti nelle loro carriere universitarie e di una ulteriore tutor che li aiuta nella preparazione dell'idoneità di lingua inglese.

A partire da ottobre 2023, il PUP ha avviato una stretta collaborazione con le colleghe che supportano gli studenti con disabilità-DSA. Al contempo, agli studenti detenuti nella Casa di Reclusione di San Gimignano, è stato esteso il servizio di consulenza psicologica per supporto allo studio previsto per la generalità degli studenti dell'Ateneo.

Nel corso del 2023 il PUP ha organizzato numerosi eventi, tra cui:

Corso di orientamento universitario intitolato "Senza Timore. Le scienze sociali come chiave di lettura del mondo visto da dietro le sbarre", svoltosi presso la casa di reclusione di San Gimignano e articolato nei seguenti 5 incontri:

- Il metodo storico nelle scienze sociali (Prof. Paolo Passaniti)
- La guerra in Ucraina in una prospettiva giuridica (Prof.ssa Patrizia Vigni)
- La guerra in Ucraina in una prospettiva economica (Prof. Massimo D'Antoni)
- La guerra in Ucraina in una prospettiva politologica (Prof. Massimiliano Guderzo)
- Dialogo con gli studenti e presentazione dei corsi (Prof.ssa Lucia Morbidelli, Proff. Massimo Bianchi, Gianluca Navone, Nicola Vizioli).

"Progetto pilota di introduzione alla Giustizia Riparativa e alla Mediazione tra pari" a cura dell'avvocata Giuliana Romualdi, del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Ateneo, articolato in tre incontri estivi all'interno della Casa di Reclusione di San Gimignano.

Podcast "Liberi di studiare", in quattro puntate, realizzato presso il carcere di San Gimignano dall'Università di Siena e dell'Università per Stranieri di Siena in collaborazione con l'Associazione studentesca uRadio:

- Organizzazione della mostra fotografica "La foto che parla", realizzata con fotografie scattate da uno studente del polo penitenziario, curata dal Prof. Lorenzo Masi.
- Messa in scena presso il Carcere di San Gimignano e nella Fortezza Medicea di Siena dello spettacolo "Io ero il milanese" scritto e interpretato da Mauro Pescio.
- Incontro-intervista con la scrittrice Mariolina Venezia, svoltosi presso la Casa di Reclusione di San Gimignano.
- Seminari letterari coordinati dal prof. Alessandro Fo

### **Attività di ricerca e disseminazione del Fab Lab**

Presso il Fab Lab di Ateneo si svolgono attività di ricerca e disseminazione che hanno come chiaro obiettivo quello di favorire percorsi di inclusione sociale per gruppi vulnerabili.

Sono attualmente in fase di sviluppo i seguenti progetti:

- BeauCoup "Building Active User Experiences to Bring the Culture to the People", finanziato dal Programma Europeo Active Assisted Living. Il progetto sviluppa servizi e tecnologie per rendere il patrimonio culturale accessibile a persone anziane e con disabilità, sia dentro che fuori le mura del museo. Il progetto ha una durata triennale ed è iniziato nel 2022.
- ECHO "accEssible CHatbOt", finanziato dalla Regione Toscana nel 2022 e ancora in corso. È un progetto molto sfidante che sviluppa un assistente virtuale in grado di comprendere e produrre la Lingua dei Segni Italiana per rendere accessibili a persone sorde i servizi digitali, in particolar modo quelli legati alla pubblica amministrazione e ai servizi bancari. Si tratta del primo assistente virtuale al mondo in grado di fornire questo tipo di supporto alla comunità sorda.
- Progetto realizzato dal Fab Lab, e dagli studenti del corso di Experience Design del corso di laurea magistrale LM92 "Strategie e tecniche per la comunicazione" in collaborazione con l'azienda QuestIt. Il progetto nel 2023 ha realizzato un assistente virtuale per supportare la psicologa dell'Università nel far fronte alla crescente richiesta di supporto psicologico da parte di studentesse e studenti. L'assistente gestisce il primo contatto, aiuta a prendere un appuntamento con la psicologa, fornisce informazioni sui servizi universitari, e offre un servizio di ascolto. Il servizio

verrà a breve reso disponibile gratuitamente alla comunità studentesca dell'ateneo senese.

# Bilancio di genere

## Premessa

La redazione di questo capitolo del Bilancio di sostenibilità dell'Ateneo è dedicata al Bilancio di genere, ed è frutto della collaborazione del CUG con gli uffici di tutta l'amministrazione, con particolare riguardo all'Ufficio gestione della domanda e servizio statistico e all'Ufficio dati e metadati, che hanno predisposto e alimentano il Cruscotto Qlik i cui dati sono commentati questo Bilancio, e in collaborazione con la Delegata alle politiche di inclusione ed equità. Nella stesura del documento sono state prese in considerazione le "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di genere – Fondazione CRUI, selezionando gli aspetti e gli indicatori che meglio si adattano alle caratteristiche dell'Università di Siena. Tuttavia, a differenza di quanto previsto dalle Linee Guida, non è presente alcun riferimento al dato economico sulla suddivisione della spesa in base al genere, poiché tali dati non risultano ancora disponibili nel sistema di contabilità adottato dall'Ateneo.

## Introduzione

Obiettivo principale del Bilancio di genere è quello di realizzare una valutazione ed un'analisi di dati, sia quantitativi che qualitativi, in modo da valorizzare le azioni già intraprese dall'Ateneo nell'ottica della lotta alla discriminazione di genere e della promozione e rispetto delle pari opportunità: Allo stesso tempo si tratta di mettere in luce le esistenti aree di criticità e guidare le scelte relative alle politiche ed alle azioni positive che si intendono intraprendere. In questo senso, la redazione del Bilancio di genere rappresenta un momento di riflessione per tutta la comunità universitaria ed uno strumento di monitoraggio essenziale sia degli obiettivi strategici stabiliti nel Gender Equality Plan (<https://en.unisi.it/research/gender-equality-plan-gep>) che nel PIAO (<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-di-attivite>).

A tal fine, il Bilancio di genere prende in considerazione:

- i dati relativi alla distribuzione in base al genere del personale docente e tecnico-amministrativo e della comunità studentesca;
- le principali azioni intraprese in materia di lotta alla discriminazione e pari opportunità;
- i dati riguardanti la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo.

Il contenuto del Bilancio di genere relativamente ai dati di natura quali-quantitativa riguarda:

1. il personale docente e di ricerca;
2. il personale tecnico amministrativo;
3. la popolazione studentesca;
4. gli incarichi istituzionali e di governo

Una prima osservazione di carattere generale è che i dati del Bilancio di genere dell'Università di Siena sono in linea con quanto osservato a livello nazionale nel documento pubblicato da ANVUR a gennaio di quest'anno (I FOCUS DEL RAPPORTO ANVUR 2023 -ANALISI DI GENERE). Anche presso l'Ateneo i dati indicano una maggiore presenza femminile nella componente studentesca, a fronte tuttavia del persistente divario di genere rispetto agli ambiti di studio prescelti dalle donne. Allo stesso modo, come nel rapporto ANVUR, si mantiene il divario di genere rispetto all'accesso alle posizioni apicali nelle carriere accademiche dove le donne continuano a trovarsi in una posizione di svantaggio.

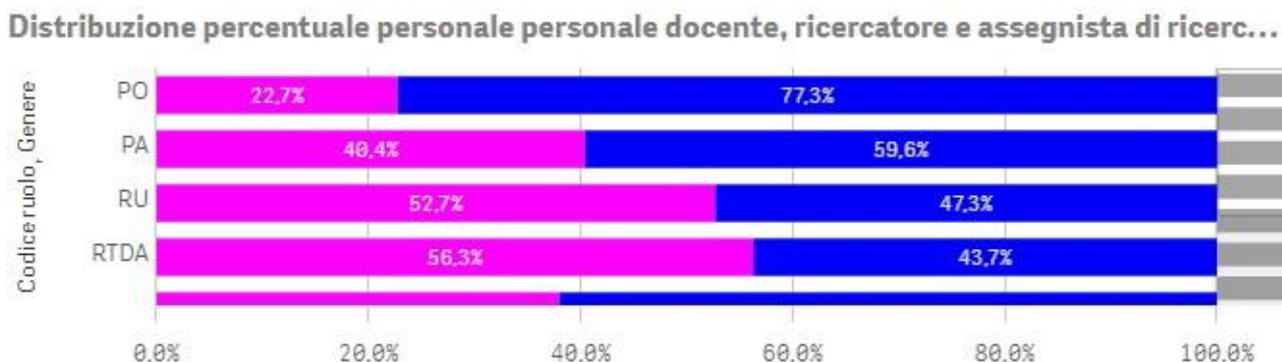
## 1. Il personale docente e ricercatore

In questa sezione si esaminano le seguenti categorie:

- Titolari di assegno di ricerca (AR);
- Ricercatori/trici a tempo determinato (RTDA, RTDB, Rtt);
- Ricercatori/trici a tempo indeterminato (RU);

- Personale docente di II fascia (PA);
- Personale docente di I fascia (PO)

fig. 1 - Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e inquadramento - valori assoluti. La situazione complessiva di Ateneo al 31/12/2023



