Messaggio

numero	data	competenza
8166	22 giugno 2022	DIPARTIMENTO DELL'EDUCAZIONE, DELLA CULTURA E DELLO SPORT

Resoconto sui contratti di prestazioni per l'anno 2021 tra il Cantone Ticino e l'Università della Svizzera italiana, la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana e il Dipartimento formazione e apprendimento della SUPSI

Indice

I. CONSIDERAZIONI GENERALI 4

1.1 Politica universitaria federale 4

1.2 Finanziamento federale e accordi intercantonali 5

1.3 Politica universitaria cantonale 7

II. VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI PREVISTI DAL CONTRATTO DI PRESTAZIONI FRA IL CANTONE E L'UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA PER L'ANNO 2021 8

2.1 Obiettivi generali 8

2.1.1 a) Inserimento nella politica universitaria svizzera 8

2.1.2 b) ottenimento di sussidi di ricerca da parte di enti finanziatori competitivi svizzeri e stranieri, declinati per tipologia di ente (ricerca competitiva, mandati pubblici e mandati del settore privato e prestazioni di servizio) e per facoltà, considerando i seguenti aspetti 11

2.1.3 c) Pari opportunità 13

2.2 Obiettivi di efficacia 17

2.2.1 a) Formazione di base nei cicli di studio di primo livello (bachelor) e di secondo livello (master) 17

2.2.2 b) Ricerca 21

2.2.3 c) Condivisione di conoscenze e trasferimento tecnologico 26

2.3 Obiettivi di efficienza 28

2.3.1 a) Formazione di base 28

2.3.2 b) Prestazioni della ricerca 32

2.4 Facoltà di scienze biomediche 34

2.5 Istituti affiliati 36

2.5.1 Fondazione per l'Istituto Oncologico di ricerca 36

2.5.2 Fondazione per l'Istituto di Ricerca in Biomedicina 37

2.6 Aspetti finanziari 37

2.7 Riassunto sul raggiungimento degli obiettivi 40

III. VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI PREVISTI DAL CONTRATTO DI PRESTAZIONI FRA IL CANTONE E LA SCUOLA UNIVERSITARIA PROFESSIONALE DELLA SVIZZERA ITALIANA PER L'ANNO 2021 41

3.1 Obiettivi generali 41
3.1.1 a) Formazione di base 42
3.1.2 b) Formazione continua 44
3.1.3 c) Settori della ricerca applicata e dello sviluppo e di mandati e prestazioni di servizio 47
3.1.4 d) Pari opportunità 48
3.2 Obiettivi di efficacia 55
3.2.1 a) Formazione di base 55
3.2.2 b) Formazione continua 61
3.2.3 c) Ricerca e prestazioni di servizio 62
3.3 Obiettivi di efficienza 65
3.3.1 a) Formazione di base 65
3.3.2 b) Formazione continua 67
3.3.3 c) Ricerca e prestazioni di servizio 68
3.3.4 Amministrazione: una percentuale dei costi amministrativi in linea con la media svizzera 68
3.4 Osservatorio sulle professioni e le prospettive professionali nel settore sociosanitario 69
3.5 Aspetti finanziari 69
3.6 Riassunto sul raggiungimento degli obiettivi 71

IV. VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI PREVISTI DAL CONTRATTO DI PRESTAZIONI FRA IL CANTONE E IL DIPARTIMENTO FORMAZIONE E APPRENDIMENTO DELLA SUPSI PER L'ANNO 2021 73

4.1 Obiettivi di impatto particolari 73
4.1.1 a) Formazione di base 73
4.1.2 b) Formazione continua 74
4.1.3 c) Ricerca educativa 74
4.2 Obiettivi quantitativi particolari 76
4.2.1 a) Formazione di base dei docenti della scuola dell'infanzia e della scuola elementare 76
4.2.2 b) Formazione di base dei docenti di scuola media e media superiore 77
4.2.3 c) Formazione continua e abilitazioni 77
4.2.4 d) Ricerca educativa 78
4.3 Ulteriori indicatori secondo il cdp (art. 19) 78
4.3.1 a) Formazione bachelor 78
4.3.2 b) Formazioni master e diploma 84
4.3.3 c) Formazione continua e perfezionamento 91
4.3.4 d) Ricerca 94
4.4 Aspetti finanziari 100
4.5 Riassunto sul raggiungimento degli obiettivi 100
4.6 Rapporto sulla ricerca educativa 102
4.7 Rapporto sulla formazione continua 103

V. CAMPUS UNIVERSITARI 104
5.1 Campus USI/SUPSI a Lugano Viganello 104
5.2 Campus SUPSI a Mendrisio Stazione 106
5.3 Campus SUPSI a Lugano Stazione 108
5.4 Campus Accademia di architettura USI Mendrisio 108
5.5 Stabile IRB-IOR 108
VI. PROGETTI DI COLLABORAZIONE TRA USI E SUPSI 109
VII. RAPPORTO DELLA COMMISSIONE DI CONTROLLO 122
VIII. CONCLUSIONI 123

Signora Presidente,
signore e signori deputati,

il messaggio che vi sottoponiamo risponde alle disposizioni di cui all'art. 3 cpv. 1 lett. d) della Legge sull'Università della Svizzera italiana, sulla Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana e sugli istituti di ricerca del 3 ottobre 1995 (LUSI/SUPSI) che prevede che il Gran Consiglio verifichi annualmente la politica universitaria trascorsa, l'utilizzo del contributo di gestione, così come il raggiungimento degli obiettivi del contratto di prestazioni (cdp) con l'Università della Svizzera italiana (USI), con la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) e con il Dipartimento formazione e apprendimento della SUPSI (DFA).

Il presente resoconto espone a grandi linee la politica universitaria federale e cantonale, con particolare riferimento alle modifiche intervenute nel corso del 2021, e l'analisi e la valutazione delle attività e degli indicatori qualitativi e quantitativi espressi nei cdp per il periodo quadro 2021-2024 (messaggio n. 7830 del 17 giugno 2020, approvato dal Gran Consiglio il 22 dicembre 2020), allo scopo di verificare il raggiungimento degli obiettivi specifici per entrambe le scuole universitarie nell'anno di riferimento.

Gli indicatori per il periodo quadro 2021-2024 sono stati elaborati sulla base delle riflessioni condotte in fase di allestimento della pianificazione universitaria per il quadriennio, apportando, ove necessario, gli opportuni correttivi rispetto al quadriennio precedente, al fine di perseguire soluzioni strategiche praticabili e rispondenti all'evoluzione del contestoaccademico cantonale e svizzero. Nell'analisi dei dati relativi ai singoli indicatori si è mantenuto il riferimento al quadriennio precedente quando pertinente e informativo; in alcuni casi,invece, il 2021 costituisce il primo anno di rilevamento e un confronto sull'evoluzione potrà essere fatto solo con i dati dei prossimi anni.

I. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 Politica universitaria federale

L'art. 63a della Costituzione federale stabilisce che la Confederazione e i Cantoni provvedono di comune accordo ad assicurare il coordinamento e la qualità del settore universitario. Il quadro normativo generale è definito dalla Legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero (LPSU) del 30 settembre 2011 (entrata in vigore il 1° gennaio 2015); le disposizioni LPSU sul finanziamento sono invece contenute nell'Ordinanza della Legge sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero (O-LPSU) del 23 novembre 2016 (entrata in vigore nel gennaio 2017).

A norma della LPSU tutte le scuole universitarie devono ottenere l'accreditamento istituzionale presso l'Agenzia di accreditamento e garanzia della qualità (AAQ) entro la fine del 2022. Ciò permette a un istituto di potersi definire "Università", "Scuola universitaria professionale", "Alta scuola pedagogica" oppure "Istituto universitario" e di avere diritto sia ai sussidi federali legati alla formazione, sia ai contributi per studenti secondo gli accordi intercantonali sulle università (AIU) e sulle scuole universitarie professionali (ASUP).

