

Rapporto

numero	data	competenza
	30 gennaio 2023	DIPARTIMENTO DELL'EDUCAZIONE, DELLA CULTURA E DELLO SPORT

ALLEGATO

**della Commissione di controllo su USI e SUPSI
all'attenzione del Gran Consiglio sul messaggio 8166 del 22 giugno 2022
concernente il Resoconto sui contratti di prestazioni 2021 tra il Cantone
Ticino e l'Università della Svizzera italiana (USI), la Scuola universitaria
professionale della Svizzera italiana (SUPSI) e il Dipartimento
formazione e apprendimento della SUPSI (DFA)**

INDICE

1. INTRODUZIONE.....	2
1.1 Nuovi indicatori dei contratti di prestazioni e messaggio n. 8166.....	2
1.2 Competenze di legge	3
2. SVILUPPI DELLA POLITICA UNIVERSITARIA FEDERALE E CANTONALE....	4
2.1 Accredimento AAQ di USI / SUPSI e problemi da risolvere	4
2.1.1 <i>Oneri di accredimento fissati per l'USI.....</i>	<i>4</i>
2.1.2 <i>Oneri di accredimento fissati per la SUPSI.....</i>	<i>7</i>
2.2 Accredimento e affiliazione all'USI della Facoltà di teologia di Lugano.....	10
2.3 Effetti negativi dell'esclusione della svizzera dal sistema di ricerca europeo	11
2.4 Collaborazione di USI e SUPSI nel plan B di Lugano	12
3. UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA	12
3.1 Problematiche puntuali nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi del contratto di prestazioni USI	12
3.1.1 <i>Mancanza di obiettivi per Facoltà</i>	<i>12</i>
3.1.2 <i>Quota insufficiente di professori presso l'Accademia</i>	<i>12</i>
3.1.3 <i>Penalizzazione del genere femminile a livello accademico</i>	<i>12</i>
3.1.4 <i>Mancanza di indicatori sull'adeguatezza delle competenze acquisite</i>	<i>12</i>
3.1.5 <i>Tassi di inquadramento meno lontani dalla media svizzera</i>	<i>13</i>
3.1.6 <i>Diminuzione dei ricavi per ETP presso l'Accademia.....</i>	<i>13</i>
3.1.7 <i>Creazione della Facoltà di scienze biomediche.....</i>	<i>13</i>
3.1.8 <i>Frontalieri nel personale amministrativo</i>	<i>13</i>
3.2 Conti 2021 USI.....	13
3.3 Sviluppo della democrazia accademica all'USI	14

3.4	Non trasparenza delle carriere salariali USI.....	15
4.	SCUOLA UNIVERSITARIA PROFESSIONALE DELLA SVIZZERA ITALIANA	17
4.1	Problematiche puntuali nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi del contratto di prestazioni SUPSI	17
4.1.1	<i>Attrattiva della formazione tecnica.....</i>	17
4.1.2	<i>Scarsi risultati nella promozione della parità accademica</i>	17
4.1.3	<i>Indicatore 3.3.1 a) per la formazione di base</i>	19
4.1.4	<i>Autofinanziamento analitico.....</i>	19
4.1.5	<i>Campus SUPSI Mendrisio</i>	20
4.1.6	<i>Punto della situazione sul campus SUPSI a Lugano Stazione</i>	20
4.2	Conti 2021 della SUPSI	21
4.3	Non trasparenza delle carriere salariali SUPSI	21
4.4	Incontro con i rappresentanti degli studenti SUPSI.....	23
5.	DIPARTIMENTO FORMAZIONE E APPRENDIMENTO	24
5.1	Problematiche puntuali nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi del contratto di prestazione DFA.....	24
5.2	Conti 2021 del DFA.....	25
6.	CONCLUSIONI	25

1. INTRODUZIONE

1.1 Nuovi indicatori dei contratti di prestazioni e messaggio n. 8166

Il messaggio 8166 presenta il resoconto sui contratti di prestazioni per l'anno 2021 tra Canton Ticino e gli enti universitari (Università della Svizzera italiana- USI, Scuola universitaria professionale -SUPSI e Dipartimento formazione e apprendimento -DFA) **fondato sui nuovi indicatori definiti nel contratto di prestazioni per il periodo di pianificazione 2021-2024** ed illustra i risultati finanziari dei conti, certificati dal Controllo cantonale delle finanze. Il decreto legislativo a pagina 132 del messaggio 8166 chiede al Gran Consiglio di confermare che l'utilizzo del contributo di gestione 2021 per i tre enti universitari è coerente con gli obiettivi del contratto di prestazione e di approvare la destinazione dell'utile/della perdita d'esercizio 2021 dei tre enti universitari. **L'ammontare dei contributi cantonali nel 2021 è di poco inferiore ai 50 milioni di franchi (48,82 mio. Fr per l'esattezza).**

La Commissione di controllo esprime soddisfazione in generale per i risultati raggiunti dagli enti universitari nel 2021.

Le 132 pagine del messaggio 8166, completate da 13 allegati, sono ampiamente esaustive, per cui non avrebbe senso ripercorrere i punti sui quali non vi è discussione politica. La Commissione di controllo USI-SUPSI si complimenta con il Consiglio di Stato per il dettaglio e la chiarezza del messaggio, che è frutto di un lungo lavoro di analisi svolto

da legislativo ed esecutivo negli scorsi anni. Indicatori chiari andrebbero sviluppati e presentati al Parlamento per tutti i settori dove esistono dei contratti di prestazione tra Cantone ed enti esterni, in modo da permettere al Gran Consiglio una effettiva alta vigilanza.

1.2 Competenze di legge

Ricordiamo di seguito le competenze delle autorità cantonali stabilite dalla legge USI-SUPSI-Istituti di ricerca.

Competenze delle autorità cantonali

Art. 3¹⁰ *1* Il Gran Consiglio, su proposta del Consiglio di Stato:

- a) decide la creazione o la soppressione di facoltà dell'USI e di settori di studio della SUPSI;
- b) approva ogni quattro anni la pianificazione della politica universitaria cantonale, con il rispettivo impegno finanziario quadriennale, e viene informato tempestivamente sugli orientamenti strategici, sulla creazione di istituti, sull'affiliazione e sull'associazione di istituti di terzi; la pianificazione concerne anche il sostegno di istituti di ricerca ai sensi dell'art. 16 della presente legge;
- c) stabilisce annualmente, in sede di preventivo, il contributo di gestione per l'anno considerato;
- d) discute annualmente la politica universitaria dell'anno accademico trascorso sulla base di un Messaggio presentato dal Consiglio di Stato entro la metà di settembre di ogni anno, che comprende in particolare il rapporto di verifica dei contratti di prestazioni e i rapporti dell'USI e della SUPSI sull'anno accademico trascorso, comprensivi dei conti e del bilancio;
- e)...
- f) decide i contributi agli investimenti.

2 Il Consiglio di Stato:

- a) stipula con l'USI e con la SUPSI i contratti di prestazioni contenenti gli obiettivi prioritari, che allega al messaggio di pianificazione della politica universitaria cantonale, e propone al Gran Consiglio i contributi di gestione annuali tenuto conto della pianificazione quadriennale;¹⁰
- b) nomina i membri del Consiglio dell'USI e del Consiglio della SUPSI;
- c) può imporre a USI e SUPSI gli accordi necessari a contenere gli oneri finanziari per lo Stato, segnatamente in materia di infrastrutture logistiche e didattiche, organizzazione e servizi;
- d) rappresenta l'USI e la SUPSI davanti al Gran Consiglio, come pure davanti agli organismi federali o intercantionali;
- e) verifica annualmente l'utilizzo dei contributi di gestione, la conformità con la pianificazione quadriennale e il raggiungimento o meno degli obiettivi dei contratti di prestazioni.

3 I conti dell'USI e della SUPSI sono revisionati dagli organismi di controllo dell'Amministrazione cantonale.

Commissione di controllo

a) alta vigilanza e composizione

Art. 3a¹⁰ *1* Il Gran Consiglio per il tramite della Commissione di controllo esercita l'alta vigilanza su USI e SUPSI, nel rispetto dei principi dell'autonomia e della libertà accademica.

2 La Commissione di controllo è composta da un membro per ogni gruppo parlamentare, nominati dal Gran Consiglio fra i membri della Commissione speciale scolastica per la durata della legislatura.

3 I membri sono rieleggibili. La nomina decade se il deputato non fa più parte della Commissione speciale scolastica.

b) competenze

Art. 3b¹⁰ *1* La Commissione di controllo:

- a) si esprime sulla pianificazione della politica universitaria cantonale e sul rispettivo impegno finanziario quadriennale, prendendo in special modo visione dei contratti di prestazioni;
- b) si esprime sul grado di raggiungimento degli obiettivi della politica universitaria cantonale, verificando in particolare il rispetto dei contratti di prestazioni.

2 A tale proposito, la Commissione di controllo allestisce rapporti specifici all'attenzione della Commissione speciale scolastica.

3 Il Consiglio di Stato informa annualmente la Commissione di controllo sugli esiti della vigilanza diretta, come pure ogniqualvolta essa ne faccia esplicita richiesta. La Commissione può esigere in ogni tempo dal

Consiglio di Stato, dall'Amministrazione e dai competenti organi di USI e SUPSI le spiegazioni e i documenti che le occorrono per l'assolvimento dei suoi compiti.

2. SVILUPPI DELLA POLITICA UNIVERSITARIA FEDERALE E CANTONALE

2.1 Accreditamento AAQ di USI / SUPSI e problemi da risolvere

In riferimento al punto 1.1 del messaggio 8166 si sottolineano positivamente gli **accreditamenti federali di USI (marzo 2022, valido fino al 2029) e SUPSI (aprile 2021, valido fino al 2028): essi sono tuttavia condizionati alla soluzione di 3 problematiche da parte dell'USI** (partecipazione degli studenti, partecipazione del corpo intermedio, sviluppo professionale delle nuove leve scientifiche) **e di 4 problematiche da parte della SUPSI** (sistema di messa a disposizione di informazioni quantitative e qualitative, strategia per la sostenibilità, qualificazione e valutazione del personale, comunicazione con gli studenti relativamente al sistema di qualità).

La Commissione di controllo auspica che SUPSI e USI affrontino concretamente e nei tempi indicati dagli esperti i problemi evidenziati nell'accREDITAMENTO istituzionale.

