



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

# Bilancio di Genere 2025

[www.iusspavia.it](http://www.iusspavia.it)



## SOMMARIO

SOMMARIO .....	1
INTRODUZIONE E NOTA METODOLOGICA.....	3
STATUTI, CODICI E REGOLAMENTI DELLA SCUOLA - PRINCIPI GENERALI .....	4
ORGANI E FIGURE PER LA TUTELA DI IDENTITÀ E DIFFERENZE DI GENERE .....	6
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE .....	7
COMPONENTE STUDENTESCA .....	10
DOCENTI .....	21
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO .....	26
ORGANI DI GOVERNO .....	32
CONCLUSIONI.....	34

---

## INTRODUZIONE E NOTA METODOLOGICA

---

Questo di seguito presentato è il Bilancio di Genere per l'anno 2024, con il quale si prosegue l'opera di analisi delle attività della Scuola al fine di perseguire politiche di genere con la messa in campo di azioni e obiettivi che riducano eventuali squilibri presenti.

La messa in atto delle strategie della Governance illustrate nel Piano Strategico 2021 e attuazioni successive hanno generato dei cambiamenti significativi nella Scuola, particolarmente evidenti nel corso del 2024. Nella redazione del nuovo documento la Scuola, pur confermando la forma utilizzata negli anni precedenti, ha voluto dare maggiore evidenza alle variazioni degli indicatori e dei dati più significativi dell'ultimo triennio.

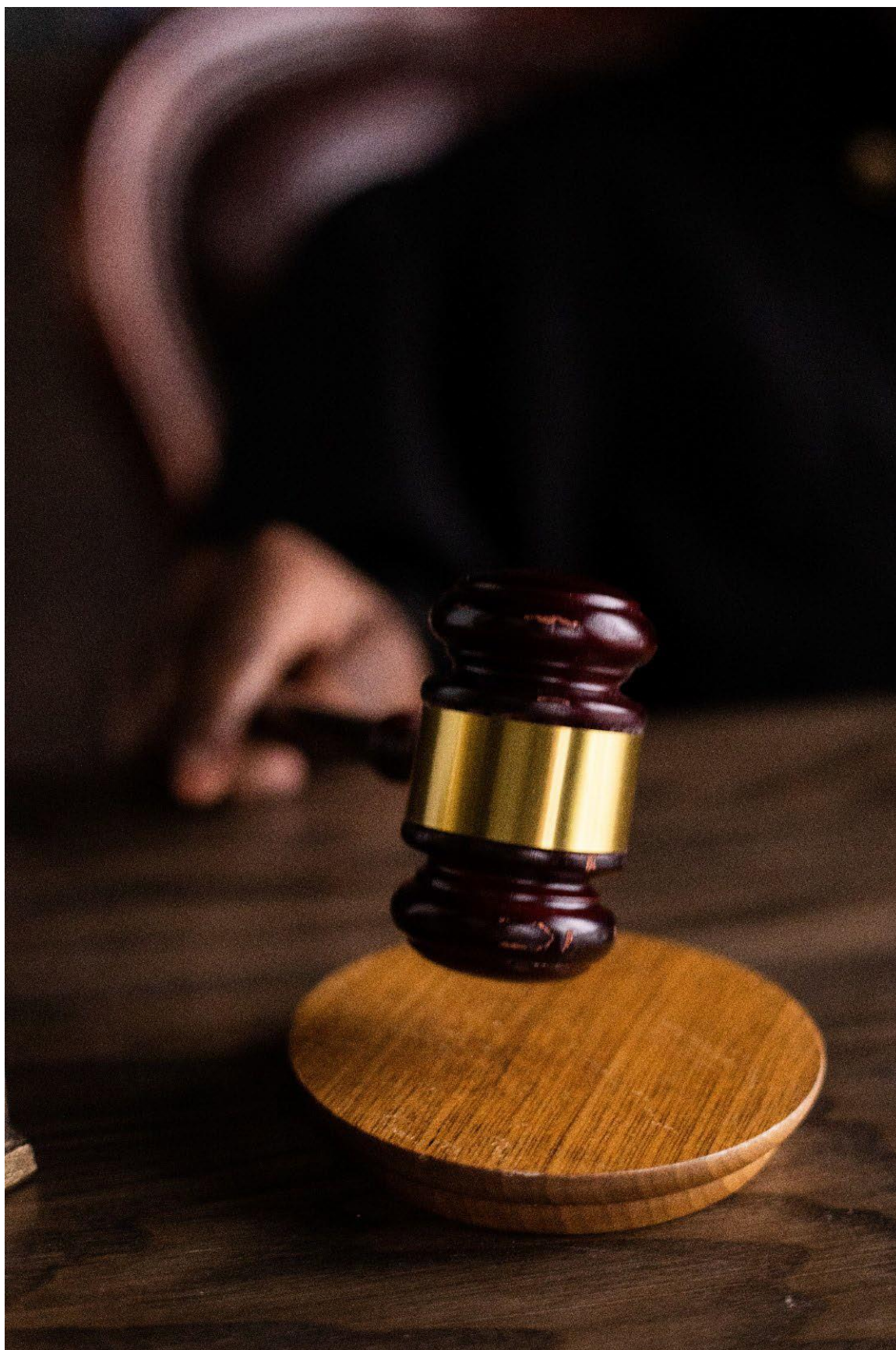
Nell'ambito di una convergenza sistematica e integrata delle informazioni relative alle attività della Scuola (requisiti ministeriali,

indicatori dei dottorati, modello AVA3) per il 2024, il Gruppo di Lavoro ha ritenuto utile inserire alcuni indicatori nuovi ad ampliare il quadro di analisi offerto negli anni precedenti.

Questo documento è stato redatto seguendo le Linee guida per la redazione del Bilancio di Genere negli Atenei italiani della CRUI. I dati utilizzati sono stati estratti dai database della Scuola, dal Portale dei dati dell'istruzione superiore del MUR e dal Cruscotto degli indicatori ANVUR, rilasciato ad aprile 2025.

Richiamando tutto quanto già descritto nelle precedenti edizioni del Bilancio di Genere, siamo a porre in evidenza le principali novità della realtà IUSS relative al 2024 e l'analisi dei dati più rappresentativi.





## STATUTI, CODICI E REGOLAMENTI DELLA SCUOLA - PRINCIPI GENERALI

L'impianto normativo della Scuola non ha subito modifiche significative nel corso del 2024, ma prosegue l'aggiornamento dei singoli documenti in base al nuovo impianto di governance delineato dallo Statuto emanato con D.R. n. 46 del 9 marzo 2022.

Si rimanda alla sezione [Normativa](#) del sito istituzionale per la consultazione dei diversi documenti, in particolare ricordiamo:

- lo [Statuto della Scuola](#) che prevede che la Scuola assicuri la piena attuazione del principio delle pari opportunità (art. 3, c. 1) e che il Rettore assicuri il perseguimento delle finalità della Scuola secondo gli principi di efficacia, di efficienza, di trasparenza, di promozione del merito e di pari opportunità (art. 9, c. 2 lett. c) e riconosce alla massima figura della Scuola il dovere di vigilare sull'osservanza del codice etico della Scuola IUSS (lett. w). Lo Statuto prevede poi la nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 22).
- il [Codice etico e di comportamento](#) che precisa i valori fondamentali della comunità che compone la Scuola Universitaria Superiore IUSS, promuovendo il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza e definisce le regole di condotta nell'ambito di tale comunità.

## ORGANI E FIGURE PER LA TUTELA DI IDENTITÀ E DIFFERENZE DI GENERE

A vigilanza del rispetto dei principi della Scuola e alla cura dell'eventuale applicazione di sanzioni, il Codice etico e di comportamento prevede tre figure che intervengono, con diversi ruoli e compiti, a presidio dei principi etici:

- [Consigliere/a di fiducia](#) che presta la sua assistenza e la sua attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di una delle condotte di cui agli articoli 3, 4 e 5 da parte di un altro componente della Scuola, o di altra persona che presta la propria attività a favore della Scuola. Si tratta, in particolare, delle norme relative al rifiuto di ogni discriminazione, abusi, molestie e fastidi sessuali e le altre condotte lesive.
- [Consiglieri confidenziali](#) che prestano la loro assistenza e la loro attività di ascolto a tutela di chi, nell'ambito della vita accademica, soffra una situazione di disagio all'interno della Scuola ovvero si ritenga vittima di una condotta scorretta da parte di un altro componente o di altra persona che presta la propria attività a favore della Scuola.
- [Comitato garante](#) che è l'organo che affianca il Rettore per le attività istruttorie e si compone di tre suoi delegati. La sua funzione è quella di svolgere l'attività istruttoria utile sentendo gli interessati e chiunque nella Scuola sia a conoscenza dei fatti. Al termine delle attività redige una relazione che sarà inviata al Rettore.
- Il [Comitato Unico di Garanzia](#) (CUG) è un organismo di garanzia che estende la sua operatività a ogni forma di discriminazione diretta o indiretta che discenda da tutti i fattori di rischio enunciati nella legislazione comunitaria: genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua, e che si espliciti in qualsiasi ambito compreso l'accesso al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

Infine, altra figura a tutela della parità è la Prorettrice delegata alle pari opportunità e per la disabilità.

Per i nominativi e gli atti di nomina si rimanda alle rispettive pagine del [sito istituzionale](#).





## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di Azioni Positive (PAP) viene elaborato ogni anno dal CUG e presentato al Senato per la delibera di competenza; per il Triennio 2025/2027 il CUG ha approvato il documento nella seduta del 22 gennaio 2025 e il Senato accademico ha provveduto all'approvazione con inserimento nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione nella seduta del 29 gennaio 2025.

Le misure e gli interventi previsti nel PAP sono di norma rivolti a tutte le componenti della Scuola (personale docente e ricercatore, personale amministrativo dirigente e non dirigente, allievi, titolari di assegni di ricerca, collaboratori, titolari di borse di ricerca) e, in generale, le azioni che richiedono oneri finanziari sono a carico delle risorse della Scuola, tra cui in particolare i fondi stanziati annualmente in bilancio per le attività del CUG.

Il Piano 2025/2027 individua le seguenti aree tematiche su cui vengono sviluppate le azioni positive:

1. Benessere Organizzativo, Salute e Sicurezza (Azioni 1a, 1b, 1c)
2. Conciliazione Vita-Lavoro e Benessere Individuale (Azioni 2a, 2b, 2c)
3. Cultura della parità (Azioni 3a, 3b, 3c, 3d, 3e, 3f, 3g)
4. Diversità, Equità ed Inclusività (Azione 4a, 4b, 5c)
5. Contrasto della discriminazione, molestie sessuali, violenza di genere, mobbing (Azione 5a, 5b, 5c)

Per il dettaglio delle azioni si rimanda al documento pubblicato sul [sito](#) istituzionale.

### **Le attività svolte dalla Scuola**

Tutto il Personale tecnico amministrativo della Scuola fruisce della flessibilità oraria; al 31 dicembre 2024 due dipendenti fruiscono di un contratto part-time. Per quanto attiene i permessi/congedi per disabilità propria o parentale, nel corso del 2024 sono stati usufruiti sia da dipendenti donne che uomini, in particolare nel monte totale fruibile sono stati richiesti (e fruiti) 21 permessi giornalieri e permessi orari per 465 ore. Per i congedi parentali, invece, sono stati fruiti 286 giorni.

### **Conciliazione famiglia-lavoro**

Per quanto attiene alla modalità di lavoro in regime di smart working, la Scuola ha emanato con DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021 il Regolamento in materia. A norma di tale Regolamento tutto il PTA della Scuola può svolgere l'attività lavorativa in modalità agile sottoscrivendo un apposito contratto. Al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale, il/la dipendente deve presentare il progetto individuale di smart working, contenente l'identificazione delle attività da svolgere e gli obiettivi da aggiungere in modalità agile e l'articolazione delle giornate. Il progetto è concordato con il/la Responsabile di U.O. e approvato dal/la Responsabile di Area. Per i/le Responsabili di U.O. viene concordato con e approvato dal/la Responsabile di Area e per i/le Responsabili di Area viene concordato con e approvato dal Direttore Generale. Dal 2022 la procedura di richiesta del servizio è stata informatizzata: il/la dipendente accedendo all'apposita piattaforma può compilare online la richiesta e rendicontare gli obiettivi raggiunti.

### **Sportello di supporto psicologico**

Da novembre 2023 la comunità IUSS usufruisce di un servizio di supporto psicologico attraverso uno sportello dedicato attivato dalla Scuola, dopo il termine della convenzione con l'Università di Pavia. In particolare, tale servizio è destinato a una platea ampia che comprende tutte le seguenti categorie: professori ordinari e associati della Scuola, ricercatori della Scuola, personale tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, allievi, dottorandi di ricerca e borsisti di ricerca. Per una maggiore copertura del servizio, lo svolgimento dei colloqui è garantito sia in italiano che in lingua inglese e anche a distanza, così da rispondere meglio alle diverse esigenze di tutte le componenti della Scuola.

### **Attività di formazione e informazione, Benessere e qualità della vita**

Nel corso del 2024, il CUG ha organizzato, nell'ambito delle proprie attività, i seguenti incontri:

- 1 "La scienza è un gioco da ragazze", seminario tenuto dalla Prof.ssa Ilaria Cannobio, professoressa Associata dell'Università di Pavia, in data 9 febbraio 2024;
- 2 "Pari parole. Una panoramica critica delle strategie di espressione non sessista in



- italiano”, seminario tenuto dalla Dott.ssa Martina Rosola, Ricercatrice dell’Universitat de Barcelona, in data 5 giugno 2024;
- 3 “*Proud at Work: report dell’Indagine Istat sulle discriminazioni verso le persone LGBT+*”, seminario tenuto dalle Dott.sse Eugenia De Rosa e Valeria De Martino, Ricercatrici presso l’Istituto Nazionale di Statistica ISTAT, in data 27 giugno 2024;
- 4 “*CUG-Day IUSS 2024 – Pregiudizi di Genere?*” tenutosi il 26 novembre 2024 con la presentazione del Bilancio di Genere e con l’intervento del Dott. Gianluigi Bonanomi, esperto in Intelligenza Artificiale e tecnologia digitale;
- 5 “Il potere delle parole”, seminario tenuto dalla Dott.ssa Francesca Manco, esperta in comunicazione in data 3 dicembre 2024.