Nell'aprile del 2021 SUPSI ha ottenuto l'accreditamento istituzionale secondo la LPSU con quattro oneri. Tali oneri, che devono essere adempiuti entro 24 mesi, riguardano la messa a disposizione di informazioni quantitative e qualitative in modo efficiente e sistematico, la

definizione di una strategia per la sostenibilità e di obiettivi integrati trasversalmente ai processi e ambiti del sistema di garanzia della qualità, la messa in atto coerente del processo di qualificazione e valutazione del personale secondo le peculiarità delle diverse unità e scuole affiliate e infine la comunicazione sistematica agli studenti delle disposizioni riguardanti i processi di garanzia della qualità e dei risultati ottenuti con tali processi. A seguito dell'accreditamento istituzionale, il 25 gennaio 2022 SUPSI ha ottenuto dal Consiglio federale la conferma del riconoscimento del diritto ai sussidi federali.

USI ha ricevuto nel marzo del 2021 il rapporto dagli esperti esterni dell'AAQ, sulla base del quale l'accreditamento istituzionale è stato accordato nel marzo del 2022 con 3 oneri che riguardano lo sviluppo di un'adeguata politica di partecipazione degli studenti a decisioni che li riguardano e del corpo intermedio in tutti gli organi di governo e un adeguato sostegno dello sviluppo professionale delle nuove leve scientifiche. Al fine di adempiere pienamente a quanto richiesto dai parametri qualitativi dell'AAQ, USI sta mettendo in atto misure strategiche volte al miglioramento dell'organizzazione interna (su questi punti riferiremo nel rapporto 2022).

Nell'accreditamento dell'USI è confluito l'accreditamento, già ottenuto nel corso del 2021, della Facoltà di Teologia di Lugano (FTL), a seguito della sua affiliazione all'USI decisa dal Consiglio di Stato con risoluzione governativa (RG) n. 2042 del 21 aprile 2021. L'affiliazione è stata decisa senza l'erogazione di contributi cantonali, in ottemperanza all'art. 12, cpv. 4, lett. a) LUSI/SUPSI. Con la stipula del nuovo cdp per il quadriennio 2025-2028 verrà definito un contributo di gestione, integrato nel contributo di gestione destinato ad USI, e gli studenti della FTL saranno considerati nel computo degli studenti ticinesi all'USI che beneficiano di contributi cantonali. Si segnala che, per decisione delle autorità federali competenti, la FTL riceve già a partire dal 2022 sia i contributi di base secondo la LPSU, sia i contributi per studenti come previsto dall'accordo intercantonale AIU.

Il 2021 è il primo anno di applicazione di quanto previsto dal messaggio del Consiglio federale sull'educazione, la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2024 (messaggio ERI). Le disposizioni ivi contenute costituiscono uno strumento cardine per la politica universitaria federale. In vista delle sfide future e del previsto aumento del numero di studenti nel livello terziario, il messaggio ERI indica gli obiettivi federali per l'educazione e la ricerca e include l'assegnazione di un credito quadro quadriennale di oltre 28 miliardi di franchi, circa 2 miliardi in più rispetto al quadriennio precedente.

1.2 Finanziamento federale e accordi intercantonali

La LPSU prevede tre modalità di contributi per le scuole universitarie: i contributi di base, i contributi per investimenti edilizi e spese locative e i contributi vincolati a progetti.

L'O-LPSU stabilisce che i contributi di base siano calcolati in funzione di un budget totale fissato annualmente: una parte di tale budget è riservata al finanziamento della formazione di base, il resto al sostegno della ricerca. La parte destinata al contributo per l'insegnamento è influenzata da fattori quali il numero di studenti svizzeri, il numero di studenti stranieri e il numero di diplomi master e dottorato; la quota per la ricerca è determinata in parte dall'acquisizione di fondi per progetti del Fondo nazionale svizzero (FNS), dei programmi-quadro europei, di Innosuisse e di altri fondi pubblici o privati. Per le scuole universitarie professionali (SUP) viene considerata anche l'attività svolta nella ricerca applicata e sviluppo.

Per le università la quota parte per la formazione di base è del 70% del budget a disposizione, il restante 30% è destinato al finanziamento della ricerca.

La modifica del metodo di finanziamento dettata dall'O-LPSU ha determinato per l'USI un contributo federale di base per il 2021 in crescita rispetto all'anno precedente, attestandosi a circa 30 milioni di franchi (Tabella 1). Da notare che nel conto economico USI la posizione contributi federali LPSU include anche i contributi per le spese locative per fr. 86'424.-.

Il contributo previsto dall'AIU del 20 febbraio 1997 è invece fissato per gruppo di facoltà e prevede un forfait fisso per studente che viene fatturato ai Cantoni ogni semestre, in base al numero di iscritti.

Si segnala che nel computo dei contributi secondo gli accordi intercantonali sono conteggiati anche i contributi che il Cantone versa all'USI e alla SUPSI per ogni studente ticinese iscritto. Alla base di questo finanziamento vi è la riflessione che, in assenza di scuole universitarie sul territorio, gli studenti ticinesi sarebbero obbligati a spostarsi nel resto della Svizzera, determinando in questo modo un corrispondente impatto finanziario per il Cantone Ticino a beneficio dell'università ospitante.

Per quanto riguarda i contributi legati all'AIU, l'aumento generalizzato del numero degli studenti ha portato a un incremento rispetto all'anno precedente di circa 4.3 milioni di franchi, di cui 1.8 milioni di franchi da attribuire a un numero maggiore di studenti ticinesi iscritti all'USI e 2.5 milioni di franchi dovuti a un numero maggiore di studenti USI provenienti da altri Cantoni svizzeri (Tabella 1).

Tabella 1- Evoluzione dei contributi federali e secondo l'AIU a USI, in franchi, 2017-2021 (fonte: DCSU)

USI	2017	2018	2019	2020	2021
Contributo federale di base	28'665'747	28'015'022	28'121'160	28'887'619	30'112'947
Accordo intercantonale	12'026'090	12'458'396	13'414'976	13'952'659	18'257'198
di cui studenti ticinesi all'USI	*9'296'500*	*9'551'750*	*10'068'999*	*9'821'600*	*11'600'950*
di cui studenti altri Cantoni all'USI	*2'729'590*	*2'906'646*	*3'345'977*	*4'131'059*	*6'656'248*

Per le SUP il metodo di calcolo dei contributi è analogo a quello per le università, ma a differenza di queste ultime, il budget globale è riservato in misura dell'85% alla formazione di base e per il restante 15% alla ricerca. Nel 2021 il contributo federale alla SUPSI, paragonato agli anni passati, è ulteriormente aumentato attestandosi a 23.83 milioni di franchi (Tabella 2). La crescita dell'ammontare del sussidio federale si riscontra nella parte destinata all'insegnamento (+0.30 milioni di franchi rispetto al 2020) e alla ricerca (+0.24 milioni di franchi rispetto al 2020).

Tabella 2 – Evoluzione dei contributi federali e dell'accordo intercantonale ASUP a SUPSI (incl. DFA), in franchi, 2017-2021 (fonte: SUPSI)

SUPSI	2017	2018	2019	2020	2021
Sussidi federali	21'659'711	22'007'670	22'763'732	23'429'140	23'831'942
di cui formazione di base	*15'937'775*	*16'398'454*	*17'164'888*	*17'831'649*	*18'137'056*
di cui ricerca	*5'084'365*	*4'970'336*	*4'852'843*	*4'878'631*	*5'113'079*
Accordo intercantonale	21'293'833	22'421'223	22'542'822	23'028'879	31'833'746
di cui studenti ticinesi	*20'275'331*	*21'232'829*	*21'269'596*	*21'719'948*	*30'452'632*
di cui studenti di altri Cantoni	*978'048*	*1'139'288*	*1'198'808*	*1'308'931*	*1'381'114*

Per quanto riguarda i contributi secondo gli accordi intercantonali, i forfait per studente previsti dall'ASUP del 4 giugno 1998 per ogni settore di studio vengono fissati per il quadriennio di riferimento e corrispondono all'85% del costo standard della Confederazione, al netto del contributo federale (circa il 30%).