Alla Commissione di controllo sono stati forniti i seguenti documenti in merito alla procedura di accreditamento 2021:

- Università della Svizzera italiana, *Rapporto di autovalutazione*, 27.7.2021;
- Agenzia svizzera di accreditamento e garanzia della qualità, *AccREDITAMENTO istituzionale Università della Svizzera italiana (USI), Rapporto di valutazione esterna*, 25 marzo 2022;
- Università della Svizzera italiana, *Piano dei lavori rispetto agli oneri derivanti dall'AccREDITAMENTO 2022*, 29 agosto 2022;
- Agenzia svizzera di accreditamento e garanzia della qualità, *AccREDITAMENTO istituzionale Scuola Universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI), Rapporto di valutazione esterna*, 19 aprile 2021;
- SUPSI, *AccREDITAMENTO istituzionale - Progetti approvati dalla Direzione SUPSI*, 1. aprile 2021

Si segnala che i rapporti dettagliati dell'AAQ (Agenzia svizzera di accreditamento e garanzia della qualità) del Consiglio svizzero di accreditamento sono pubblici (in totale gli accreditamenti istituzionali sono 53) e sono consultabili al seguente link:

<https://akkreditierungsrat.ch/it/decisioni-di-accREDITAMENTO/accREDITAMENTO-istituzionale/>

Sul sito del Consiglio svizzero di accreditamento è visibile anche il rapporto di accreditamento AAQ concernente il Franklin College Switzerland di Lugano (validità 2013-2022). Per quanto riguarda la Facoltà di teologia di Lugano-FTL diremo al punto 2.2.

2.1.1 Oneri di accREDITAMENTO fissati per l'USI

Riportiamo le proposte del gruppo degli esperti, fatte proprie dal documento dell'Agenzia svizzera di accreditamento e garanzia della qualità, *AccREDITAMENTO istituzionale Università della Svizzera italiana (USI), Rapporto di valutazione esterna*, 25 marzo 2022 - Sezione B

– *Accreditamento istituzionale secondo la LPSU e proposta di accreditamento dell'AAQ 18 novembre 2021* (pagg. 4-6).

L'orizzonte temporale necessario per fare i compiti indicati è stimato dall'AAQ in 2 anni.

L'USI ha definito da parte sua i suoi passi e i suoi termini temporali nel seguente documento: Università della Svizzera italiana, *Piano dei lavori rispetto agli oneri derivanti dall'Accreditamento 2022*, 29 agosto 2022.

Di seguito riportiamo le conclusioni del gruppo di esperti, contenute nel documento AAQ, *Sezione B -Accreditamento istituzionale secondo la LPSU e proposta di accreditamento dell'AAQ*, 18 novembre 2021 (pagg. 4-6):

Proposta di accreditamento del gruppo di esperti

Nella sua valutazione complessiva, il gruppo di esperti dà all'università un giudizio positivo. Si afferma che l'USI ha avviato lo sviluppo di un sistema di garanzia della qualità con la creazione di strutture adeguate e processi chiaramente definiti, che il sistema di garanzia della qualità è in linea con le priorità strategiche e le prospettive di sviluppo dell'USI. La nuova struttura istituzionale composta dal rettorato e dal senato accademico ha permesso di ampliare la base decisionale e di rendere i processi decisionali più chiari e trasparenti. Inoltre, la cultura organizzativa dell'USI è caratterizzata dai valori del servizio e della collegialità. L'USI presta la dovuta attenzione alle pari opportunità e adotta misure per superare eventuali criticità. L'USI tiene conto delle esigenze locali nella definizione e nell'aggiornamento della sua offerta formativa; gli studenti beneficiano di un ambiente favorevole alla loro integrazione e allo svolgimento delle attività didattiche e di ricerca. La maggior parte del personale docente strutturato è competitivo a livello internazionale e ha profili accademici molto buoni, se non eccellenti.

Nella sua valutazione complessiva, il comitato di valutazione esterna vede spazio di miglioramento nello sviluppo professionale dei dottorandi e delle nuove leve scientifiche, nei contratti a termine del personale docente e nella partecipazione di studenti e corpo intermedio nelle decisioni dell'ateneo.

Inoltre, il gruppo di esperti raccomanda all'USI di definire una strategia esplicita riguardo alle lingue, poiché la lingua italiana è un forte elemento di coesione e di identità per l'università. Allo stesso modo, la comunicazione interna potrebbe essere migliorata per garantire uno scambio ancora più chiaro e ampio su questioni di importanza comune all'interno dell'ateneo. Infine, il gruppo di esperti sottolinea la mancanza di un codice etico che, tra le altre cose, definisca in modo completo la strategia diversity dell'università.

Nel complesso, il gruppo di esperti conclude con le sue analisi e valutazioni che l'USI ha un sistema di garanzia della qualità che copre tutti i settori e i processi dell'università. Di conseguenza, il requisito centrale per l'accreditamento istituzionale secondo l'articolo 30 HFKG risulta soddisfatto.

Il gruppo di esperti identifica tuttavia alcune carenze in relazione a due aree in particolare:

- *Partecipazione (art. 30 cpv. 1.4; standard 1.3 e 2.3)*
- *Promozione dei giovani ricercatori (Standard 4.3)*

Nella sua analisi dello standard 1.3, il gruppo di esperti afferma che il personale docente, gli studenti e il personale tecnico-amministrativo sono coinvolti nello sviluppo e nel perfezionamento del sistema di garanzia della qualità dell'USI. Per quanto riguarda gli studenti, il gruppo di esperti ritiene che la loro partecipazione sia insufficiente; gli studenti dovrebbero essere maggiormente coinvolti in tutte le decisioni strategiche dell'USI, compresa la nomina dei professori. Per quanto riguarda il corpo intermedio, il gruppo di esperti nota che questo gruppo di stakeholder è insufficientemente organizzato e sottorappresentato in termini di numero nei comitati.

Nella sua analisi dello standard 2.3, il gruppo di esperti approfondisce le sue considerazioni sull'organizzazione del corpo intermedio nel contesto della partecipazione all'USI e sulle condizioni quadro della partecipazione degli studenti.

Di conseguenza, il gruppo di esperti formula due oneri per gli standard 1.3 e 2.3:

Onere 1 (per gli standard 1.3 e 2.3)

L'università sviluppa insieme al corpo studentesco una politica sulla partecipazione degli studenti che definisca gli argomenti di rilevanza strategica per i quali è richiesta la partecipazione degli studenti e le corrispondenti condizioni quadro che sono necessarie per esercitare una partecipazione efficace.

Onere 2 (per gli standard 1.3 e 2.3)

Il sistema di garanzia di qualità deve dotarsi di una partecipazione adeguata del corpo intermedio con modalità di rappresentanza efficaci al fine di garantire la piena ed autonoma rappresentatività in tutti gli organi di governo.

Nella sua analisi dello standard 4.3, il gruppo di esperti nota che l'università ha adottato numerose misure per promuovere i giovani accademici. Per esempio, gli istituti organizzano seminari e l'università promuove la mobilità accademica. Per la formazione didattica dei dottorandi si propone un corso di insegnamento universitario. I dottorandi beneficiano anche di soggiorni all'estero, consulenza dal Servizio Carriere e corsi di lingua gratuiti. Per i dottorandi e il corpo intermedio, tuttavia, non ci sono attività specificamente orientate al loro sviluppo professionale. Questo è tanto più critico se si considera la percentuale di donne nel corpo intermedio, per le quali i criteri di avanzamento di carriera non sono sempre chiari. Il gruppo di esperti formula quindi un onere

Onere 3 (per lo standard 4.3)

Il sistema di garanzia della qualità deve integrare il sostegno dello sviluppo professionale delle nuove leve scientifiche.

Per l'adempimento degli oneri il gruppo di esperti prevede un orizzonte temporale di due anni; la verifica dovrebbe avvenire nell'ambito di un esame su dossier con 1-2 esperti.

Il documento AAQ, Sezione C -Rapporto del gruppo di esperti, 15 novembre 2021, esplicita e fornisce **ulteriori dettagli sui problemi rilevati presso l'USI**, che consentono di meglio capire di cosa si tratta:

- il sistema di **business intelligence** è al primo anno di costruzione (2021) e il risultato si potrà vedere solo alla fine del quarto anno (pag. 7), ciò che si ripercuote sul **sistema di garanzia di qualità** (pag. 11), che deve assolutamente coinvolgere in modo consapevole il personale amministrativo e gli studenti (pag. 31, pag. 32);

- gli **studenti** non hanno un'associazione con personalità giuridica e non hanno meccanismi chiari per definire la loro posizione in seno al Senato (pag. 9), ciò che rende debole la loro partecipazione (pag. 15); la mancanza di un efficace sistema di comunicazione indebolisce anche la loro partecipazione nelle Facoltà (pag. 31);
- il **sistema quadriennale di impiego per i docenti** è rischioso per l'USI e non è correlato a un sistema di valutazione adeguato (pag. 10, pag. 15, pag. 28); il **meccanismo di valutazione per le progressioni individuali o per valutare livelli diversi di retribuzione è informale e non basato su indicatori di performance individuale** (pag. 28); vi è **assenza di incentivi per docenti che svolgono attività di servizio a favore della comunità** (missione territoriale), salvo il congedo sabbatico ogni 14 semestri, anche se sono in fase di studio riduzioni del carico didattico (pag. 28);
- il **corpo intermedio** non dispone di un'associazione, ciò che lo indebolisce a livello di partecipazione (pag. 10, pag. 15); inoltre le prospettive di carriera del corpo intermedio sono opache (pag. 10, pag. 31); i contratti a tempo determinato e a catena sono sfavorevoli (pag. 10, pag. 28); manca un piano di sostegno allo sviluppo professionale dei dottorandi e del corpo intermedio (pag. 30)
- manca un piano di offerte di **formazione continua** per il personale amministrativo e tecnico (pag. 29);
- manca un piano d'azione per la **sostenibilità** (pag. 34);
- manca un codice etico per la strategia accademica sulla **diversità/pari opportunità** (pag. 18-19, pag. 34).

Infine il documento sottolinea a più riprese la necessità di integrare nei sistemi di qualità la Facoltà di teologia e di creare delle sinergie: esso rileva che l'USI ha definito tre missioni ben chiare -insegnamento, ricerca, servizi/missione verso il territorio (ad es. trasferimento di tecnologia, formazione continua, iniziative culturali), mentre la Facoltà di teologia ha una dimensione sviluppata soprattutto nell'insegnamento (pag. 23, pag. 34).

2.1.2 Oneri di accreditamento fissati per la SUPSI

Riportiamo le proposte del gruppo degli esperti, fatte proprie dal documento dell'Agenzia svizzera di accreditamento e garanzia della qualità, *Accreditamento istituzionale Scuola Universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI), Rapporto di valutazione esterna*, 19 aprile 2021 - Sezione B, *Accreditamento istituzionale secondo la LPSU e proposta di accreditamento dell'AAQ*, 28 gennaio 2021 (pag. 6-7).