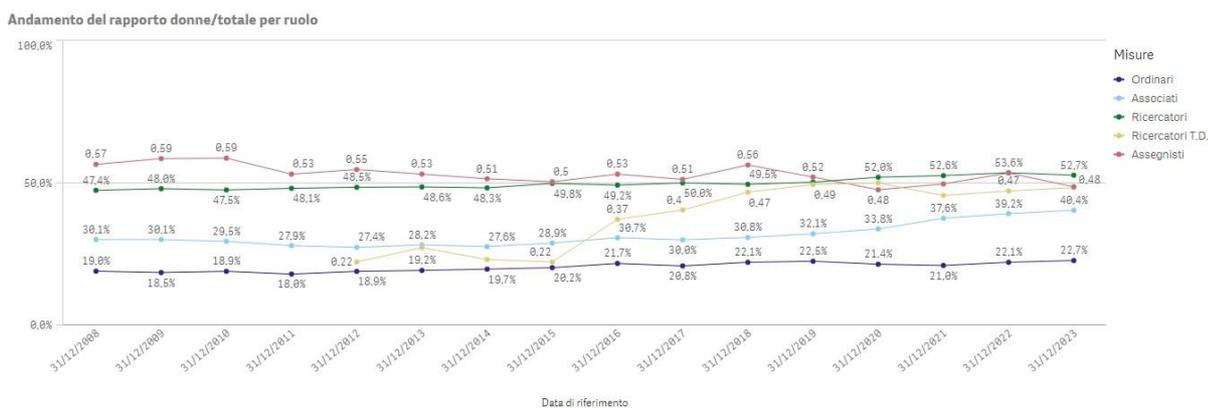
Su una popolazione di n. 948 persone (docenti, ricercatori/trici e assegnisti di ricerca) che risultano in servizio al 31/12/2023, n. 384 sono donne (40,5%) e n. 564 sono uomini (59,6%). Considerando la variazione della composizione della popolazione rispetto allo scorso anno notiamo un evidente incremento del personale femminile che passa dal 39,1% della scorsa rilevazione al 40,5% attuale.

Rispetto alla distribuzione tra tempo pieno e tempo definito si osserva una sostanziale parità, tenuto conto che il 95,2% delle donne è a tempo pieno, a fronte del 93,5% degli uomini.

In particolare, il dato dell'Ateneo relativamente alla composizione dei docenti di I fascia (PO) che vede le donne al 22,7%, risulta inferiore rispetto alla media nazionale che si attesta al 27% secondo i dati rilevati da ANVUR per il 2022. La stessa cosa deve essere osservata rispetto a docenti di II fascia che nell'Ateneo vedono le donne al 40,4% a fronte del 42,3% su scala nazionale.

Peraltro, questa situazione di divario di genere pare piuttosto costante negli ultimi anni se si osserva l'andamento del rapporto donne/totale docenti in base al ruolo.

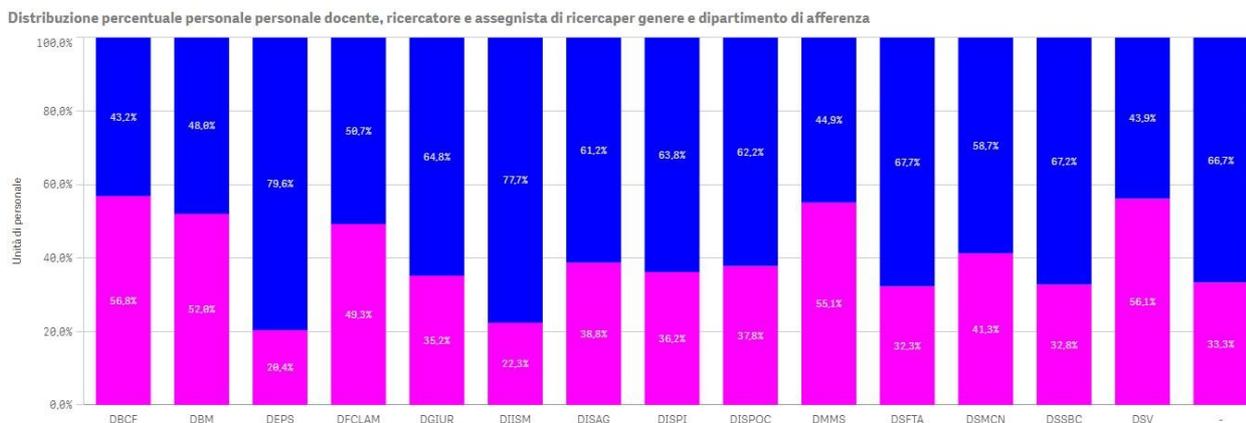
Fig.2 Andamento del rapporto donne/totale docenti in base al ruolo



Non risultano, infatti, cambiamenti significativi nelle posizioni assunte dalle donne che rappresentavano il 22,5% come PO nel 2019 e rappresentano il 22,7% come PO nel 2023. Si nota un miglioramento per i dati relativi alle ricercatrici (il 50,3% nel 2019 e il 52,7% nel 2023), incremento che si conferma anche per le docenti di II fascia che passano dal 32,1% del 2019 al 40,4% attuale.

La composizione in base al genere del personale docente e di ricerca dell'Ateneo conferma una forte disomogeneità rispetto alle aree di ricerca ed ai dipartimenti. Si osserva, infatti, come su 14 Dipartimenti solo 4 vedano una maggiore presenza femminile, anche se con margini poco rilevanti e punte massime del 56,8% (DBCF, DSV, DBM, DMMS), come in 1 dipartimento ci sia una sostanziale equilibrio (DFCLAM), mentre nei rimanenti 9 vi sia un forte divario di genere, che in alcuni casi arriva anche a soglie superiori al 75% (DEPS 79,6%, DIISM 77,7%).

Fig. 3 - Distribuzione percentuale personale docente, ricercatore e assegnisti/e di ricerca per genere e nei Dipartimenti di Ateneo al 31/12/2023

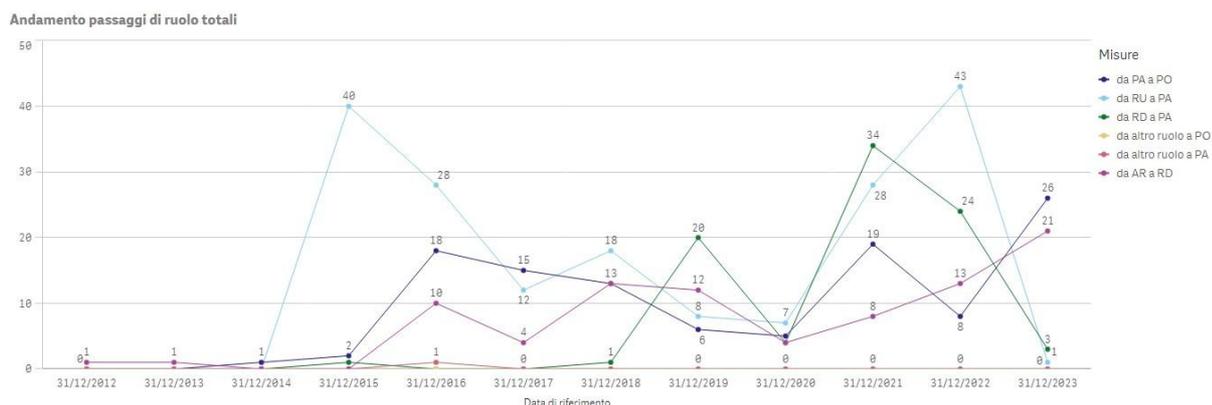


Sotto questo profilo, sarebbe auspicabile un'attenta riflessione, non solo all'interno dei Dipartimenti, ma in tutto il corpo docente. È pur vero che le abilitazioni e le procedure concorsuali sono tecnicamente neutre rispetto al genere, ma si ritiene che misure di incentivazione sarebbero auspicabili. Del resto, come nota anche l'ANVUR nel documento sul genere sopra citato, *“La percentuale di donne che riescono ad accedere ai livelli più alti di carriera è inferiore rispetto a quella degli uomini. Questo fenomeno.... appare egualmente evidente in ambito accademico e si configura come un insieme di barriere, all'apparenza invisibili, di tipo sociale, culturale e psicologico che pregiudicano il conseguimento di pari diritti e opportunità di progressione ...”*. (p. 30).

### Progressioni nella carriera

Per quanto attiene ai passaggi di ruolo (fig. 4) il gender gap si mantiene presente e rilevante in modo specifico nel passaggio tra Professore/essa associato/a e Professore/essa ordinario/a

Fig. 4 – I passaggi di ruolo negli anni solari (dati al 31/12/2023)



Le donne, infatti, non rappresentano quasi mai il 50% delle progressioni totali per anno e il dato del 2023 è particolarmente preoccupante poiché a fronte di 26 passaggi da II a I fascia, solo 7 hanno riguardato donne. La situazione appare maggiormente bilanciata rispetto ai passaggi da ricercatori/trici ai ruoli di II fascia, dove nel 2023 su 3 passaggi 1 è per una donna, nel 2022 lo erano 8 su 24, mentre nel 2021 si era avuta la parità con 17 su 24.