I dati relativi all'evoluzione dell'entità dei contributi AIU e ASUP per USI e SUPSI sono visibili rispettivamente nella Tabella 1 e nella Tabella 2. Come si evince dalle tabelle, i contributi AIU e ASUP nel corso degli ultimi cinque anni sono aumentati in modo costante, attestandosi nel 2021 a 18.3 milioni per il primo e 31.8 milioni per il secondo, da attribuirsi in modo preponderante ai contributi per studenti ticinesi iscritti all'USI e alla SUPSI.

A giugno 2019 la Conferenza dei direttori della pubblica educazione (CDPE) ha approvato la revisione dell'AIU. Il nuovo accordo rivisto è stato ratificato dal Parlamento cantonale ticinese il 18 febbraio 2020 ed è entrato in vigore per l'anno accademico 2021/2022, con un periodo di 3 anni nei quali sono state attivate disposizioni transitorie finalizzate ad attenuare le eventuali conseguenze finanziarie del passaggio al nuovo accordo (AIU 2019).

Come già indicato nel resoconto dell'anno scorso, tra i cambiamenti di maggiore entità proposti vi sono l'abolizione dello sconto per perdite migratorie e la modifica del metodo di calcolo dei contributi che prevede ora tariffe calcolate in modo analitico, in base ai costi effettivi per studente rilevati dall'Ufficio federale di statistica (UST). Per i dettagli di natura tecnica e per un'indicazione relativa all'impatto finanziario dell'accordo si rimanda al messaggio n. 7830 del 17 giugno 2020 sulla politica universitaria cantonale per il periodo 2021-2024.

1.3 Politica universitaria cantonale

La LUSI/SUPSI del 3 ottobre 1995 e il suo regolamento di applicazione del 18 febbraio 2014 regolano i rapporti in materia di politica universitaria cantonale. L'USI e la SUPSI sono enti autonomi la cui strategia, avallata dai rispettivi Consigli, è la base per l'elaborazione del messaggio di politica universitaria cantonale, sottoposto al Parlamento ticinese ogni 4 anni, in concomitanza con il messaggio quadriennale ERI del Consiglio federale. Il periodo a cui si riferisce la politica universitaria cantonale e federale espressa nel presente resoconto è il quadriennio 2021-2024.

In merito al finanziamento, per il 2021 l'art. 22 dei cdp per USI e SUPSI e l'art. 17 del cdp per il DFA prevedono un limite massimo annuale dei contributi di gestione. Per quanto riguarda l'USI, il contributo di gestione per il 2021 considera il tetto massimo, compresi gli istituti affiliati ma esclusa la Facoltà di Scienze biomediche (BMED), di 23.6 milioni di franchi (RG n. 102 del 13 gennaio 2021). Per la SUPSI il contributo di gestione, comprese le affiliate, è stato di 19.5 milioni di franchi (RG n. 103 del 13 gennaio 2021). Infine al DFA è stato concesso un contributo di gestione di 5.2 milioni di franchi (RG n. 104 del 13 gennaio 2021).

Per il secondo anno di seguito, i dati riportati nei capitoli sulla valutazione del cdp e le relative considerazioni tengono necessariamente conto di una situazione particolarmente delicata legata all'emergenza sanitaria causata dalla diffusione del Covid-19. Nel corso del 2021, infatti, USI e SUPSI hanno dovuto mettere a punto piani di protezione adeguati, con modalità differenti di implementazione, attuati nel rispetto delle normative federali e costantemente aggiornati. Per SUPSI ciò ha comportato la limitazione dell'accesso alle lezioni alle studentesse e agli studenti in possesso di un certificato Covid 3G; USI invece ha applicato

la misura, permessa dalle disposizioni federali, di ridurre a 2/3 la capienza massima delle aule e il ricorso più esteso alla didattica a distanza.

II. VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI PREVISTI DAL CONTRATTO DI PRESTAZIONI FRA IL CANTONE E L'UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA PER L'ANNO 2021

La valutazione degli obiettivi per l'anno 2021 di cui al cdp in vigore con l'USI prevede l'analisi dei dati relativi agli indicatori identificati come significativi per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Per una panoramica si veda anche il rapporto di attività dell'USI (consultabile al link https://www.usi.ch/it/universita/cosa-facciamo/rapporto-annuale). La revisione contabile è stata effettuata come di consueto dal Controllo cantonale delle finanze (CCF) che ha redatto la relazione sintetica datata 24 maggio 2022 (allegato 1).

Nell'esame dei dati si è anche tenuto conto delle indicazioni emerse dall'ultimo rapporto della Commissione di controllo USI e SUPSI del 22 novembre 2021, riferito alla valutazione degli obiettivi per l'anno 2020.

La trattazione segue l'ordine elencato nel cdp tra il Cantone e l'USI, Titolo II, artt. 9-11. L'art. 9 presenta gli obiettivi generali, gli artt. 10 e 11 definiscono rispettivamente gli obiettivi di efficacia e di efficienza.

2.1 Obiettivi generali

L'art. 9 del cdp fissa gli obiettivi generali concernenti l'inserimento nella politica universitaria svizzera di un'offerta di formazioni in grado di attirare studenti da altri Cantoni e dall'estero (art. 9 lett. a. cifre 1 e 2), l'ottenimento di sussidi di ricerca da parte di enti finanziatori competitivi (art. 9 lett. b. cifre 1 e 2) e le pari opportunità (art. 9 lett. c).

2.1.1 a) Inserimento nella politica universitaria svizzera

a) 1: almeno l'8% di studenti bachelor di provenienza da altri Cantoni e almeno il 10% per i percorsi di master

Rispetto agli obiettivi previsti dal cdp per il quadriennio 2017-2020, nel nuovo cdp gli obiettivi da raggiungere sono stati rivisti al ribasso e fissati rispettivamente all'8% e al 10%, mentre in precedenza erano previste percentuali di studenti svizzeri non ticinesi del 10% per il bachelor e del 15% per il master, obiettivi ritenuti troppo ardui da raggiungere nonostante un'evoluzione positiva delle cifre nel corso degli anni.

Come indicato nella Tabella 3, il totale degli studenti iscritti all'USI (bachelor e master) si conferma in crescita dal 2017 a questa parte, superando la soglia delle 3'000 unità (3'177 nel 2021), con un incremento di 254 studenti rispetto al 2020. I dati presentati nella Tabella 3 non includono gli studenti della FTL, affiliata USI a partire dall'aprile del 2021.

Per quanto concerne la provenienza geografica degli studenti, si evidenzia la riduzione percentuale di studenti ticinesi, passati dal 28% nel 2020 al 26.6% nel 2021. Questa diminuzione è tuttavia compensata dall'aumento di studenti provenienti da altri Cantoni, che nel 2021 costituiscono il 10% del corpo studentesco, con un incremento di 70 unità (da 248 nel 2020 a 318 nel 2021). Di questi 318 studenti, 131 sono iscritti ad un percorso bachelor

(dato in leggero aumento confrontato con i 123 del 2020), rappresentando il 9.03% del totale degli studenti iscritti al triennio, mentre l'aumento più significativo si registra negli studenti iscritti al master, passati da 125 nel 2020 a 187 nel 2021, facendo segnare la percentuale più alta degli ultimi 5 anni con il 10.83%.

Per entrambi i percorsi di studio l'obiettivo previsto nel nuovo cdp viene dunque raggiunto.