Proposta di accreditamento del gruppo di esperti

Il gruppo di esperti fornisce alla SUPSI un buon resoconto nella sua relazione del 30 novembre 2020. Per quanto riguarda il sistema di garanzia della qualità, il gruppo di esperti sottolinea che esso attua una trasparenza e un'apertura superiori alla media, promuovendo un pensiero onesto, realistico e critico a tutti i livelli. Inoltre, il gruppo valuta positivamente che il sistema di garanzia della qualità tenga conto della diversità della SUPSI garantendo una elevata partecipazione e il coinvolgimento degli stakeholder. Il gruppo di esperti ritiene che il sistema di garanzia della qualità sia idoneo a supportare la SUPSI nel raggiungimento dei suoi obiettivi strategici (Rapporto del gruppo di esperti, pag. 40/41).

Nel complesso, il gruppo di esperti conclude tramite la sua analisi e relative valutazioni che la SUPSI dispone di un sistema di garanzia della qualità che copre tutti i settori e i processi della scuola universitaria professionale (2 standard di qualità sono interamente soddisfatti, 12 standard sono largamente soddisfatti e 4 standard sono parzialmente soddisfatti). Il gruppo di esperti ritiene pertanto che il presupposto centrale per l'accreditamento istituzionale ai sensi dell'articolo 30 LPSU sia soddisfatto.

Il gruppo di esperti vede un margine di sviluppo per quanto riguarda

- la fornitura di informazioni quantitative e qualitative (Standard 2.2, art. 30 cpv. 1 lett. a punto 3 LPSU)*
- lo sviluppo economico, sociale ed ecologico sostenibile (Standard 2.4, art. 30 cpv. 1 lett. a punto 6 LPSU)*
- la qualificazione e valutazione del personale (Standard 4.2, art. 30 cpv. 1 lett. a punto 1 LPSU)*
- la comunicazione esterna (Standard 5.1, art. 30 cpv. 1 lett. a punto 7 LPSU)*

e formula quattro oneri:

Onere 1 (standard 2.2, ripreso sotto lo Standard 4.1)

La SUPSI mette a punto in ambiti rilevanti e prioritari il sistema informativo integrato di gestione e monitoraggio dei dati, consentendo da una parte di mettere a disposizione in modo efficiente e sistematico i dati necessari, dall'altra di supportare in modo più efficace i diversi gruppi di interesse coinvolti nei processi, siano essi studenti o collaboratori tanto dei Dipartimenti che delle Scuole affiliate.

Onere 2 (standard 2.4)

La SUPSI deve definire ed attuare una strategia per la sostenibilità ed obiettivi integrati trasversalmente ai processi e ambiti del sistema di garanzia della qualità.

Onere 3 (standard 4.2)

Il sistema di garanzia qualità deve garantire che il processo di valorizzazione del personale, peraltro già definito ed esistente, sia messo in atto in modo coerente in tutte le unità della SUPSI e delle sue Scuole Affiliate, in accordo con le peculiarità definite a livello organizzativo e dei Manuali qualità.

Onere 4 (standard 5.1, in combinazione con lo Standard 3.2)

La SUPSI deve provvedere sistematicamente a rendere note agli studenti le disposizioni riguardanti i processi di garanzia della qualità e i risultati ottenuti con tali processi (soprattutto per quanto riguarda i risultati di valutazioni dell'insegnamento e della formazione da parte degli studenti e le relative modifiche e azioni di miglioramento).

I 4 oneri appaiono un poco criptici e per capirli meglio occorre esaminare la Sezione C - AAQ, *Rapporto del gruppo di esperti*, 30 novembre 2020, che nelle sue 44 pagine esplicita in modo assai più approfondito ed esteso i problemi riscontrati presso la SUPSI.

Punti critici:

1. **l'onere 1 significa che occorre maggiormente coinvolgere gli studenti e superare le barriere esistenti nella raccolta dei dati**, puntando su una gestione centralizzata di tutti i dati rilevanti e prioritari raccolti con il sistema di qualità: il lasso di tempo indicato è di 2 anni (pag. 16);
2. **anche la partecipazione del corpo intermedio può essere migliorata** (pag. 17);
3. **la partecipazione degli studenti deve essere migliorata** con un importante sviluppo delle condizioni che facilitano il loro coinvolgimento (pag. 18-19);
4. **l'onere 2 si spiega con il fatto la definizione di priorità strategiche nell'ambito della sostenibilità non è ancora stata fatta** dalla SUPSI: oltre a ciò la SUPSI deve integrare obiettivi di sostenibilità nei processi e negli ambiti del sistema di qualità (pag. 20);
5. malgrado il Piano d'azione quadriennale per le pari opportunità 2017-2020 e l'integrazione della questione nel sistema di qualità, **la SUPSI non ha ancora definito obiettivi quantitativi sul numero di donne/uomini da raggiungere in ambito accademico nei vari ambiti e ai diversi livelli di carriera**: secondo gli esperti *"l'attuazione e gli sforzi potrebbero portare a risultati più tangibili e meno congiunturali"* (pag. 21);
6. **il gruppo di esperti raccomanda di avviare una riflessione strategica sull'internazionalizzazione**, indicando varie piste concrete (pag. 29);
7. **il gruppo di esperti elenca le varie misure in atto dalla SUPSI per ridurre l'abbandono degli studenti nel corso degli studi, che si stanno verificando quanto ad efficacia**. Inoltre **gli esperti invitano la SUPSI a flessibilizzare i criteri di presenza minima degli studenti** alla luce dell'esperienza di insegnamento online fatta nel periodo Covid (pag. 30-31);
8. **i problemi di "disparità e intrasparenza salariale" sono stati evidenziati nel passato si starebbero riducendo sia nel caso del personale tecnico amministrativo** (inquadrate dal contratto collettivo di lavoro - CCL a partire dal 2019), **sia in quello personale accademico, che non è inquadrato dal CCL** (pag. 31). Il condizionale va usato poiché sorprendentemente **non esiste alcuna analisi delle carriere salariali da parte della SUPSI**, come indicato dalla Divisione della cultura e studi universitari nella sua lettera del 20 ottobre 2022 alla Commissione di controllo (pag. 12): *"Per il corpo accademico di SUPSI non è prevista una valutazione quadriennale dell'evoluzione salariale. Tale valutazione quadriennale a posteriori dell'evoluzione salariale dei collaboratori è prevista per i collaboratori assoggettati al CCL (Art. 24 cpv. 9 del CCL SUPSI). Non essendo ancora trascorso tale periodo nessun rapporto in merito è stato ancora allestito."*;
9. **l'onere 3 si spiega con il fatto che i colloqui di valorizzazione annuale del personale sono previsti dal sistema di garanzia di qualità della SUPSI, ma "la loro messa in atto sembra non ancora essere avvenuta completamente per quel che riguarda alcuni ambiti delle Scuole affiliate**. Il gruppo di esperti ritiene questo aspetto un punto chiave." (pag. 34);
10. **il gruppo di esperti indica come "punto critico" (come in altre SUP) la scarsa promozione dei percorsi di carriera del corpo intermedio**, assunto nella maggior parte con contratti a tempo parziale: gli esperti suggeriscono alcune indicazioni (pag. 36-37);

11. leggendo il rapporto degli esperti a pag. 38-39, dove motiva le ragioni dell'onere 4 (*La SUPSI deve provvedere sistematicamente a rendere note agli studenti le disposizioni riguardanti i processi di garanzia della qualità e i risultati ottenuti con tali processi*), si apprende che **il miglioramento della comunicazione riguarda anche i collaboratori.**

In conclusione si può affermare che in base al ricco rapporto degli esperti il lavoro che aspetta la SUPSI è parecchio! E certamente non può limitarsi ai 4 progetti definiti dalla Direzione il 1 aprile 2021 nel documento "Accreditamento istituzionale - Progetti approvati dalla Direzione SUPSI", due con orizzonte 2021-2024 (informatica e sostenibilità) e due con orizzonte 2021-2023 (valutazione del personale e partecipazione degli studenti).

2.2 Accreditamento e affiliazione all'USI della Facoltà di teologia di Lugano

Il Consiglio di Stato con decisione del 21 aprile 2021 ha deciso di affiliare la Facoltà di teologia di Lugano (FTL) all'USI senza versamento di contributi cantonali per la durata della pianificazione 2021-2024. L'accREDITamento federale consente alla FTL di ricevere i contributi di base previsti dalla Legge federale sulla promozione e il coordinamento del settore universitario e i contributi per studenti previsti dall'accordo intercantonale sulle università.

Il Consiglio di Stato prevede di definire nel contratto di prestazione con il settore universitario 2025-2028 un contributo di gestione per la FTL via l'USI e di versare i contributi per gli studenti ticinesi che studiano presso la FTL (il funzionamento è riassunto dal punto 1.2 del messaggio 8166).

La Commissione di controllo USI-SUPSI prende atto dell'affiliazione della FTL senza contributi cantonali a partire dal 2021, rilevando che in base alla Legge l'eventuale affiliazione della FTL con contributi cantonali spetterà al Parlamento (decisione che potrebbe essere presa dal Gran Consiglio nell'ambito dell'approvazione della pianificazione universitaria 2025-2028).

Ricordiamo che la base legale in materia è l'articolo 12, cpv. 4 Legge USI-SUPSI-Istituti di ricerca, che stabilisce le competenze del Consiglio di Stato e del Gran Consiglio in materia di affiliazione.

Affiliazione di istituzioni create da terzi^[27]

a) Affiliazione

Art. 12^[28] ¹Facoltà, dipartimenti o istituti retti e finanziati da terzi possono essere affiliati all'USI o alla SUPSI se:

a) soddisfano i principi della presente legge e si inseriscono nella politica universitaria cantonale;

b) non perseguono scopo di lucro e sottostanno al controllo annuale dei conti.

²L'affiliazione comporta l'obbligo di sottostare alle strategie e alle regole generali dell'USI o della SUPSI, fatta salva l'autonomia amministrativa.

³L'USI o la SUPSI rappresentano l'ente affiliato per il finanziamento del Cantone e della Confederazione. In particolare, dedotta la partecipazione a servizi comuni, questo riguarda il riversamento di:

a) contributi cantonali previsti per gli studenti ticinesi;

b) contributi della Confederazione e degli altri Cantoni per la parte di loro spettanza;

c) eventuali contributi cantonali concessi nell'ambito del Contratto di prestazioni o decisi dal Gran Consiglio.

⁴L'affiliazione compete:

a) al Gran Consiglio se comporta il beneficio di contributi cantonali;

b) ai consigli dell'USI e della SUPSI, riservata l'approvazione del Consiglio di Stato, negli altri casi.

Gli accreditamenti istituzionali della FTL sono avvenuti nel 2005 e 2013. Nel 2021 la procedura di accreditamento istituzionale della FTL era in pieno corso al momento della decisione del Consiglio di Stato di affiliare la FTL all'USI. A seguito di ciò la procedura di accreditamento istituzionale 2021 della FTL è stata trasformata da Accreditamento in Valutazione, i cui risultati sono stati integrati nella procedura di accreditamento istituzionale dell'USI, come avviene per tutte le entità affiliate.