---

## COMPONENTE STUDENTESCA

---

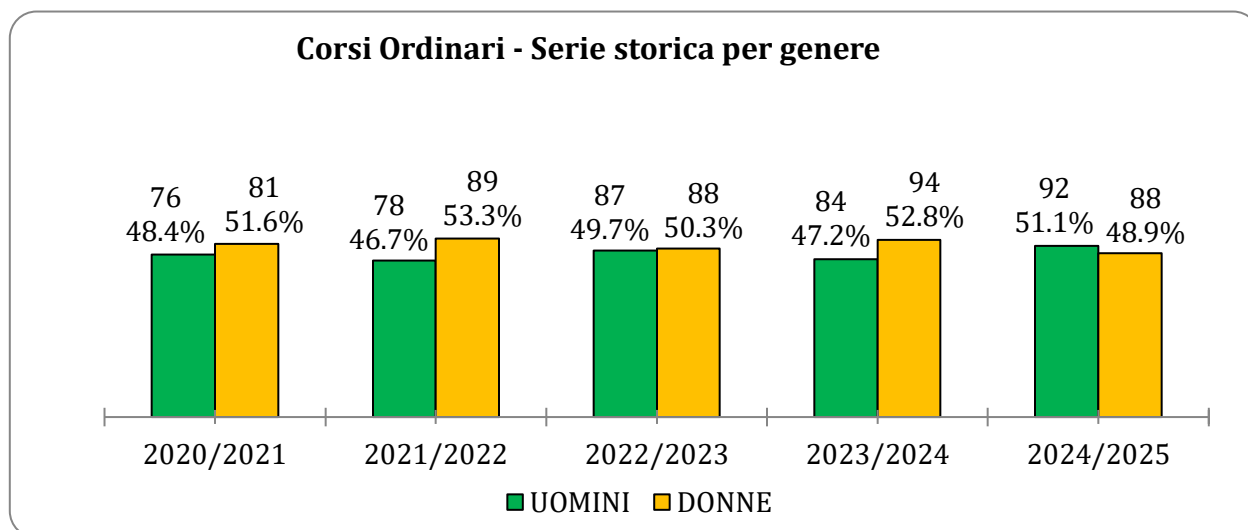


## COMPONENTE STUDENTESCA

### Corsi Ordinari

L'esame della serie storica relativa alla composizione studentesca dei Corsi Ordinari all'interno della Scuola evidenzia che le componenti maschile e femminile tendono a

essere equamente rappresentate su tutto il periodo analizzato (Figura 1), seppur con una lieve inversione della prevalenza dell'ultimo anno per una minima prevalenza della componente maschile sul totale di 180 allievi/



**Figura 1:** Componente Studentesca dei Corsi Ordinari 2023/2024 – Serie Storica Rapporto Uomini/Donne

Fonte dati: ESSE3

Tale equilibrio in aggregato, tuttavia, cela una situazione eterogenea se si analizza la distribuzione delle componenti tra i diversi percorsi di studio offerti dalla Scuola. Come documentato dalla Tabella 1, solo nei corsi di 2° livello la percentuale di donne e uomini sul totale degli iscritti appare relativamente bilanciata (53,4% donne e 46,6% uomini) seppure con un *trend* di prevalenza inverso rispetto agli altri anni. Al contrario, i corsi di 1° livello e i corsi a

ciclo unico mostrano nel loro complesso una marcata segregazione, con una prevalenza di uomini (65,1%) nei primi e una prevalenza di donne nei secondi (59,3%). Tale squilibrio sembra essersi ridotto rispetto all'anno precedente, portando la differenza percentuale tra le due componenti dal 40,2% al 30,2% per i corsi di 1° livello e dal 32,2% al 18,6% per i corsi di 2° livello.

	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>Corsi 1° Livello</b>	63%	37%	70,1%	29,9%	65,1%	34,9%
<b>Corsi 2° Livello</b>	48,6%	51,4%	53,1%	46,9%	46,6%	53,4%
<b>Corsi a Ciclo Unico</b>	35,4%	64,6%	33,9%	66,1%	40,7%	59,3%

**Tabella 1:** Componenti Studentesche dei Corsi Ordinari 2024/2025 – Confronto con A.A. precedenti per tipologia di corso

Fonte dati: ESSE3

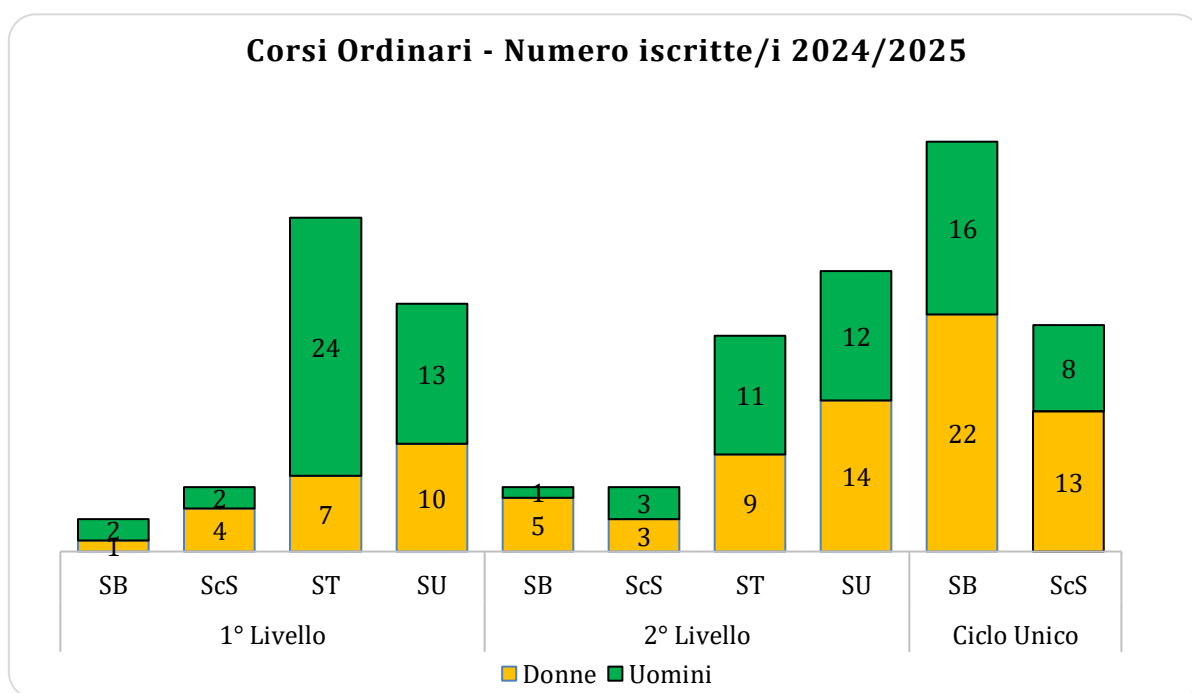
La Figura 2 offre un ulteriore livello di disaggregazione permettendo di analizzare la distribuzione degli iscritti alla luce dei singoli percorsi formativi. Ancora una volta i dati disaggregati restituiscono una situazione più sbilanciata di quanto i dati aggregati non facciano supporre, sebbene i valori vadano interpretati con cautela dato il numero ridotto di iscritti che caratterizza diversi corsi di studio all'interno della Scuola. È questo il caso, ad esempio, dei corsi di 1° e 2° livello in Scienze Biomediche e Scienze Sociali il cui numero di iscritti varia tra 3 e 8, con scarti minimi tra le due componenti che non consentono di trarre conclusioni sui dati in questione.

Adottando l'indicazione del MIUR di considerare "segregati" i corsi in cui una componente risulta essere rappresentata per una quota maggiore o uguale al 60% della popolazione, quasi tutti i corsi mostrano un marcato livello di segregazione orizzontale. In particolare, i corsi in Scienze e Tecnologie (ST) di 1° livello sono

caratterizzati da una significativa predominanza di uomini che rappresentano l'77,4% degli iscritti, confermata negli anni, mentre è più bilanciata

la distribuzione delle componenti nei corsi di 2° livello (55% uomini, 45% donne) a differenza di quanto osservato nell'anno precedente dove il 70% degli iscritti apparteneva alla componente maschile. Viceversa, nei corsi di 1° e 2° livello in Scienze Umane (SU) si riscontra oggi una quasi parità tra le due componenti, a differenza degli anni precedenti in cui la presenza femminile risultava nettamente predominante.

Considerando i corsi a ciclo unico, si osserva una condizione di segregazione soltanto nel percorso in Scienze Sociali (ScS), caratterizzato da una prevalenza femminile del 61,9%. Al contrario, il corso in Scienze Biomediche (SB) non presenta più tale caratteristica evidenziando un avvicinamento tra la componente femminile, ancora predominante al 57,9%, e quella maschile, che si attesta ora al 42,1%.

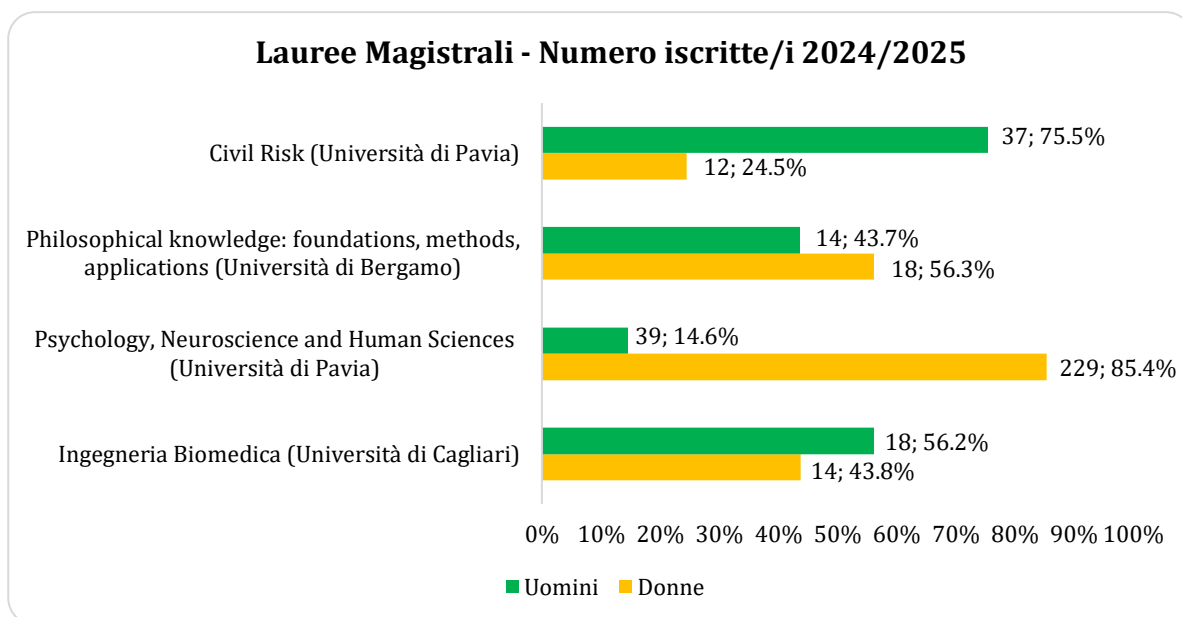


**Figura 2:** Componente Studentesca dei Corsi Ordinari 2024/2025 – Composizione per tipologia di corso  
**Fonte dati:** ESSE3



Infine, la Figura 3 offre una rappresentazione delle componenti di genere all'interno dei 4 corsi di Laurea Magistrale offerti dalla Scuola in convenzione con altre Università. I dati mostrano la presenza di elevata segregazione orizzontale, coerente con le tendenze radicate a livello nazionale, negli

ambiti di Psicologia, Neuroscienze e Scienze Umane, caratterizzati da una netta predominanza femminile, e di Ingegneria Civile, a netta prevalenza maschile. Più bilanciata appare la situazione negli ambiti di Filosofia e di Ingegneria Biomedica.



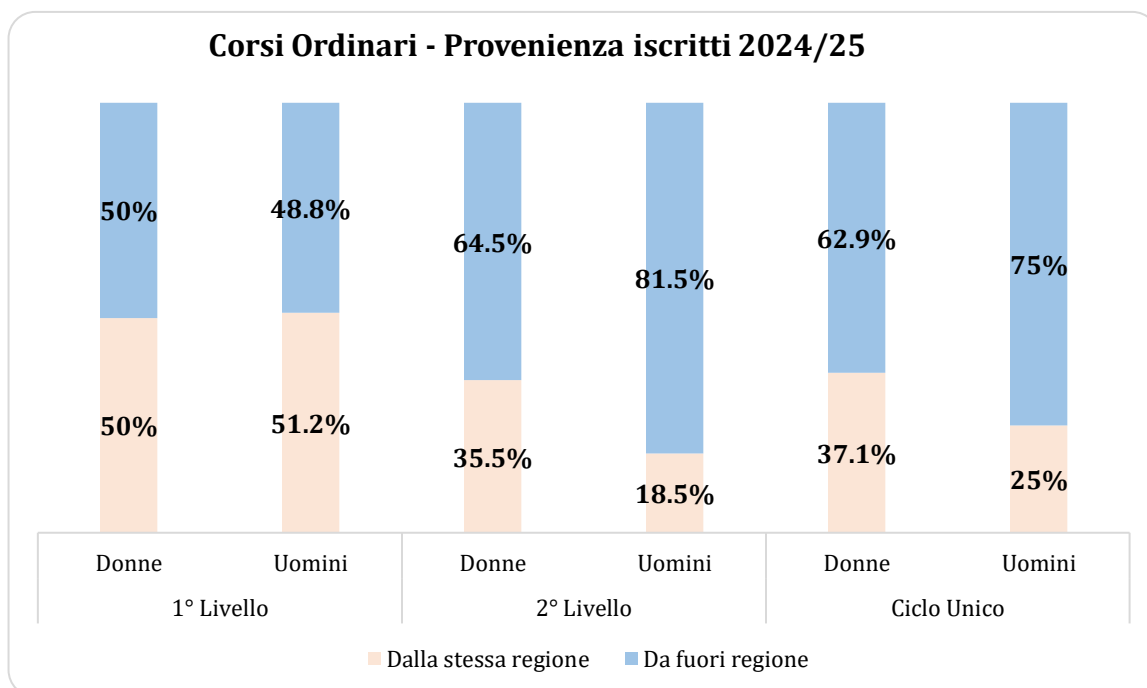
**Figura 3:** Componente Studentesca delle LM in convenzione 2024/25 –Composizione per tipologia di corso  
**Fonte dati:** U.O. Postlaurea

## Provenienza

Relativamente alla provenienza della componente studentesca dei corsi ordinari iscritta all'A.A. 2024/2025, si conferma quanto già evidenziato negli anni precedenti. La maggior parte della componente studentesca della Scuola IUSS, sia in aggregato che all'interno di ciascuna tipologia di corso, proviene da fuori regione. Ciò testimonia la buona attrattività della Scuola a livello nazionale, anche grazie al collegamento tra la Scuola e il sistema dei Collegi delle città di Pavia e Milano. Non si osservano marcate differenze di provenienza geografica tra uomini e donne. Complessivamente, la percentuale di allieve provenienti da fuori regione (60,2%) non si discosta troppo da quella degli allievi (65,2%). Lo sbilanciamento emerge tuttavia più evidente se si considerano i corsi di 2° livello e i corsi a ciclo unico dove sia per gli



uomini che per le donne più del 60% proviene da fuori regione. Gli iscritti e le iscritte ai corsi di 1° livello sono invece bilanciati tra fuori regione e non (49,2% e 50,8% rispettivamente). Si veda la Figura 4 per il dettaglio della distribuzione di uomini e donne secondo la provenienza.

