

SUPSI

Risposta SUPSI a problemi e richieste degli studenti ed ex studenti¹

Gli studenti e diplomati SUPSI, incontrati dalla Commissione di controllo in data 1° ottobre 2018, hanno evidenziato le seguenti problematiche e richieste, già indicate nel precedente rapporto sul contratto di prestazioni 2017:

a) l'importanza di rafforzare la conoscenza e gli scambi di opinione tra gli studenti SUPSI (che sarà facilitata dal nuovo Campus di Viganello);

L'Associazione Studenti SUPSI, fondata nel 2017, ha lo scopo di contribuire all'esperienza e al senso di appartenenza degli studenti all'università. L'Associazione intende inoltre avvicinare le differenti aree disciplinari, Dipartimenti e Scuole affiliate, alimentando e sviluppando il network tra gli studenti. L'associazione organizza e promuove momenti di incontro che stimolino la comunicazione e la condivisione di idee tra studenti.

L'Associazione SUPSI Alumni, fondata nel 2013, ha lo scopo di favorire e sviluppare il legame tra la SUPSI, i suoi Alumni e il territorio. L'Associazione riunisce ex-studenti SUPSI titolari di una laurea triennale, magistrale o di un diploma MAS/EMBA rilasciato dall'università.

Nell'ambito del sistema di garanzia della qualità, il manuale qualità descrive i 22 processi chiave della SUPSI. Tra i processi relativi alla governance e alla gestione il P10 – Partecipazione si prefigge di garantire una equilibrata, efficiente ed efficace partecipazione alle attività della SUPSI da parte di tutti i suoi portatori di interesse, assicurando nel contempo una crescente consapevolezza collettiva di questo valore per lo sviluppo istituzionale. Il processo veglia sul corretto funzionamento degli organi partecipativi istituzionali, tra cui anche l'Associazione Studenti SUPSI e l'Associazione SUPSI Alumni.

Anticipiamo che nel 2019, è stata approvata da parte del Consiglio la "Carta della partecipazione". Attraverso questo documento promuoviamo attivamente la partecipazione, la quale implica che collaboratori, studenti Alumni e i membri delle Commissioni consultive, prendano parte attiva alla vita istituzionale, recando un effettivo contributo al suo buon funzionamento e favorendo lo sviluppo di una vera cultura della partecipazione.

b) per il comparto SUPSI di Manno il problema dei trasporti e l'assenza di una mensa per studenti (che sarà risolta dal nuovo Campus di Viganello);

Promozione mobilità sostenibile SUPSI

Da diversi anni SUPSI persegue una politica di sostenibilità, incoraggiando collaboratori e studenti all'utilizzo dei mezzi pubblici e proponendo diverse forme di mobilità sostenibile. Tra queste vi è stata l'introduzione nel settembre del 2016 del Servizio Navetta SUPSI, messo a disposizione di collaboratori e studenti per agevolare gli spostamenti dalla stazione FFS di Lamone e dalla stazione di Molinazzo FLP verso le sedi SUPSI di Manno. L'introduzione della Navetta aveva l'obiettivo di favorire l'utilizzo dei mezzi pubblici, affiancando le corse del servizio pubblico nel tratto percorso, in particolare negli orari di maggior frequenza. Il Servizio Navetta SUPSI

¹ Per facilitare la lettura del presente documento, il genere maschile è usato per designare persone e funzioni indipendentemente dal genere.

ha ottenuto fin da subito un discreto successo, con una partecipazione di circa 100 utenti giornalieri, con picchi di frequenza negli orari corrispondenti all'inizio e alla fine delle lezioni (attorno alle ore 08:00 e alle ore 16:30). I costi importanti di questo servizio sono stati interamente assunti dalla SUPSI, permettendo a collaboratori e studenti di poterne usufruire gratuitamente.

Grazie alle esperienze registrate nell'utilizzo della Navetta e nell'ambito del miglioramento dei trasporti pubblici nella valle del Vedeggio, l'Ufficio cantonale dei trasporti pubblici ha previsto a partire dal 9 aprile 2018 un potenziamento dei trasporti pubblici negli orari di maggior affluenza, che corrispondono alle fasce di maggior utilizzo della Navetta SUPSI. In seguito a questo potenziamento, la SUPSI ha deciso di interrompere il Servizio, in quanto le fasce orarie più richieste sono state coperte.

SUPSI offre a tutti gli studenti un contributo del 20% per l'acquisto di un abbonamento annuale Arcobaleno, indipendentemente dal numero di zone desiderate. La partecipazione della SUPSI viene dedotta dalla tassa del semestre primaverile.

In vista anche dell'apertura dei nuovi Campus di Mendrisio e Lugano-Viganello, nel 2018 è iniziata una collaborazione tra SUPSI e le FFS. Si sono svolte delle analisi dei flussi di traffico e pianificati dei nuovi orari per i corsi (anticipo/posticipo degli orari delle lezioni).

L'obiettivo di questa collaborazione è quindi da un lato quello di ridurre i picchi di affluenza su treni e mezzi pubblici e dall'altro di agevolare e rendere più sostenibile l'accesso alle sedi SUPSI (Campus Mendrisio e Lugano-Viganello).