Il Rapporto di Valutazione della FTL pubblicato il 19.8.2021 è visionabile sul sito dell'AAQ al seguente link: <https://aaq.ch/en/procedural-reports/> (vedi sezione "Evaluation"). Il rapporto degli esperti del 28.6.2021 segnala che la FTL ha 93 teste nel corpo accademico e 11 nel settore amministrativo che si occupano di 320 studenti. Nel rapporto degli esperti si indica che entro un anno la FTL armonizzerà con l'USI i servizi centrali e centralizzerà alcune attività per motivi di razionalizzazione delle risorse. I primi diplomi USI-FTL sono conferiti a partire dal 2021/22. Il rettore della FTL diventa decano della FTL, le nomine dei professori e la pianificazione dei corsi della FTL entro due anni sono approvati dal senato USI. La piena integrazione della FTL nell'USI viene definita un processo relativamente lungo, in merito al quale l'Agenzia svizzera di accreditamento e garanzia della qualità nel suo rapporto ha formulato numerose raccomandazioni (pag. 8, pag. 10, pag. 11 e 34 dove si insiste sull'integrazione del corpo intermedio nella partecipazione, pag. 12, pag. 16, pag. 18, pag. 19, pag. 21 in merito alle pari opportunità, pag. 24 in merito alla scuola dottorale e alla ricerca competitiva, pag. 26 e 29 in merito alla valutazione dell'insegnamento da parte degli studenti, pag. 28 in merito alla mobilità degli studenti e alle cooperazioni internazionali, pag. 32, pag. 33, pag. 35): il rettorato della FTL in data 6.8.2021 ha accettato di perseguire i cambiamenti richiesti dal rapporto entro due anni.

2.3 Effetti negativi dell'esclusione della svizzera dal sistema di ricerca europeo

La citata esclusione è iniziata solamente nel 2022, per cui gli effetti negativi sono ancora ridotti. Essi si faranno sentire solo a medio termine in termini di attrattività e competitività delle strutture universitarie svizzere: in particolare si teme la riduzione del livello della ricerca svizzera per l'impossibilità di partecipare alla ricerca di punta europea e si paventa anche la partenza del personale accademico di punta verso le università europee (dove potrebbero partecipare alla ricerca di punta europea).

Concretamente l'USI è penalizzata nell'accesso alle borse del Consiglio Europeo della Ricerca e ai progetti strutturanti come le Alleanze Universitarie Europeo: questo pregiudica l'inserimento dell'USI nelle reti di ricerca europee e della competizione europea dei talenti. Per ora all'USI non si riscontrano ancora problemi nel reperimento di personale accademico.

La SUPSI è penalizzata dalla non associazione al programma Horizon Europe: i ricercatori della SUPSI non possono partecipare come paese ospitante ai bandi europei dell'European Research Council e delle Marie Skłodowska-Curie Actions. I ricercatori della SUPSI continuano a partecipare al programma Horizon nei consorzi di ricerca (in tal caso sono finanziati dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione, e non più dall'Unione europea), ma non possono assumere la funzione interessante di coordinamento dei progetti collaborativi di ricerca europei. Per ora alla SUPSI non si riscontrano ancora problemi nel reperimento di personale accademico.

L'evoluzione andrà attentamente monitorata dal Consiglio di Stato nei prossimi rendiconti.

2.4 Collaborazione di USI e SUPSI nel plan B di Lugano

La Commissione di controllo ha chiesto come avviene la collaborazione tra USI e SUPSI da un lato e Città di Lugano/Tether in merito al plan B, come pure quali accordi sono stati firmati da USI e SUPSI con la Città di Lugano e/o Tether. La risposta della Divisione della cultura e degli studi universitari del 8.12.2022 è la seguente:

“USI e SUPSI collaborano con la città di Lugano nell'ambito delle attività pertinenti i rispettivi mandati istituzionali ed in tale contesto hanno aderito all'iniziativa Lugano Living Lab, come anche hanno sottoscritto un accordo con la città inerente l'iniziativa plan B (allegato alla presente). Tale accordo sottoscritto fra la Città e le Università presenti a Lugano prevede la possibilità di attivare iniziative coerenti ai mandati istituzionali delle Università medesime, ove le stesse ne vedano un valore aggiunto per le proprie attività di formazione e ricerca, nel rispetto dei propri mandati e della comune volontà di contribuire allo sviluppo del territorio. L'opportunità di avviare specifiche progettualità di formazione e ricerca potrà essere valutata di volta in volta fra le parti interessate in base alle finalità ed agli obiettivi specifici dei singoli progetti ed alle relative ricadute attese. Gli allegati dell'Accordo presentano in dettaglio le possibili aree di attività per le diverse istituzioni.”

L'evoluzione andrà monitorata dal Consiglio di Stato nei prossimi rendiconti.

3. UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA

3.1 Problematiche puntuali nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi del contratto di prestazioni USI

3.1.1 Mancanza di obiettivi per Facoltà

Si prende atto dell'impegno del Consiglio di Stato e dell'USI a fornire per il futuro una declinazione di obiettivi per facoltà per mostrare in che misura i docenti delle diverse facoltà siano attivi nella ricerca (punto 2.1.2 b) 1).

3.1.2 Quota insufficiente di professori presso l'Accademia

La Commissione di controllo auspica che la quota di dottorandi/professori presso l'Accademia di architettura (punto 2.1.3 b) 2) possa essere incrementata, essendo molto bassa rispetto alla media svizzera.

3.1.3 Penalizzazione del genere femminile a livello accademico

La Commissione di controllo rileva il ritardo rispetto alla media nazionale nelle nomine di professoressa e l'arretramento nelle nomine tra le posizioni del corpo intermedio. Il problema attanaglia in particolare le facoltà di comunicazione, economia e informatica.

La Commissione prende atto positivamente della strategia definita dall'USI per risolvere il problema, che è incentrata su nomine per chiamata, sull'intervento sulle facoltà da parte della Prorettrice per le pari opportunità, sulla pubblicazione del bilancio di genere, sulla mappatura di genere nelle varie componenti e organi di governo (in particolare attenzione all'equilibrio di genere nelle Commissioni di preavviso per le assunzioni), sull'analisi dei regolamenti e sulla conciliazione vita/lavoro.

3.1.4 Mancanza di indicatori sull'adeguatezza delle competenze acquisite

La Commissione prende atto che saranno forniti nel prossimo rendiconto gli indicatori sull'adeguatezza delle competenze acquisite dai diplomati (punto 2.1.2 a) 4) e sulle pubblicazioni (punto 2.1.2 b) 1).

3.1.5 Tassi di inquadramento meno lontani dalla media svizzera

La Commissione di controllo invita a perseguire l'obiettivo a medio termine di un ragionevole avvicinamento dei tassi di inquadramento II (studenti/personale dedicato alla formazione di base) per facoltà nel confronto della media svizzera, che in 4 facoltà su 5 è eccessivo (ci sono 2 volte più insegnanti per allievo rispetto alla media nazionale).

3.1.6 Diminuzione dei ricavi per ETP presso l'Accademia

L'importante diminuzione di ricavi per ETP tra il 2020 e il 2021 avvenuta presso l'Accademia di architettura (pag. 34), in controtendenza con il dato complessivo USI, è legata alla fine di progetti di ricerca caratterizzati da un valore superiore alla norma: nel 2022 vi sarà una ripresa a seguito di un finanziamento di 1,5 mio Fr vinto dalla professoressa Lloret-Fritsch.

3.1.7 Creazione della Facoltà di scienze biomediche

La Commissione di controllo prende atto positivamente del processo di costruzione della Facoltà di scienze biomediche, che nel 2021 è entrato in una fase cruciale con numerose nomine e con il varo del piano strategico 2021-2024. La Facoltà nel 2021 ha beneficiato di un contributo di gestione specifico di 6 mio Fr da parte del Cantone.

L'ex presidente dell'USI Piero Martinoli ricorda che *“si è trattato di una corsa a ostacoli molto ardua, perché le attuali facoltà di medicina nelle altre università svizzere esercitano una specie di monopolio e chi entra dall'esterno come noi può incontrare qualche resistenza, come in effetti è avvenuto nel nostro caso. Per fortuna anche l'ETH ha deciso strategicamente di entrare nel campo della medicina, offrendo il bachelor, e si è rivolta a noi per poter fare il master. Questa è stata un'occasione veramente fantastica, perché non è evidente avere come “compagnon de voyage” una Scuola prestigiosa come l'ETH. Per questo, se guardo al futuro, penso che la costruzione della nuova facoltà costituisca il principale progetto attualmente in corso, che plasmerà il futuro dell'università: non possiamo permetterci di fallire.”* <https://www.ticinolive.ch/2022/11/17/ora-nella-challenge-league-cerchiamo-partner-nella-super-league-intervista-al-professor-piero-martinoli/>

Si segnala che IBSA Foundation for Research mette attualmente a disposizione 120 borse di studio del valore di 2'000 fr (240'000 fr annui), che hanno lo scopo di riportare la tassa d'iscrizione USI al livello medio svizzero: in questa fase delicata di avvio della Facoltà questo aiuto privato ha consentito di rimuovere il maggiore ostacolo per l'iscrizione al master in medicina.

3.1.8 Frontalieri nel personale amministrativo

Dopo l'adozione del principio della preferenza indigena nel 2018 le assunzioni nell'amministrazione dell'USI sono state 85, comprensive delle sostituzioni: 11 posizioni (per 8,5 unità a tempo pieno) sono state ricoperte da frontalieri, pari al 11.8%. Le posizioni messe a concorso sono state 6 (5.6 UTP): le altre 5 (1.9 UTP) sono state trasferimenti interni, da posizioni accademiche ad amministrative, motivate dalla necessità di disporre e mantenere competenze specifiche maturate in ambito accademico. L'USI assicura di rispettare la legge che prescrive di dare la precedenza a persone residenti, fatta salva la parità di qualifiche e l'idoneità a ricoprire la posizione ricercata.

3.2 Conti 2021 USI

I conti 2021 dell'USI chiudono con un notevole avanzo di esercizio: quasi 5 mio fr (nel 2020 l'avanzo è stato di 3,6 mio Fr.), generato da un aumento importante dei contributi cantonali

(+4,5 mio), federali (+1 mio) e intercantionali (+4,5 mio) rispetto al 2020 per la maggiore attività. I costi salariali sono aumentati di 4 mio per il corpo intermedio e di 1 mio per il personale amministrativo, mentre sono leggermente diminuiti per il corpo docenti. Il capitale proprio dell'USI ammonta ad oltre 21 mio. Fr al 31.12.21.

La Commissione di controllo invita l'USI a completare la documentazione mancante per il Servizio di controllo interno relativamente ad alcuni processi importanti interni: problema segnalato dal Controllo cantonale delle finanze nella sua relazione di revisione dei conti 2021 a pag. 3.