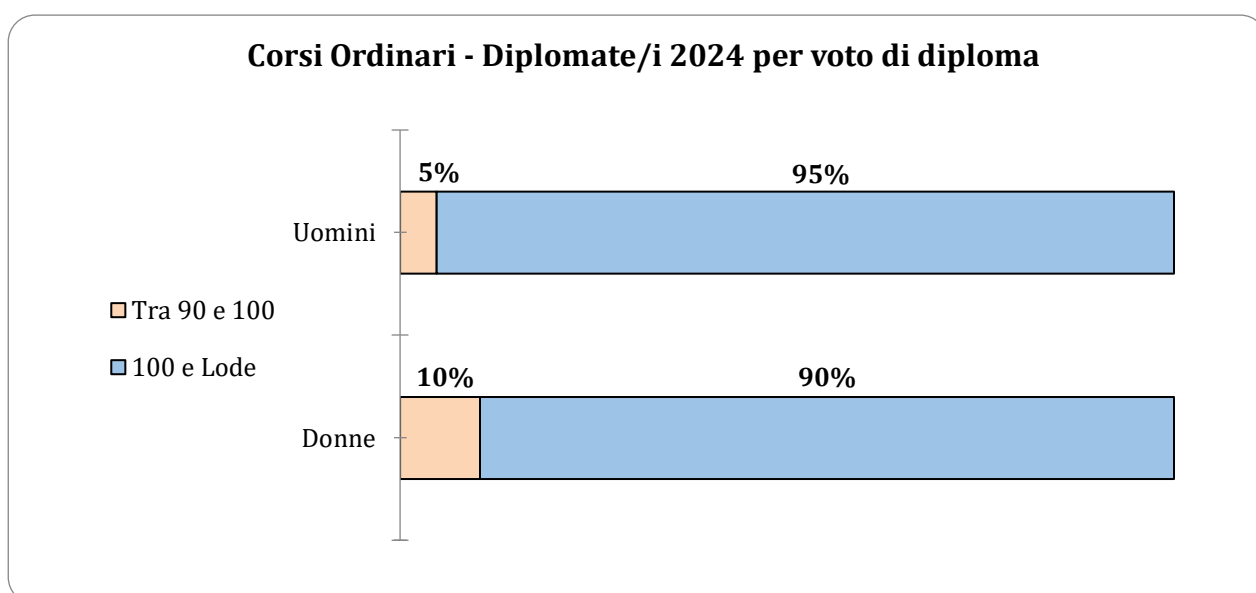


**Figura 4:** Componente Studentesca dei Corsi Ordinari 2024/2025 – Rapporto Uomini/Donne per provenienza e corso  
**Fonte dati:** ESSE3

### Performance negli studi

L'analisi della Componente Studentesca per voto di diploma mostra che, come nell'anno precedente, tutti i diplomati nell'A.A. 2024/2025 hanno conseguito valutazioni molto alte, al di sopra di 90/100, attestandosi sempre nelle due classi più elevate (Figura 5). Di questi, la quasi totalità sia degli uomini che delle donne ha ottenuto il voto massimo pari a 100/100 con lode. Tale risultato, per molti versi eccezionale, è principalmente spiegabile alla luce dell'elevata selezione all'ingresso degli allievi IUSS e degli

stringenti requisiti, in termini di numero di esami sostenuti e di media voto, richiesti per la loro permanenza sia nella Scuola che nei Collegi. Così come già documentato nell'A.A. 2023/2024, la componente maschile mostra una performance relativamente migliore rispetto alle donne. Tuttavia, i numeri assoluti molto piccoli (3 donne con voto compreso tra 90 e 100 rispetto a un solo uomo) impongono cautela nell'analisi di questo dato.



**Figura 5:** Diplomati dei Corsi Ordinari 2024 – Rapporto Uomini/Donne per voto di diploma  
**Fonte dati:** ESSE3

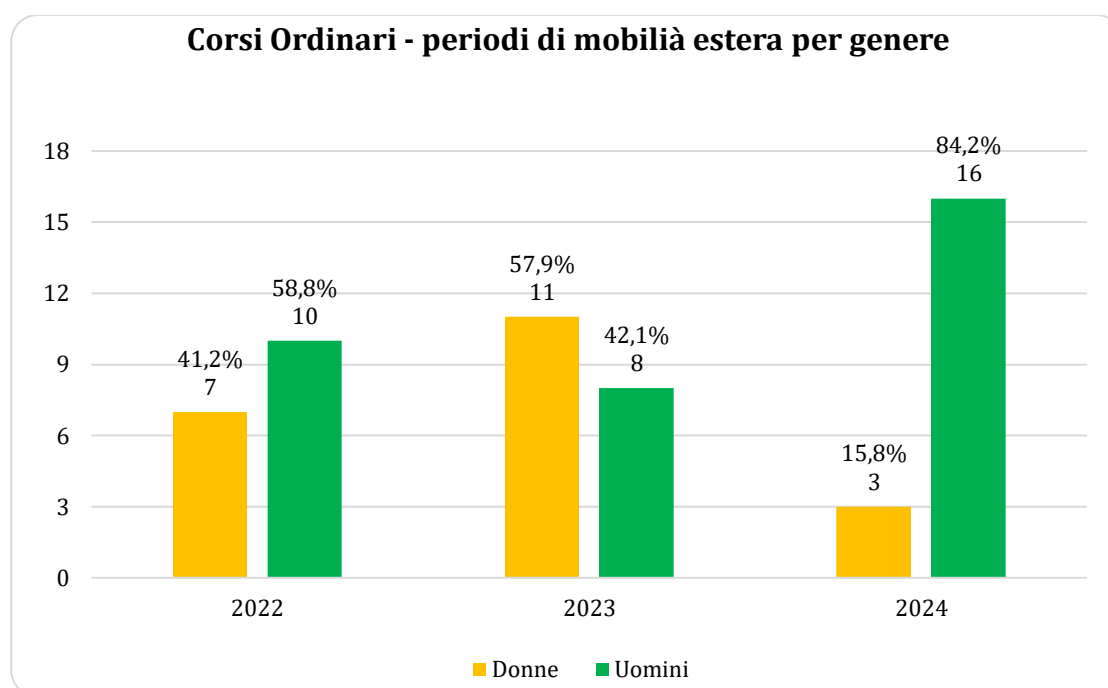
### Tassi di abbandono

In linea con gli anni passati, anche per l'A.A. 2024/2025 non sono state rilevate criticità significative relativamente alle rinunce e/o alle decadenze di allieve/i dei Corsi Ordinari, essendosi di fatto verificata una sola rinuncia.

### Mobilità all'estero

L'analisi del numero di studentesse/studenti che hanno svolto periodi di mobilità all'estero durante i Corsi Ordinari mostra una situazione sostanzialmente stabile negli ultimi tre anni (Figura 6). Tuttavia, l'analisi per genere, restituisce una fotografia più eterogenea. Mentre nei primi due anni si assiste a uno sbilanciamento di genere di

segno opposto, peraltro non particolarmente accentuato, il 2024 segna invece un considerevole incremento del gap tra le due componenti, che non pare giustificato a fronte della sostanziale parità nel numero complessivo di studenti e studentesse iscritti/e ai Corsi Ordinari precedentemente evidenziato. I dati a disposizione a oggi non permettono di comprendere le ragioni di questo risultato né di comprendere se si tratti di un fenomeno isolato o una tendenza da monitorare. Si rimanda a successive valutazioni l'eventuale approfondimento di questo dato, qualora fosse confermato negli anni a venire.



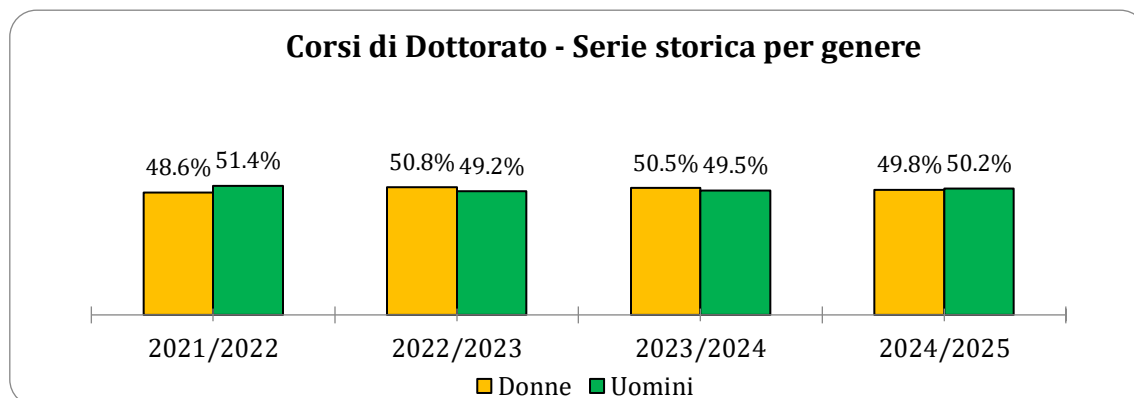
**Figura 6:** Allieve/i dei Corsi Ordinari che hanno svolto periodi di mobilità all'estero per anno solare e genere.

**Fonte dati:** ESSE3



## Corsi di Dottorato

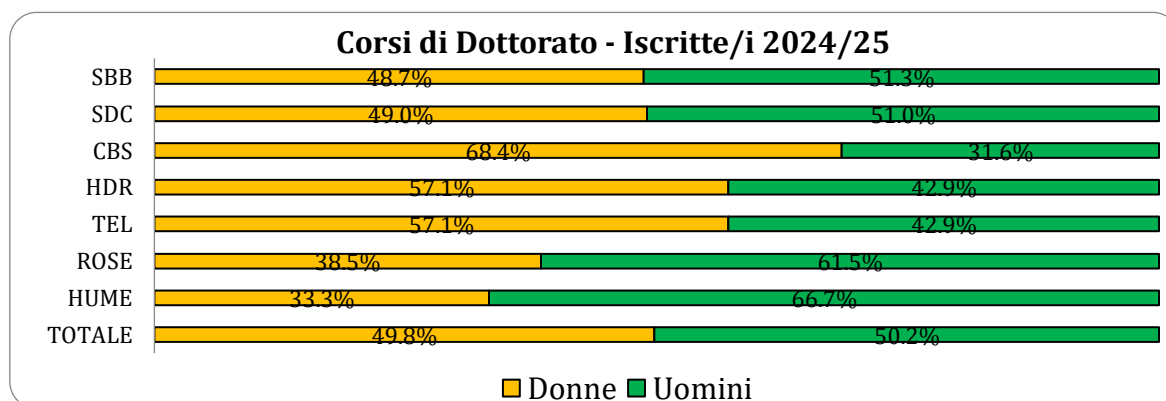
Così come per l'anno precedente, anche nell'A.A. 2024/2025 si documenta un equilibrio complessivo nel numero di allievi e allieve iscritti ai Corsi di Dottorato di Ricerca offerti dalla Scuola. Le donne ricoprono il 49,8% della Componente Studentesca dei Corsi di Dottorato (contro il 50,5% della precedente rilevazione). Si veda la Figura 7 per dettaglio della serie storica.



**Figura 7:** Componente Studentesca dei Corsi di Dottorato 2024/2025 – Serie Storica Rapporto Uomini/Donne  
Fonte dati: ESSE3

Così come già rilevato negli anni precedenti, tale risultato risulta fortemente influenzato dai numeri del Dottorato in Sviluppo Sostenibile e Cambiamenti Climatici (SDC) che presenta una sostanziale parità tra uomini e donne e che costituisce il 74% circa (n=302) dell'intera componente studentesca dei Corsi di Dottorato della Scuola (n=410). Tra gli altri Corsi di Dottorato, il Corso di Dottorato in Scienze Biomolecolari e Biotecnologie (SBB), secondo per dimensione con i suoi 39 iscritti, e i Corsi di Theoretical and Experimental Linguistics (TEL) e High-Tech Medical Innovation (HDR), con 14

iscritti l'uno, mostrano una situazione relativamente bilanciata (Figura 8). Il Corso di Dottorato in Cognitive Brain Sciences (CBS), terzo per dimensione con 19 iscritti, è invece caratterizzato da uno sbilanciamento per prevalenza delle donne (68,4%). I Corsi di Dottorato The Human Mind and its Explanations (HUME) e Earthquake Engineering (ROSE) mostrano invece uno squilibrio per prevalenza della componente maschile. Si veda la Figura 8 per un dettaglio della distribuzione percentuale tra uomini e donne nei singoli Corsi di Dottorato.

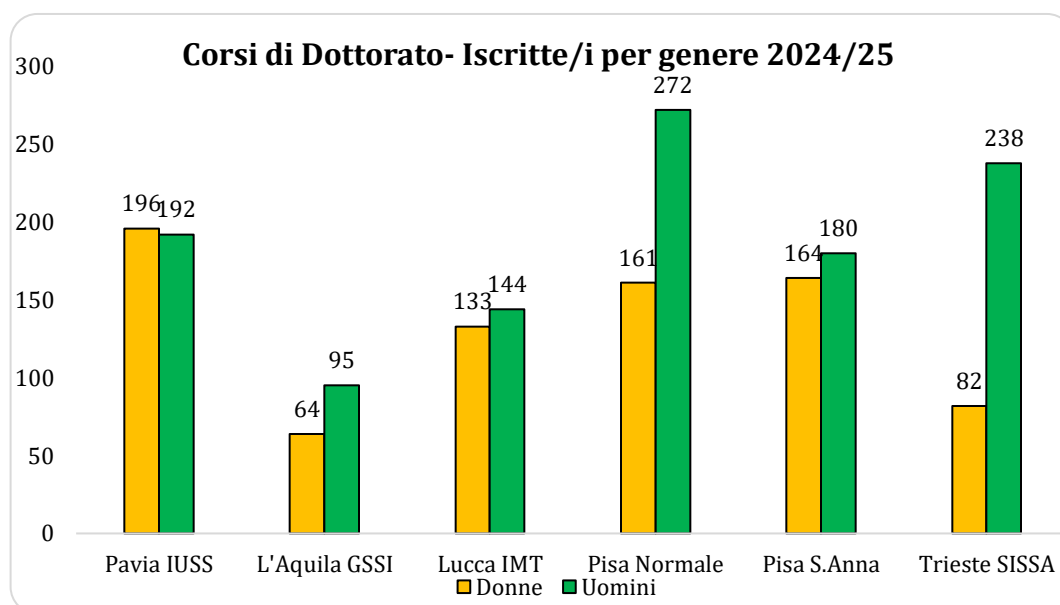


**Figura 8:** Componente Studentesca dei Corsi di Dottorato 2024/2025 – Rapporto Uomini/Donne per corso  
Fonte dati: ESSE3

Considerando solo i nuovi iscritti, la distribuzione risulta essere leggermente più sbilanciata rispetto all'anno precedente, con 62 nuovi dottorandi e 54 dottorande, a fronte di 77 uomini e 69 donne dell'anno accademico precedente. Infine, anche i tassi di abbandono rimangono bassi e stabili, replicando esattamente i dati dell'anno precedente, con 6 abbandoni maschili e 3 femminili.