Per quanto concerne la sede SUPSI di Locarno – che è anche oggetto di analisi si è ritenuto che con l'apertura del Ceneri il problema si sarebbe risolto automaticamente considerata la presenza di treni diretti dal Sottoceneri verso Locarno oltre a quelli già oggi esistenti da Bellinzona (i flussi di studenti si suddivideranno sulle due linee), mentre oggi si concentrano da Giubiasco su una sola linea.

c) il problema dell'offerta insufficiente di stages in ambito sociosanitario: da qui l'opportunità di istituire un fondo per sostenere gli studenti che scelgono di fare stages all'estero proposti dalla SUPSI (aiuto al reperimento di alloggi, copertura dei costi di viaggio/alloggio, indennizzo per l'assenza di remunerazione da parte degli enti sanitari esteri);

Da diversi anni la SUPSI sostiene gli studenti che svolgono uno stage fuori cantone e all'estero. Sono già oggi riconosciute a tutti, indipendentemente dalla situazione socio-economica, le spese di alloggio (fino a CHF 1'000.- al mese) e di trasferta (un rientro al mese) . Laddove sussistessero difficoltà finanziarie aggiuntive, è sempre possibile far capo ad una richiesta di finanziamento ulteriore per il tramite del "Fondo studenti". In questo caso devono esser presentate argomentazioni specifiche e la documentazione che attesti la situazione finanziaria personale (e familiare se ancora in famiglia).

La recente emergenza sanitaria ha bloccato la maggior parte della mobilità, ma speriamo di poterla riattivare presto. Difficile immaginare, per ragioni finanziarie, di spingersi oltre.

Se il Cantone volesse contribuire a compensare l'assenza di remunerazione per lo stage all'estero, con dei contributi mirati, questo sarebbe senza dubbio benvenuto.

d) l'invito alla SUPSI di attivarsi nella ricerca di posti di stage nella Svizzera romanda per il settore sociale e di collaborare con le SUP romande per degli scambi di studenti;

Situazione bloccata in ragione dell'impossibilità per la SUPSI di finanziare le strutture sanitarie o sociali che accolgono studenti nella stessa modalità praticata dalla HES-SO che, sulla base dell'accordo inter-cantonale sul finanziamento delle HES romande, permette di versare ad ogni struttura romanda il corrispondente del 10% del salario del diplomato che segue lo studente.

La mobilità per la formazione teorico-pratica a scuola è invece possibile. 1-2 studenti all'anno partono e/o arrivano per seguire almeno un semestre nella nostra SUP (arrivo) o presso una sede della HES-SO (es. ergoterapia, cure).

e) il problema dell'abbandono di una parte significativa di studenti nel primo semestre di studio: sono necessari un'analisi del problema e delle possibili soluzioni di sostegno;

1. Fotografia rispetto alla dispersione accademica²

In primo luogo va considerato che la denominazione drop-out raggruppa tre tipologie di studenti e studentesse:

- coloro che si iscrivono, ma **non iniziano** la formazione (hanno fatto più iscrizioni in varie istituzioni universitarie e la scelta definitiva non avviene per la SUPSI) o **che svolgono solo alcune settimane di formazione prima dell'interruzione;**
- coloro che **l'abbandonano** per motivi personali (scelta non sufficientemente ponderata, aspettative diverse rispetto al percorso proposto);
- gli studenti e studentesse che riscontrano della **difficoltà** e che non riescono a portare a termine la formazione (ciò avviene soprattutto durante i primi due semestri).

In secondo luogo il fenomeno del drop-out si osserva, in particolare, nei corsi di laurea in cui non sono previsti esami di ammissione e non esiste quindi una selezione in entrata. Ciò riguarda i seguenti corsi di laurea dove il tasso di drop-out supera il 50%.

- Corsi di laurea in ingegneria elettronica (54%), informatica (57%), meccanica (55%)
- Corsi di laurea in ingegneria civile (53%)
- Corso di laurea in economia aziendale (54%)

Per altri corsi di laurea, anch'essi senza esame di ammissione, il drop-out risulta più contenuto e si aggira attorno al 40%

- Corsi di laurea in architettura, architettura di interni e comunicazione visiva.

Per contro laddove per l'accesso al corso di laurea vige il numero programmato e sono previsti degli esami di ammissione la percentuale del drop-out è inferiore al 20% (Sanità, Sociale, DFA).

La possibilità di riuscita dipende altresì dalla **modalità di studio** con la quale viene seguita la formazione. Infatti per gli studenti e le studentesse che seguono la formazione parallelamente all'attività professionale (PAP) o nella formula Part-time (PT) il tasso di drop-out risulta più marcato (63% rispettivamente 40%). In questi casi la difficoltà di conciliare la formazione con altri impegni - professionali, familiari, personali - può essere causa d'insuccesso. I dati mostrano inoltre che la variabile età gioca un ruolo rispetto al fenomeno: per gli studenti e le studentesse, con un'**età** superiore a 30 anni, la percentuale di drop-out supera il 60%. Infine la dispersione è maggiore nei uomini (42%) che nelle donne (29%).

2. L'eterogeneità del corpo studentesco

Un aspetto che va considerato per analizzare il drop-out riguarda l'eterogeneità dei titoli di ammissione degli studenti e delle studentesse; la prossima tabella permette di cogliere la diversità dei profili di entrata in SUPSI.

² Allegato 1: Dati relativi al drop-out 2018.