Tabella 3 – Evoluzione del numero di studenti per provenienza, dal 2017 senza FTL (fonte: USI)

Studenti	Tot	TI	%	Altri CH	%	TOT CH	%	ITA	%	Altri paesi	%	TOT EST	%
Semestre autunnale 2017													
Bachelor													
Totale iscritti al triennio	**1333**	511	38.33%	77	5.78%	**588**	**44.11%**	673	50.49%	72	5.40%	**745**	**55.89%**
Totale iscritti al 1° anno	**461**	188	40.78%	35	7.59%	**223**	**48.37%**	210	45.55%	28	6.07%	**238**	**51.63%**
Master													
Totale iscritti al biennio	**1013**	212	20.93%	87	8.59%	**299**	**29.52%**	477	47.09%	237	23.40%	**714**	**70.48%**
Totale iscritti al 1° anno	**452**	101	22.35%	43	9.51%	**144**	**31.86%**	213	47.12%	95	21.02%	**308**	**68.14%**
Totale	**2346**												
Semestre autunnale 2018													
Bachelor													
Totale iscritti al triennio	**1342**	541	40.31%	89	6.63%	**630**	**46.94%**	650	48.44%	62	4.62%	**712**	**53.06%**
Totale iscritti al 1° anno	**443**	189	42.66%	41	9.26%	**230**	**51.92%**	193	43.57%	20	4.51%	**213**	**48.08%**
Master													
Totale iscritti al biennio	**1121**	213	19.00%	81	7.23%	**294**	**26.23%**	552	49.24%	275	24.53%	**827**	**73.77%**
Totale iscritti al 1° anno	**498**	72	14.46%	25	5.02%	**97**	**19.48%**	281	56.43%	120	24.10%	**401**	**80.52%**
Totale	**2463**												
Semestre autunnale 2019													
Bachelor													
Totale iscritti al triennio	**1327**	506	38.13%	111	8.36%	**617**	**46.50%**	648	48.83%	62	4.67%	**710**	**53.50%**
Totale iscritti al 1° anno	**416**	160	38.46%	41	9.86%	**201**	**48.32%**	191	45.91%	24	5.77%	**215**	**51.68%**
Master													
Totale iscritti al biennio	**1286**	224	17.42%	83	6.45%	**307**	**23.87%**	676	52.57%	303	23.56%	**979**	**76.13%**
Totale iscritti al 1° anno	**584**	87	14.90%	40	6.85%	**127**	**21.75%**	318	54.45%	139	23.80%	**457**	**78.25%**
Totale	**2613**												
Semestre autunnale 2020													
Bachelor													
Totale iscritti	**1411**	557	39.48%	123	8.72%	**680**	**48.19%**	652	46.21%	79	5.60%	**731**	**51.81%**

al triennio													
Totale iscritti al 1° anno	**477**	195	40.88%	42	8.81%	**237**	**49.69%**	210	44.03%	30	6.29%	**240**	**50.31%**
Master													
Totale iscritti al biennio	**1512**	263	17.39%	125	8.27%	**388**	**25.66%**	820	54.23%	304	20.11%	**1124**	**74.34%**
Totale iscritti al 1° anno	**706**	124	17.56%	75	10.62%	**199**	**28.19%**	399	56.52%	108	15.30%	**507**	**71.81%**
Totale	**2923**												
Semestre autunnale 2021													
Bachelor													
Totale iscritti al triennio	**1450**	556	38.34%	131	9.03%	**687**	**47.38%**	672	46.34%	91	6.28%	**763**	**52.62%**
Totale iscritti al 1° anno	**501**	193	38.52%	43	8.58%	**236**	**47.11%**	231	46.11%	34	6.79%	**265**	**52.89%**
Master													
Totale iscritti al biennio	**1727**	289	16.73%	187	10.83%	**476**	**27.56%**	906	52.46%	345	19.98%	**1251**	**72.44%**
Totale iscritti al 1° anno	**751**	107	14.25%	93	12.38%	**200**	**26.63%**	372	49.53%	179	23.83%	**551**	**73.37%**
Totale	**3177**												

a) 2: un massimo del 50% di provenienza dall'estero

La Tabella 3 mostra anche i dati degli studenti iscritti all'USI provenienti dall'estero. Nonostante un incremento di 106 unità (da 1'472 a 1'578 persone), rispetto al 2020 la proporzione di studenti provenienti dall'Italia è diminuita, passando dal 50.3% al 49.7%. Per contro è aumentata la percentuale di studenti in arrivo da altri paesi esteri, passata dal 13.1% nel 2020 (383 iscritti) al 13.7% nel 2021 (436 iscritti), con un incremento di 53 unità, indice di una mobilità internazionale accresciuta nonostante il persistere della situazione pandemica. In particolare si constatano 41 studenti esteri (non italiani) in più iscritti al master rispetto al 2020. In totale gli studenti esteri (italiani compresi) nel 2021 sono 2'014, pari al 63.4% del totale degli studenti USI iscritti alla formazione base. Questo dato è sostanzialmente invariato rispetto a quello del 2020 (63.5%), così come non si riscontrano grandi differenze nei dati per il bachelor (aumento dal 51.81% del 2020 al 52.62% del 2021) e per il master (diminuzione dal 74.34% del 2020 al 72.44% del 2021).

L'obiettivo per questa categoria di studenti non viene ancora raggiunto, né a livello globale, né per i due percorsi di studio, ma si rileva l'accresciuta valenza internazionale dell'USI.

2.1.2 b) ottenimento di sussidi di ricerca da parte di enti finanziatori competitivi svizzeri e stranieri, declinati per tipologia di ente (ricerca competitiva, mandati pubblici e mandati del settore privato e prestazioni di servizio) e per facoltà, considerando i seguenti aspetti

b) 1: una quota di ricavi da ricerca tendente al 15% dei ricavi d'esercizio

La Tabella 4 presenta i dati dei ricavi da ricerca dell'USI, suddivisi in ricerca competitiva e mandati di ricerca e tenendo conto del valore dei contributi ricevuti ai sensi della LPSU e del cdp stipulato con il Cantone.

Il valore complessivo dei ricavi da ricerca è aumentato di 2.3 milioni di franchi rispetto al 2020, attestandosi a 15.7 milioni di franchi, cifra che rappresenta il 13.57% dei ricavi totali del 2021. Il rapporto tra i ricavi da ricerca e i ricavi ordinari è di poco superiore, con un tasso del 13.60%. Entrambi i dati sono inferiori al 15%, tuttavia non si discostano in maniera significativa da questa soglia, pertanto sono da considerare in linea con l'obiettivo proposto nel cdp.

Come indicato dalla Commissione di controllo su USI e SUPSI nel rapporto sul resoconto 2018, una declinazione di obiettivi distinti per facoltà potrebbe mostrare in che misura il corpo docenti è attivo nella ricerca nei singoli settori di attività. L'obiettivo indicato nel cdp 2021-2024 prevede quindi che i dati siano suddivisi per facoltà. Attualmente i dati a disposizione di USI non permettono di presentare questa suddivisione, ciò dovrebbe essere possibile in futuro grazie al rinnovamento del sistema informativo. Per una visione più approfondita dell'andamento delle facoltà dal punto di vista del volume della ricerca competitiva si rimanda agli indicatori di efficienza (cfr. capitolo 2.3.2).

Tabella 4 – Ricavi da ricerca dell'USI, in migliaia di franchi e in percentuale, 2019-2021 (fonte: USI)

Ricavi da ricerca	Valore (kCHF)	% (RT)	% (RO)
Dati consuntivo 2019		105'974	94'384
Valore ricerca competitiva	9'865	9.31%	10.45%
Valore mandati di ricerca	1'522	1.44%	1.61%
Valore complessivo	**11'387**	**10.75%**	**12.06%**
Valore contributi LPSU	8'370	7.90%	8.87%
Valore contributo CP-TI	5'813	5.49%	6.16%
Dati consuntivo 2020		105'864	91'502
Valore ricerca competitiva	11'162	10.54%	12.20%
Valore mandati di ricerca	2'316	2.19%	2.53%
Valore complessivo	**13'478**	**12.73%**	**14.73%**
Valore contributi LPSU	8'261	7.80%	9.03%
Valore contributo CP-TI	5'749	5.43%	6.28%
Dati consuntivo 2021		116'090	115'822
Valore ricerca competitiva	14'332	12.35%	12.37%
Valore mandati di ricerca	1'421	1.22%	1.23%
Valore complessivo	**15'753**	**13.57%**	**13.60%**
Valore contributi LPSU	8'356	7.20%	7.21%
Valore contributo CP-TI	6'589	5.68%	5.69%

Nota: RO = Ricavi ordinari (tutti i ricavi previsti normalmente in un anno);
RT = Ricavi totali (ricavi ordinari + ricavi straordinari non previsti, per es. donazioni)

b) 2: un numero di dottorandi e di diplomi di dottorato per equivalenti a tempo pieno (ETP) di professori e dirigenti di ricerca per area disciplinare tendenzialmente in linea con la media svizzera nella disciplina di riferimento

L'indicatore riguardante il numero di dottorandi, già presente nel cdp 2017-2020, è stato ulteriormente affinato nel cdp 2021-2024 inserendo il confronto con la media svizzera anche per quanto riguarda il numero di diplomi di dottorato per ETP di professori e dirigenti di ricerca (Tabella 5). Per facilitare il confronto tra le facoltà dell'USI e le altre università svizzere, i dati dei settori di studio comunicazione, lingua e letteratura e filosofia sono stati aggregati per rispecchiare i valori della Facoltà di Comunicazione, cultura e società (CCS) dell'ateneo ticinese. I dati dei dirigenti di ricerca sono inclusi negli ETP dei professori.