Dal confronto con le altre Scuole Superiori

(Figura 9) emerge un profilo sostanzialmente sovrapponibile a quello delle Scuole IMT Lucca e S. Anna dove le due componenti maschile e femminile sono sostanzialmente bilanciate. Viceversa, la Scuola Normale e la SISSA di Trieste mostrano una prevalenza della componente maschile, così come la Scuola GSSI dell'Aquila seppur con numeri inferiori. Guardando invece i tassi di abbandono nel corso del primo anno di Dottorato, i dati confermano l'assenza di criticità di rilievo.



**Figura 9:** Componente Studentesca dei Dottorati IUSS 2024/2025 – Confronto con le altre Scuole Superiori  
**Fonte dati:** ANVUR

### Provenienza Geografica

La Tabella 2 mostra che i percorsi di Dottorato offerti dalla Scuola sono caratterizzati da un buon grado di internazionalizzazione. I dottorandi stranieri sono circa il 36% del totale, di cui l'11,7% donne e il 24,4% uomini. In

particolare, i dottorandi uomini stranieri risultano essere quasi la metà della componente maschile totale, mentre le donne straniere sono circa un quarto della componente femminile.

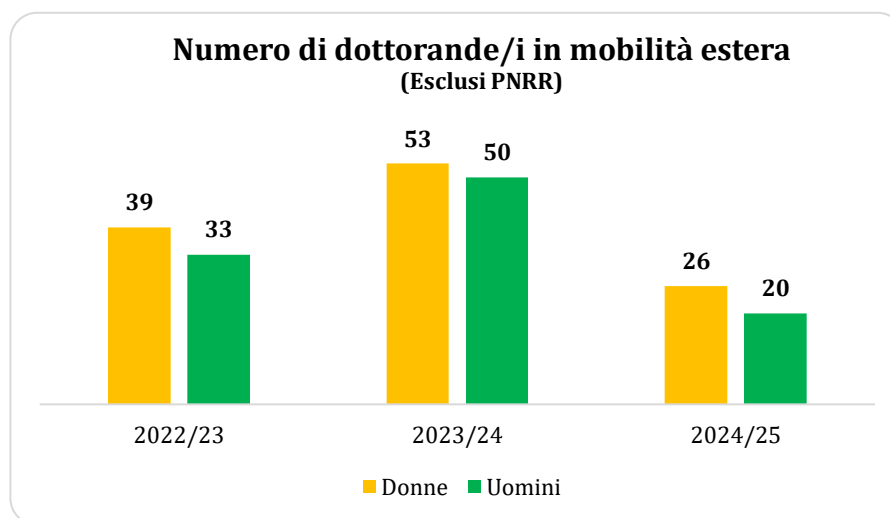
Genere	PhD Stranieri	Percentuale sul totale dei PhD	Percentuale sul totale dei PhD Uomini/Donne
Donne	47	11,7%	24%
Uomini	98	24,4%	47,8%

**Tabella 2:** Percentuale dottorande/i stranieri per genere  
**Fonte dati:** ESSE3

### Mobilità all'estero

Ai fini dell'analisi della mobilità internazionale dei/delle dottorandi/e IUSS condotta esclusivamente sui/sulle titolari di borse non finanziate da fondi PNRR, che pertanto non prevedono l'obbligo di un periodo di visiting all'estero della durata di 180 giorni, ha mostrato un buon equilibrio tra le componenti maschile e femminile con una leggera

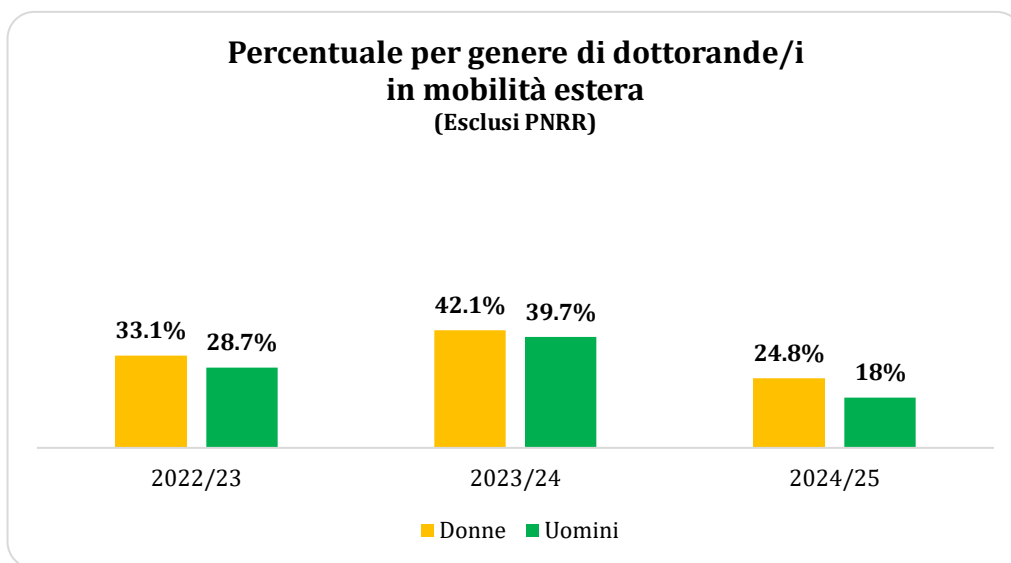
prevalenza di quella femminile (Figura 10). Si sottolinea tuttavia come la mobilità all'estero, seppur facoltativa, sia particolarmente incentivata dalle linee guida dei Collegio Docenti dei diversi programmi di Dottorato, come ad esempio per il Dottorato Nazionale SDC.



**Figura 10:** Dottorandi (non PNRR) in mobilità internazionale: numeri assoluti  
**Fonte dati:** ESSE3

La Figura 11, che riporta la percentuale del totale della popolazione di dottorandi/e per genere, evidenzia un buon livello di internazionalizzazione per entrambe le componenti, sebbene in lieve diminuzione nell'ultimo anno. Tale flessione potrebbe essere dettata, da un lato, al fatto che molti dottorandi non PNRR hanno già completato il periodo di

mobilità negli anni precedenti all'A.A. 2024/25 e, dall'altro, al contestuale incremento delle borse finanziate tramite PNRR a scapito di quelle non-PNRR. Quest'ultimo fattore ha verosimilmente inciso sul numero di dottorande/i potenzialmente interessati a svolgere il periodo di mobilità all'estero in alcune fasi del loro percorso.



**Figura 11:** Percentuale Dottorandi non PNRR in mobilità internazionale  
**Fonte dati:** ESSE3

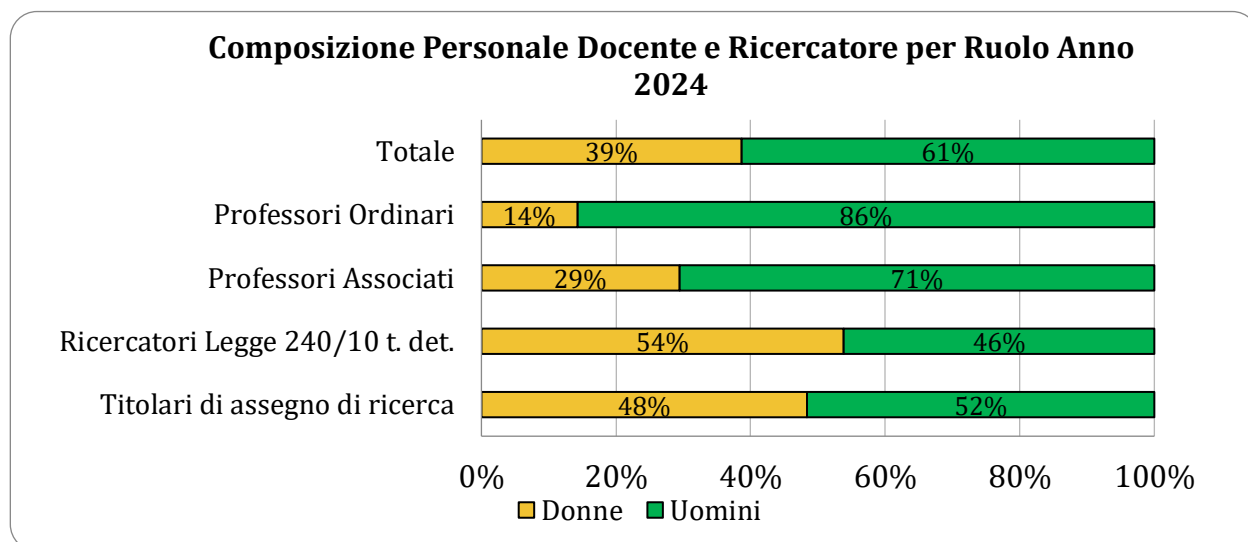


## DOCENTI

### *Distribuzione personale docente e ricercatore per ruolo*

Nel 2024, il personale docente e ricercatore della Scuola è composto da 14 Professori Ordinari, 17 Professori Associati, 13 Ricercatori a Tempo Determinato e 31 Assegnisti di Ricerca, per un totale di 75 unità. In questa

analisi si è scelto di considerare tutti i ruoli che svolgono ricerca a tempo determinato in una sola categoria; quindi, gli Assegnisti di Ricerca sono compresi nella categoria dei Ricercatori, ove non diversamente specificato. Si veda la Figura 12 per dettagli.

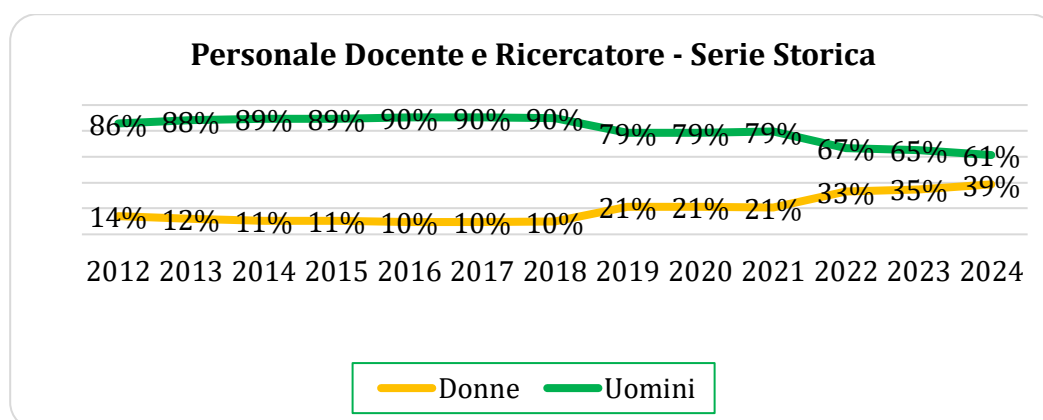


**Figura 12:** Composizione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo  
Fonte dati: U-Gov

### *Distribuzione personale docente e ricercatore per serie storica*

A partire dal 2019 lo sbilanciamento tende ad assottigliarsi, passando da 1 donna ogni 9 uomini nel 2018 a circa 1 donna ogni 2 uomini

nel 2024. La tendenza in atto dal 2019 è stata guidata inizialmente dai progressi nei ruoli professoressa associata e ricercatrice, mentre il progresso nel ruolo di professoressa ordinaria si registra solo a partire dal 2022.

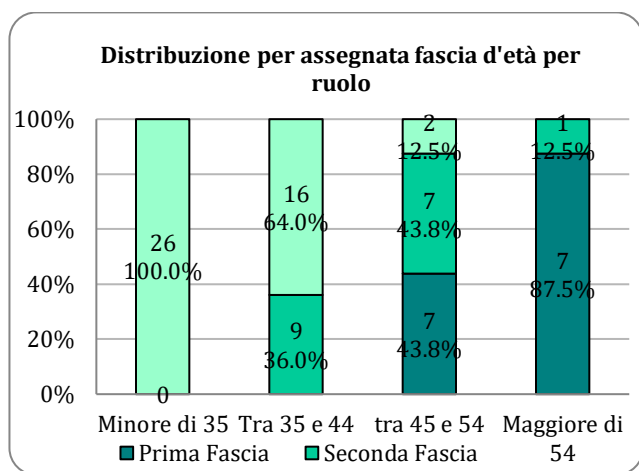


**Figura 13:** Serie storica personale docente e ricercatore per genere.  
Fonte dati: U-GOV

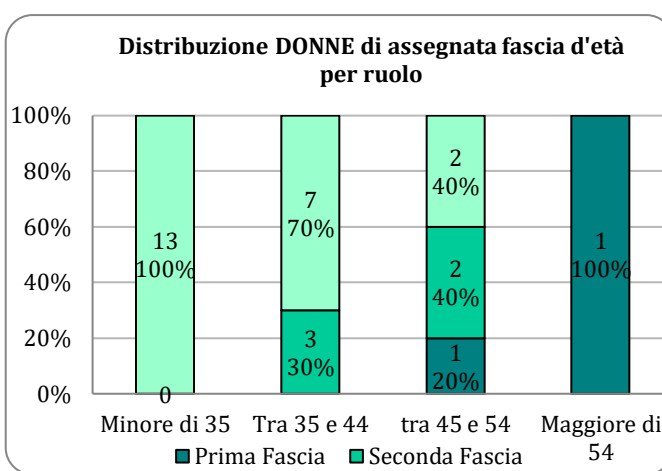
### Distribuzione del personale docente e ricercatore per classe d'età

Come atteso, la distribuzione di ruolo per classe d'età mostra, sia per gli uomini che per le donne, una concentrazione dei ruoli senior nelle classi d'età più alte. In particolare, ricercatori e ricercatrici dominano la fascia d'età fino a 44 anni. Gli uomini nella fascia d'età tra 45 e 54

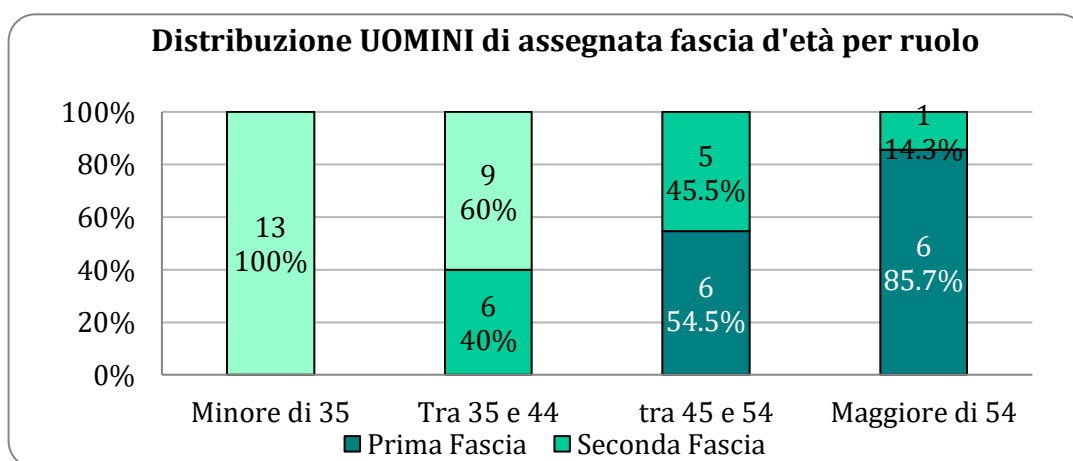
anni si distribuiscono equamente tra professori ordinari (6) e associati (5), mentre la fascia d'età oltre i 54 anni è dominata dai professori ordinari (6 su 7). Tra le donne, la fascia d'età tra 45 e 54 anni è ancora popolata da ricercatrici (2 su 5), mentre le 2 professoressesse ordinarie si dividono tra le due fasce d'età più alte. Si vedano le Figure 14-16 per dettagli sulla distribuzione di uomini e donne per ruolo accademico.