3.3 Sviluppo della democrazia accademica all'USI

Dopo il terremoto legato alla separazione consensuale tra il rettore Erez e l'USI nella primavera del 2022, la Commissione di controllo ha preso atto positivamente del lavoro in atto per democratizzare la struttura accademica: sia nella fase di concezione del bando di concorso per il nuovo rettore, sia per l'ammodernamento dello statuto universitario. Questo è stato l'esito di un incontro tra la Commissione di controllo, la presidente del Consiglio universitario ing. Monica Duca Widmer, il rettore ad interim prof. Lorenzo Cantoni, la vicepresidente del Senato accademico prof.ssa Sonja Hildebrand ed altri rappresentanti del CU, del Senato e dell'USI: l'incontro ha avuto luogo a Lugano in data 23 giugno 2022.

La Commissione di controllo ha chiesto di essere informata sull'avanzamento dei lavori, ottenendo la seguente risposta datata 21 ottobre 2022 (Divisione cultura e studi universitari):

"Le modifiche della Legge Cantonale sull'università del dicembre 2019 hanno dato avvio ad un processo di democratizzazione dell'USI, con l'istituzione di un Consiglio Universitario (CU), costituito da membri indipendenti nominati dal Consiglio di Stato (da min. 5 a max. 11) e due rappresentanti USI designati dal Senato. Questa modifica ha determinato l'esigenza di una revisione profonda dell'assetto giuridico dell'USI ed in particolare di una nuova ripartizione delle competenze tra i diversi organi. Con il cambiamento istituzionale intercorso nell'aprile del 2022, la velocità di implementazione del processo di democratizzazione è aumentata ulteriormente: il CU ha da subito coinvolto il Senato accademico nell'importante processo di selezione e nomina del nuovo Rettore/della nuova Rettrice, malgrado ciò non fosse ancora previsto a livello statutario: quattro membri del Senato hanno pertanto fatto parte del Comitato internazionale preposto alla ricerca e alla prima selezione di possibili candidati. Il Senato avrà inoltre modo di esprimersi in plenum sulla nomina a professore/professoressa del candidato/della candidata prescelto dal CU. Lo scambio di richieste e punti di vista tra CU e Senato, sviluppatosi tra maggio e giugno del 2022, ha quindi portato ad un decisivo passo in avanti nella democratizzazione dei processi dell'USI.

Il coinvolgimento del Senato nei principali temi inerenti allo sviluppo dell'Università si è poi ulteriormente rafforzato nel corso dell'estate, con l'istituzione della Commissione basi legali del Senato stesso, un organismo consultivo rappresentativo delle diverse componenti (professori, corpo intermedio, collaboratori e studenti) che avrà il compito di coinvolgere ed informare l'intera comunità universitaria nel processo di sistematizzazione delle basi legali e nei futuri aggiornamenti dei documenti ufficiali dell'USI.

Oltre a ciò è stato dato avvio anche alla ricerca di un nuovo Direttore operativo, con l'istituzione di una commissione di valutazione dei candidati nella quale sono rappresentati CU, Rettorato e Senato ed il processo di ricerca di possibili candidati è stato attribuito ad un'azienda di ricerca del personale attiva a livello svizzero."

3.4 Non trasparenza delle carriere salariali USI

La Commissione di controllo nel suo precedente rapporto aveva chiesto che il Consiglio di Stato elaborasse un documento, che confermasse il rispetto dell'art. 10 cpv. 2 della legge USI e SUPSI dei regolamenti per assistenti, dottorandi, post-doc e ricercatori, consentendo pertanto il ritiro dell'iniziativa popolare "Per un settore universitario ancorato al territorio e con condizioni adeguate" risalente a fine 2011. (Richieste già formulate nel Rapporto sui conti 2017, punto 4.3.7 e sui conti 2019 nel primo capitolo di pag. 10, dove si chiede anche che tale studio indichi le condizioni di lavoro dei servizi esternalizzati). La Commissione di controllo deplora che questo documento non sia stato fatto dal Consiglio di Stato ed ha pertanto dovuto ricostruire la situazione direttamente con USI e SUPSI, rilevando le lacune esistenti. Si ricorda innanzi tutto la base legale esistente, ossia l'art. 10 della Legge USI-SUPSI-Istituti di ricerca.

Art. 10 - Rapporti con docenti, ricercatori e dipendenti

1I rapporti dell'USI, della SUPSI e degli istituti loro affiliati con i docenti, i ricercatori e gli altri dipendenti sono retti dal diritto privato. Si applica il Codice delle obbligazioni. È garantita la libertà accademica.

*2Le condizioni di lavoro del personale sono regolate in contratti collettivi di lavoro. **Se sono oggetto di regolamenti aziendali interni, le condizioni di lavoro dei professori, dei dirigenti e del corpo intermedio (assistenti, dottorandi, post-doc, ricercatori) sono sottratte a tale obbligo.***

3I contratti collettivi di lavoro citati al cpv. 2 devono regolare:

- a) la stipulazione, il contenuto e la fine del rapporto di lavoro;*
- b) i diritti e i doveri delle parti;*
- c) gli stipendi minimi e massimi, nonché i principi dell'evoluzione dei salari e delle carriere.*

4Per le controversie relative ai contratti collettivi di lavoro vengono istituite:

- a) una Commissione paritetica;*
- b) una Commissione speciale di ricorso, quale tribunale arbitrale ai sensi degli art. 353 e segg. del Codice di diritto processuale civile svizzero.*

I contratti collettivi di lavoro regolano composizione e procedure.

Al 31.12.2021 i collaboratori USI assoggettati al contratto collettivo di lavoro (CCL USI) sono 206 su 1321, mentre quelli non assoggettati al CCL USI sono ben 1115 su 1321 (statistica federale 2021 Università della Svizzera italiana, pubblicata dall'Ufficio federale di statistica 1.6.2022). Inoltre nessuno dei 294 dipendenti (di cui 60 sono amministrativi, bibliotecari e tecnici) degli istituti affiliati all'USI beneficia del CCL USI (statistica federale 2021 pubblicata dall'Ufficio federale di statistica 16.5.2022), cosa che chiaramente viola l'art. 10 cpv. 2 della Legge USI-SUPSI.

Nessun dipendente del personale tecnico-amministrativo degli enti affiliati all'USI (IRB, IOR, IRSOL, FTL) beneficia di un contratto collettivo di lavoro, cosa che viola l'art. 10 cpv. 2 della Legge USI-SUPSI. Anche questo problema va risolto: gli enti affiliati godono di autonomia amministrativa con la relativa responsabilità delle rispettive fondazioni e in questo ambito dovranno risolvere il problema della creazione del contratto collettivo di lavoro.

La Commissione di controllo ha preso atto positivamente che (finalmente) nella sua seduta del 23.09.22 il Consiglio dell'Università ha adottato la prima versione del nuovo Regolamento generale sulla remunerazione, le mansioni e i percorsi di carriera del personale accademico. Il Regolamento presenta una fotografia completa delle diverse classi del personale accademico (dai dottorandi ai professori ordinari) e definisce per ognuna di loro sia i minimi che i massimi salariali, come pure l'evoluzione degli stipendi in base alla carriera (scatti quadriennali, definiti sotto forma di un importo

fisso o sotto forma di una percentuale fino al massimo della remunerazione annua), l'impegno didattico previsto in termini di crediti formativi e i supplementi assegnati per i diversi ruoli istituzionali assunti. Il documento, i cui risvolti per la comunità accademica vanno oltre i soli termini retributivi, è stato posto in consultazione presso le Facoltà e il Senato. Nel corso del prossimo anno accademico sarà affinato e aggiornato per divenire parte integrante della politica salariale di USI, affiancando in questo modo il Contratto collettivo di lavoro previsto per i collaboratori amministrativi. Se abbiamo capito bene, l'intenzione dell'USI è di renderlo valido anche per gli istituti affiliati all'USI.

La Commissione di controllo chiede al Consiglio di Stato e all'USI, dopo questi passi importanti, di effettuare una valutazione del posizionamento e dell'evoluzione salariale dei 1115 collaboratrici e collaboratori non assoggettati al CCL e dei 206 assoggettati al CCL, per rilevare l'esistenza di eventuali problematiche pregresse.

Si ricorda quanto appurato dalla Commissione di controllo nel precedente rapporto (v. domanda 5 dell'allegato con tabella *Swissuniversities Gross salaries of Swiss Professors* 1.9.2019): l'USI faceva stato di un allineamento dei salari dei professori USI con quelli delle altre università, mentre rimaneva aperta la questione del posizionamento dei salari del **corpo intermedio USI**, che avrebbe dovuto essere chiarita con il rendiconto 2021: negli approfondimenti la Commissione di controllo ha potuto appurare unicamente che lo stipendio dell'assistente dottorando è in linea con le raccomandazioni del FSSNF (Swiss national science foundation), mentre il PostDoc lo è per il minimo raccomandato, ma non per il massimo. Un quadro complessivo sarà prodotto ulteriormente dall'USI.

3.5 Incontro con i rappresentanti degli studenti USI

In data 17 ottobre 2022 la Commissione di controllo ha incontrato una rappresentanza degli studenti USI, formata da: Alice Seffusatti Economia, master MEPIM; Luca Di Pietro Economia, Roberto Palmieri Informatica; Albert Cerfeda Informatica; Aurora Spagnol Informatica, master Artificial intelligence, membra del Senato accademico; Guido Pedone Comunicazione, cultura e società, membro nel Senato accademico; Margot Carcuro Comunicazione, master Communication management.

Sono stati raccolti i problemi evidenziati dagli studenti, che secondo la Commissione di controllo dovrebbero essere risolti rafforzando gli spazi di negoziazione e partecipazione degli studenti: un onere che è stato posto all'USI anche dagli esperti dell'AAQ nel documento di accreditamento dell'USI.

Sottolineiamo che gli studenti hanno espresso anche numerosi apprezzamenti per la qualità dell'insegnamento, la disponibilità dei docenti, la possibilità di apprendere una lingua e le occasioni di crescita messe a disposizione dall'USI.

Problemi segnalati dagli studenti USI:

1. Campus di Viganello:
 - 1.1. Manca uno spazio conviviale in cui studenti di bachelor e master di informatica dove essi si possano trovare per lavorare assieme e dialogare: manca un'aula grande attrezzata con allacciamenti elettrici nei tavoli e sedie comode per stare seduti a lungo (open space funzionale e sedie esistenti nel vecchio campus).