Tale diversità implica che, soprattutto nei primi semestri, ci si trovi confrontati con studenti e studentesse con conoscenze disciplinari e competenze di base assai differenziate e non sempre allineate rispetto a quanto richiesto a livello di formazione universitaria professionale. Se queste differenze vengono equilibrate nei corsi di laurea che richiedono degli esami di ammissione, ciò non avviene per quelli con accesso diretto. Si tratta di un aspetto che occorre tenere presente per analizzare e in parte comprendere i motivi per cui il drop-out si presenta con maggior vigore in taluni curricula. In effetti il titolo di ammissione risulta un fattore che influisce rispetto alla possibilità di riuscita degli studi (il drop-out si rileva più importante per coloro che dispongono di una maturità professionale, di un diploma estero o di altri certificati). Vedi Allegato 2³

Tabella 1: Studenti e studentesse SUPSI per area disciplinare e titolo di ammissione, 2017/2018

Dipartimento / area disciplinare	Maturità professionale		Maturità liceale		Maturità commerciale		Diploma estero		Altri certificati		Totale
DACD - Costruzioni e territorio	101	37%	39	14%	4	1%	127	47%	2	1%	273
DACD - Design	73	34%	21	10%	3	1%	112	52%	6	3%	215
DEASS - Economia aziendale	194	51%	18	5%	66	17%	97	26%	4	1%	379
DEASS - Lavoro sociale	138	61%	37	16%	9	4%	42	19%	0	0%	226
DEASS - Sanità Manno	220	51%	59	14%	17	4%	125	29%	12	3%	433
DFA - Formazione insegnanti	0	0%	142	50%	93	33%	30	11%	20	7%	285
DTI - Tecnica	136	30%	35	8%	9	2%	256	56%	18	4%	454
TOTALE GENERALE	926	39%	391	16%	201	8%	789	33%	63	3%	2'370

3. Commenti e misure di miglioramento rispetto alla dispersione accademica

Gli elementi trattati permettono di mostrare la complessità che sta alla base del fenomeno. Vi sono vari fattori che concorrono al drop-out e questi sono interrelati gli uni gli altri.

La SUPSI, mediante una raccolta sistematica dei dati analizza regolarmente la situazione. Infatti il Servizio integrato carriera esperienza e orientamento segue il ciclo di vita dello studente rilevando il tasso di successo 5 anni dopo l'inizio del Bachelor (analisi e confronto delle coorti di ingresso negli anni). Questi dati costituiscono una buona base per monitorare la situazione, ma in prospettiva andrebbe migliorato il rilevamento rendendolo più chiaro.

Infatti la situazione attuale, in cui nel drop-out confluiscono anche coloro che si iscrivono e praticamente non iniziano la formazione e gli abbandoni per motivi personali non restituisce una fotografia esaustiva del grado di dispersione accademica della SUPSI.

Aldilà di questo aspetto vi è la volontà della SUPSI di migliorare la situazione in termine di riuscita degli studenti e delle studentesse in modo da ridurre la dispersione accademica, anche in confronto a quanto avviene nelle altre SUP. In questo senso il tema del contenimento del drop-out rientra nella Strategia quadriennale SUPSI 21-24 per proseguire i lavori sin qui intrapresi e dar seguito alle indicazioni federali (SEFRI e Consiglio universitario svizzero, [strategia quadriennale di swissuniversities](#)).

In effetti, negli ultimi anni si sono messe in atto una serie di misure per ridurre il fenomeno e altre sono in fase di pianificazione. Nel processo relativo alla valutazione dei programmi di studio, attualmente in corso, il tema del drop-out è oggetto di particolare attenzione e delle misure di miglioramento vengono inserite nel Piano di azione. A mo' di esempio sottolineiamo come, all'interno del DTI, il tasso di abbandono è sceso dal 26% nell'anno accademico 2014/15 al 11% nel 2017/18.⁴

³ Allegato 2: Tasso di drop-out in relazione al titolo di studio in entrata.

⁴ Vedi Quaderni di ricerca DFA/CIRSE "Transizione dopo la maturità tecnica in Ticino", rapporto 2019.

Di seguito illustriamo alcune iniziative già attuate e altre in fase progettazione l'anno accademico 2020/21.

Queste riguardano in particolare gli studenti che si presentano a frequentare e che seguono 1° anno di studio, in relazione al fatto che la dispersione avviene soprattutto durante la fase iniziale della formazione.