**Figura 14:** Percentuale generale per ruolo e fascia d'età.  
Fonte dati: U-GOV



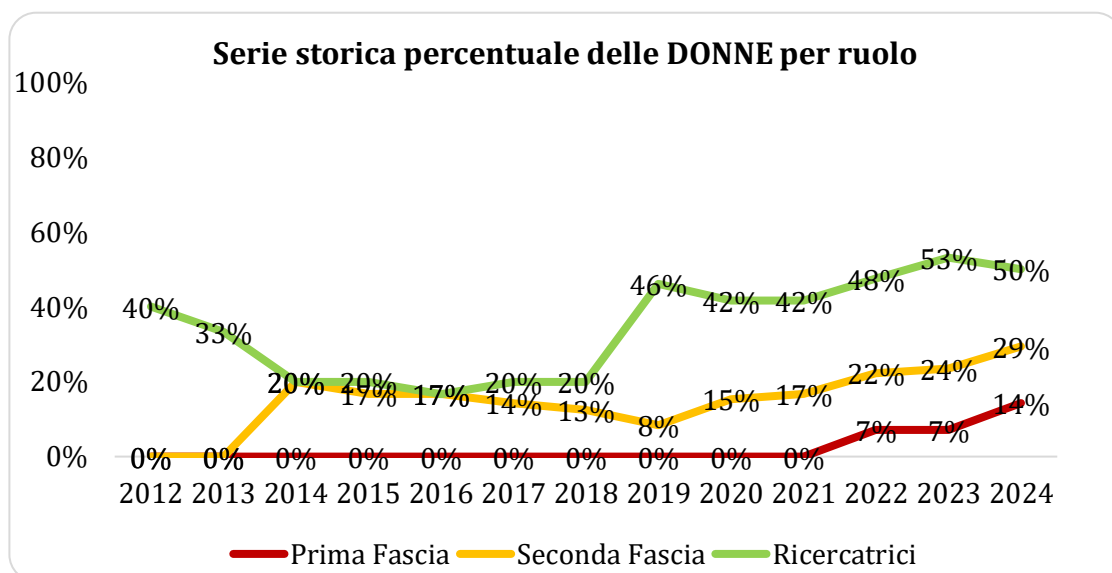
**Figura 15:** Percentuale di donne per ruolo e fascia d'età  
Fonte dati: U-GOV



**Figura 16:** Percentuale di uomini per ruolo e fascia d'età  
Fonte dati: U-GOV

Il 33% degli uomini (12 su un totale di 32 uomini) ha un ruolo di professore ordinario, percentuale in calo rispetto al 2023 (42%). Due donne (14%) su un totale di 14 assumono il ruolo di professoressa ordinaria (nel 2023, il rapporto era 1 su 11). Si veda la Figura 17 per un dettaglio sulla serie storica. Questo dato potrebbe essere in parte spiegato dalle caratteristiche anagrafiche del

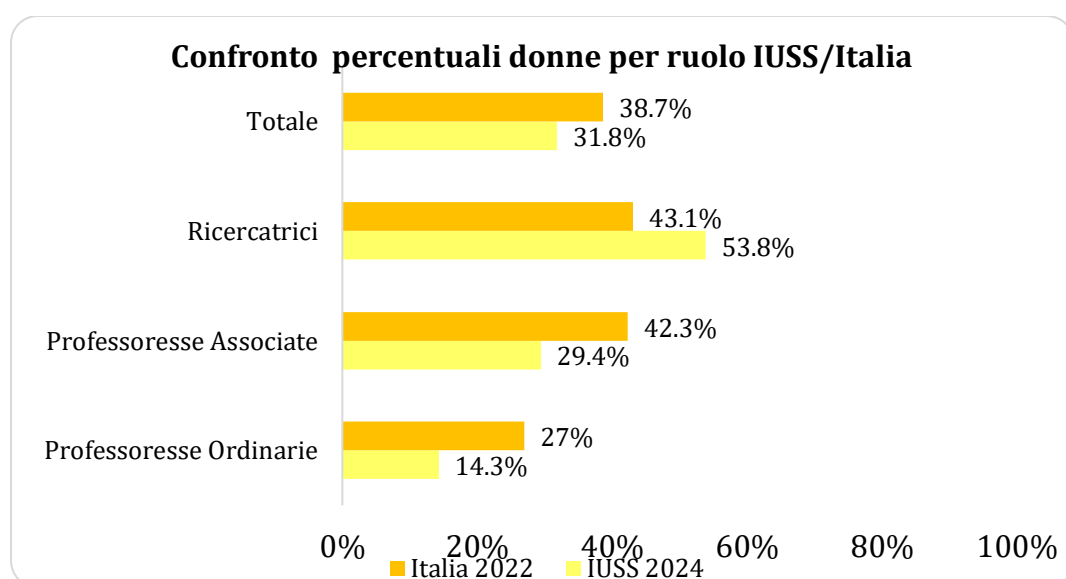
personale della Scuola, con gli uomini distribuiti su età più elevate rispetto alle donne (46 anni l'età mediana degli uomini, contro 44 anni di età mediana delle donne). Tutti i professori ordinari della Scuola hanno infatti oltre 45 anni, una fascia d'età popolata dal 39% degli uomini e solo dal 21% delle donne.



**Figura 17:** Serie storica della percentuale di donne per ruolo  
Fonte dati: U-Gov

#### Percentuale di donne per ruolo e Aree CUN: confronto con il dato nazionale

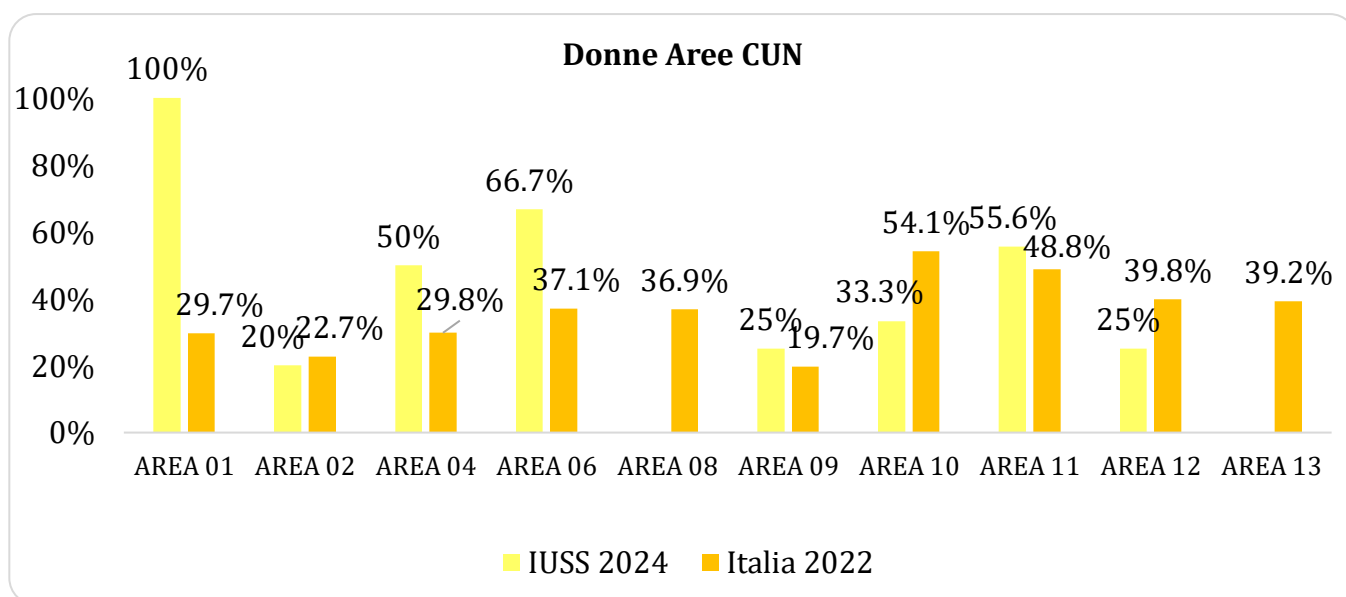
Il confronto con il dato nazionale della distribuzione delle donne per ruolo mette in evidenza un disallineamento della Scuola, probabilmente secondario all'esiguo numero di unità nei ruoli di professoressse associate e ordinarie (Figura 18).



**Figura 18** Confronto della componente femminile tra Scuola e dato nazionale  
Fonte dati: U-GOV/ ANVUR – Focus del rapporto ANVUR 2023

Il confronto della distribuzione nelle Aree CUN con il dato nazionale va interpretato con cautela, visto l'esiguo numero di personale nelle diverse Aree presenti nella Scuola. Tipicamente, le Aree CUN della Scuola sono popolate da 2-6 unità di personale, con le Aree 1 (Scienze matematiche e informatiche) e 13 (Scienze economiche e

statistiche) che vedono una sola unità. Nelle due Aree più popolate (9 unità di personale) si osservano due tendenze opposte: mentre l'Area 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) mostra un bilanciamento in linea con il dato nazionale, l'Area 08 (Ingegneria civile e Architettura) è dominata al 100% da uomini.



**Figura 19:** Confronto della componente femminile per Area CUN rappresentata nella Scuola con il dato nazionale  
**Fonte dati:** U-GOV / ANVUR – Focus del rapporto ANVUR 2023

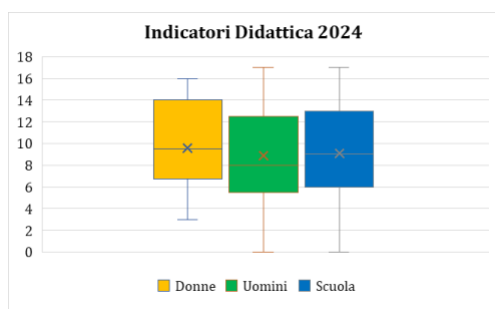


### Indicatori attività Faculty

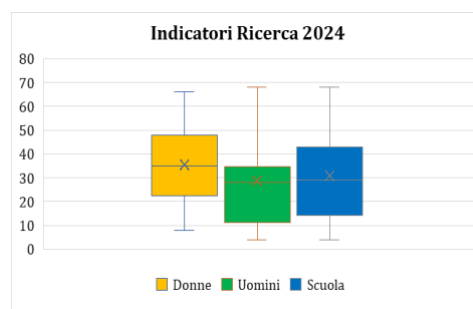
Nell'anno 2022 la Scuola ha approvato il documento "Linee Guida sui criteri di assegnazione delle risorse alle Classi e ai Docenti e Ricercatori della Scuola", finalizzato ad individuare una metodologia per assegnare fondi e risorse alle Classi con riferimento alle attività svolte ogni anno da docenti e ricercatori. Il processo prevede la raccolta dei dati relativi alle attività di *Didattica*, *Ricerca*, *Terza Missione* e *Attività Istituzionali* svolte durante l'anno solare precedente attraverso delle schede compilate dai singoli docenti.

Poiché il sistema di assegnazione del punteggio e pesature è stato modificato a seguito della delibera del Senato Accademico del 27 marzo

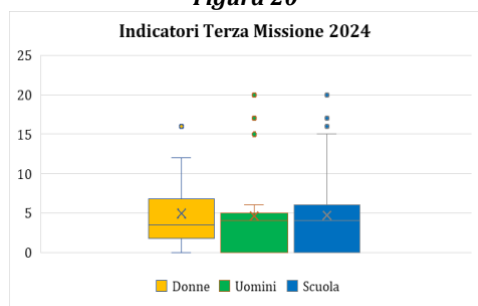
2024, non è stato possibile fare il confronto con l'anno precedente. Pertanto, i dati sono stati analizzati per il solo anno 2024. L'analisi dei risultati denota che vi è una sostanziale equipollenza dei risultati fra i due generi. Le differenze rilevate, seppure di minima entità, vedono gli uomini con dei risultati migliori nella Didattica e nelle Attività Istituzionali: in tali contesti probabilmente incide la maggiore numerosità dei docenti di sesso maschile. Per le donne, invece, si rileva un migliore risultato nelle attività di Ricerca e di Terza Missione. In particolare, le donne hanno presentato quasi 2 progetti a testa (1,78), gli uomini, invece, meno di un progetto a testa (0,66). Si vedano le Figure 20-24 per dettagli.



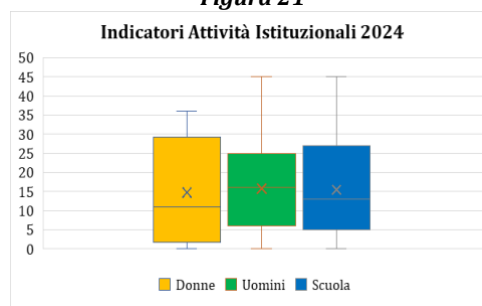
**Figura 20**



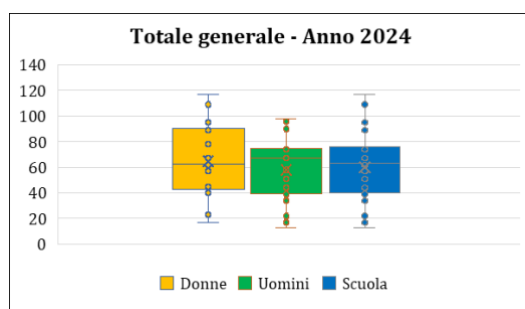
**Figura 21**



**Figura 22**



**Figura 23**



**Figura 24**

**Figure dalla 20 alla 24:** Distribuzione dei valori degli indicatori relativi alle attività di Didattica, Ricerca, Terza Missione e Attività Istituzionali, e totale degli indicatori, per le donne (in giallo), gli uomini (in verde) e la totalità del personale Docente e Ricercatore (in blu). Le croci indicano le medie, le linee orizzontali indicano le mediane, le box rappresentano il secondo e terzo quartile, le barre verticali comprendono l'intera distribuzione dei valori, gli outliers (ove presenti) sono rappresentati da punti.