Se si guarda il confronto tra gli ETP di dottorandi in rapporto a quelli dei professori, si osserva che per la FCCS e la Facoltà di economia (ECO) i valori sono in linea con la media svizzera. Sono per contro migliorabili i dati della Facoltà di informatica (INF) e dell'Accademia di architettura (ARC), che presentano delle cifre decisamente inferiori rispetto alle altre università svizzere, e quelli di BMED, la quale ha invece valori molto più elevati in confronto al dato medio nazionale, valori che verosimilmente si spiegano col fatto che la facoltà è attiva da poco tempo e pertanto non dispone ancora di un numero di docenti comparabile con gli altri atenei della Confederazione.

La situazione è simile anche nel confronto dei diplomi di dottorato per ETP di professori: INF e ECO hanno dei valori in linea con la media svizzera, mentre CCS, BMED e ARC riportano dei dati sensibilmente inferiori alla media nazionale. Tuttavia per queste tre facoltà i dati del 2020 registrano un miglioramento rispetto a quelli del 2019, perciò è possibile che nei prossimi anni si avvicinino maggiormente al dato svizzero.

Globalmente dunque l'obiettivo posto dal cdp per entrambi gli indicatori non è soddisfatto per tutte le facoltà, ma i margini di miglioramento ci sono ed è possibile che nei prossimi anni questo criterio venga adempiuto per tutte le aree di studio dell'USI.

Tabella 5 – Numero di dottorandi e di diplomi di dottorato per professori, in ETP, dal 2018 (fonte: UST)

		2018		2019		2020	
		USI	CH	USI	CH	USI	CH
1. CCS	ETP dottorandi/assistenti	60.74	3348.41	60.78	3400.57	60.80	3479.30
	ETP professori	24.28	940.67	22.13	957.37	21.92	986.18
	dottorandi per professore (in ETP)	*2.50*	*3.56*	*2.75*	*3.55*	*2.77*	*3.53*
	Diplomi di dottorato	*13.00*	*595.00*	*4.00*	*605.00*	*6.00*	*584.00*
	Diplomi di dottorato per ETP di professori	*0.54*	*0.63*	*0.18*	*0.63*	*0.27*	*0.59*
2. ECO	ETP dottorandi/assistenti	66.39	1201.10	61.73	1218.24	58.3	1224.87
	ETP professori	27.65	428.25	27.44	439.4	27.82	444.09
	dottorandi per professore (in ETP)	*2.40*	*2.80*	*2.25*	*2.77*	*2.10*	*2.76*
	Diplomi di dottorato	*17.00*	*235.00*	*6.00*	*219.00*	*12.00*	*236.00*
	Diplomi di dottorato per ETP di professori	*0.61*	*0.55*	*0.22*	*0.50*	*0.43*	*0.53*
4.1 INF (scienze esatte)	ETP dottorandi/assistenti	125.25	2933.97	117.69	3045.76	134.49	3203.41
	ETP professori	29.12	454.51	28.79	465.33	28.31	479.88
	dottorandi per professore (in ETP)	*4.30*	*6.46*	*4.09*	*6.55*	*4.75*	*6.68*
	Diplomi di dottorato	*23.00*	*392.00*	*16.00*	*417.00*	*25.00*	*391.00*
	Diplomi di dottorato per ETP di professori	*0.79*	*0.86*	*0.56*	*0.90*	*0.88*	*0.81*
5. BMED	ETP dottorandi/assistenti	127.19	2758.17	131.03	2926.49	149.83	3091.67
	ETP professori	11.49	732.37	14.27	744.53	13.56	755.79
	dottorandi per professore (in ETP)	*11.07*	*3.77*	*9.18*	*3.93*	*11.05*	*4.09*
	Diplomi di dottorato	*10.00*	*829.00*	*8.00*	*841.00*	*10.00*	*1001.00*
	Diplomi di dottorato per ETP di professori	*0.87*	*1.13*	*0.56*	*1.13*	*0.74*	*1.32*
6.1 ARC (scienze della costruzione))	ETP dottorandi/assistenti	69.57	1218.81	67.96	1239.48	65.39	1273.1
	ETP professori	15.40	138.02	12.88	137.09	12.41	139.55
	dottorandi per professore (in ETP)	*4.52*	*8.83*	*5.28*	*9.04*	*5.27*	*9.12*
	Diplomi di dottorato	*3.00*	*148.00*	*2.00*	*145.00*	*3.00*	*129.00*
	Diplomi di dottorato per ETP di professori	*0.19*	*1.07*	*0.16*	*1.06*	*0.24*	*0.92*

2.1.3 c) Pari opportunità

L'obiettivo prevede una quota di personale femminile (ETP e per testa) declinato per categoria di personale, secondo le categorie dell'UST, e per facoltà, non inferiore alla media delle altre università svizzere.

La Tabella 6 presenta i dati sulla ripartizione del personale femminile (per unità e ETP) impiegato presso l'USI, suddivisi per categorie professionali dal 2017 al 2020. I dati per il 2021 non sono ancora stati pubblicati dall'UST. Nonostante un incremento di 36 unità rispetto al 2019 (si è passati da 508 collaboratrici a 544 nel 2020), la percentuale totale di donne impiegate all'USI riporta una leggera flessione (-0.38%) e risulta inferiore alla percentuale registrata a livello svizzero, sia in termini di unità (39.91%) sia in termini di ETP

(40.87%). Guardando i dati per le singole categorie professionali, si nota che la percentuale di nomine femminili tra i professori è diminuita rispetto ai due anni precedenti, stabilendosi al di sotto del 20% sia per quanto riguarda le unità (18.90%) che per le ETP (19.53%). In entrambi i casi i valori sono inferiori al dato nazionale, che è all'incirca del 25%. In confronto al 2019 vi è una lieve riduzione anche del personale femminile attivo nel corpo intermedio, dato che risulta al di sotto della percentuale registrata a livello svizzero. Per contro è aumentata leggermente la percentuale di donne impiegate nei servizi, passata dal 60.08% del 2019 al 60.39% del 2020. Il dato per questa categoria professionale è superiore alla percentuale di donne impiegate a livello svizzero (58.07%), così come al numero di ETP impiegate (56.83%).

Per la maggior parte delle categorie professionali dunque l'obiettivo non viene raggiunto, ma è importante sottolineare che i dati presentati dall'USI non si discostano troppo dalle percentuali delle altre università svizzere.

La Tabella 7 invece riporta i dati riguardo alla percentuale di personale femminile (per testa), suddiviso per facoltà, ed il confronto con il dato a livello svizzero. Come già fatto per l'indicatore sui dottorandi (capitolo 2.1.2), i dati dei settori di studio comunicazione, lingua e letteratura e filosofia sono stati aggregati per rispecchiare i valori di CCS.

ARC e BMED presentano dei valori perfettamente in linea con la percentuale di personale femminile registrata sul piano nazionale. CCS, ECO e INF per contro sono al di sotto della media svizzera. Pertanto, l'obiettivo legato alle pari opportunità all'interno delle singole facoltà di USI non viene raggiunto. Tuttavia, è importante sottolineare che i dati delle facoltà che hanno dei valori inferiori alla media nazionale non presentano delle differenze incolmabili nel corso del tempo. È dunque possibile che a medio termine si riesca ad aumentare la percentuale di personale femminile e a ridurre sensibilmente queste differenze.