### Ruolo nelle attività di ricerca

La tabella riportata (fig. 5) indica la partecipazione a bandi competitivi di carattere internazionale, prendendo come punto di riferimento il dato del genere del Principal Investigator delle unità di ricerca dell'Ateneo al 31.12.2023 e riferito all'anno 2023. La tabella tiene conto di tutti i progetti presentati, sia finanziati, che non o in attesa di valutazione.

Fig. 5 Numero di Principal Investigator in bandi competitivi internazionali finanziati al 31.12.2023 suddiviso per genere e Dipartimento di appartenenza

	Partecipazione a bandi competitivi		Num Docenti F	Num Docenti M	Tematica Gender	
	Num. PI Donna	Num. PI Uomo			SI	NO
DBCF	6	4	42	32		
DIISM	2	15	16	62		
DSV	1	1	24	19		
DSFTA	6	3	16	35		
DBM	7	6	28	31		
DMMS	2	1	26	20		
DSMCN	0	4	40	63		
DIFCLAM	2	2	25	33	1	
DISPOC	5	2	22	42	2	
DSSBC	0	1	13	34		
DEPS	0	1	11	36		
DISPI	1	1	15	25		
DGIUR	0	0	17	32		
DISAG	0	2	18	26		
	32	43				

Come si può notare le donne hanno un tasso di partecipazione del 10.2% a fronte del 8.8% degli uomini. Nel caso di partecipazione a bandi nazionali si osserva invece una sostanziale parità con il 10,3% delle donne a fronte del 10.4% degli uomini. Questi dati mostrano come la presenza delle donne nei vari dipartimenti apporti un significativo contributo allo sviluppo della ricerca scientifica.

L'analisi della VQR a livello nazionale, come risulta dal rapporto di ANVUR sopra citato, mostra infatti come la differenza di punteggio medio tra uomini e donne non sia particolarmente significativa, "con un punteggio medio leggermente superiore per i prodotti associati alle Professoressse Ordinarie ed Associate, sensibilmente più alto per le Ricercatrici a tempo indeterminato (0,681 vs 0,662 indeterminato), ma più basso per le Ricercatrici a tempo determinato (0,769 vs lo 0,786 dei Ricercatori a tempo determinato) per i GEV STEM+LS+Psicologia, mentre per i GEV SSH, soltanto le Ricercatrici a tempo indeterminato hanno un punteggio medio maggiore rispetto agli uomini, mentre per tutte le altre qualifiche i punteggi medi degli uomini risultano leggermente maggiori" (pp. 46-47). Non è disponibile un analogo dato per il nostro Ateneo.

Desta invece qualche perplessità la scarsità di progetti che affrontano il tema del divario di genere.

Per quanto attiene ai prodotti di ricerca i dati raccolti sul 2023 in materia di pubblicazioni scientifiche inserite sulle piattaforme dell'Ateneo sono di difficile individuazione e interpretazione. Risultano, ad esempio, 35 pubblicazioni censite nel 2023 che hanno nel titolo o nell'abstract la parola "gender" come keyword. Per il Bilancio di genere del prossimo anno verranno valutate modalità di raccolta del dato maggiormente definite.

Sarebbe interessante effettuare una valutazione dei risultati della VQR di Ateneo con dati disaggregati per genere, dati al momento non disponibili

### **Questione di genere e didattica**

Anche per quanto attiene alla didattica risultano censiti in Ateneo 6 insegnamenti che sono incentrati sulle tematiche dei Gender Studies (3 al DISPI, 1 a DGIUR; 1 al DISAG e 1 al DSMCN); mentre risultano alcuni insegnamenti in cui le tematiche relative ai *gender studies* fanno capo a vario titolo nel syllabus dell'insegnamento. Le questioni di genere sono parte del contenuto di alcuni insegnamenti, tra i quali vale la pena di ricordare il corso multidisciplinare sulla Sostenibilità, offerto a tutta la comunità studentesca.

Si ritiene tuttavia necessaria una diversa e più completa rilevazione del dato anche per impostare eventuali azioni di promozione.

## **2. La componente studentesca**

I dati esposti fanno riferimento agli studenti e alle studentesse dell'a.a. 2023/2024 (data rilevazione 31/04/2022) e prendono in esame le iscrizioni ai Corsi di studio triennali LT, specialistici/magistrali LS/LM, a ciclo unico LCU.

Gli ambiti di indagine riguardano la composizione e le performance negli studi.

fig. 1 - Popolazione studentesca iscritta alle lauree triennali dell'a.a. 23/24

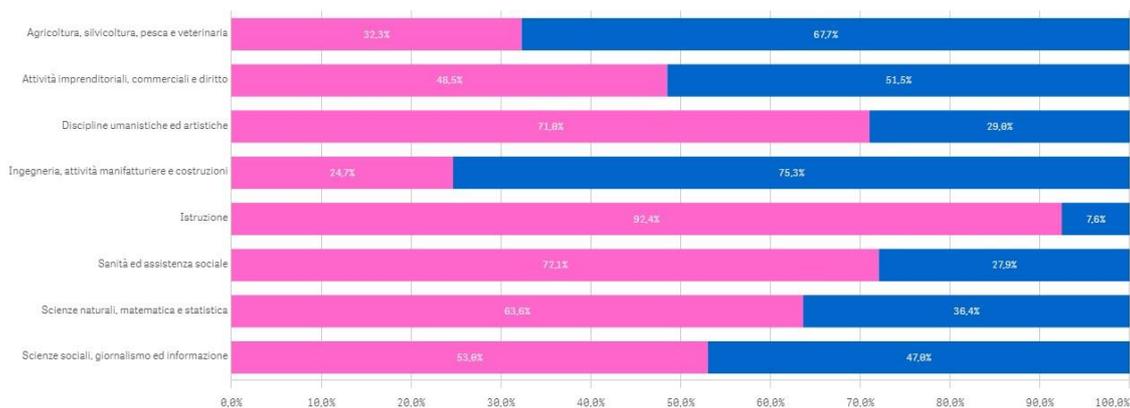


Fig 2- Popolazione iscritta alle lauree magistrali



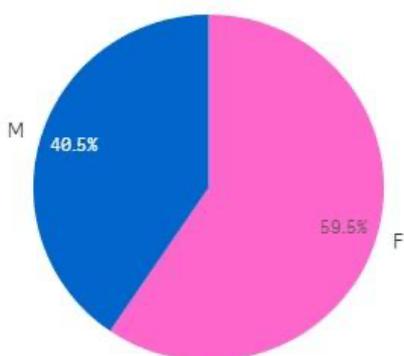
Il dettaglio analitico della popolazione studentesca, considerata per genere e per Corso di studio, mostra come il divario tra studenti e studentesse sia significativamente ridotto, e si nota in particolare per le lauree magistrali ed magistrali a ciclo unico una discreta preponderanza delle persone di sesso femminile tra le iscritte. L'unico ambito in cui permane una profonda differenza è quello relativo alle donne iscritte ai corsi di ingegneria ed informatica (nelle magistrali il 36,9%). Di contro si osserva il permanere di un divario di genere all'opposto per quanto attiene ai corsi in materia di istruzione (gli uomini sono rispettivamente il 7,6% alla triennale e il 16,1% alla magistrale) In ambito sanitario il divario è significativo nei percorsi di laurea magistrale (solo 17,6% delle persone iscritte sono uomini) e nella laurea magistrale a ciclo unico (il 32,9%).

I dati del nostro Ateneo corrispondono in larga parte a quanto osservato nel citato rapporto ANVUR che evidenzia come "I dati confermano, quindi, l'incremento graduale e costante della

*componente femminile nelle lauree biennali e, in particolare, nei percorsi di studio di durata maggiore (lauree magistrali a ciclo unico), come confermato anche dai dati sugli iscritti con un aumento del dato femminile nelle lauree magistrali a ciclo unico dal 61,4% dell'a.a. 2011/12 al 66,9% dell'a.a. 2021/22" (p.9).*

Del resto, la preponderanza femminile è chiara anche nell'ambito dei corsi di studio del terzo ciclo, sia nel caso dei dottorati di ricerca che in quello delle scuole di specializzazione. Per i corsi di dottorato permangono ambiti a forte prevalenza maschile (economia, fisica e ingegneria), mentre nel caso delle scuole di specializzazione le iscritte superano comunque gli iscritti.

*Fig.3 Persone iscritte ai Dottorati di ricerca e Scuole di Specializzazione*



La prevalenza delle donne nei percorsi di laurea magistrale ed a ciclo unico, si conferma anche per quanto attiene ai percorsi di dottorato e delle scuole di specializzazione (dato costante negli ultimi due anni). Questo dato non corrisponde a quello su scala nazionale in materia di dottorati che vede invece “la tendenza di decrescita del numero di dottorande donne dal 2011/12 fino al 2020/21 ed il contestuale incremento del numero di uomini” (Rapporto ANVUR p. 14. Nel caso delle scuole di specializzazione nell’anno accademico di riferimento la componente femminile ha raggiunto il 74,2% delle persone iscritte, in linea con quanto avviene su scala nazionale dove si osserva “una netta maggioranza della componente femminile rispetto a quella maschile per tutti gli anni accademici considerati” (Rapporto ANVUR p. 16).