**Fonte dati:** APEX – Piattaforma Assegnazione Risorse

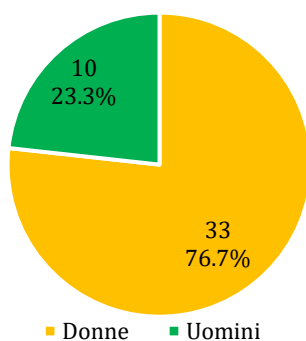
## PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Nell'anno 2024 la Scuola ha proseguito con il reclutamento fra il Personale Tecnico Amministrativo già avviato negli anni precedenti. Dalle 39 unità del 2023 si è passati alle 43 unità al 31 dicembre 2024, con un incremento percentuale del 10% circa. È importante ricordare che già nel 2023 la crescita del Personale Tecnico Amministrativo era stata significativa (+44% rispetto al 2022). L'ulteriore incremento conferma pertanto le strategie di crescita delineate nel Piano di Orientamento Strategico e il fabbisogno di personale identificato nelle programmazioni degli anni precedenti. Delle 43 unità al 31 dicembre 2024 le donne rappresentano il 76,7% (33) mentre gli uomini il 23,3% (10), mantenendo pressoché uguale la composizione rispetto al 2023. Di

seguito si riportano i grafici (Figure 25-26) degli indicatori scelti dalla Scuola ritenuti più interessanti per la rappresentazione delle differenze di genere fra il Personale Tecnico Amministrativo. Al fine di avere una visione completa dell'andamento dei dati viene effettuato il confronto sul triennio.

Si segnala inoltre che nel presente documento, a seguito del rilascio da parte di ANVUR del Cruscotto degli indicatori del sistema universitario italiano, è stato possibile procedere ad un confronto fra i dati delle sei Scuole Superiori ad Ordinamento Speciale, pur sottolineando che le stesse si distinguono fra loro per dimensioni anche molto differenti.

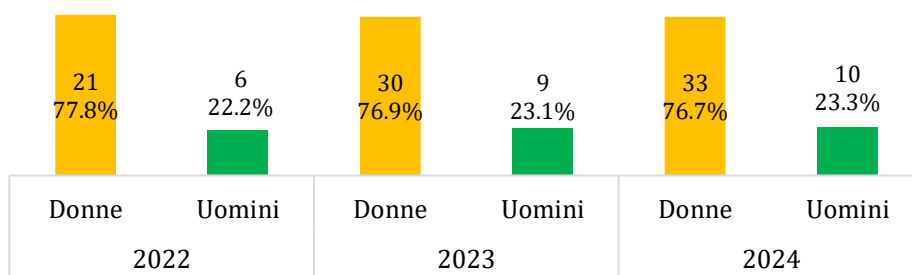
**Composizione PTA per genere - Anno 2024**



**Figura 25:** Composizione del Personale Tecnico Amministrativo per genere – Anno 2024

**Fonte dati:** U-GOV

**Composizione PTA per genere - Serie Storica  
Triennio 2022/2024**

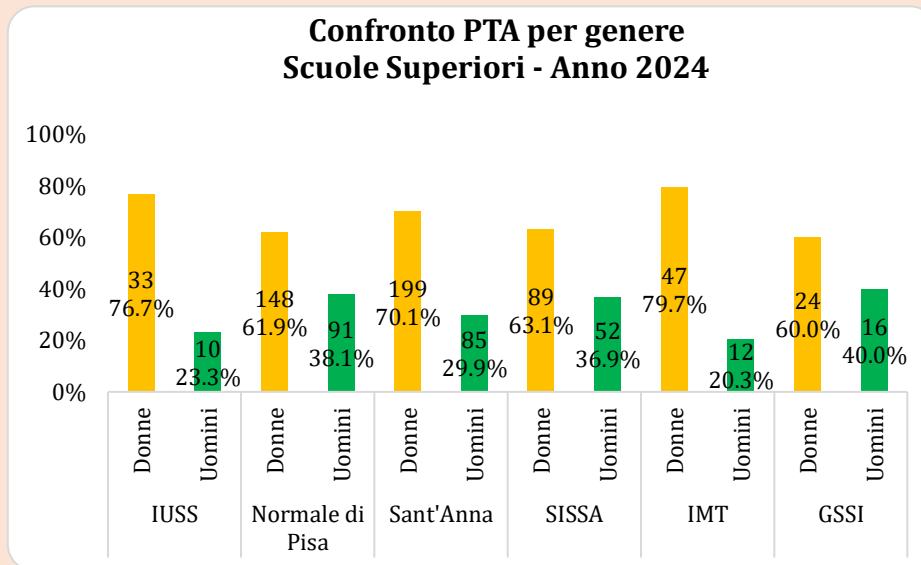


**Figura 26:** Composizione del Personale Tecnico Amministrativo per genere – Triennio 2022/2024

**Fonte dati:** U-GOV

## FOCUS

L'analisi dei dati mostra composizioni per genere in linea fra le Scuole, con la Scuola IUSS e l'IMT di Lucca che presentano le percentuali di donne più significative (oltre i tre quarti rispetto al totale del Personale Tecnico Amministrativo).



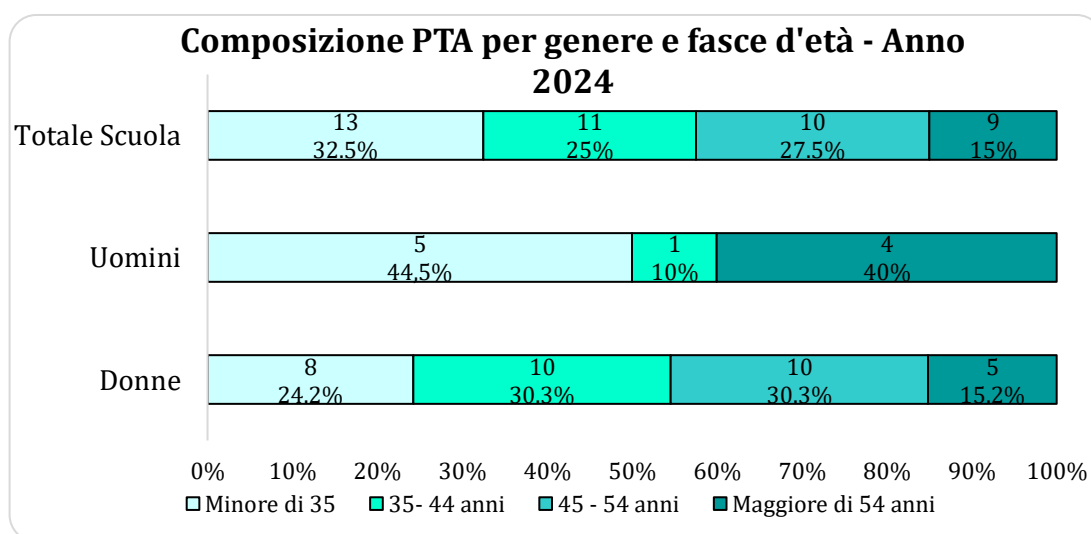
**Figura 27:** Confronto composizione PTA per genere nelle Scuole Superiori 2024

**Fonte dati:** U-GOV / USTAT - Portale dei dati dell'istruzione superiore

## Età

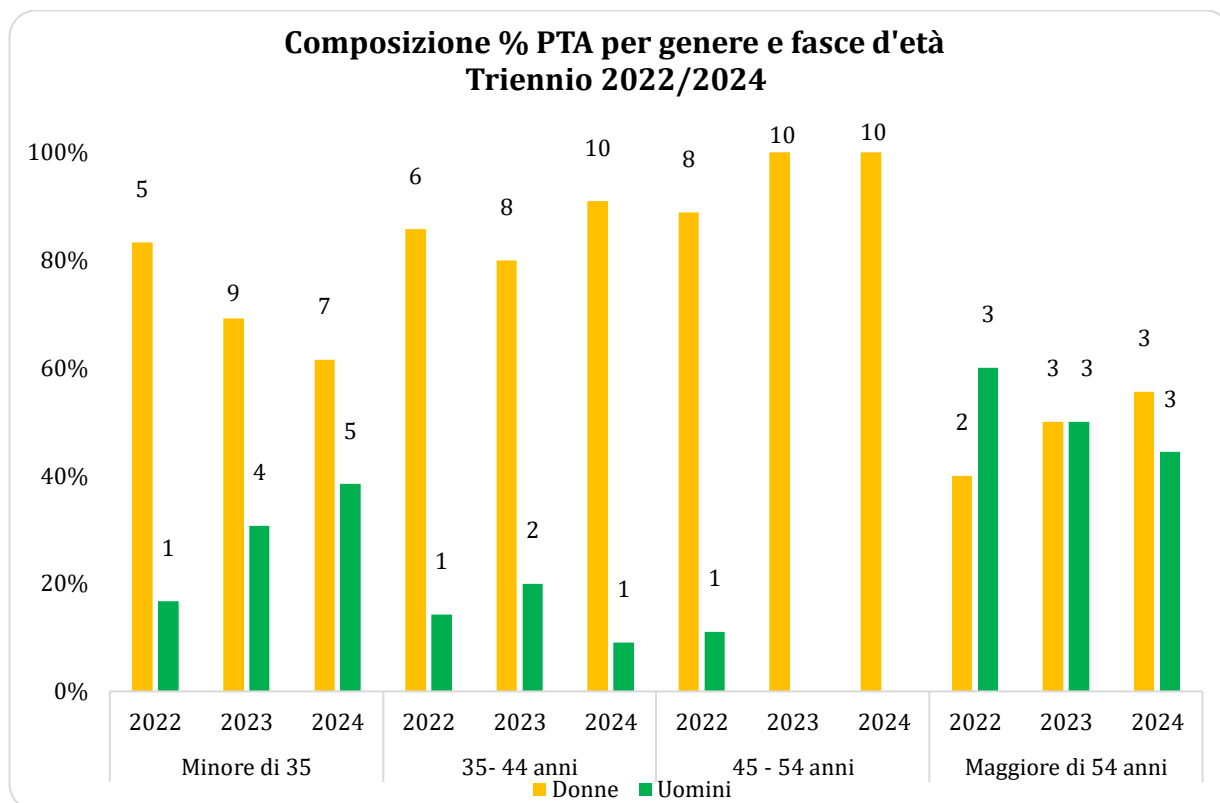
Pur evidenziandosi nel triennio 2022/2024 un *trend* di aumento percentuale degli uomini nelle fasce d'età più basse e delle donne nelle fasce d'età più alte, si sottolinea che le differenze,

soprattutto fra il 2023 e il 2024, non sono significative, dato il numero limitato di unità di personale tecnico amministrativo della Scuola.



**Figura 28:** Composizione del Personale Tecnico Amministrativo per genere e fasce d'età - Anno 2024

**Fonte dati:** U-GOV



**Figura 29:** Composizione del Personale Tecnico Amministrativo per genere e fasce d'età – Triennio 2022/2024  
**Fonte dati:** U-GOV

Di seguito, si riporta la Tabella 3 con il confronto dell'età media per genere e categoria del triennio.

	2022		2023		2024	
<b>Età media</b>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>
CATEGORIA B	X	58	X	57	x	58
CATEGORIA C	43	44	42	38	45	34
CATEGORIA D	43	49	42	42	42	52
CATEGORIA EP	44	x	45	31	46	32
DIRETTORI GENERALI	x	50	x	51	x	52
<b>Media Ateneo</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>44</b>

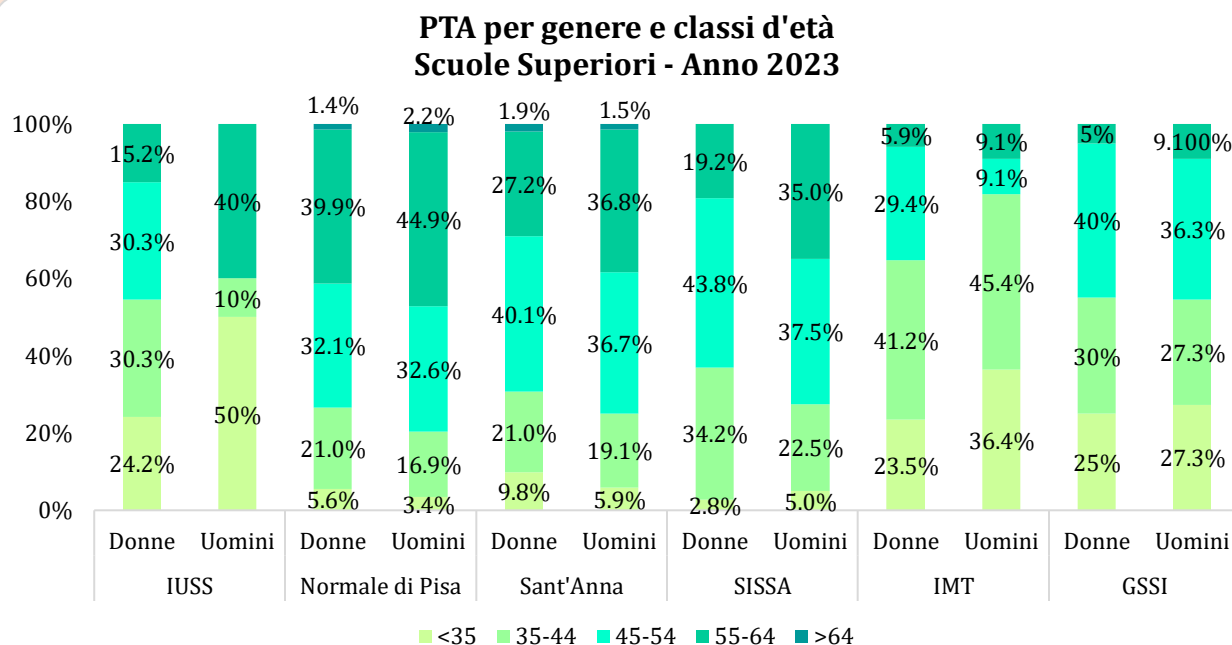
**Tabella 3:** Età media del Personale Tecnico Amministrativo per genere del Triennio 2022-2024  
**Fonte dati:** U-GOV

Dall'analisi emerge un significativo abbassamento dell'età media maschile nella categoria C, e, per contro, un aumento dell'età media nella categoria D; invariata invece l'età

media della componente femminile in tutte le categorie. A livello di Scuola le diverse componenti si compensano, con un'età media che rimane costante nel triennio.