- 1.2. Le matricole di informatica ora sono ben 90 e manca un'aula sufficientemente grande per loro; si segnala anche il problema tecnico della sovrapposizione tra proiettori e lavagne.
- 1.3. Il verde e gli arredi esterni devono essere assolutamente sviluppati.
2. Nel discorso convivialità rientra in generale anche l'ampliamento nella fascia serale degli orari di apertura delle mense e una maggiore possibilità di mangiare stando a tavoli posti all'aperto.
3. Nel discorso lavoro di gruppo degli studenti in generale rientra anche il problema di poter accedere facilmente alle aule per fare questi lavori (gli studenti abitano in alloggi piccoli e non hanno spazi privati utilizzabili a questo scopo).
4. Contrariamente ad altre università svizzere non sono riconosciuti crediti per chi fa la formazione di ufficiale dell'esercito.
5. Gli studenti dovrebbe poter fare una valutazione dei corsi pre e post esame (che consente di valutare il rapporto tra domande di esame e contenuto del corso).
6. Occorre aiutare gli studenti a trovare alloggio anche fuori Lugano (es. Bellinzona, ben collegata con Lugano dal treno): istituire un servizio alloggi ben organizzato.
7. Occorre aiutare gli studenti a far riconoscere i diplomi USI all'estero e occorre sostenere maggiormente gli studenti che vanno a fare esperienze di studio all'estero (Erasmus): istituire un servizio ben organizzato + eliminare un ostacolo esistente nel piano di studio della Facoltà di economia, ossia il fatto che i corsi core non possono essere seguiti al di fuori dell'USI (il che provoca per lo studente al rientro da Erasmus la necessità di recuperarli con tempo aggiuntivo).
8. La voce degli studenti nel Senato è poco considerata.

4. SCUOLA UNIVERSITARIA PROFESSIONALE DELLA SVIZZERA ITALIANA

4.1 Problematiche puntuali nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi del contratto di prestazioni SUPSI

4.1.1 Attrattiva della formazione tecnica

La Commissione di controllo auspica che, con l'apertura del campus di Viganello nella primavera del 2021, la formazione tecnica presso il Dipartimento tecnologia e innovazione diventi nettamente più attrattiva per gli studenti residenti in Ticino (pag. 43 e pag. 56).

4.1.2 Scarsi risultati nella promozione della parità accademica

La Commissione di controllo deplora il fatto che su un totale di 15 persone nominate quale docenti-ricercatori SUPSI non vi sia stata nemmeno una donna (pag. 47-48: indicatore 3.1.3. c) 1). La Commissione di controllo auspica che il Piano d'azione pari opportunità della SUPSI 2021-2024 sortisca un miglioramento della percentuale di donne nell'ambito professorale, nel corpo intermedio e nelle posizioni di responsabilità, in modo da avvicinare la SUPSI alla media svizzera (pag. 48-49 indicatore 3.1.4 d).

La Commissione di controllo ha preso atto, sperando in risultati concreti, che *“La Direzione SUPSI, al fine di raggiungere un maggior equilibrio di genere nelle funzioni accademiche, coerentemente con quanto già delineato nel Piano d'azione Pari opportunità diversità e inclusione 2021-2024, ha approvato le seguenti azioni/misure che concernono tre livelli di*

Rapporto del 30 gennaio 2023

intervento: determinazione di obiettivi nell'ambito della selezione e promozione del personale, formazione e sviluppo di coloro che hanno un ruolo di responsabilità e di conduzione e affinamento del monitoraggio degli indicatori in ambito delle risorse umane.”
(fonte: lettera 20 ottobre 2022 della DCSU alla Commissione).

Tabella SUPSI - Misure/azioni future - tema carriere eque

MISURA	RESPONSABILITÀ	TEMPISTICA
Elaborazione di alcune raccomandazioni utili per un bando di concorso attrattivo e attento alla dimensione di genere in particolare in riferimento ai seguenti aspetti: linguaggio, grado di occupazione (ev. possibilità job-sharing), requisiti, sezione «offriamo» ecc...	Servizio Gender e Diversity con il supporto del Servizio RU.	A partire dal 2023.
Riflessione e definizione delle competenze trasversali e di leadership da esplicitare nei bandi di concorso e in un'ottica di valorizzazione.	Servizio Gender e Diversity	A partire da settembre 2022, graduale.
Integrazione e sviluppo dell'attenzione alle pari opportunità nelle linee guida relative alla selezione del personale elaborate dal Servizio Risorse umane, al fine di assicurare la qualità e l'equità di trattamento nella valutazione dei dossier e nei colloqui (es. composizione equa da un punto di vista di genere nelle Commissioni di selezione ecc..).	Primi suggerimenti da integrare nelle Linee - Servizio Gender e Diversity. -Elaborazione Linee Guida – Servizio RU (2023).	Entro dicembre 2022. Anno 2023.
Integrazione degli aspetti legati alle pari opportunità e della dimensione di genere nelle linee guida relative alle nomine dei professori e delle professoresse, a seguito del Processo di revisione delle Direttive concernenti i Professori e le professoresse SUPSI.	Direzione SUPSI su proposta del Gruppo di lavoro preposto nella definizione della Direttiva con input del Servizio Gender e Diversity	Da settembre 2022 – implementazione da giugno 2023.
Definizione di una procedura maggiormente unitaria nei 4 Dipartimenti in riferimento alla nomina delle figure senior.	Direzione SUPSI	La procedura andrà definita una volta terminato il lavoro legato alla nuova Direttiva dei professori. I criteri che saranno definiti per i professori/ le professoresse saranno la base per questo lavoro. Entro giugno 2024.
Proposta corso sul tema della diversità dell'organizzazione e sugli stereotipi inconsci rivolti a coloro che hanno un ruolo di responsabilità e che sono coinvolti nei processi RU (selezione, valorizzazione, promozione ecc..) al fine di rafforzarne le competenze manageriali e di leadership con uno sguardo attento alle pari opportunità.	Servizio Gender e Diversity su mandato della Direzione della formazione continua, che detiene la responsabilità del coordinamento della formazione interna, e con il coinvolgimento del Servizio RU.	Nel corso del 2023.

Continuità nello sviluppo del monitoraggio da un punto di vista di genere degli indicatori RU relativi ad assunzioni e promozioni/nomine.

Servizio RU in collaborazione con Servizio Gender e Diversity per gli indicatori specifici

Definizione degli indicatori contestuale al Rapporto di consuntivo delle risorse umane.
2022 – entro marzo 2023.

4.1.3 Indicatore 3.3.1 a) per la formazione di base

L'indicatore va riformulato nel senso che il costo medio per studente per settore di studio deve avvicinarsi alla media svizzera paragonabile.

Il fatto che il costo medio per l'area di studio tecnica sia del 30% inferiore alla media svizzera (dati 2020) solleva interrogativi sul fatto che questo minor investimento influisca negativamente rispetto all'attrattiva della formazione in Ticino e rispetto al tasso di successo degli studenti in Ticino (ricordiamo che esiste una quota importante di studenti che frequentano altre SUP svizzere tecniche, emigrando quindi dal Ticino).

Anche per il settore sanità la percentuale del 30% di minor costo medio suscita l'interrogativo se ciò non vada poi a penalizzare il tasso di successo nella formazione sanitaria, ambito nel quale occorre formare sempre più professionisti.

Si tratta infatti di due percentuali elevate, sulle quali la risposta della SUPSI, trasmessa alla Commissione di controllo dalla Divisione cultura e studi universitari in data 8.12.22, è la seguente:

“Il costo medio per studente di una stessa area disciplinare può presentare una variabilità importante tra le singole scuole universitarie, dovuta in gran parte a differenze di spesa per i beni materiali, dalla composizione del personale accademico che a sua volta influenza i costi del personale, dal livello degli stipendi, dalla struttura dell'offerta all'interno della stessa area (p.es. corsi di laurea con molti studenti vs. molti corsi con numeri piccoli), da differenze tra i piani di studio offerti, delle forme didattiche realizzate e dal numero di studenti iscritti.

Per quanto riguarda l'area tecnica in SUPSI si può attribuire la differenza del costo medio a un costo inferiore dei laboratori utilizzati per la didattica (situazione antecedente al nuovo campus), alla struttura del personale insegnante e al livello salariale mediamente inferiore a quello svizzero.

Per quanto riguarda il settore della sanità i motivi principali sono da ricercare prevalentemente nei costi infrastrutturali inferiori rispetto ai campus universitari presenti in molti altri cantoni, nel livello salariale mediamente inferiore e nella scelta didattica di offrire dei moduli trasversali ai vari corsi di laurea nella sanità, per favorire la sensibilizzazione verso un approccio interprofessionale.”

La risposta della SUPSI consente unicamente di avere indicazioni sommarie, che non sono conclusive quanto alla necessità per la SUPSI di investire maggiormente in queste due aree per garantire maggiore attrattività e maggiori tassi di successo degli studenti in ambito tecnico e sanitario. La Commissione di controllo chiede al Consiglio di Stato e al Dipartimento di approfondire specificatamente la questione nel prossimo rendiconto, avendo come obiettivo politico di favorire la qualità degli studi, nonché di limitare il più possibile l'abbandono della formazione e la fuga di cervelli nell'area tecnica e sanitaria.

4.1.4 Autofinanziamento analitico

La Commissione di controllo ha preso atto che il tasso di autofinanziamento analitico minimo nel contratto di prestazioni è stato fissato al 70%, in quanto ritenuto ragionevole

dalle parti: la media svizzera nel 2021 era del 58% e la SUPSI con il 72% si trova nella parte alta della classifica (assieme alla SUP della Svizzera orientale: 76%).

4.1.5 Campus SUPSI Mendrisio

Gli studenti iscritti nella formazione di base al DACD di Mendrisio all'anno accademico 2021/22 stratificati per filiera di studio (trattasi di teste censite al 15.10.2021) sono complessivamente 637, essi erano 619 nell'anno accademico 2020/2021 e 613 nel 2019/2020. I dati riguardanti i collaboratori sono: 248 nel 2020, 256 nel 2021 e 249 al 9/2022.

Per quanto attiene alle superfici (esprese in superfici utili principali), le medesime sono cresciute del 36%, passando da 8'532 mq a Trevano a 11'630 mq nel nuovo campus di Mendrisio. Se si considerano tutte le superfici (superfici utili principali, superfici utili secondarie, superfici di circolazione, superfici delle installazioni), le medesime sono passate da 11'875 mq a Trevano a 18'750 mq a Mendrisio, con un aumento complessivo del 58%. L'importante aumento di superfici ha permesso di apportare un importante contributo migliorativo al confort logistico degli studenti e del corpo accademico impegnato nella formazione di questi ultimi. Pertanto SUPSI ritiene che l'attuale dotazione di spazi sia adeguata allo svolgimento delle attuali attività.

4.1.6 Punto della situazione sul campus SUPSI a Lugano Stazione

Per quanto attiene lo sviluppo del terzo campus SUPSI nel comparto di Lugano Stazione, gli elementi di aggiornamento sono sostanzialmente i seguenti:

- l'iter procedurale per l'evasione dei ricorsi interposti sulle varianti di piano regolatore è ancora in corso;
- la trattativa per l'acquisto del terreno da parte di FFS non è ancora ultimata;
- verso la fine del 2021 si è aperta un'opportunità per ampliare il progetto con un ulteriore edificio che, laddove questo secondo edificio potesse essere realizzato, permetterebbe di recepire l'intero fabbisogno degli spazi SUPSI attualmente occupati a Manno (l'attuale fabbisogno di ulteriori spazi è stimato in circa 3'000 – 4'000 mq, con l'evoluzione prevista del fabbisogno nei prossimi anni è prevista un'esigenza di circa 7'000 mq con orizzonte 2035).