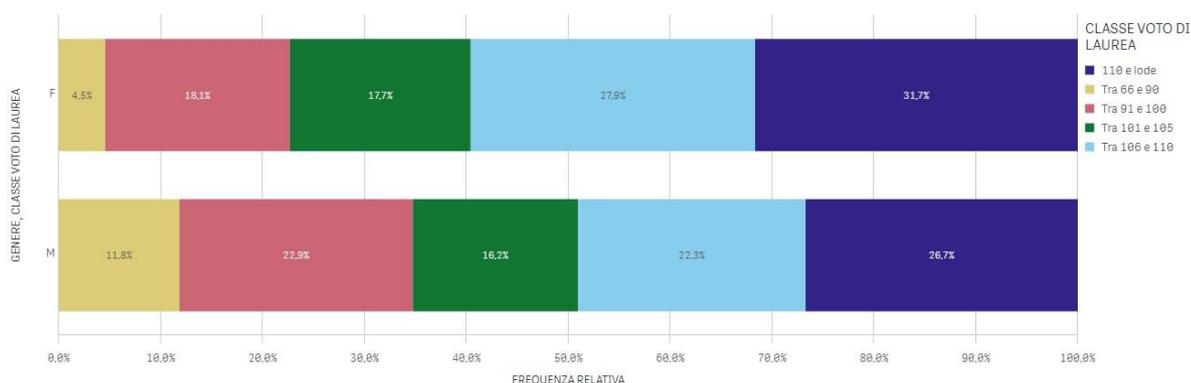
Tuttavia, anche nel caso dei corsi di dottorato, permane un forte divario di genere in base all'area scientifica di riferimento, con ingegneria, fisica ed economia dove ancora prevale la presenza maschile. È necessario, infatti, costruire una strategia in materia di orientamento in ingresso che da un lato miri ad incoraggiare la presenza di studentesse nelle materie come ingegneria ed informatica dove la stessa, per quanto in crescita, è tuttora minoritaria, ma, allo stesso tempo, analoghe iniziative di orientamento dovrebbero essere volte ad incoraggiare la presenza di studenti in corsi, quali quelli in scienze dell'educazione, dove la prevalenza femminile continua ad essere immutata. Le azioni di orientamento dovrebbero rivolgersi anche al tema della formazione degli/delle insegnanti della scuola secondaria, poiché è evidente che i messaggi veicolati durante quegli anni di formazione hanno un grosso impatto sulle scelte universitarie di tutta la popolazione studentesca. Presentare modelli positivi e di successo per entrambi i generi sottorappresentati offrirebbe ad esempio validi spunti di riflessione.

## **Performance**

Per quanto attiene alla performance negli studi si è scelto di analizzare i dati relativi a votazioni di laurea e conseguimento del titolo in corso.

L'indicatore di femminilità riguardante la votazione finale del corso di studio evidenzia come i migliori risultati siano ottenuti dalle studentesse che si laureano con lode nel 31,7% di casi (dato stabile rispetto allo scorso anno accademico) vs il 26,7% degli studenti maschi (dato leggermente in crescita rispetto allo scorso anno accademico dove era del 24,6%). Complessivamente, inoltre, le studentesse ottengono una votazione finale superiore al 106/110 nel 59,6% dei casi a fronte del 49% degli studenti.

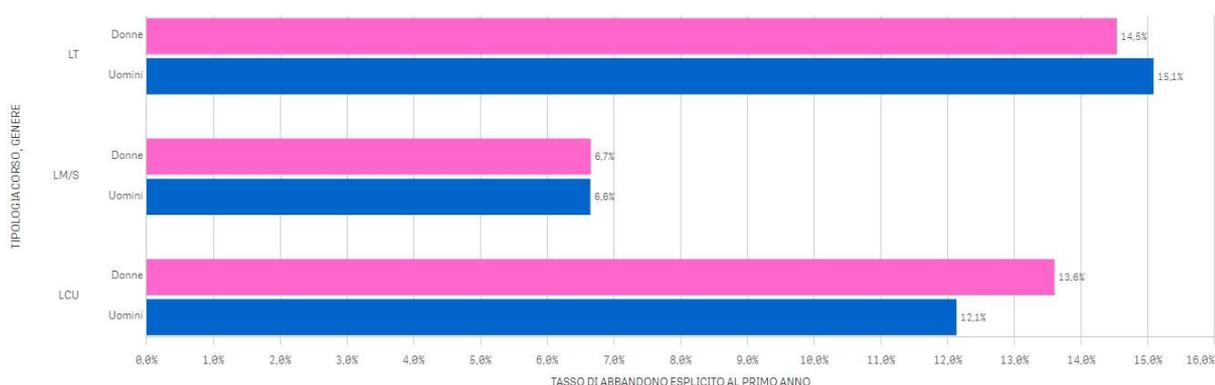
fig. 4 - Popolazione studentesca - Distribuzione percentuale dei voti di laurea con riferimento ai laureati nell'a.a. 20/21 al 13/04/2022



La migliore performance delle studentesse è confermata inoltre dal dato relativo al conseguimento del titolo di studio in corso che, per l'anno accademico 2022/23, è del 58,2% per le laureate a fronte del 50,9% dei laureati.

Infine, la qualità della performance delle studentesse è confermata anche dal fatto che nel corso del 2023 a fronte di 210 borse di studio e di ricerca erogate dai vari Dipartimenti, 126 sono state attribuite a donne e 84 a uomini.

fig.5 - Popolazione studentesca - Gli abbandoni a.a. 2022/2023 Tasso di abbandono esplicito agli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere al 31.07.2023



Relativamente al tasso di abbandono degli studi al primo anno, gli abbandoni femminili sono leggermente maggiori rispetto a quelli maschili (17,6% vs 16,7%) nelle lauree triennali, mentre nelle lauree magistrali si assiste ad una sostanziale parità (6,3% per le

studentesse e 6,7% per gli studenti). Di contro nelle lauree magistrali a ciclo unico la situazione si ribalta con abbandoni degli studenti pari al 15,6% e delle studentesse pari a l'11,6%.

Per quanto riguarda i corsi di dottorato di ricerca e le scuole di specializzazione, gli abbandoni quest'anno si attestano sullo 0,3% sia per donne che per uomini, mentre nello scorso anno accademico vi era stata una leggera preponderanza femminile con l'1,6% a fronte dello 0,9% degli uomini. È difficile dare un'interpretazione del fenomeno che si è mostrato costante nell'ultimo triennio e sarebbe quindi opportuno sottoporlo a un'analisi di tipo qualitativo più approfondito per valutare in particolare se vi siano aspetti legati al genere.

Dati interessanti, per quanto parziali, si ricavano anche dalla piattaforma di alma laurea. Per il 2022 (dati del 2023 non ancora disponibili) risultano complessivamente 3107 persone laureate (in tutti i cicli di studio) delle quale solo 2135 hanno risposto al questionario di Alma Laurea. Di queste risposte risulta che il 62,1% sono donne. Questo dato va comunque integrato con quanto attiene al tasso occupazionale che è del 58,4% di uomini e il 58,2% per le donne. Interessante anche il dato sulla retribuzione media che è pari a 1397 Euro per gli uomini e 1283 Euro per le donne. I dati confermano, quindi, che alla migliore performance accademica delle studentesse, non corrisponde una miglior risultato rispetto al tasso di occupazione né tantomeno rispetto alla retribuzione media, confermando i dati nazionali sul gender gap nel mondo del lavoro.

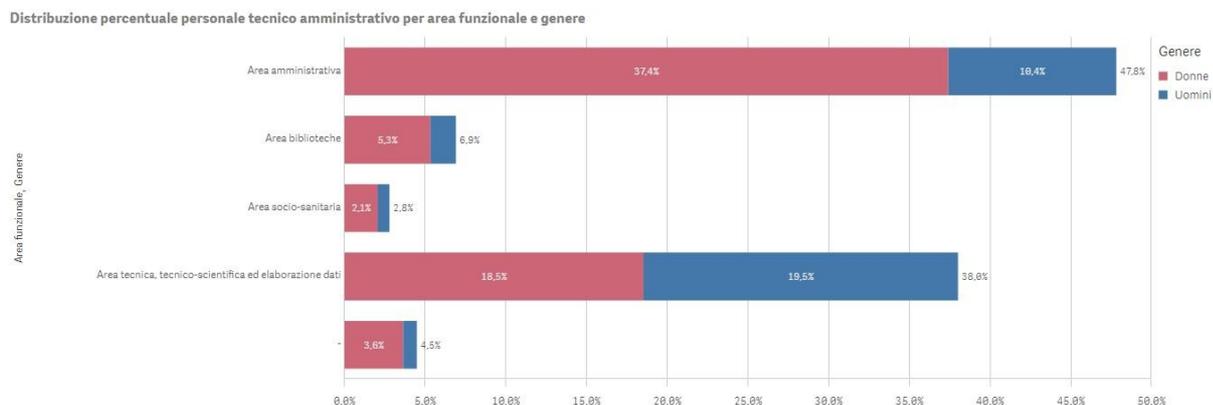
### 3. Il personale tecnico amministrativo

In questa sezione viene proposta un'analisi di alcune caratteristiche del personale tecnico-amministrativo PTA in un'ottica di genere. I dati sono quelli utilizzati nella Relazione presentata dal CUG (Comitato Unico di Garanzia) nel proprio rapporto al Dipartimento della Funzione Pubblica con Relazione CUG- Università degli Studi di Siena – 2024- Format 2 della direttiva n. 2/2019.