- **Sensibilizzazione dei docenti** rispetto all'eterogeneità degli studenti e delle studentesse nella formazione dei docenti impegnati nell'insegnamento in SUPSI e presentazione di dispositivi didattici per meglio gestire le diversità all'interno dell'aula (Corso introduttivo alla formazione universitaria terziaria e CAS in didattica, seminari sul tema della diversità, in collaborazione con il Servizio Gender e Diversity).
- Proposta di **corsi preparatori** prima dell'avvio dell'anno accademico in quelle discipline particolarmente selettive (vengono già attualmente proposti in alcuni corsi di laurea). Tuttavia la frequenza è lasciata ora a discrezione dello studente ma si pensa di poterla rendere obbligatoria per taluni studenti e studentesse.
- **Valutazione delle competenze in entrata** per i corsi di laurea che non richiedono degli esami di ammissione. Servono per individuare eventuali carenze disciplinari delle matricole e programmare delle iniziative di supporto (forme di tutorato, seminari complementari, peer to peer, ecc.).
- Messa in atto di un **semestre di allineamento** (primo), per far fronte alla diversità delle conoscenze e competenze in base degli studenti e delle studentesse dovute al titolo in entrata. Ciò comporta una differenziazione iniziale del curriculum in cui vengono proposti moduli specifici per permettere loro di recuperare le lacune che potrebbero compromettere il loro percorso di apprendimento (formula che sarà adottata a partire dal semestre 2020/21 in architettura e in architettura di interni).
- Utilizzo frequente della **valutazione formativa** durante il primo anno, per verificare l'apprendimento e fornire agli studenti e alle studentesse dei feedback.
- Adozione di un sistema di **rilevamento delle prestazioni** degli studenti per garantire un monitoraggio dei progressi e delle difficoltà all'interno e tra i vari moduli/corsi.
- **Interventi individualizzati** per studenti e studentesse con disabilità o disturbi specifici dell'apprendimento, come previsto dai Regolamenti Bachelor e Master.
- **Sostegno finanziario** agli studenti e alle studentesse con difficoltà economiche allo scopo di aiutarli a proseguire e portare a termine la formazione.
- **Interazione con i docenti delle scuole di maturità professionale** per allineare i programmi di studio e le attese nei confronti degli studenti per agevolare la transizione.

Una buona parte delle misure indicate possono essere proposte a livello di **formazione in e fuori aula** (in presenza e/o a distanza). La situazione creata dal COVID 19 ha consentito alla formazione di base SUPSI l'adozione e lo sviluppo della formazione a distanza. Quanto sperimentato in questi mesi offre quindi delle interessanti opportunità per affrontare questo dossier.

Una considerazione specifica riguarda l'erogazione della formazione SUPSI in modalità parallela all'attività professionale (PAP) e nella formula Part-time (PT). A fronte dei dati relativi al drop-out in questo ambito è necessario riprendere la questione nella misura in cui tale offerta la si ritenga importante e strategica in taluni corsi di laurea. L'attuale offerta rende difficile la conciliazione tra la formazione e gli altri impegni, sia essi a carattere professionale o personale, ciò che comporta spesso la non riuscita degli studi. Si tratta di mettere in atto delle misure che favoriscano l'armonizzazione e la conciliazione tra gli impegni di vita personale con quelli di studio (es. possibilità di una formazione ibrida che permette di meglio rispondere alle esigenze di queste categorie di studenti, forme di accompagnamento, supporto del Servizio SUPSInido, proposta di attività extrascolastiche per le/i figlie delle studentesse e studenti).

A livello istituzionale si intende compiere ulteriori sforzi per curare l'intera filiera professionale (maturità professionali – SUPSI), in modo da migliorare la transizione tra i due settori e incrementare la riuscita degli studenti e delle studentesse che dispongono di tale titolo in entrata.

f) la richiesta alla SUPSI di attivarsi presso le aziende per l'offerta di stage per i propri diplomati nell'ambito tecnico ed economico;

Il Servizio integrato carriera, esperienza e orientamento ha progettato il portale "SUPSI Job Bank" a supporto della fase di ricerca e selezione. Il portale coniuga le esigenze dell'offerta e della domanda di lavoro e fornisce soluzioni che facilitano l'incontro tra gli enti, le imprese e gli Alumni e studenti SUPSI.

Per studenti e Alumni SUPSI è possibile consultare gli annunci di lavoro/stage scegliendo l'ambito di interesse e le proposte più interessanti per il proprio profilo professionale.

Gli enti e le imprese hanno la possibilità di accedere ad un'area del portale dedicata, dove è possibile usufruire di un'ampia gamma di servizi di supporto all'intermediazione al lavoro: pubblicazione di offerte di lavoro, di stage e visione dei curricula.

SUPSI organizza inoltre ogni anno la Notte Bianca delle carriere. L'evento si prefigge infatti di offrire l'ambiente ideale non solo per instaurare contatti con potenziali datori d'impiego, ma soprattutto per orientarsi meglio nel complesso mondo del lavoro di oggi.

Alcuni obiettivi:

- Dare la possibilità a studenti Bachelor e Master, laureati e alumni SUPSI di riflettere sulla propria pianificazione della carriera professionale raccogliendo idee e spunti, incontrando potenziali datori di lavoro, instaurando contatti e affinando le proprie abilità di candidatura e comprendendo le competenze sociali e personali richieste dai datori di lavoro.
- Valorizzare la rete d'impresa sul territorio cantonale e nazionale
- Offrire agli studenti, laureati, alumni SUPSI e alle imprese una piattaforma per creare rete in un ambiente informale e innovativo.
- Intensificare la collaborazione con le SUP e UNI a livello federale

Gli studenti SUPSI hanno inoltre la possibilità di entrare in contatto con realtà lavorative del territorio attraverso lavori di ricerca o di diploma svolti in collaborazione con enti e aziende locali.

g) nella formazione continua l'importanza di disporre di docenti che conoscano la legislazione elvetica e le istituzioni cantonali: ad es. nella formazione di risk management, per la gestione del rischio incendi. Per trovare docenti residenti in ambito di formazione continua la SUPSI dovrebbe coltivare maggiormente le relazioni con gli ex studenti;

Nei corsi di formazione continua certificata i docenti esterni che collaborano ai corsi vengono in prima istanza ricercati nel territorio facendo capo sia alle associazioni professionali di riferimento sia ad aziende e istituzioni attive nel settore di riferimento. Quando non si riescono a identificare professionisti disponibili e con i requisiti richiesti per un insegnamento a livello universitario, è possibile che li si ricerchino fuori cantone o in Italia.