Con riferimento all'evasione dei ricorsi sulle varianti di pianificazione Trincea Massagno (TRima) e Stazione Lugano (StazLu), entrambe sono al vaglio del servizio ricorsi del Consiglio di Stato ed una decisione in merito dovrebbe essere presa all'inizio del prossimo anno. La variante di PR che interessa il progetto SUPSI è la variante TRima.

Per quanto attiene l'opportunità di realizzare un secondo edificio, nel mese di settembre 2021 il Municipio di Lugano ha presentato l'ipotesi di realizzare una sopraelevazione sull'area della stazione dei bus e dell'autosilo prevista nell'ambito del nodo intermodale sull'ex piazzale Pestalozzi sull'altro lato dei binari (ad ovest) rispetto all'attuale progetto campus SUPSI Lugano Stazione. Nel nuovo edificio potrebbero essere realizzate superfici per circa 6'000 m² da destinarsi ad attività didattiche, di ricerca e amministrative. I costi di costruzione sono stimati in circa 45.2 milioni di franchi.

Valutando quest'ipotesi come un'ottima opportunità per realizzare le superfici mancanti ad oggi per trasferire nel comparto della stazione di Lugano tutte le attuali attività della SUPSI che sono svolte nel comparto di Manno (DEASS e Direzione), la Direzione SUPSI, con la supervisione del DECS, intende:

- approfondire l'ipotesi della realizzazione degli spazi destinati alla SUPSI, in relazione all'intero progetto della stazione intermodale, in coordinazione con il Cantone (Dipartimento del Territorio e la città di Lugano);
- allestire il necessario bando di concorso di progetto;
- segnalare alla SEFRI l'ulteriore progetto al fine di poter ottenere i sussidi federali per la costruzione.

La pubblicazione del concorso di progetto potrà avvenire solo dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Stato della variante di Piano regolatore che comprende l'area interessata del progetto (variante StazLu2).

In conclusione si tratta di un progetto complesso caratterizzato da diversi elementi d'incertezza di una certa rilevanza. Il DECS e la SUPSI seguono da vicino gli sviluppi progettuali con l'auspicio che questo importante progetto per lo sviluppo logistico e strategico di SUPSI possa prossimamente vedere avvio.

4.2 Conti 2021 della SUPSI

Il risultato economico 2021 della SUPSI vede un utile di 205'000 fr circa, che scende a 90'000 tenendo conto della perdita del DFA (115'000 fr): il risultato 2020 aveva visto un deficit di 675'000 fr. Nel 2021 i ricavi rispetto al 2020 sono cresciuti di 8 mio. fr (in particolare ricavi per l'insegnamento e la ricerca), mentre sul fronte delle spese si segnala che sono cresciuti di 5 mio. gli stipendi e gli oneri sociali e di 1 mio fr i mandati esterni. Summa summarum il risultato dell'esercizio 2021 SUPSI è positivo grazie a 2 mio fr di ricavi straordinari, tra cui contributi cantonali per covid, manutenzione dei campus e un'eredità di cui ha beneficiato la SUPSI. Il capitale proprio della SUPSI al 31.12.21 ammonta a ca. 10 mio fr.

4.3 Non trasparenza delle carriere salariali SUPSI

Come già indicato al punto 3.4 la Commissione di controllo nel suo precedente rapporto aveva chiesto che il Consiglio di Stato elaborasse un documento, che confermasse il rispetto dell'art. 10 cpv. 2 della legge USI e SUPSI dei regolamenti per assistenti, dottorandi, post-doc e ricercatori, consentendo pertanto il ritiro dell'iniziativa popolare "Per un settore universitario ancorato al territorio e con condizioni adeguate" risalente a fine 2011. (Richieste già formulate nel Rapporto sui conti 2017, punto 4.3.7 e sui conti 2019 nel primo capitolo di pag. 10, dove si chiede anche che tale studio indichi le condizioni di lavoro dei servizi esternalizzati). La Commissione di controllo deplora che questo documento non sia stato fatto dal Consiglio di Stato ed ha pertanto dovuto ricostruire la situazione direttamente con USI e SUPSI, rilevando le lacune esistenti. Si ricorda innanzi tutto la base legale esistente, ossia l'art. 10 della Legge USI-SUPSI-Istituti di ricerca.

Art. 10 - Rapporti con docenti, ricercatori e dipendenti

¹I rapporti dell'USI, della SUPSI e degli istituti loro affiliati con i docenti, i ricercatori e gli altri dipendenti sono retti dal diritto privato. Si applica il Codice delle obbligazioni. È garantita la libertà accademica.

*²Le condizioni di lavoro del personale sono regolate in contratti collettivi di lavoro. **Se sono oggetto di regolamenti aziendali interni, le condizioni di lavoro dei professori, dei dirigenti e del corpo intermedio (assistenti, dottorandi, post-doc, ricercatori) sono sottratte a tale obbligo.***

³I contratti collettivi di lavoro citati al cpv. 2 devono regolare:

- a) la stipulazione, il contenuto e la fine del rapporto di lavoro;
- b) i diritti e i doveri delle parti;
- c) gli stipendi minimi e massimi, nonché i principi dell'evoluzione dei salari e delle carriere.

4 Per le controversie relative ai contratti collettivi di lavoro vengono istituite:

- a) una Commissione paritetica;
- b) una Commissione speciale di ricorso, quale tribunale arbitrale ai sensi degli art. 353 e segg. del Codice di diritto processuale civile svizzero.

I contratti collettivi di lavoro regolano composizione e procedure.

L'art. 25 del Regolamento della SUPSI per il personale non assoggettato dal Contratto collettivo di lavoro (membri di direzione, docenti e corpo intermedio, personale amministrativo e funzioni speciali fuori CCL) codifica unicamente un salario minimo, senza definire un salario massimo e senza definire importi percentuali o fissi per la crescita salariale in base al livello delle prestazioni del dipendente. Questo appare problematico per un ente pubblico e non rispetta quanto indicato nell'art. 10 Legge USI-SUPSI: si è infatti tenuti in questo ambito ad essere trasparenti nei meccanismi di crescita salariale e a garantire parità di trattamento salariale per medesime prestazioni dei collaboratori (o perlomeno a cercare di farlo).

L'erogazione degli aumenti annui SUPSI (concessione ed importo) è determinata da una valutazione annuale da parte del diretto superiore del dipendente: la proposta di aumento salariale viene sottoposta al direttore di area e controllata dalla direzione generale (punto 5.2 della Direttiva sul personale). L'AAQ nel *Rapporto del gruppo di esperti* (30 novembre 2020) indica tuttavia che i colloqui di valorizzazione annuale del personale sono previsti dal sistema di garanzia di qualità della SUPSI, ma che *“la loro messa in atto sembra non ancora essere avvenuta completamente per quel che riguarda alcuni ambiti delle Scuole affiliate. Il gruppo di esperti ritiene questo aspetto un punto chiave.”* (pag. 34).

Inoltre il *Rapporto del gruppo di esperti* (30 novembre 2020) dell'AAQ ricorda che problemi di *“disparità e intransparenza salariale”* sono stati evidenziati nel passato; essi si starebbero riducendo sia nel caso del personale tecnico amministrativo (inquadrate dal contratto collettivo di lavoro - CCL a partire dal 2019), sia in quello personale accademico, che non è inquadrato dal CCL (pag. 31). Il condizionale va usato poiché **sorprendentemente non esiste alcuna analisi delle carriere salariali di questo personale da parte della SUPSI, come indicato dalla Divisione della cultura e studi universitari nella sua lettera del 20 ottobre 2022 alla Commissione di controllo (pag. 12): “Per il corpo accademico di SUPSI non è prevista una valutazione quadriennale dell'evoluzione salariale. Tale valutazione quadriennale a posteriori dell'evoluzione salariale dei collaboratori è prevista per i collaboratori assoggettati al CCL (Art. 24 cpv. 9 del CCL SUPSI). Non essendo ancora trascorso tale periodo nessun rapporto in merito è stato ancora allestito.”** Non vorremmo che queste mancanze riflettano una non volontà della SUPSI di rispettare l'art. 10 legge USI-SUPSI-Istituti di ricerca, al contrario di quanto sta facendo l'USI (vedi punto 3.4).

Si ricorda che al 31.12.21 il personale assoggettato al CCL è di 238 su 1'182 persone al 31.12.21, mentre quello non assoggettato al CCL è 944 (di cui 10 amministrativi) su 1'182. La Commissione di controllo chiede al Consiglio di Stato e alla SUPSI di modificare il regolamento come ha fatto l'USI e di effettuare una valutazione del posizionamento e dell'evoluzione salariale dei 944 collaboratrici e collaboratori non assoggettati al CCL, oltre alla valutazione già prevista per i 238 dipendenti assoggettati al CCL.

Nessun dipendente del personale delle scuole affiliate alla SUPSI (Teatro Dimitri e Conservatorio SI) beneficia di un contratto collettivo di lavoro, cosa che viola l'art. 10 cpv. 2 della Legge USI-SUPSI: dei 147 dipendenti 38 rientrano nella categoria che raggruppa il personale non accademico. Anche questo problema va risolto: gli istituti affiliati godono

di autonomia amministrativa con la relativa responsabilità delle rispettive fondazioni e in questo ambito dovranno risolvere il problema della creazione del contratto collettivo di lavoro.

Infine per quanto riguarda il capitolo salariale nel rapporto della Commissione di controllo 2020 la risposta alla domanda 10 dell'allegato quantificava al 17% la differenza tra salari SUPSI e media nazionale nel 2012. La SUPSI ha indicato che il dato sarebbe stato aggiornato con il rendiconto 2021, tuttavia *"Al momento i dati del benchmark nazionale non sono ancora disponibili, poiché il progetto ha subito un rallentamento a causa della pandemia. Con ogni probabilità saremo in grado di riferire nella primavera del 2023"* - ha indicato la Divisione della cultura e degli studi universitari con lettera del 14.11.22 alla Commissione di controllo. La Commissione di controllo chiede pertanto di fornire tali dati nel prossimo rendiconto.

4.4 Incontro con i rappresentanti degli studenti SUPSI

La Commissione di controllo ha incontrato in data 3 ottobre 2022 *i rappresentanti degli studenti della SUPSI*. Gli studenti in presenza erano Selim Malyoubi DEASS – Cure infermieristiche, Sofia Poma DEASS – Economia aziendale, Alessandra Gallo DEASS – Economia aziendale, mentre gli studenti collegati online erano Lavan Narayanan DEASS – Economia aziendale, Alain Alomia DTI – Ingegneria gestionale, Stefano Marocco DTI – Medical Engineering e Paolo Rasetti DACD – Architettura.