Come avviene anche su scala nazionale il personale tecnico-amministrativo dell'Università di Siena si caratterizza per una preponderanza femminile con il 66,9% a fronte del 33,1% di personale maschile. Dato confermato anche a livello nazionale come emerge nel

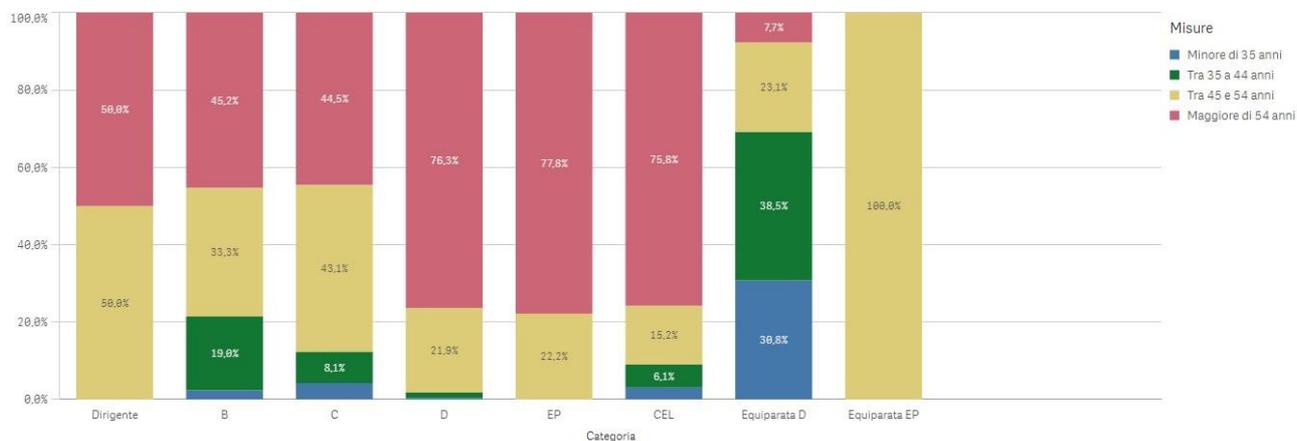
rapporto ANVUR (p.34). La figura successiva mostra, tuttavia, come nell'area tecnico-scientifica ed elaborazione dati vi sia una leggera prevalenza maschile (19,5% a fronte di 18,5%).

fig. 1 - Personale TA – Composizione per area al 31/12/2023



Deve tuttavia essere osservato come la situazione sia profondamente diversa rispetto ai ruoli dirigenziali che risultano ancora a netta maggioranza maschile (75%) per il 2023.

Fig.2 Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per genere, ruolo e classe di età al 31/12/2023



Per entrambi i generi, le percentuali si distribuiscono maggioritariamente nella fascia da 51 a 60 anni (52,3%), seguite da quella over 60 (22,9% degli uomini e 21,7% delle donne). La fascia d'età <30 fa registrare un aumento del 22,2%, più sensibile tra il personale di genere femminile (+12,5%). Si tratta di dati in linea con quanto evidenziato a livello nazionale dal recente Rapporto ANVUR.

Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (fig. 3) vi è una prevalenza delle responsabilità assegnate a personale tecnico amministrativo di genere femminile per quanto riguarda le unità organizzative di primo livello (83%) e una parità in percentuale per quanto riguarda direzioni di Centri servizi, responsabilità di Presìdi e di unità organizzative di secondo livello.

*Fig 3 posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali*

I.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere								
Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
Dirigente centro servizi	2	33,33	3,39	4	66,67	3,74	6	3,32
Responsabile di presidio	4	50	6,78	4	50	3,74	8	4,15
Responsabile unità organizzativa di primo livello	26	23,85	44,07	83	76,15	77,57	109	65,22
Responsabile unità organizzativa di secondo livello	7	50	11,86	7	50	6,54	14	8,39
Responsabile unità organizzativa di vertice	2	66,67	3,39	1	33,33	0,93	3	1,71
DIRETTORE GENERALE	1	100	1,69	0	0	–	1	0,51
Dirigente Dipartimento	11	78,57	18,64	3	21,43	2,8	14	8,39
Coordinatore Dottorato	6	54,55	10,17	5	45,45	4,67	11	6,68
<b>Totale personale</b>	<b>59</b>			<b>107</b>			<b>166</b>	
<b>Totale % sul personale complessivo</b>	<b>3,32</b>			<b>6,03</b>			<b>9,35</b>	

## Conciliazione lavoro e vita familiare

Nel PIAO 2022-2024 ([www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Allegato\\_202\\_PIAO\\_2024\\_2026\\_UNISI\\_c.pdf](http://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Allegato_202_PIAO_2024_2026_UNISI_c.pdf)) l'Ateneo ha rendicontato lo stato di attuazione e di sviluppo del lavoro agile per l'anno 2023. Il personale autorizzato al lavoro agile, in forza dei Piani di struttura e degli accordi individuali sottoscritti nel novembre 2022, è stato pari a 496 unità (corrispondente al 60% del totale), di cui 367 donne (66,4%) e 129 uomini (47,3%).

Le unità di personale che hanno effettivamente prestato attività lavorativa in modalità agile, almeno un giorno dei 2 previsti al massimo nel 2023, sono state in media 419,4 al mese e il dato analizzato per genere conferma il maggior ricorso femminile al lavoro agile (314,3 donne e 105,2 uomini).

L'analisi dei risultati della rilevazione del Benessere organizzativo promossa nel maggio/giugno 2023 (<https://www.unisi.it/indaginidiateneo/good-practice-2022-benessere-organizzativo>) relativi al tema del lavoro agile mostra un livello di soddisfazione del personale pari al 56,6% per quanto riguarda le modalità con le quali l'Ateneo si sta strutturando per

favorire il lavoro agile. Il 50% delle persone rispondenti ritiene, inoltre, che il lavoro agile abbia migliorato la qualità del lavoro che svolge e il 61,6% che il lavoro agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo. Il PIAO 2024/2026 rendiconta 33 postazioni di telelavoro attivate al 31.12.2023, 24 per dipendenti donne e 9 per dipendenti uomini.

Per quanto riguarda il ricorso a forme di orario flessibile, il personale inquadrato con tale profilo ammonta, nel 2023, a 116 unità, pari al 14% del personale, al 16,5% del personale di genere maschile e al 18,9% di quello di genere femminile.

Relativamente al part time, la figura sottostante mostra una leggera prevalenza femminile, su un numero complessivo, comunque, piuttosto basso che riguarda il 7% del personale TA.

*Fig.4 Distribuzione del PTA per genere e tempo pieno/parziale*



Rispetto alla fruizione dei congedi parentali e permessi in base alla L104/1992 per genere si rileva (fig 5) una significativa prevalenza dei permessi richiesti dal personale femminile che rappresentano il 74,74% del totale dei permessi fruiti. In tale contesto appare rilevante il ruolo di care giver che le donne continuano a svolgere nella società, evidente dalla cifra dei permessi giornalieri ex Legge 104/1992 fruiti dalle donne che rappresenta l'83,28% del totale; così come il numero dei permessi orari parentali che è pari a 0 nel caso di uomini.

Fig.5 Fruizione dei congedi parentali e permessi legge 104/1992

<b>Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere</b>						
<b>Tipo permesso</b>	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>	
	<b>assoluti</b>	<b>% (1)</b>	<b>assoluti</b>	<b>% (1)</b>	<b>assoluti</b>	<b>% (2)</b>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	710	24,67	2168	75,33	2878	83,28
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	104	60,47	68	39,53	172	4,98
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	59	18,21	265	81,79	324	9,38
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	82	100	82	2,37
Totale permessi	873	25,26	2583	74,74	3456	

Per quanto riguarda la tutela della maternità, si segnala inoltre il perdurare di differenze nella retribuzione prevista per le diverse tipologie di personale. Il personale tecnico amministrativo e quello docente hanno diritto al 100% della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria e per il primo mese di astensione facoltativa, grazie alla copertura dell'intero costo da parte dell'Ateneo. Mentre, per le Ricercatrici a tempo determinato, invece, sulla base di quanto stabilito dagli articoli 22 e 57 del Decreto Legislativo 151/2001, è prevista una retribuzione pari all'80%, a meno che l'Università non preveda con propria regolamentazione "condizioni di migliore favore economico", come già avviene in altri Atenei.