Tabella 6 – Evoluzione del numero in teste e in ETP della quota di personale femminile per categoria di personale, dal 2017 (fonte: UST)

	2017				2018				2019				2020			
	persone		ETP		persone		ETP		persone		ETP		persone		ETP	
	USI	Totale CH	USI	Totale CH	USI	Totale CH	USI	Totale CH	USI	Totale CH	USI	Totale CH	USI	Totale CH	USI	Totale CH
Professori	117	4'444	97	4'071.6	134	4'531	108	4'059.9	127	4'564	105.5	4'185.7	127	4'638	104.2	4'264.0
Uomini	97	3'432	78.8	3'158	105	3'472	83.1	3'106	102	3'471	84.1	3'189.1	103	3'468	83.9	3'206.1
Donne	20	1'012	18.2	913.6	29	1'059	24.9	953.9	25	1'093	21.4	996.6	24	1'170	20.4	1'057.9
% donne	***17.09%***	***22.77%***	***18.76%***	***22.44%***	***21.64%***	***23.37%***	***23.06%***	***23.50%***	***19.69%***	***23.95%***	***20.30%***	***23.81%***	***18.90%***	***25.23%***	***19.53%***	***24.81%***
Altri docenti	230	9'331	61.9	2'768.2	226	9'063	62.9	2'590	239	9'886	70.5	2'661.9	307	9'783	80.1	2'653.1
Uomini	180	6'644	48.9	1'901.8	172	6'363	50.1	1'792.5	174	6'910	51.2	1'823.0	217	6'812	55.3	1'817.3
Donne	50	2'687	13	866.4	54	2'700	12.8	797.5	65	2'976	19.2	838.9	90	2'971	24.8	835.8
% donne	***21.74%***	***28.80%***	***21.00%***	***31.30%***	***23.89%***	***29.79%***	***20.35%***	***30.79%***	***27.20%***	***30.10%***	***27.28%***	***31.52%***	***29.32%***	***30.37%***	***30.93%***	***31.50%***
Corpo intermedio	625	30'886	447.9	22'066.2	642	31'947	452.4	22'503.1	642	32'431	442.0	23'005.3	674	33'527	473.8	23'593.5
Uomini	356	17'373	263	13'027.2	375	17'923	263.5	13'204.6	376	17'843	260.9	13'408.6	398	18'439	283.0	13'601.4
Donne	269	13'513	184.9	9'039	267	14'024	188.9	9'298.5	266	14'588	181.1	9'596.7	276	15'088	190.8	9'992.0
% donne	***43.04%***	***43.75%***	***41.28%***	***40.96%***	***41.59%***	***43.90%***	***41.76%***	***41.32%***	***41.43%***	***44.98%***	***40.97%***	***41.72%***	***40.95%***	***45.00%***	***40.28%***	***42.35%***
Servizi	214	18'914	179.6	14'409.4	237	19'305	194.8	14'747.3	253	19'785	206.6	15'105.0	255	20'434	206.6	15'105.0
Uomini	92	7'877	82.2	6'604.4	100	8'058	86	6'788.7	101	8'263	89.2	6'948.0	101	8'568	89.2	6'948.0
Donne	122	11'037	97.4	7'805	137	11'247	108.8	7'958.6	152	11'522	117.4	8'157.0	154	11'866	117.4	8'157.0
% donne	***57.01%***	***58.35%***	***54.23%***	***54.17%***	***57.81%***	***58.26%***	***55.85%***	***53.97%***	***60.08%***	***58.24%***	***56.83%***	***54.00%***	***60.39%***	***58.07%***	***56.83%***	***54.00%***
Totale	1'186	63'575	786.4	43'315.4	1'239	64'846	818.1	43'900.3	1'261	66'666	824.5	44'957.91	1'363	68'382	864.7	45'615.58
Uomini	725	35'326	472.9	24'691.4	752	35'816	482.7	24'891.8	753	36'487	485.4	25'368.72	819	37'287	511.3	25'572.84
Donne	461	28'249	313.5	18'624	487	29'030	335.4	19'008.5	508	30'179	339.1	19'589.19	544	31'095	353.4	20'042.74
% donne	***38.87%***	***44.43%***	***39.87%***	***43.00%***	***39.31%***	***44.77%***	***41.00%***	***43.30%***	***40.29%***	***45.27%***	***41.13%***	***43.57%***	***39.91%***	***45.47%***	***40.87%***	***43.94%***

Tabella 7 – Evoluzione del numero e della quota di personale per genere e facoltà, dal 2017 (fonte: UST)

		2017				2018				2019				2020			
		USI	%	CH	%	USI	%	CH	%	USI	%	CH	%	USI	%	CH	%
1. CCS	Uomini	115	50%	4'221	44%	114	50%	4'213	43%	123	51%	4'289	43%	130	53%	4'341	43%
	Donne	114	50%	5'355	56%	114	50%	5'475	57%	117	49%	5'644	57%	113	47%	5'810	57%
2. ECO	Uomini	132	68%	2'699	63%	136	70%	2'659	62%	135	69%	2'695	62%	126	70%	2'621	61%
	Donne	63	32%	1'569	37%	57	30%	1'602	38%	60	31%	1'655	38%	53	30%	1'660	39%
4.1 INF	Uomini	172	82%	3'923	77%	166	82%	4'415	77%	157	81%	4'280	76%	185	82%	4'641	76%
	Donne	39	18%	1'152	23%	37	18%	1'321	23%	38	19%	1'350	24%	41	18%	1'498	24%
5. BMED	Uomini	85	46%	5'219	51%	103	48%	5'016	50%	113	50%	5'523	51%	161	50%	5'763	51%
	Donne	98	54%	4'927	49%	110	52%	4'935	50%	114	50%	5'299	49%	164	50%	5'551	49%
6.1 ARC	Uomini	151	63%	1'605	65%	159	60%	1'632	64%	147	58%	1'632	63%	140	60%	1'653	62%
	Donne	88	37%	882	35%	107	40%	912	36%	105	42%	965	37%	92	40%	1'000	38%

2.2 Obiettivi di efficacia

L'art. 10 del cdp stabilisce gli obiettivi di efficacia per la formazione di base (lett. a. cifre 1-5), per la ricerca (lett. b cifre 1 e 2) e per la condivisione di conoscenze e il trasferimento tecnologico (lett. c. cifre 1 e 2).

2.2.1 a) Formazione di base nei cicli di studio di primo livello (bachelor) e di secondo livello (master)

a) 1: uno sbocco attrattivo di studio nel Cantone Ticino per i titolari di maturità liceale rilasciata nelle scuole di maturità del Cantone, ovvero il tasso di passaggio (TP) misurato sulla base delle matricole ticinesi all'USI e sui neo-immatricolati ticinesi all'USI per rapporto al numero totale di attestati di maturità liceale rilasciati nelle scuole del Cantone Ticino

Come riporta la Tabella 8, nel 2020 un totale di 195 ticinesi si è immatricolato all'USI, con un incremento di 35 unità rispetto al periodo precedente (2019: 160). Tenuto conto dei 1'053 attestati di maturità liceale rilasciati nello stesso anno, si deduce che il tasso di passaggio dei liceali ticinesi all'USI è del 19%, dato in aumento rispetto al 15% del 2019. Il fatto che uno studente ticinese su cinque decida di iscriversi all'USI una volta ottenuta la maturità dimostra l'attrattività dell'ateneo ticinese.