Con riguardo agli ex studenti, SUPSI mantiene le relazioni con loro in modo attivo e continuativo, attraverso l'associazione Alumni che organizzata in club rappresentanti i diversi ambiti disciplinari e di profilo professionale, rappresenta pure un importante bacino di riferimento per testimonianze e collaborazioni nei corsi della formazione continua. Si segnala che i club maggiormente attivi e coinvolti sono proprio quelli formati da diplomati in Master of Advanced Studies della formazione continua.

Da una verifica operata con i responsabili dei corsi di formazione continua indicati dal gruppo di studenti e di diplomati incontrati dalla Commissione di controllo USI-SUPSI, non abbiamo riscontrato che i docenti coinvolti nei corsi indicati offerti nelle nostre sedi in Ticino non conoscano la legislazione elvetica e le istituzioni cantonali. La docente responsabile per la tematica "Valutazione dei rischi d'incendio" all'interno del CAS "Esperto in protezione incendio" del DACD (Dipartimento Ambiente costruzione Design) è l'ing. Giovanna Greco dell'ufficio della polizia del fuoco del Canton Vaud. Siamo certi che abbia tutte le necessarie competenze e che sia preparata sugli aspetti legislativi in materia.

Una seconda verifica svolta al DTI dove pure figura a catalogo un corso di formazione analogo inserito in un Mas di produzione e automazione industriale, ha pure escluso che nei programmi tenuti in Ticino si faccia capo a docenti italiani che non conoscono la legislazione.

Si tratta verosimilmente di una loro formazione legata ai rischi d'incendio "industriali" erogata nel loro MAS MASIEO fatto in collaborazione con l'UNI di Torino, dove il docente del modulo riguardante l'Antincendio (2 ECTS) è italiano e fa riferimento alle normative di questo paese considerato che questo corso è lì svolto e che si rivolge a studenti italiani.

I corsi di MASIEO che si tengono a Lugano e sempre rivolto agli studenti dell'Università di Torino come previsto dall'accordo di collaborazione per questo Mas, hanno riguardato il Facility Management, la Qualità e la Progettazione Impiantistica CAD e sono stati tenuti principalmente da docenti SUPSI (Faraci, Corti, Confalonieri, Rolandi) e dall'arch. Delcò del Cantone.

h) la richiesta alla SUPSI di costruire corsi di formazione continua con una maggiore interdisciplinarietà, che si rifletta in una collaborazione spinta tra Dipartimenti;

La Formazione continua SUPSI è fortemente orientata al lavoro collaborativo tra aree disciplinari, reso possibile anche dalla costituzione di un gremio, la Commissione della Formazione Continua che ha il compito di definire un modello di valutazione prendendo in esame tutte le attività necessarie alla realizzazione della formazione continua universitaria. Questo gruppo trasversale ha lo scopo di promuovere la qualità, monitorare i processi, favorire l'innovazione e condividere tematiche di attualità.

Nel Sistema di Gestione della Formazione Continua SUPSI ha definito nella missione del mandato:

“Offriamo un'esperienza di formazione continua universitaria personalizzata e trasversale capace di adeguarsi costantemente ai nuovi bisogni e alle nuove tendenze.”

Allo stesso modo nella declinazione dei valori SUPSI alla formazione continua universitaria la multidisciplinarietà, viene applicata con l'adozione di un approccio trasversale che nella creazione di nuove offerte formative e nell'aggiornamento di quelle esistenti, integra le competenze e i profili professionali di diversi settori e discipline.

Questo approccio ha già portato all'attivazione di collaborazioni tra le aree della formazione continua dei dipartimenti e scuole affiliate SUPSI che hanno permesso di proporre corsi basati sull'interdisciplinarietà, ad esempio tra DEASS e DACD, tra DTI e DEASS, tra DFA e ATD, tra SUM e DTI, tra FFHS e DTI. Altri sono in corso di ideazione e progettazione

i) la richiesta di poter fare il bachelor in lavoro sociale parallelamente all'attività professionale, indipendentemente dal fatto di essere genitori con figli/persone a carico;

Le informazioni attuali pubblicate sul nostro sito istituzionale prevedono già oggi queste indicazioni, senza ulteriori restrizioni.

Studiare a tempo parziale significa avere l'opportunità di conciliare studio e lavoro, potendo così continuare la formazione in ambito socio-educativo senza però dover rinunciare all'attività lavorativa (che deve essere in linea con il percorso di studi scelto). Lo studente/lavoratore deve essere impegnato con una percentuale di occupazione corrispondente almeno al 50% (fa fede la dichiarazione del datore di lavoro).

La formazione (teorico-pratica) ha una durata di 4 anni e si rivolge a studenti che parallelamente esercitano una professione in ambito socio-educativo. Coloro che seguono la formazione con questa modalità hanno l'opportunità di trasferire quotidianamente nella loro attività lavorativa le conoscenze apprese durante lo studio.