### **Attività rilevanti in materia di pari opportunità e lotta alle discriminazioni**

Il 2023 è stato caratterizzato da una serie di rilevanti iniziative in materia di pari opportunità:

- Istituzione di una struttura di supporto al CUG : attivazione dell'“Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate” in staff alla Direzione generale (DDG 4908/2023 del 16.11.2023, prot. 214157);
- Nomina di una Delegata del Rettore per le Politiche di inclusione ed equità (DR 333/2023 del 06.02.2023).
- Diffusione della conoscenza di compiti e attività CUG nei Dipartimenti/Presìdi attraverso una serie di incontri nei vari presìdi dell'Ateneo cui hanno partecipato

anche la Consigliera di Fiducia e la psicologa che cura lo Sportello di ascolto attivo professionale

- Ciclo cinematografico CineCUG.
- Sportello d'ascolto attivo professionale Con la conferma anche per l'anno 2023 del servizio aperto al personale tecnico-amministrativo e al personale docente. La relazione finale sulle attività dell'anno 2023 presentata dalla responsabile del servizio nel marzo 2024 mostra una crescita del numero di persone che si sono rivolte al servizio, 24, la metà delle quali appartenenti al personale tecnico amministrativo, oltre a 4 docenti, 7 tra assegniste/i e ricercatori/trici e 1 dottoranda/o, per un totale di 124 colloqui, tenuti online nel 54% dei casi. In 23 casi sui 24 totali a usufruire del servizio sono state donne, distribuite su tutte le fasce d'età, con prevalenza (54,2%) di quella 51/60 anni
- Corsi di formazione rivolti al PTA in tema di lotta alla discriminazione, sicurezza e giustizia sociale cui hanno partecipato complessivamente 150 persone per 41 ore di didattica.

## **Segnalazioni**

Risultano poi significativi i dati relativi alle segnalazioni ricevute da Consigliera di Fiducia e CUG.

La Relazione della Consigliera di Fiducia, nominata nel gennaio 2023, è stata presentata agli Organi di governo nel gennaio/febbraio 2024.

La Consigliera risulta avere seguito 16 casi, alcuni dei quali relativi a più persone, nel 62,5% si trattava di donne e nel restante 37,5% di uomini. Nella maggior parte dei casi (56,3%) si è trattato di studentesse e studenti, che segnalavano casi di molestie sessuali e violenza da colleghi in ambito universitario (lezioni, residenze) e da coetanei in ambito non universitario e per discriminazione in base all'identità di genere. In misura minore (31,3%) sono ricorse/i al suo intervento docenti per casi di presunto mobbing e, in misura ancora minore (12,5%), personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo per casi relativi al clima di lavoro.

Le segnalazioni giunte al CUG, nel 2023, sono state 16, nel 68,8% dei casi ricevute da donne, la cui percentuale raggiunge il 100% per quanto riguarda i contatti da parte del personale

docente (3). Il 50% delle segnalazioni è giunta al CUG da persone appartenenti alla comunità studentesca, in netta prevalenza studentesse (75%), e ha riguardato aggressioni sessuali al di fuori dello spazio universitario (1), episodi discriminatori in base all'orientamento sessuale all'interno (1) e all'esterno (1) dell'ambito universitario, stalking (1), ambiente di studio e ricerca (1), difficoltà a fruire degli ausili spettanti alle persone con disabilità (1), rapporti con il personale docente (1) e disguidi nella gestione delle carriere alias (1).

#### 4. Incarichi istituzionali e di governo

In questa sezione viene presa in esame la composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo.

Attraverso questa rappresentazione si mette in evidenza il perdurare di una minore presenza delle donne nelle cariche apicali della carriera scientifica e negli incarichi istituzionali e di governo.

##### **Direzioni Dipartimenti**

Il dato relativo alla componente docente mostra una netta prevalenza dei docenti nella direzione dei Dipartimenti (11 su 14), ridotta per quanto riguarda il coordinamento dei Dottorati di ricerca (6 su 11).

##### **Componenti CdA.**

Il Consiglio di Amministrazione risulta composto da 11 membri, incluso il Rettore, di cui 4 sono donne (2 docenti, 1 membro esterno, 1 rappresentante della comunità studentesca)

##### **Componenti SA**

Il Senato Accademico risulta composto da 18 membri, incluso il Rettore, di cui 5 donne (3 docenti, 1 studentessa, 1 PTA)

##### **Deleghe del Rettore**

Il Rettore ha nominato 31 persone delegate. Tra queste si hanno 14 donne, inclusa la pro Rettore Vicaria, e 17 uomini.

##### **Nucleo di Valutazione**

Nella composizione del Nucleo di Valutazione risulta una preponderanza maschile (5 su 7 componenti), così come nel Collegio di Disciplina (2 su 3 componenti). Questi dati risultano in linea con il rapporto ANVUR che osserva *“in generale una componente maschile maggiore rispetto a quella femminile (63,5% la prima rispetto al 36,5% della seconda) (p.)*

### **Presidenza dei Comitati della didattica**

Rispetto alla presidenza dei Comitati della didattica dei corsi di studio sia triennali che magistrali, su un totale di 71 comitati, 47 sono presieduti da uomini.

# Economia

In questa sezione l'attenzione si focalizza su alcuni dati e informazioni che trovano rilevanza nella contabilità e nei documenti del Bilancio Unico di Ateneo.

Si rimanda dunque alla consultazione dei Bilanci di esercizio 2021, 2022 e 2023 ([www.unisi.it/ateneo/bilancio](http://www.unisi.it/ateneo/bilancio)) per l'analisi della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Ateneo ed al documento di Programmazione Strategica 2022-2024 ([www.unisi.it/ateneo/programmazione-triennale](http://www.unisi.it/ateneo/programmazione-triennale)) per la descrizione delle intenzioni strategiche dell'Università ed il dettaglio delle attività previste anche in riferimento al macro-obiettivo Sostenibilità.



Nel proseguo, in particolare, i dati contabili sono ulteriormente analizzati e riclassificati (in una prospettiva temporale triennale) al fine di:

- valutare la capacità dell'università di attrarre risorse in maniera autonoma,
- analizzare ed esplicitare il valore creato per i suoi stakeholder,
- evidenziare le politiche di investimento dell'università in tema di sostenibilità.

## **Analisi della struttura dei proventi e dei contributi (valore economico attratto)**

L'analisi dei proventi e dei contributi nella loro natura, composizione e andamento, rispecchia la classificazione dei proventi operativi per fonte di provenienza così come prevista nel

prospetto di conto economico (didattica e formazione, ricerca scientifica, attività commerciale, trasferimenti ministeriali o comunitari e da enti pubblici locali).

Rispetto alla tradizionale categorizzazione degli Altri Proventi nelle Università, le informazioni di seguito riportate non distinguono i proventi per interventi di diritto allo studio e per attività assistenziale, in quanto direttamente gestiti dalle apposite Amministrazioni operanti nel territorio di riferimento (rispettivamente, Azienda regionale per il diritto allo studio universitario - [www.dsu.toscana.it](http://www.dsu.toscana.it) - e Azienda ospedaliero-universitaria Senese - [www.ao-siena.toscana.it](http://www.ao-siena.toscana.it)).



AZIENDA REGIONALE  
PER IL DIRITTO ALLO  
STUDIO UNIVERSITARIO



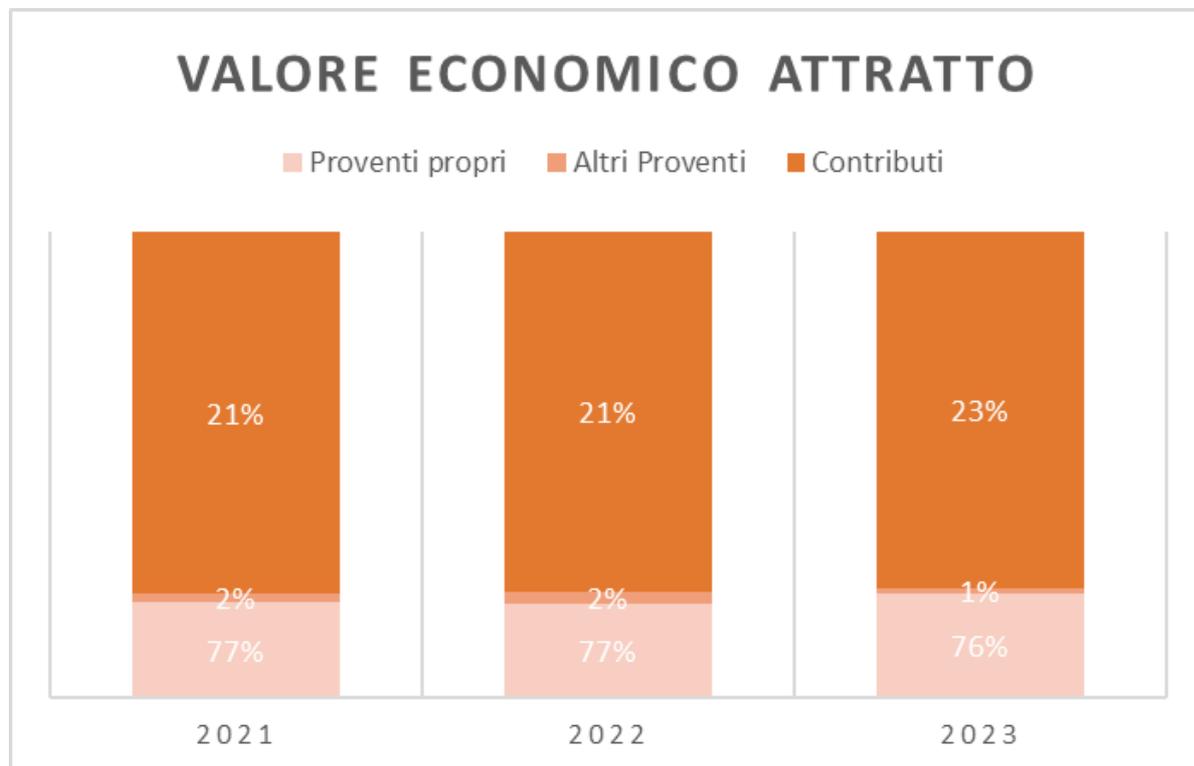
Azienda Ospedaliera  
Universitaria Senese  
Complesso Ospedaliero  
di Rilevo Nazionale e di Alta Specializzazione  
Ospedale Santa Maria alle Scotte



Risultano invece distinte le risorse per attività commerciale - derivanti dai contratti di appalto per la gestione del bar e ricavi diversi - da quelle provenienti dai rimborsi ricevuti all'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese per indennità "ex De Maria" e da altre Amministrazioni per convenzioni ai sensi dell'articolo 6, comma 11, della legge 240/2010, dai rimborsi dalle amministrazioni per il personale (comandi, ruoli, ecc.).