## FOCUS

Dall'analisi dei dati delle Scuole Superiori emerge che la Scuola IUSS, l'IMT di Lucca e il GSSI presentano le maggiori percentuali di dipendenti nella fascia d'età più bassa (meno di 35 anni). Le scuole pisane si contraddistinguono per un posizionamento del Personale Tecnico Amministrativo nelle fasce d'età più elevate: sono le uniche ad avere una percentuale di dipendenti (pur se minime) nella fascia d'età maggiore di 64 anni.



**Figura 30:** Confronto per genere e fasce d'età Scuole Superiori – Anno 2023\*

Fonte dati: U-Gov / USTAT – Portale dei dati dell'istruzione superiore

\* Si segnala che i dati sono disponibili fino al 2023

Soffermandoci sull'età media per categoria, si può notare che le Scuole di più recente istituzione (IUSS, IMT e GSSI) hanno personale tecnico amministrativo mediamente più giovane in tutte le categorie d'inquadramento (ad eccezione dei/delle Direttori/trici Generali).

Categoria	IUSS		Normale		S. Anna		SISSA		IMT		GSSI	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Ex B	–	57	58	48	57	–	–	–	51	–	–	–
Ex C	42	38	51	53	49	47	45	49	37	35	–	44
Ex D	42	42	49	50	46	52	50	50	44	40	39	33
Ex EP	45	31	54	57	57	57	52	55	–	42	54	36
DIR 2^	–	–	–	52	–	56	–	–	–	–	37	–
DG	–	51	–	59	53	–	–	55	–	60	–	59

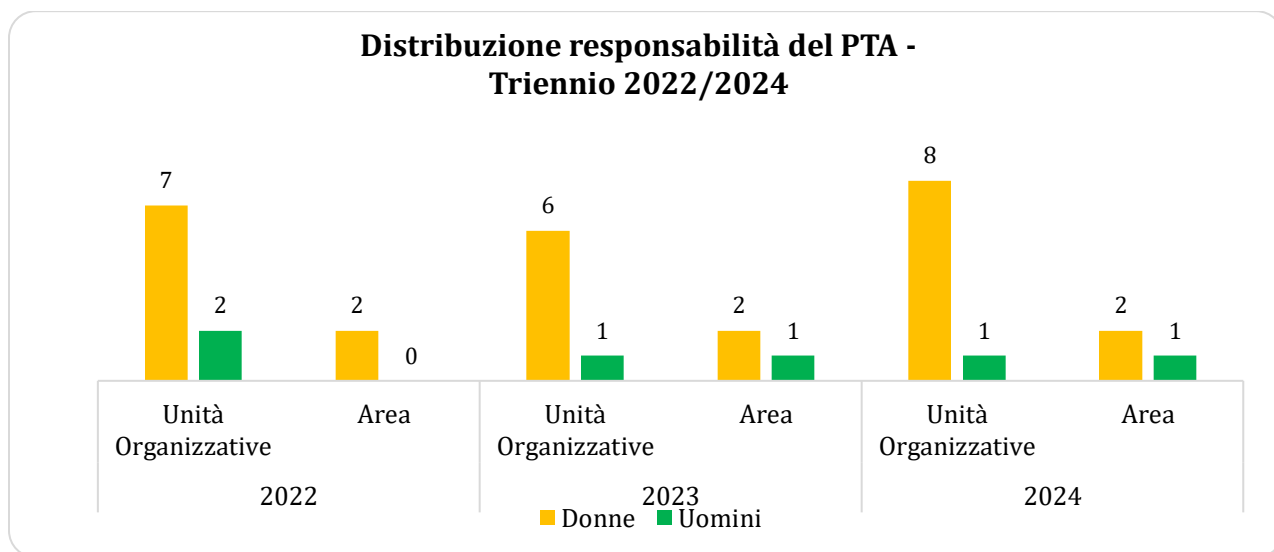
**Tabella 4:** Tabella di confronto età media per categoria e genere – Scuole Superiori 2023

Fonte dati: U-Gov / USTAT- Portale dei dati dell'istruzione superiore

### Distribuzione delle responsabilità

Il 2024 non vede cambiamenti nell'ambito della distribuzione delle responsabilità, sia per l'area delle Elevate Professionalità, sia per le Unità

Organizzative: la maggioranza assoluta delle responsabilità è assegnata alle donne, in linea con la composizione per genere del PTA.

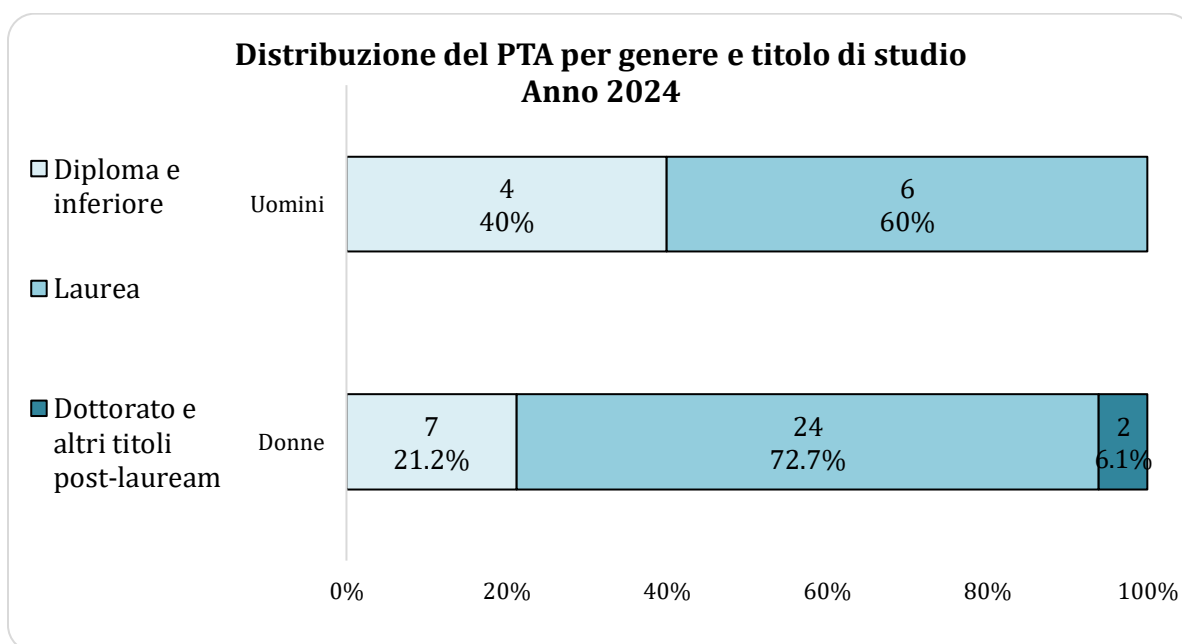


**Figura 31:** Distribuzione delle responsabilità del Personale Tecnico Amministrativo per genere – Triennio 2022/2024  
Fonte dati: U-GOV

### Distribuzione per genere e titolo di studio

Dall'analisi dei dati relativi ai titoli di studio, nel triennio non si segnalano differenze significative: in linea con gli anni precedenti, la maggioranza del

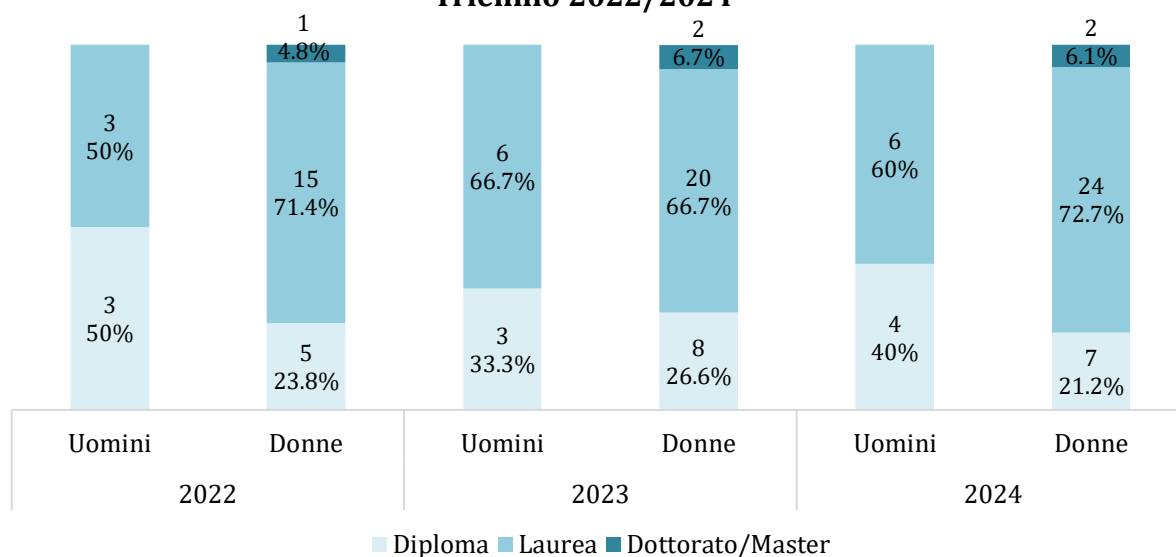
personale tecnico amministrativo è laureata con una percentuale di donne che detiene anche un titolo di 2° livello post-laurea.



**Figura 32:** Composizione del Personale Tecnico Amministrativo per genere e titolo di studio - Anno 2024  
Fonte dati: U-GOV



### Distribuzione del PTA per genere e per titolo di studio Triennio 2022/2024

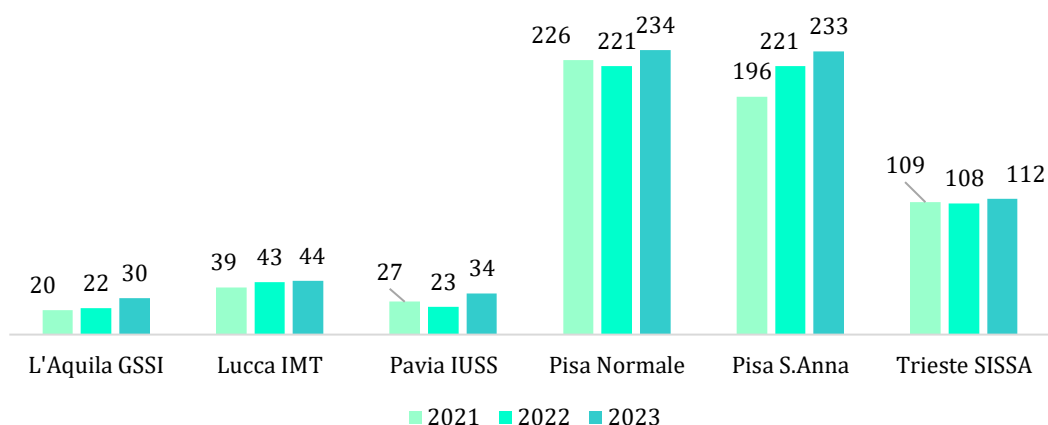


**Figura 33:** Composizione del Personale Tecnico Amministrativo per genere e titolo di studio – Triennio 2022/2024  
**Fonte dati:** U-GOV

### FOCUS

Il grafico sottostante illustra la significativa differenza fra le sei Scuole superiori a livello di personale tecnico amministrativo assunto a tempo indeterminato. GSSI, IMT e IUSS risultano le scuole con i numeri più modesti, seppure nel triennio abbiano avuto, in termini percentuali, degli incrementi significativi. La SISSA di Trieste, con un numero di allievi di dottorato paragonabile a quello della Scuola, vanta un supporto tecnico amministrativo importante, mentre le scuole pisane presentano entrambe il numero più considerevole di dipendenti a tempo indeterminato.

### Andamento PTA T. Indet. Triennio 2021/2023 Numeri assoluti



**Figura 34:** Confronto andamento PTA delle Scuole Superiori Triennio 2021/2023\*  
**Fonte dati:** Cruscotto ANVUR

\*Si segnala che i dati sono disponibili fino al 2023

ORGANI DI GOVERNO

I dati relativi alla composizione degli organi di Governo non hanno subito variazioni nel corso del triennio: sia il Senato Accademico che l'Advisory Board presentano equilibrio di genere, assente invece nel Comitato Direttivo di Sorveglianza.

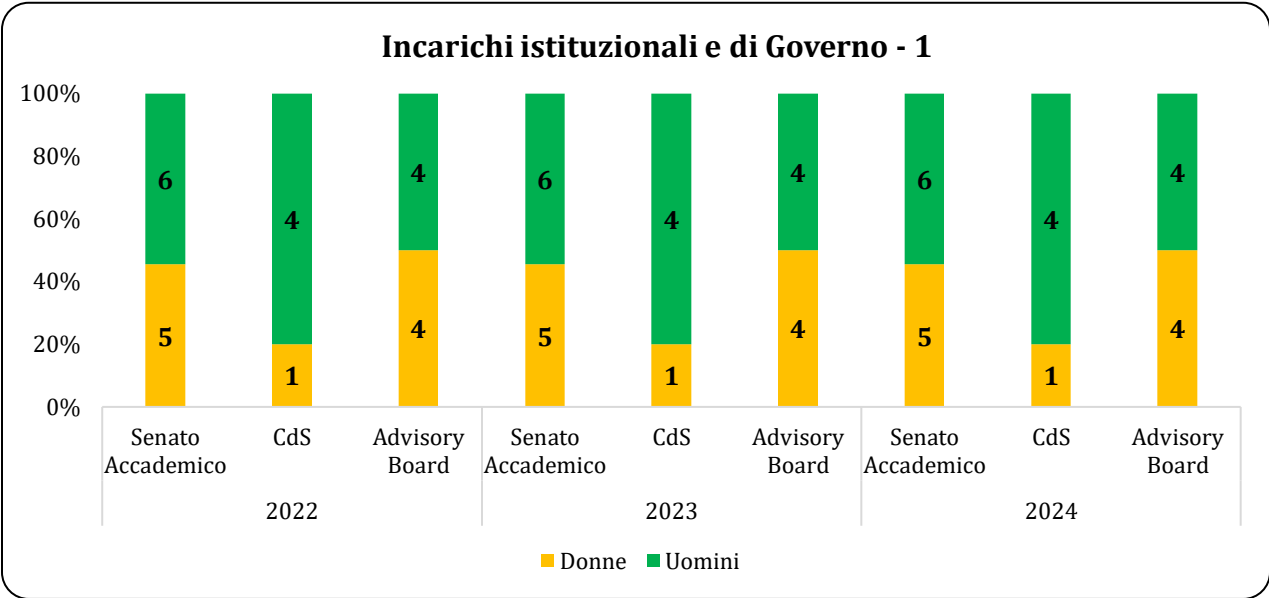


Figura 35: Incarichi istituzionali per genere (numeri assoluti) – 1  
Fonte dati: U.O. Organi e Progetti Strategici