La frequenza dei corsi è indicativamente di due/tre giorni alla settimana con inizio dell'anno accademico a settembre e termine a giugno.

j) la richiesta di poter fare nel DTI il bachelor parallelamente alla professione ogni anno (e non biennalmente come accade oggi);

Purtroppo garantire la partenza completa dei percorsi PAP offerti al DTI ogni anno non è compatibile con criteri di economicità ed uso parsimonioso delle risorse disponibili. Allo scopo di riscontrare al meglio la richiesta degli studenti interessati presso il DTI è stata quindi elaborata una formula che permette in ogni caso di iniziare il bachelor parallelamente alla professione (PAP) ogni anno. In particolare la soluzione implementata prevede la suddivisione del primo anno su due anni, anticipando la frequenza dei moduli comuni ai diversi corsi di laurea proposti in modalità PAP. Tale soluzione non solo favorisce una interdisciplinarietà tra i corsi di laurea offerti ma aiuta anche a ridurre il drop-out diminuendo la pressione sullo studente nel primo anno. Dal 2020 inoltre è stata anche inserita la formula blended per i bachelor offerti in modalità PAP al DTI, allo scopo di favorire ulteriormente la combinazione studio lavoro per chi ha maggiori vincoli di tempo sul lavoro.

k) la richiesta di istituire un master in Ticino nel settore sociale, formazione sempre più importante per affrontare tematiche sociali complesse (oggi esiste solo una 15 collaborazione con Losanna, ma è complicato lavorare in Ticino e frequentare il master a Losanna);

Tema di assoluta pertinenza, ma di difficile attualizzazione in ragione del numero ancora molto scarso di persone e istituzioni interessate a questa formazione. In ambito sociale è fortemente sollecitata la postformazione nella forma di CAS, DAS, MAS (<https://www.supsi.ch/deass/formazione-continua/area-lavoro-sociale.html>). Esempi in questo senso sono il recente CAS in “Case Management” e la formazione MAS in “Counseling cognitivo sistemico”.

La frequenza ad un Master of Science non rientra (ancora) tra le scelte usuali di chi è attivo in questo ambito. Una verifica svolta qualche anno fa aveva evidenziato un numero di interessati molto esiguo. Per questo la SUPSI ha avviato una collaborazione con la HES-SO, per il MSc offerto a Losanna (abbiamo siglato un accordo che trasferisce a SUPSI la responsabilità di un paio di moduli del MSc). Al momento sono purtroppo pochi i nostri diplomati che decidono di frequentare il Master a Losanna (i pochi studenti che desiderano proseguire, preferiscono andare in Italia per ragioni di lingua ma anche di contenuti in virtù di specializzazioni più interessanti per loro).

Un dato significativo è che anche i colleghi di HES-SO per un Master che attinge al bacino di tutta la Romandia faticano a raggiungere il break-even point (i numeri sono appena sufficienti).

l) la scarsità di donne tra i vertici della SUPSI.

Nel 2016, SUPSI ha definito degli obiettivi per lo sviluppo di posizioni senior in ambito accademico (che fino ad allora esistevano soltanto nell'ambito della ricerca). Dati completi rispetto a queste funzioni sono, dunque, disponibili a partire dal 2017.

Secondo le Direttive interne SUPSI [1], Direttiva 4B Carriere del corpo accademico “La promozione ai profili senior viene stabilita dalla Direzione della SUPSI, su proposta del Direttore del Dipartimento in cui opera il collaboratore. Tale promozione deve inoltre essere rispettosa della proporzione 1/3 – 2/3 fra la somma dei collaboratori nelle funzioni senior (ricercatori senior, docenti senior, docenti ricercatori senior, docenti professionisti senior) e la somma dei collaboratori nelle funzioni di base (ricercatori, docenti, docenti-ricercatori, docenti-professionisti), riferita ad ogni Dipartimento.” La proposta finale per la nomina avanzata dal Direttore dipartimentale precede la valutazione delle competenze e capacità delle persone presenti nelle varie funzioni in Dipartimento. La valutazione è un processo condiviso e partecipativo tra i membri di Direzione dipartimentale.

^[1] Parte integrante del Regolamento del personale (per il Personale accademico e personale non assoggettato al CCLSUPSI) dell'11 luglio 2008 così come del Contratto collettivo del personale amministrativo della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (CCLSUPSI) della SUPSI del 1 luglio 2019 e successive modifiche.

La tabella presenta l'evoluzione cumulativa del numero di nomine senior nel 2017 e 2018.

Tabella 2: Evoluzione 2017-2019 promozioni senior per genere

Funzione accademica	2017			2018			2019			Evoluzione in % rispetto al totale della funzione 31.12.2019
	% donne	% uomini	Totale	% donne	% uomini	Totale	% donne	% uomini	Totale	
Docente Ricercatore Senior	31	69	32	35	65	49	29	71	55	
Docente Senior	50	50	8	63	38	24	64	36	25	
Docente professionista Senior	50	50	2	33	67	24	26	74	27	
Ricercatore Senior	23	77	22	19	81	26	28	72	29	
Funzioni Senior	31	69	64	37	63	123	35	65	136	23

Nel 2019, il totale delle nomine senior, rispetto al totale delle funzioni era del 23 %. Le funzioni di base rappresentavano rispettivamente il 77% dei collaboratori.