Tabella 8 – Numero di maturati ticinesi in rapporto al numero di studenti ticinesi neo-immatricolati all'USI, 2015-2020 (fonte: UST USI)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Maturati ticinesi	943	933	1042	1058	1043	1053
Neo-immatricolati ticinesi primo anno di Bachelor	142	192	188	189	160	195
%	*15%*	*21%*	*18%*	*18%*	*15%*	*19%*

Nota: Maturati = persone domiciliate nel Canton Ticino che hanno ottenuto la maturità liceale nel Canton Ticino. Sono esclusi i maturati grigionesi nel Canton Ticino e sono esclusi gli altri tipi di maturità (professionale o specializzata).

a) 2: un quoziente di soddisfazione degli studenti e dei diplomati, declinato per facoltà, superiore al 75% della scala applicata, e misurato regolarmente con metodologie oggettive e anonimizzate con un tasso di risposta attendibile

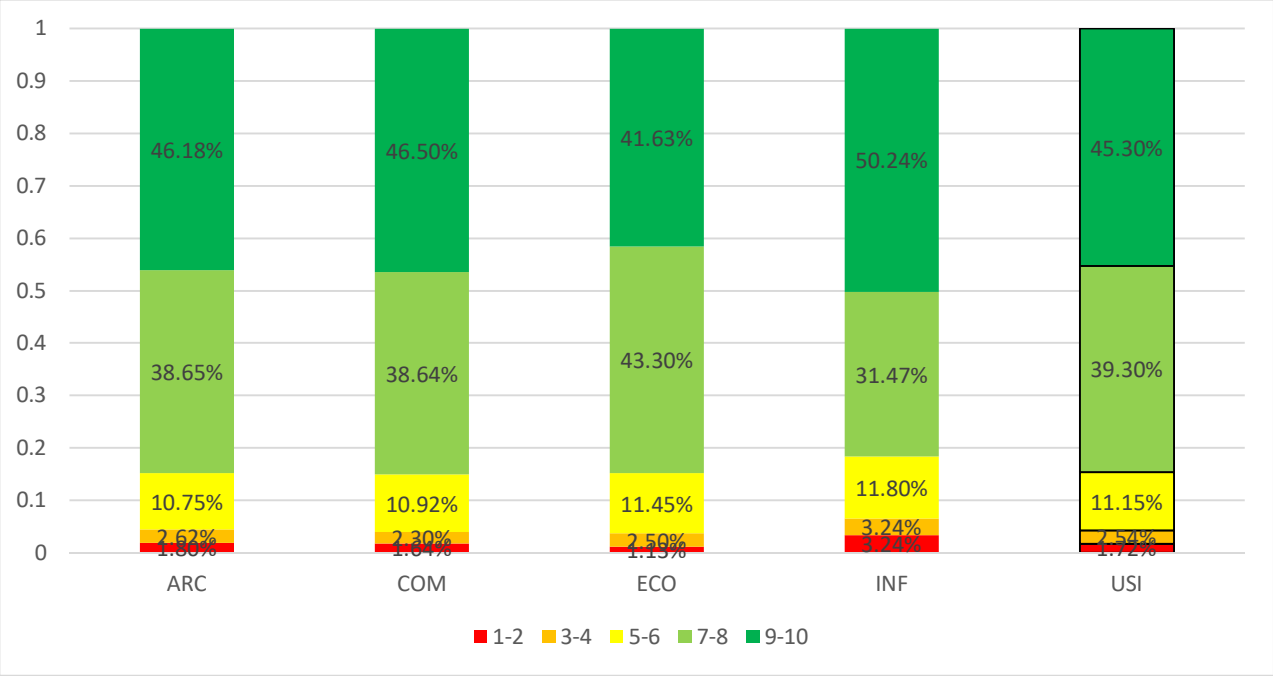
La Figura 1 mostra il grado di soddisfazione degli studenti dell'USI riguardo ai corsi offerti durante l'anno accademico 2020/2021, misurato con una scala da 1 a 10. Il valore soglia per il raggiungimento dell'obiettivo fissato dal cdp è dunque di 7.75. Come si può osservare, il dato globale di USI per l'insieme dell'anno accademico è di 8.06, quindi ampiamente al di sopra della soglia di 7.75. I valori sull'insieme dell'anno per le singole facoltà vanno da un 8.01 per ECO ad un 8.09 per CCS. Come illustrato nella Figura 2, in media l'84.6% degli studenti ha assegnato una valutazione superiore alla sufficienza per i corsi offerti dall'USI, indice di un grado di soddisfazione elevato da parte degli studenti. Soltanto l'1.72% di loro infatti ha assegnato una valutazione gravemente insufficiente, con un massimo del 3.24% per INF.

Gli indicatori sulla soddisfazione dei diplomati USI per contro non sono disponibili, poiché l'indagine USI viene svolta con cadenza biennale in alternanza con quella dell'UST.

Figura 1 – Media del giudizio complessivo sui corsi espresso dagli studenti per l'anno accademico 2020-21 (fonte: USI)

Nota: la scala di voto va da 1 a 10; AA = anno accademico; SA = semestre autunnale; SP = semestre primaverile

Figura 2 – Distribuzione dei voti dei feedback studenteschi sui corsi per l'anno accademico 2020/2021 (fonte: USI)



Nota: la scala di voto va da 1 a 10

a) 3: un tasso di entrata dei diplomati di formazione di base – suddiviso per disciplina, genere, categoria salariale e per luogo di lavoro (Cantone Ticino, altri Cantoni, estero) – nella vita professionale, nel settore economico affine agli studi, che sia, a un anno e a cinque anni dal conseguimento del diploma, in linea con i dati delle altre università svizzere, tenendo in considerazione le specificità del mercato del lavoro locale

Nel corso del 2021 USI ha condotto un'indagine sui master biennali conseguiti durante il 2020 nelle tre facoltà di Lugano (CCS ECO e INF). Su 308 alumni diplomati, 180 hanno risposto al sondaggio, per un tasso di partecipazione del 58.4%. I dati raccolti indicano che, ad 1 anno dal conseguimento del diploma, il 93.5% dei rispondenti ha trovato un impiego (Tabella 9). In particolare, il 100% dei diplomati da INF è riuscito ad entrare nel mondo del lavoro, mentre le percentuali sono leggermente inferiori, anche se sicuramente soddisfacenti, per ECO (92.9%) e CCS (91.6%). Il 34.4% dei partecipanti al sondaggio ha trovato un impiego in Ticino, mentre il 19.7% lavora in altri Cantoni svizzeri. La percentuale totale di diplomati che lavora in Svizzera è dunque del 54.1%, mentre un terzo del campione osservato lavora in Italia (33.1%) e il rimanente 12.7% è attivo in un altro paese. Il salario medio percepito è di fr. 64'500.-, valore che risulta sopra la media per i diplomati di INF (fr. 69'700.-) e ECO (fr. 65'000.-), mentre i diplomati di CCS ricevono in media un salario inferiore (fr. 60'900.-). Questi dati indicano che le competenze acquisite in ambito informatico sono molto ricercate sul mercato del lavoro e sono maggiormente remunerate, soprattutto al di fuori del Ticino, rispetto a quelle apprese grazie agli altri percorsi di studio.

Nel confronto tra i diplomati e le diplomate non si riscontrano particolari differenze per quanto riguarda il luogo di lavoro, mentre i dati relativi alla percentuale di occupazione indicano che i diplomati di CCS faticano maggiormente a trovare lavoro (80%) rispetto alle colleghe diplomate (95.7%). Per contro si osserva una netta differenza nel trattamento salariale ricevuto dai componenti del campione osservato: vi è infatti un divario di fr. 8'200.- tra il reddito lordo medio annuo percepito dai maschi (fr. 68'200.-) e quello ricevuto dalle femmine (fr. 60'000.-), che indica l'esistenza di un'importante disparità salariale.

I dati a livello svizzero non sono ancora resi disponibili dall'UST, quindi non è possibile comparare i dati forniti dall'USI con quelli delle altre università nazionali. Pertanto, per valutare il raggiungimento dell'obiettivo previsto nel cdp ci si basa unicamente sull'evidenza della realtà ticinese che, alla luce del tasso di occupazione precedentemente descritto, risulta essere soddisfacente.