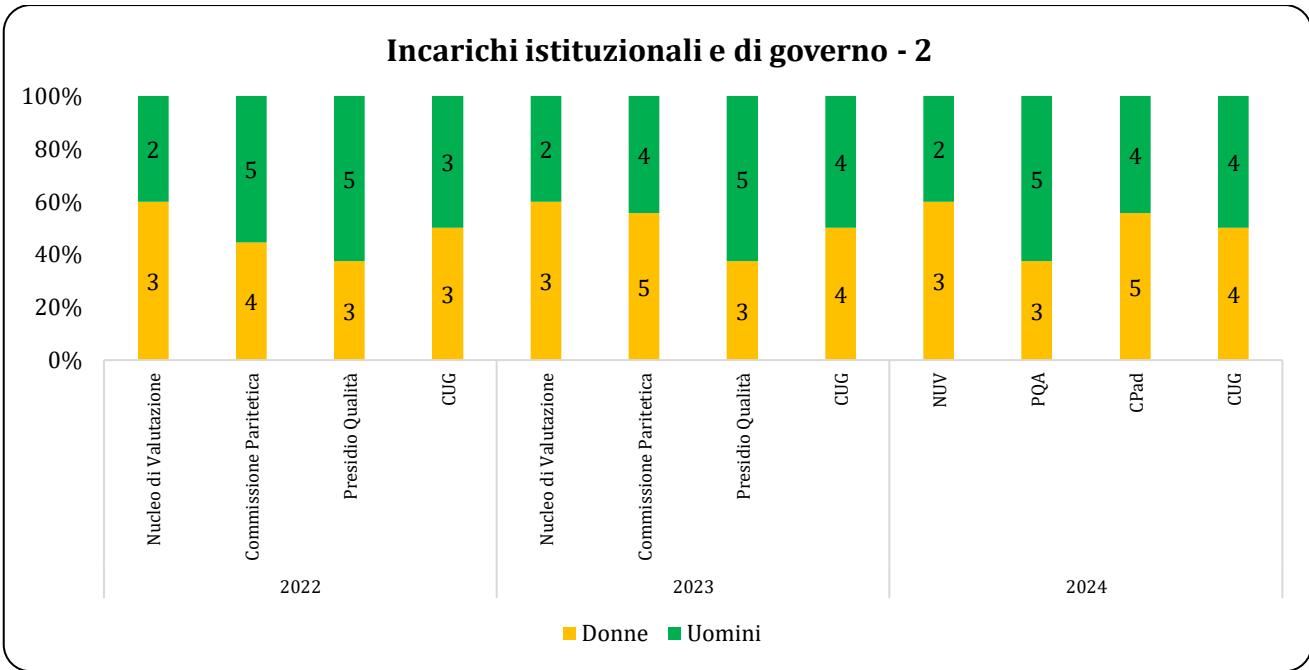
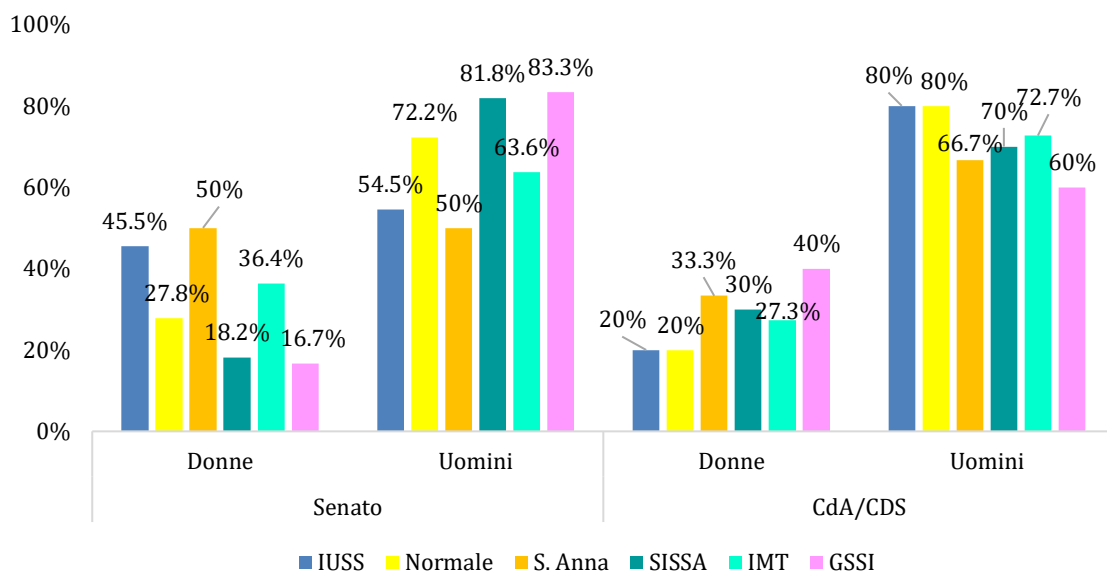


Figura 36: Incarichi istituzionali per genere (numeri assoluti) – 2  
Fonte dati: U.O. Organi e Progetti Strategici

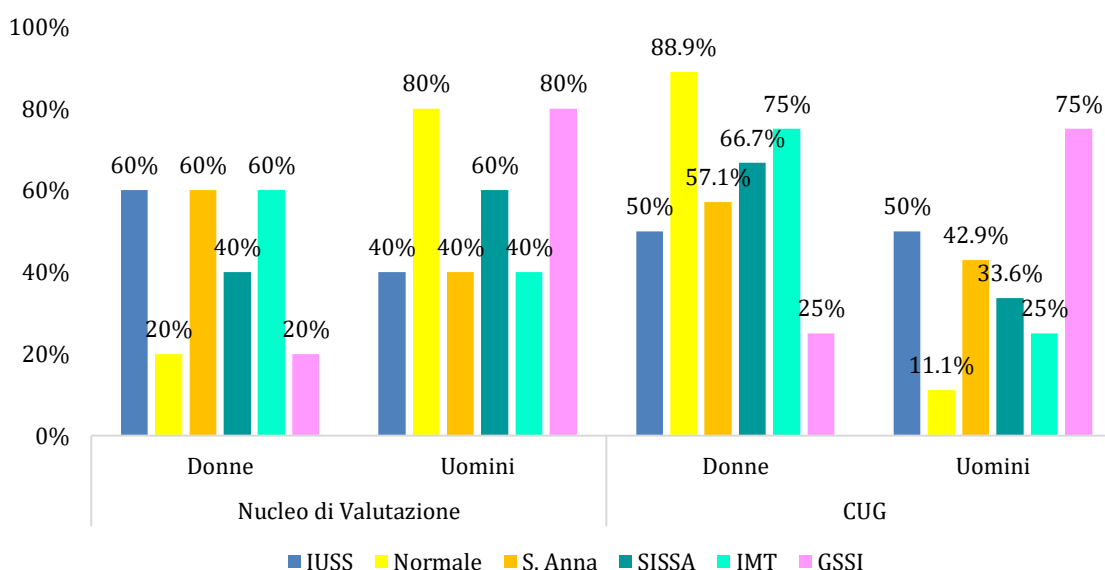
## FOCUS

Effettuando il confronto dei dati relativi ad alcuni Organi delle Scuole Superiori, si evince che la Scuola IUSS e la Scuola Sant'Anna sono le due istituzioni con il maggior equilibrio di genere. GSSI, al contrario, risulta la Scuola con lo sbilanciamento di genere maschile più significativo.

### Composizione percentuale Organi per genere 1 Confronto fra le Scuole Superiori



### Composizione percentuale Organi per genere 2 Confronto fra le Scuole Superiori



**Figure 37 e 38:** Confronto composizione Organi delle Scuole Superiori anno 2023\*

**Fonte dati:** U.O. Organi e Progetti Strategici / USTAT – Portale dei dati dell'istruzione superiore

\*Si segnala che i dati sono disponibili fino al 2023

---

## CONCLUSIONI

---



## CONCLUSIONI

Nel 2024, la Scuola IUSS ha continuato il suo percorso di crescita. In particolare, si è registrato un aumento rilevante fra gli/le assegnisti/e (+47%) e fra il personale tecnico amministrativo (+10%). Anche questa quinta edizione del Bilancio di Genere evidenzia una situazione molto eterogenea in termini di bilanciamento di genere, a seconda degli ambiti considerati e degli indicatori utilizzati.

Per quanto riguarda gli allievi, pur confermando un sostanziale equilibrio tra uomini e donne nell'insieme, permangono forti sbilanciamenti all'interno dei singoli percorsi di studio offerti dalle due Classi, sia nei diversi cicli di studio sia negli ambiti tematici. Solo i corsi di secondo livello mostrano un equilibrio tra le due componenti di genere, mentre i corsi di primo livello e quelli a ciclo unico sono caratterizzati da un forte squilibrio, seppur in direzioni opposte (63% di maschi nei corsi di 1° livello e 64,6% di femmine nei corsi a ciclo unico). Inoltre, nonostante un miglioramento rispetto al 2023, la quasi totalità dei Corsi maggiormente frequentati offerti dalla Scuola evidenzia ancora una segregazione orizzontale, con una prevalenza maschile nei corsi in ambito STEM (Scienze e Tecnologie), e una prevalenza femminile nei corsi in ambito biomedico e sociale (Scienze Umane, Scienze Sociali e Scienze Biomediche a ciclo unico), confermando a livello di Scuola il gender gap osservato a livello nazionale nei due ambiti. Considerazioni simili emergono anche per i Corsi di Dottorato. Da un lato, i numeri aggregati mostrano un sostanziale equilibrio, grazie soprattutto al Dottorato Nazionale SDC, che domina la popolazione dei Corsi di Dottorato della Scuola e, probabilmente in virtù della sua ampia copertura tematica, contribuisce al bilanciamento complessivo delle componenti femminile e maschile. D'altro canto, si osserva una segregazione nei Dottorati di ambito umanistico e biomedico (CBS, HDR e TEL), dominati dalla componente femminile, e i Dottorati di ambito STEM (ROSE), dominati dalla componente maschile.

Come anticipato nelle premesse, in questa edizione il Gruppo, in un'ottica di sempre maggiore integrazione degli strumenti di analisi dell'azione della Scuola, ha deciso di ampliare l'analisi anche ad indicatori previsti da ANVUR per la valutazione dell'offerta didattica degli Atenei. Non essendo ancora state emanate le Linee guida per l'accREDITAMENTO iniziale e periodico della Scuole, IUSS sta portando avanti un'analisi ponendo attenzione agli indicatori riferibili anche

alle Scuole Superiori. Per quanto attiene la performance negli studi di allievi/e dei Corsi Ordinari occorre innanzitutto sottolineare che il regolamento della Scuola è molto rigido sui tempi di acquisizione del titolo, non permettendo un ritardo superiore all'anno per la conclusione del percorso; possiamo però osservare che i risultati ottenuti sono a livelli ottimali e i tassi di abbandono sono bassissimi. Per quanto attiene gli studenti dei Corsi di Dottorato, per legge le Scuole possono bandire per i corsi PhD solo posti con borsa di ricerca, porgendo l'attenzione all'attrattività della Scuola si evince una componente di studenti stranieri pari al 36% e le politiche di supporto agli allievi per la mobilità sta portando dei buoni risultati che andranno valutati in modo approfondito al momento della conclusione delle borse PNRR che prevedo tale periodo obbligatoriamente.

Le maggiori criticità emergono dall'analisi della composizione di genere del personale docente. Sebbene un segnale positivo sia la conferma della tendenza di riduzione del gender gap a sfavore delle donne, già rilevato nelle precedenti rilevazioni, permane tuttavia un significativo squilibrio a favore degli uomini nella composizione complessiva del personale docente (2 uomini per ogni donna), in particolare nei ruoli apicali. Questo squilibrio risulta più evidente se confrontato con il dato nazionale. Tuttavia, due aspetti interessanti per comprendere sia la situazione attuale sia le prospettive di sviluppo della Faculty sono un buon bilanciamento tra uomini e donne di nuovo

ingresso nella Scuola, leggermente in eccesso rispetto dato nazionale, e di età mediamente più bassa per la componente femminile, con una sola unità di personale sopra i 54 anni.

La distribuzione per genere negli incarichi istituzionali e di governo appare sostanzialmente invariata rispetto alle ultime due rilevazioni. Permane uno squilibrio evidente nel Consiglio di Sorveglianza, con una sola donna su 5 componenti.

Infine, per quanto riguarda il personale PTA, la componente femminile continua a essere largamente preponderante, rappresentando il 76,7% del totale, in linea con il dato del precedente rapporto. Tale squilibrio complessivo si riflette anche nella distribuzione delle responsabilità, in particolare delle Unità Organizzative, una sola delle quali, su un totale di 9, risulta essere in capo a un uomo.

Dal punto di vista delle azioni volte a promuovere il benessere dei membri della Comunità, anche nel 2024 sono state confermate tutte le figure di riferimento per il benessere dei lavoratori e degli studenti, previste dai codici e regolamenti della Scuola: un/a Consigliere/a di fiducia, i/le Consiglieri/e confidenziali e il Comitato Garante. Il Comitato Unico di Garanzia ha proceduto all'aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive per il Triennio 2025/2027, approvato dal Senato e integrato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione nel gennaio del 2025. Sono confermate misure già in vigore per promuovere la flessibilità oraria e favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia, come l'accesso allo smart working (regolato dalla Scuola con DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021), e i permessi e congedi per disabilità e parentali. Prosegue

l'attività dello sportello di ascolto e supporto psicologico, destinato a una platea che copre tutte le componenti della Scuola. Il servizio viene fornito anche in inglese e in modalità a distanza per rispondere alle esigenze manifestate dagli allievi dei corsi PhD. Proseguono altresì le attività di formazione e informazione per la promozione del benessere e della qualità della vita di tutte le componenti della comunità della Scuola.

In generale, nonostante le azioni intraprese e alcuni segnali di miglioramento, la Scuola sembra riflettere la situazione già osservata su scala nazionale, che evidenzia un contesto ancora in evoluzione. Ovvero:

- ✓ un complessivo equilibrio nella componente studentesca, caratterizzato però ancora da segregazione nelle diverse macroaree disciplinari;
- ✓ un disequilibrio nella componente docente, a favore dei maschi, in parte determinata da fattori anagrafici;
- ✓ un disequilibrio nella componente PTA, a favore delle femmine.

Si sottolinea che i numeri esigui della popolazione della Scuola, non permettono analisi statistiche robuste.

Annualmente la Scuola prevede, nell'ambito della stesura del Gender Equality Plan (GEP), la programmazione di azioni utili a rispondere in maniera concreta e fattiva alle eventuali criticità emerse. Per l'anno 2025 la stesura del documento è stata rimandata a novembre/dicembre, in quanto, a seguito dell'insediamento a partire dal 1° settembre del nuovo Rettore, si attende l'approvazione del nuovo Piano di Orientamento strategico e la costituzione del nuovo gruppo di lavoro per la sostenibilità della Scuola.