Complessivamente le funzioni senior occupate da donne sono aumentate del 4%. Da un punto di vista di genere, dal 2017 al 2019 vi è stato un aumento delle donne in particolare nella posizione di ricercatore senior (aumento del 5%) e docente senior (aumento del 14%).

Per le posizioni professorali (professori e professori aggiunti) la SUPSI ha elaborato un piano di sviluppo organizzativo quadriennale avallato dal Consiglio SUPSI e messo in atto a partire dal 2017. Di fatto, da una presenza di donne nei ruoli professorali del 16% nel 2016, è aumentata del 6% a partire dal 2017 raggiungendo il 22%. Anche negli ambiti in cui le donne sono sottorappresentate (es. ingegneria) sono state nominate con il titolo di professore 2 donne.

Membri di Direzione SUPSI per Dipartimenti e Scuole affiliate in Ticino (Escl. DFA)

Tabella 3: Membri di Direzione SUPSI per Dipartimenti e Scuole affiliate in Ticino (Escl. DFA)

		DIR	DACD	DTI	DEASS	CSI-SUM	ATD	Totale
2019	Total	3	1	1	1	1	1	8
	Donne	1	0	0	0	0	1	2
	Uomini	2	1	1	1	1	0	6
	% Donne	33%	0%	0%	0%	0%	100%	25%

Nel 2019 da un punto di vista di genere le donne in Direzione (funzioni secondo il Regolamento dei membri di Direzione) rappresentano il 25%.

Tabella 4: Membri di Direzione SUPSI per Dipartimenti e Scuole affiliate in Ticino (Escl. DFA)

		DIR	Mandati	DACD	DTI	DEASS	CSI-SUM	ATD	Totale
2020	Total	3	3	1	1	1	1	1	11
	Donne	1	2	0	0	0	0	1	4
	Uomini	2	1	1	1	1	1	0	7
	% Donne	33%	66%	0%	0%	0%	0%	100%	36%

A partire dal 2020 vi è stata una riorganizzazione della Direzione SUPSI che si è dotata di un Direttore amministrativo per rafforzare ulteriormente il supporto tecnico e amministrativo. Nell'ottica di una gestione più strutturata e sinergica dei mandati a livello istituzionale, sono state altresì create le posizioni di Direttore della

Formazione di base e di Direttore della Formazione continua. Entrambe le posizioni sono state occupate da donne aumentando la percentuale femminile in Direzione SUPSI al 36% (escl. FFHS e DFA).

Per quanto concerne la composizione delle Direzioni dipartimentali tuttavia si può notare che al DEASS le donne rappresentano il 25%, al DTI il 12.5% e al DACD il 14%. Per quanto concerne le Scuole affiliate presenti in Ticino, all'ATD la percentuale di donne nel decanato sono il 33% mentre al CSI-SUM rappresenta il 25%.

Responsabili dei Servizi centrali della Direzione SUPSI

In ambito dei Servizi centrali amministrativi della Direzione SUPSI (Segreteria di Direzione, Servizio integrato orientamento, carriera e esperienza, Servizio Gender e Diversity, Servizio Informatica, Servizio Comunicazione, Servizio Finanze e Controlling, Servizio Real Estate e Facility Management, Servizio Qualità, Servizio Risorse Umane e SUPSInido) il 60 % dei ruoli di responsabilità è ricoperto da donne: sono infatti presenti 6 responsabili donna e 4 responsabili uomo (dati 2018).

Piano d'azione pari opportunità

La SUPSI applica una gestione socialmente responsabile nei confronti dei propri collaboratori ed il territorio e si impegna nello sviluppo sostenibile dell'organizzazione, principio ancorato nel Sistema di garanzia della qualità della Scuola.

Con questo scopo la SUPSI presta molta attenzione agli aspetti di genere e di diversità per i quali ha implementato, nell'ambito dell'attuale Piano d'azione pari opportunità SUPSI 2017-2020, alcune misure che mirano a rimuovere le barriere che potrebbero creare segregazione orizzontale e verticale e raggiungere una rappresentanza più equilibrata di entrambi i generi in tutte le funzioni e nelle diverse posizioni gerarchiche.

Le commissioni di selezione sono composte da uomini e donne e anche nel portfolio di candidati dei bandi, si interpellano candidati di ambo i sessi, a parità di competenze e profili da considerarsi valide.

Inoltre, la rappresentanza equa nei vari gremi partecipativi della Scuola viene curato attraverso un'osservanza dei generi (vedi [Regolamento degli Organi partecipativi istituzionali](#)).

Nell'ottica di poter identificare ulteriori misure efficaci e mirate nel raggiungimento di un maggiore equilibrio di genere nelle diverse funzioni, ruoli e nei diversi ambiti professionali, la SUPSI ha aderito al progetto di cooperazione Diversity & Inclusion Benchmarking (PGB 7 – 2017-2020) con lo scopo di realizzare un'analisi comparativa dei dati concernenti il personale tra le Scuole universitarie.

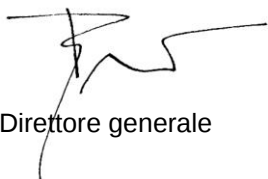
Negli ultimi anni SUPSI ha certificato regolarmente la parità salariale, seppur la Confederazione preveda una certificazione regolare ogni 4 anni per le imprese che hanno più di 100 dipendenti, il Servizio Risorse Umane ha effettuato l'analisi con cadenza biennale, in considerazione dell'evoluzione continua dell'organico.