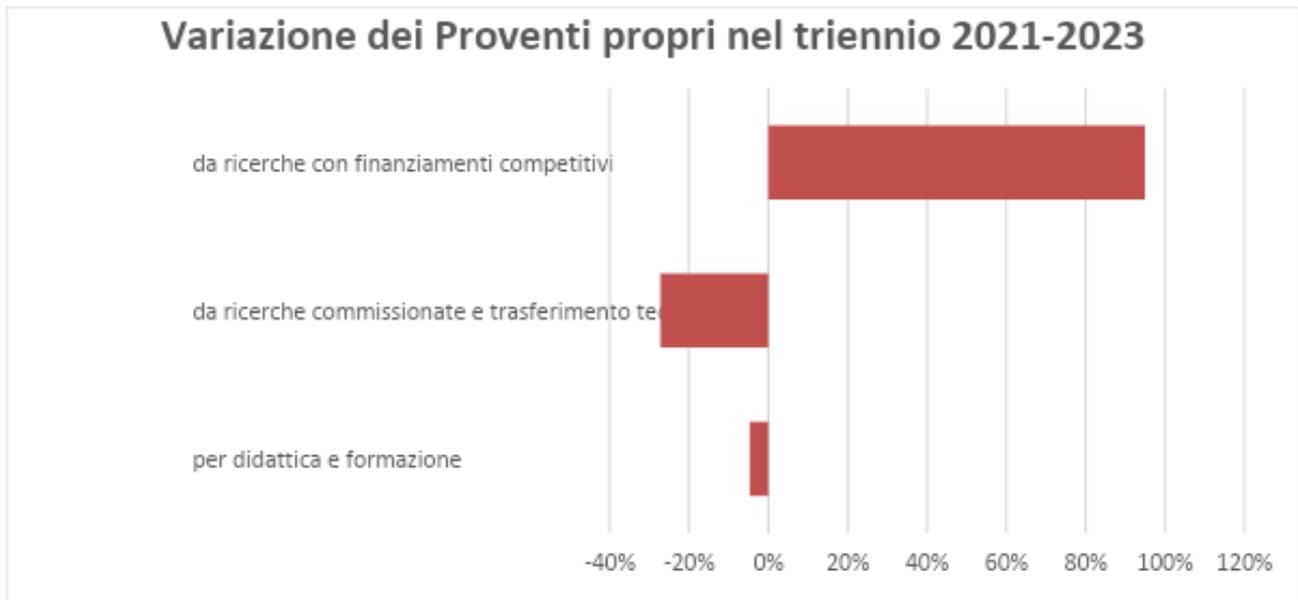
	2021	2022	2023
<b>Proventi propri:</b>	<b>39.300.436,86</b>	<b>39.173.568,58</b>	<b>46.962.535,80</b>
per didattica e formazione	24.570.072,29	24.967.631,61	23.415.879,86
da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	4.233.995,07	3.144.023,65	3.081.176,89
da ricerche con finanziamenti competitivi	10.496.369,50	11.061.913,32	20.465.479,05
<b>Altri Proventi:</b>	<b>3.273.996,09</b>	<b>4.613.292,46</b>	<b>1.970.178,45</b>
da attività commerciale e ricavi diversi	3.084.341,83	4.464.971,08	1.710.736,96
rimborsi da altre Amministrazioni	189.654,26	148.321,38	259.441,49
<b>Contributi:</b>	<b>147.300.617,91</b>	<b>149.016.581,06</b>	<b>158.496.551,11</b>
da MIUR (attualmente MUR) e altre Amministrazioni centrali	131.636.596,89	133.685.870,29	142.413.357,10
dalla Regione	5.281.332,22	4.606.640,88	3.362.463,89
da altre Amministrazioni locali	2.732.865,88	2.968.198,67	3.058.148,84
da UE/Organismi internazionali	2.608.105,43	2.368.577,56	2.866.312,27
da altri soggetti pubblici e privati	5.041.717,49	5.387.293,66	6.796.269,01
<b>TOTALE</b>	<b>189.875.050,86</b>	<b>192.803.442,10</b>	<b>207.429.265,36</b>

Come evidenziato nella figura sottostante, la composizione del valore economico attratto dall'Università di Siena nell'ultimo triennio si è mantenuta sostanzialmente inalterata.



È invece profondamente cambiata la composizione interna dei proventi propri classificati per fonte di provenienza.

Nello specifico, come illustrato nel grafico che segue e sottolineato anche nella relazione del Rettore al Bilancio 2023, tra i proventi operativi, la voce che nell'ultimo anno ha subito un notevole incremento è stata quella relativa alle risorse provenienti da ricerca con finanziamenti competitivi a causa principalmente della manifestazione delle risorse finanziarie relative al PNRR. A seguito dell'approvazione del rendiconto, però, tali risorse andranno ad essere trasferite e messe a disposizione nell'esercizio 2024 a seguito della correlazione dei costi dei progetti con i relativi ricavi. Questo implica che i costi non sostenuti nel corso del 2023 si dovranno sostenere nel 2024.



### **Distribuzione del valore agli stakeholder**

L'Università è un'organizzazione che genera un impatto significativo sugli stakeholder e sul sistema economico locale, nazionale e internazionale; un ateneo, infatti, non solo produce servizi rivolti al consumo collettivo quali la ricerca, la didattica e la diffusione di conoscenza (terza missione), ma redistribuisce anche risorse e ricchezza attraverso la remunerazione di tutti/e i/le portatori/trici di fattori produttivi, nello specifico:

- Risorse umane (docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo e i/le collaboratori/trici)
- Studentesse e Studenti (borse di studio, di ricerca, di dottorato, di specializzazione)
- Fornitori (acquisto di beni e servizi, godimento di beni di terzi e oneri diversi di gestione)
- Finanziatori esterni a titolo di capitale di credito (interessi passivi e prestiti)
- Pubblica Amministrazione (imposte)
- Altri soggetti (coordinatori di progetti-partner di ricerca)
- Sistema Azienda-Università (valore economico trattenuto) di cui:
  - ammortamenti e svalutazioni
  - accantonamenti per rischi ed oneri

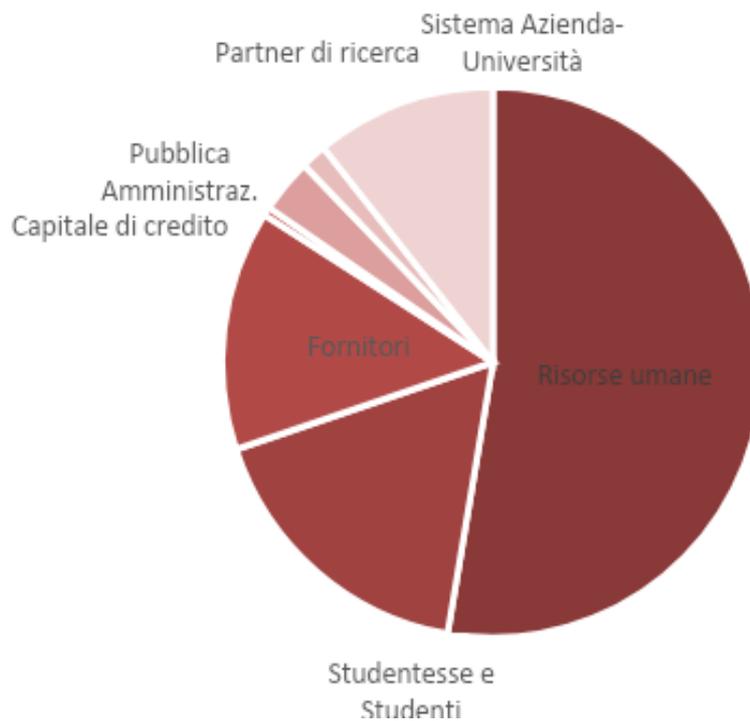
- variazioni di riserve e oneri straordinari
- utile di periodo