Sono stati raccolti i problemi evidenziati dagli studenti, che secondo la Commissione di controllo dovrebbero essere risolti rafforzando gli spazi di negoziazione e partecipazione degli studenti: un onere che è stato posto alla SUPSI anche dagli esperti dell'AAQ nel documento di accreditamento della SUPSI.

Problemi segnalati e richiesta avanzate dagli studenti SUPSI:

1. La SUPSI, contrariamente all'USI, non organizza corsi di italiano per gli studenti alloggiati, il che non contribuisce all'attrattiva per studenti di altri Cantoni e per gli studenti alloggiati di Erasmus. Occorre farli.
2. Campus di Manno: i problemi di trasporto pubblico sono stati accentuati dal fatto che la stazione FFS di Lamone non è collegata con treni diretti a Bellinzona e Locarno, ma solamente via Giubiasco. Inoltre si lamenta che la caffetteria è troppo piccola rispetto al numero di studenti. Visti i tempi lunghi del campus Stazione Lugano occorre fare qualcosa per migliorare gli spazi conviviali per gli studenti.
3. Campus di Mendrisio: la possibilità di uso conviviale per gli studenti dei grandi spazi interni comuni è limitata dalle norme antincendio (addirittura non si potrebbero fare esposizioni di cartelli all'interno e nemmeno affiggere una bacheca per gli studenti); inoltre vi sono problemi di aerazione.
4. Campus di Viganello: la circolazione degli studenti nei vari blocchi è ostacolata da ostacoli di sicurezza. Il verde e gli arredi esterni devono essere sviluppati.
5. Occorre rafforzare l'interdisciplinarietà, riconoscendo il diritto allo studente di scegliere corsi di altri curricula (es. sociale ed economia).
6. Occorre in generale ampliare le possibilità di scelta degli stage.
7. Il master of science del DTI comprende 90 ECTS, mentre per iscriversi ad un dottorato ne occorrono 120.

8. Il master per infermieri esperti in pratiche cliniche va creato anche in Ticino, visto anche l'aumento del numero di infermieri in Ticino e i cambiamenti di mentalità in atto nel mondo sanitario che portano a rivalutare la professione infermieristica.
9. Occorre rafforzare la partecipazione degli studenti.
10. Occorre rafforzare la vita studentesca integrando tutti gli studenti di tutti i Dipartimenti.

5. DIPARTIMENTO FORMAZIONE E APPRENDIMENTO

5.1 Problematiche puntuali nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi del contratto di prestazione DFA

La Commissione di controllo chiede al DFA uno sforzo per risolvere il problema, da anni evidenziato dagli studenti, dell'organizzazione dei corsi. È infatti negativa o appena sufficiente la valutazione di parte degli studenti in merito al piano di studi dal profilo della conciliazione con le altre responsabilità personali e gli impegni di lavoro e famiglia. Data una sufficienza situata a 2,5 punti, il giudizio è 1,7 da parte degli studenti che hanno frequentato il corso di diploma per materie in scuole di maturità nel 2021, di 2,4 punti degli studenti del bachelor SI dell'anno 2020/21 e di 2,5 punti per quelli che hanno frequentato il corso di master del 2020: v. tabella 60 a pag. 89 del messaggio.

La Commissione di controllo riporta di seguito la presa di posizione del DFA (trasmessa con lettera del 20 ottobre 2022 dalla Divisione della cultura e degli studi universitari) e spera che si arrivi alla soluzione dell'annoso problema.

“La Direzione del Dipartimento formazione e apprendimento e i responsabili dei singoli corsi di laurea sono consapevoli delle criticità emerse dalla valutazione. Con il progetto di revisione dei curricula che il DFA intende avviare nel 2022 vi saranno significativi miglioramenti anche sul piano della conciliazione studio-vita privata di studenti e studentesse.

Descrizione del progetto di revisione dei curricula:

Gli obiettivi generali della revisione dei diversi curricula di formazione (Bachelor, Master secondario I e Diploma SMS) sono i seguenti:

- 1) adeguare le strutture alle nuove tendenze della formazione terziaria;*
- 2) favorire una maggiore focalizzazione sullo sviluppo delle competenze trasversali dei docenti e delle docenti;*
- 3) adattarli alle necessità e alle tendenze attuali della scuola dell'obbligo e della scuola media superiore;*
- 4) adeguare i modelli di formazione alla reale capacità formativa del sistema scolastico ticinese.*

Per quanto riguarda il Bachelor, un recente studio promosso dalla camera delle rettrici e dei rettori delle alte scuole pedagogiche (Progetto Quapri, consultabile al seguente link: <https://www.swissuniversities.ch/it/organizzazione/organi/camera-delle-alte-scuole-pedagogiche/progetti/progetto-sviluppo-ulteriore-delle-qualifiche-dei-docenti-e-delle-docenti-del-settore-primario-quapri-2018-2021>) ha messo bene in evidenza gli sviluppi e le necessità della scuola attuale. Per quanto riguarda la formazione in Ticino, a questo si aggiunge la nuova versione rivista del piano di studio della scuola dell'obbligo, che entrerà in vigore a settembre 2023, che pone grande attenzione agli ambiti di formazione generale e alle competenze trasversali, con un focus molto accentuato sull'educazione allo sviluppo sostenibile. Infine, la popolazione studentesca del Bachelor è cambiata molto negli ultimi anni: la maggior parte delle studentesse e degli studenti non arriva al DFA subito dopo la maturità, bensì dopo aver

completato o almeno intrapreso altri studi. Questo implica che molte studentesse e molti studenti si trovano in una fase della loro vita dove può essere più complicato conciliare studio e vita privata. Per questo motivo sarà verosimilmente necessario introdurre, in parallelo al normale percorso a tempo pieno, un percorso a tempo parziale.

Per quanto concerne i Master, durante lo scorso anno accademico è stato sperimentato un nuovo modello di pratica professionale all'interno del primo anno di formazione del Master per i docenti e le docenti di educazione visiva ed educazione alle arti plastiche, con la creazione di comunità di apprendimento professionale. Questa sperimentazione ha prodotto risultati molto incoraggianti, che si vorrebbero ora ampliare a tutte le formazioni di Master. Anche in questo caso sono inoltre rilevanti la nuova versione rivista del piano di studio della scuola dell'obbligo ticinese e le tendenze della scuola dell'obbligo in generale.

Il Diploma è appena stato valutato dalla AAQ su richiesta del DFA. Il rapporto ha evidenziato diversi punti che richiedono un ripensamento del programma di formazione. In particolare, si tratterà di ampliare il respiro del Diploma, che ora risulta troppo centrato sulle necessità immediate del sistema scolastico ticinese. Sarà inoltre necessario tenere in conto i lavori a livello federale e cantonale sulla maturità liceale e le necessità emergenti in ambito scolastico, come ad esempio una maggiore attenzione ai temi dell'inclusione."

5.2 Conti 2021 del DFA

Prendiamo atto dell'introduzione del nuovo sistema di finanziamento per la gestione e l'infrastruttura del DFA, che diventa analogo a quello del resto della SUPSI e dell'USI. Il risultato d'esercizio 2021 è un deficit di 115'000 Fr (114'590 Fr per l'esattezza) e non di 15'000 Fr come indicato nel messaggio. Rispetto al 2020 i ricavi e i costi del personale sono aumentati entrambi di 1,5 mio Fr.

6. CONCLUSIONI

La Commissione di controllo ringrazia gli enti universitari, i rappresentanti degli studenti Usi e degli studenti SUPSI, nonché i responsabili della Divisione cultura e studi universitari del Dipartimento educazione cultura e sport per la collaborazione fattivamente dimostrata.

La Commissione di controllo invita il Consiglio di Stato, il DECS e i responsabili delle strutture universitarie a completare la documentazione e a risolvere i problemi, come evidenziato nel rapporto, ricordando che alcuni punti purtroppo si trascinano da anni, malgrado ripetuti inviti formulati dalla Commissione di controllo.

Si ricordano pertanto le richieste formulate nel presente rapporto della Commissione di controllo in vista dei prossimi rendiconti:

- informare sull'adempimento degli oneri di accreditamento fissati per l'USI (2.1.1);
- informare sull'adempimento degli oneri di accreditamento fissati per la SUPSI e sulla soluzione degli altri problemi rilevati dagli esperti (2.1.2);
- informare sull'adempimento degli oneri di accreditamento fissati per la FTL (2.2);
- informare sugli effetti dell'esclusione di USI e SUPSI dal sistema di ricerca europeo (2.3);
- informare sugli sviluppi della collaborazione di USI e SUPSI nel plan B di Lugano (2.4);

- completare i dati e cercare di risolvere i problemi citati per l'USI ai punti 3.1.1 (obiettivi per facoltà), 3.1.2 (quota di professori all'Accademia), 3.1.3 (parità di genere), 3.1.4 (adeguatezza delle competenze), 3.1.5 (tassi di inquadramento molto superiori alla media svizzera), 3.2 (documentazione contabile), 3.3 (sviluppo della democrazia accademica), 3.4 (contratto collettivo di lavoro per il personale tecnico amministrativo degli enti affiliati, verifica dell'attuazione delle misure a favore della trasparenza delle carriere salariali, valutazione del posizionamento e dell'evoluzione salariale di tutti i collaboratori, quadro di confronto complessivo per i salari del corpo intermedio rispetto alla media svizzera), 3.5 (esame delle segnalazioni degli studenti USI);
- completare i dati e cercare di risolvere i problemi citati per la SUPSI ai punti 4.1.1 (attrattiva della formazione tecnica), 4.1.2 (parità di genere), 4.1.3 (analisi del divario del 30% rispetto al costo medio svizzero nell'area tecnica e nell'area sanitaria), 4.3 (definizione di salari massimi e di criteri oggettivi per la crescita salariale come fatto da USI, valutazione del posizionamento e dell'evoluzione salariale di tutti i collaboratori, contratto collettivo di lavoro per i collaboratori tecnico-amministrativi delle scuole affiliate, confronto degli stipendi SUPSI rispetto alla media nazionale), 4.4 (esame delle segnalazioni degli studenti SUPSI);
- cercare di risolvere i problemi citati per il DFA al punto 5.1 (miglioramento dei punti valutati negativamente dagli studenti).

Fatte queste raccomandazioni, la Commissione di controllo invita la Commissione formazione e cultura a stilare un rapporto favorevole all'attenzione del Gran Consiglio, che inviti ad approvare il decreto legislativo allegato al messaggio 8166 concernente i conti 2021 degli enti universitari e il contratto di prestazione 2021 tra questi ultimi e il Canton Ticino.

Per la Commissione di controllo su USI e SUPSI:

Raoul Ghisletta, relatore

Ermotti-Lepori - Pellegrini - Speciali