L'uguaglianza delle opportunità è uno dei temi prioritari e trasversali del [messaggio ERI 2021-2024](#) ed è altresì esplicitata nella pianificazione strategica di swissuniversities. Il principio delle pari opportunità e i temi legati alla dimensione di genere e alla diversità sono ancorati al Sistema di garanzia della qualità SUPSI e ciascun processo chiave ne esplicita la modalità di correlazione.

La SUPSI intende rafforzare le misure che mirano ad una maggiore attenzione della dimensione di genere nei processi di gestione e sviluppo delle Risorse umane e che promuovono carriere professionali eque. Con questo obiettivo, nei prossimi mesi, saranno identificate e pianificate ulteriori misure e attività concrete nel prossimo Piano d'azione pari opportunità SUPSI 2021-2024, che sarà approvato dalla Direzione SUPSI nel prossimo autunno 2020.

Manno, 09.06.2020

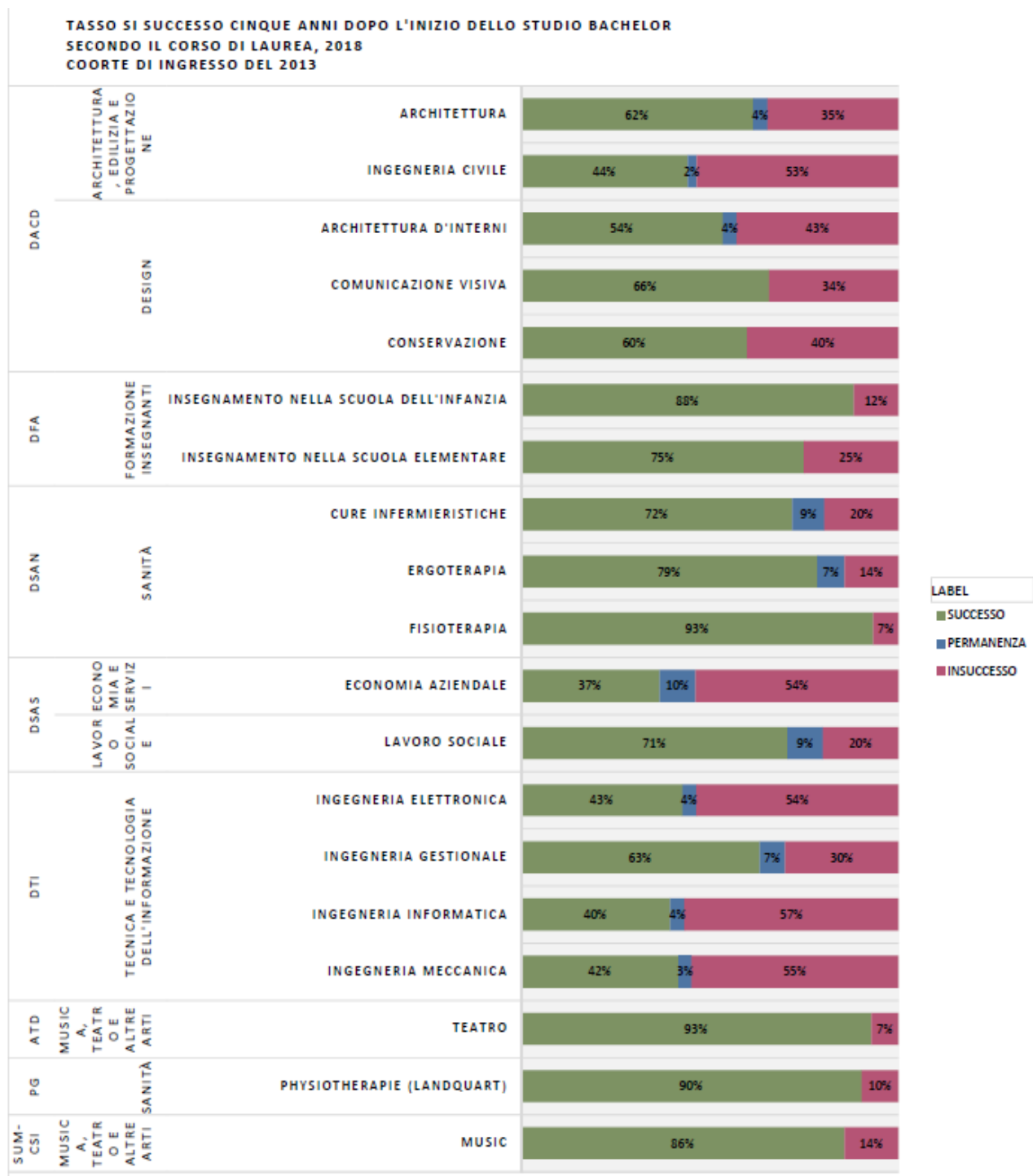
Franco Gervasoni

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'F' followed by a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Direttore generale

Allegati

Allegato 1: Dati relativi al drop-out 2018.



Allegato 2: Tasso di drop-out in relazione al titolo di studio in entrata.

**TASSO DI SUCCESSO CINQUE ANNI DOPO L'INIZIO DELLO STUDIO BACHELOR
SECONDO L'AREA DISCIPLINARE E IL TITOLO DI AMMISSIONE, 2018
COORTE DI INGRESSO DEL 2013**