	2021	2022	2023
<b>VALORE ECONOMICO ATTRATTO</b>	<b>189.875.050,86</b>	<b>192.803.442,10</b>	<b>207.429.265,36</b>
<i>e distribuito a:</i>			
<b>Risorse umane</b>	<b>99.411.674,67</b>	<b>103.308.693,18</b>	<b>109.286.553,05</b>
<b>Studentesse e Studenti</b>	<b>29.948.107,24</b>	<b>34.735.280,29</b>	<b>35.670.890,12</b>
<b>Fornitori</b>	<b>23.548.409,39</b>	<b>29.374.181,45</b>	<b>29.281.402,06</b>
<b>Capitale di credito</b>	<b>1.443.593,68</b>	<b>1.351.260,21</b>	<b>1.036.371,03</b>
<b>Pubblica Amministrazione</b>	<b>6.126.622,02</b>	<b>6.409.085,34</b>	<b>6.648.434,18</b>
<b>Partner di ricerca</b>	<b>2.755.304,66</b>	<b>2.949.302,22</b>	<b>3.163.932,99</b>
<i>Valore economico trattenuto</i>			
<i>di cui:</i>	<b>26.641.339,20</b>	<b>14.675.639,41</b>	<b>22.341.681,93</b>
Ammortamenti e svalutazioni	7.877.890,45	6.715.364,30	7.825.187,80
Accantonamenti per rischi e oneri	3.138.721,12	1.668.138,71	6.127.341,38
Oneri diversi di gestione	1.708.549,71	1.474.358,55	2.206.069,72
Oneri straordinari	-1.021.747,31	-8.410.397,40	-1.476.298,42
Utile di esercizio	14.937.925,23	13.228.175,25	7.659.381,45

## Distribuzione diretta del valore

STAKEHOLDERS	2021	2022	2023
Risorse umane	52,4%	53,6%	52,7%
Studentesse e Studenti	15,8%	18,0%	17,2%
Fornitori	12,4%	15,2%	14,1%
Capitale di credito	0,8%	0,7%	0,5%
Pubblica Amministrazione	3,2%	3,3%	3,2%
Partner di ricerca	1,5%	1,5%	1,5%
Sistema Azienda-Università	14,0%	7,6%	10,8%

(anno 2023)



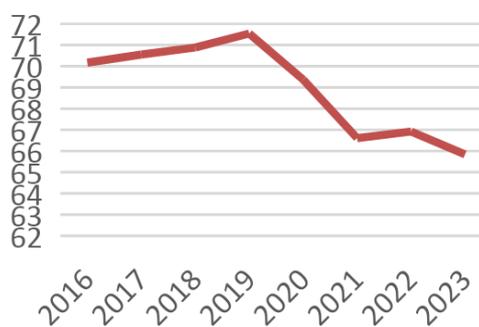
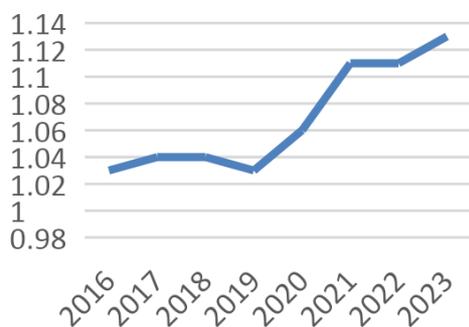
La bontà delle performance di governo sostenibile dell'Università di Siena si evince anche e soprattutto dall'evoluzione dei tre indicatori fondamentali con i quali il MUR vigila sui bilanci degli atenei:

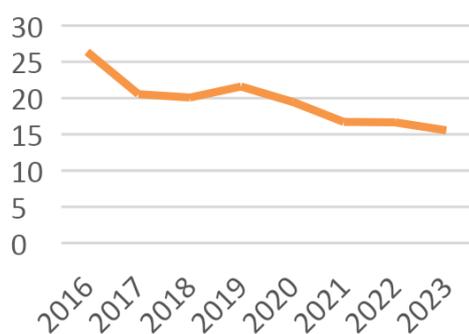
1. l'Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF=1,13),
2. l'Indicatore del personale (IP=65,84) e
3. l'Indicatore di indebitamento (IDEB=15,54).

In riferimento a quest'ultimo indicatore, merita di essere segnalato il quasi raggiungimento della soglia ministeriale (<15), quando invece - come mostrato nei grafici sottostanti - negli anni precedenti aveva presentato valori superiori (quasi doppi nell'anno 2016).

Per ISEF e IP, invece, gli indicatori si posizionano stabilmente entro le soglie individuate dal MUR (rispettivamente >1 e <80), peraltro in costante miglioramento, segno della sempre maggiore sostenibilità gestionale (e, quindi, del bilancio).

In particolare, come anche evidenziato nell'ambito del Bilancio Unico di Ateneo, essendo tali indicatori condizionati principalmente dall'equilibrio tra proventi e costi, non stupisce di registrare il loro miglioramento di fronte alla crescita del FFO (particolarmente per quanto conseguenza dei Piani Straordinari) e dei proventi. Nel dettaglio, merita di essere segnalato il consolidamento di una posizione di equilibrio con riferimento all'ISEF - che in passato si era pericolosamente avvicinato alla soglia di 1 - e la rapida diminuzione dell'Indicatore di Indebitamento.





Volendo ulteriormente focalizzare l'attenzione sulla gestione della sostenibilità da parte dell'Università di Siena, la Tabella che segue mette in relazione le spese aventi impatto diretto sull'ambiente con la contribuzione studentesca. Questo dato consente di controllare come alcune spese debbano diminuire con il tempo, in una prospettiva di sostenibilità ambientale. Oppure - se ciò non è possibile a causa dell'aumento della popolazione studentesca e del conseguente aumento degli spazi e costi - quantomeno raggiungere un livello di equilibrio.

Purtroppo, l'attuale dinamica dei prezzi di gas ed energia rende non raggiungibile l'obiettivo di diminuzione della spesa (che è quasi raddoppiata nel 2022), ma dà ancor più importanza al monitoraggio e controllo delle sue determinanti onde consentirne una più efficace gestione.

<b>Utenze e canoni</b>	<b>valore al 31/12/2021</b>	<b>valore al 31/12/2022</b>	<b>valore al 31/12/2023</b>
Acqua	282.235,00 €	278.111,58 €	290.537,70 €
Gas (riscaldamento)	1.000.529,00 €	1.850.991,24 €	1.010.072,61 €
Energia elettrica <i>(comprende condizionamento)</i>	1.547.968,00 €	4.347.267,32 €	3.040.667,99 €
Smaltimento rifiuti nocivi	93.215,00 €	168.790,70 €	134.954,93 €
Servizi di pulizia <i>(comprende disinfestazioni)</i>	1.743.748,00 €	2.043.948,93 €	2.239.552,29 €
Carburante	22.718,64 €	27.849,14 €	31.302,56 €
Tassa rimozione rifiuti solidi urbani	358.594,00 €	475.782,00 €	454.443,75 €

<b>Totale Utenze e canoni</b>		<b>€ 5.049.007,64</b>	<b>9.192.740,91</b>	<b>7.201.531,83</b>
			€	€
Proventi da Contribuzione studentesca	€	23.888.278,06	€ 22.770.925,26	€ 23.398.043,48
<i>Proporzione</i>		21%	40%	31%

## Le politiche di investimento dell'Università in tema di sostenibilità

L'Università di Siena ha avviato un processo di miglioramento delle proprie prestazioni ambientali ed energetiche, riconoscendo la significatività delle proprie attività sia sulla società sia sull'ambiente.



Si ritiene dunque obiettivo strategico puntare a una sempre maggiore efficienza energetica:

- Riducendo i consumi energetici e le emissioni climalteranti;
- Assicurando il monitoraggio continuo delle prestazioni energetiche;
- Impegnando risorse e informando per raggiungere gli obiettivi;
- Rispettando i requisiti legislativi e le normative in ambito energetico:
  - della climatizzazione e del trattamento aria;
  - della produzione di acqua calda sanitaria;
  - dell'illuminazione interna ed esterna;
  - della gestione dei macchinari da ufficio in ogni laboratorio.

Il **Bilancio di Sostenibilità 2021-2022**, con **Bilancio di Genere**, è stato redatto dal gruppo di lavoro composto da:

- **Simone Bastianoni**, Coordinatore e Delegato alla sostenibilità;
- **Moira Centini**, Responsabile segreteria del Rettore;
- **Simone Cresti**, Santa Chiara Lab;
- **Simone Gambini**, Servizio buone pratiche per lo sviluppo sostenibile;
- **Maria Pia Maraghini**, Delegata per le Soft Skills;
- **Chiara Mocenni**, Delegata per la Terza Missione - Public Engagement;
- **Gianluca Monaldi**, Responsabile servizio buone pratiche per lo sviluppo sostenibile;
- **Adalgisa Sinicropi**, Professoressa al Dipartimento di Biotecnologie, Chimica e Farmacia;
- **Alessandra Viviani**, Delegata per le politiche di inclusione ed equità;

*Redazione a cura della Divisione stampa, comunicazione e URP*