Tabella 9 - Indagine 2021 sui laureati Master 2020 dell'USI a 1 anno dal diploma (fonte: USI)

	CCS			ECO			INF			TOTALE		
	N	M	F	N	M	F	N	M	F	N	M	F
Rispondenti per genere	63	16	47	88	53	35	29	23	6	180	92	88
% di occupazione	91.6%	80%	95.7%	92.9%	94.3%	91.4%	100%	100%	100%	93.5%	93.2%	94.3%
Luogo di lavoro (%)												
Ticino	32.7%	40%	29.5%	34.2%	34.8%	33.3%	38.5%	38.9%	50%	34.4%	36.5%	32.5%
Altri Cantoni svizzeri	16.4%	10%	18.2%	21.1%	21.7%	20%	23.1%	22.2%	16.7%	19.7%	20.3%	18.7%
Italia	45.5%	40%	47.7%	32.9%	34.8%	30%	7.6%	5.6%	0.0%	33.1%	28.4%	37.5%
Resto del mondo	5.5%	10%	4.5%	11.8%	8.7%	16.7%	30.8%	33.3%	33.3%	12.7%	14.9%	11.3%
Reddito lordo medio (CHF)												
In Svizzera	60'900	66'700	59'300	65'000	66'000	63'300	69'700	74'700	50'750	64'500	68'200	60'000
In Ticino	62'300			54'200			58'200			57'700		
In altri Cantoni	58'500			80'500			90'300			75'500		

Nota: N = numero totale; M = maschi; F = femmine.

a) 4: la verifica del grado di adeguatezza delle competenze acquisite dai diplomati in campi di studio rilevanti, tramite inchieste oggettive e anonimizzate presso i datori di lavoro del territorio

Gli indicatori sull'adeguatezza delle competenze acquisite dai diplomati saranno disponibili con la prossima indagine USI, avviata nel 2022. In assenza di dati non è dunque possibile formulare un giudizio sul raggiungimento dell'obiettivo posto dal cdp.

a) 5: percorsi formativi aperti a livello nazionale e internazionale misurando il grado di apertura sulla base del numero di accordi di mobilità e sull'evoluzione della mobilità in entrata e in uscita

Da tempo USI dispone di un'estesa rete di accordi per la mobilità dei propri studenti a livello nazionale e internazionale, che attualmente comprende:

- accordi multilaterali (mobilità a livello svizzero) e bilaterali con le altre università svizzere;
- convenzioni quadro con le principali università lombarde (Università Cattolica del Sacro Cuore e Università degli Studi di Milano, Università degli Studi Milano-Bicocca, Università degli Studi di Pavia, Politecnico di Milano), con l'Università degli Studi di Perugia e con l'Università degli Studi di Pisa;
- oltre 100 accordi di scambio studenti (ERASMUS e altri accordi extra-Unione Europea), che garantiscono oltre 200 posti agli studenti USI di bachelor e master ed altrettanti agli studenti provenienti dalle università partner (cfr. elenco completo all'indirizzo: https://www.usi.ch/it/universita-partner-la-mobilita);
- accordi di scambio strutturati stipulati con istituti europei o mondiali (Hanken School of Economics, Virginia Tech, Shenzhen University e Kyoto Institute of Technology), o per programmi di doppia laurea o laurea congiunta (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Università di Napoli

Federico II, Lappeenranta-Lahti University of Technology, Università Vita-Salute San Raffaele Milano);
- gestione per la Svizzera italiana del programma Borse d'eccellenza della Confederazione svizzera (ESKAS) per ricercatori e artisti stranieri provenienti da più di 180 paesi;
- realizzazione congiunta e coordinata di eventi e iniziative in materia carriere con 17 università e scuole professionali svizzere all'interno del network CSNCH (Career Service Network Switzerland).

Dal 2016 USI aderisce inoltre alla rete Scholars at Risk (SAR), istituita allo scopo di promuovere e garantire i principi e i valori della libertà accademica in tutto il mondo, di proteggere le accademiche e gli accademici che affrontano minacce e di prevenire attacchi alla comunità scientifica sostenendone i valori e i principi. Al fine di perseguire gli obiettivi della rete accademica, USI ha istituito la figura del Prorettore per l'internazionalizzazione (carica assegnata al Prof. Cesare Alippi), che ha definito la linea strategica per il quadriennio 2021-2024. Gli obiettivi a breve-medio termine sono di incrementare la presenza di studenti stranieri, con particolare attenzione alla diversificazione dei paesi di provenienza, e di rendere partecipi gli studenti USI dell'importanza della dimensione internazionale, rafforzando la posizione e la visibilità internazionale di USI tramite l'accesso alle reti universitarie appropriate.

2.2.2 b) Ricerca

b) 1: un numero e una qualità delle pubblicazioni, misurati per facoltà, in linea con gli altri atenei svizzeri secondo i canoni dei vari campi disciplinari

La raccolta dei dati per gli indicatori previsti all'art. 10 cpv. 1 lett. b) del cdp è demandata all'Università olandese di Leiden. Pertanto una suddivisione delle varie informazioni per area disciplinare non è al momento disponibile e verrà prodotta per il prossimo anno. Al momento USI può fornire soltanto quanto espresso nella Tabella 10, ovvero i dati di USI degli ultimi 10 anni, e nella Tabella 11, che riporta il confronto tra USI e le altre università svizzere.

a. numero di pubblicazioni in Scopus per ETP di professori e dirigenti di ricerca per area disciplinare

Si osserva che il numero di pubblicazioni di USI è fortemente aumentato tra il 2019 e il 2020, passando da 306 a 445 (+139). Questo incremento ha portato l'USI a superare per la prima volta l'Università di Neuchâtel (UniNE) – ateneo piuttosto simile all'USI in vari suoi aspetti – per numero di pubblicazioni nel corso di un anno. Il valore di questo indicatore è ritenuto soddisfacente.

Tabella 10 – Evoluzione del numero di pubblicazioni, dell'impatto normalizzato, della percentuale di pubblicazioni nel 10% più citato e della percentuale di pubblicazioni con collaborazioni internazionali, 2010-2020 (fonte: Università di Leiden)

	Numero di pubblicazioni	Impatto normalizzato	% pubblicazioni nel top 10% citato	% pubblicazioni con collaborazioni internazionali
2010	82	0.49	4%	49%
2011	98	0.76	6%	55%
2012	133	1.47	15%	56%
2013	158	1.02	12%	65%
2014	168	1.33	13%	48%
2015	175	1.42	13%	51%
2016	220	1.18	14%	55%
2017	218	1.82	18%	64%
2018	289	1.04	12%	59%
2019	306	1.18	14%	65%
2020	445	1.16	13%	67%

Tabella 11 – Confronto tra le università svizzere del numero di pubblicazioni, dell'impatto normalizzato, della percentuale di pubblicazioni nel 10% più citato e della percentuale di pubblicazioni con collaborazioni internazionali, 2017-2020 (fonte: Università di Leiden)

	Numero di pubblicazioni	Impatto normalizzato	% pubblicazioni nel top 10% citato	% pubblicazioni con collaborazioni internazionali
Confronto svizzero 2017				
ETHZ	5811	1.5	17%	49%
UZH	5417	1.41	15%	49%
UniBE	3942	1.29	14%	48%
EPFL	3520	1.53	17%	51%
UniGE	3356	1.37	15%	49%
UniBAS	3322	1.33	15%	47%
UniL	2831	1.33	15%	44%
UNiFR	777	1.21	13%	48%
UniNE	343	1.34	15%	42%
USI	218	1.82	18%	64%
UniSG	189	1.15	14%	36%
UniLU	84	2.2	11%	29%
Confronto svizzero 2018				
ETHZ	5950	1.55	18%	50%
UZH	5564	1.34	15%	47%
UniBE	4213	1.38	14%	49%
UniGE	3577	1.31	13%	50%
EPFL	3409	1.59	19%	48%
UniBAS	3308	1.43	15%	48%
UniL	2916	1.29	14%	48%
UNiFR	804	1.21	12%	49%
UniNE	411	1.34	14%	44%

USI	289	1.04	12%	59%
UniSG	190	1.04	10%	37%
UniLU	82	1.09	8%	25%
Confronto svizzero 2019				
ETHZ	6031	1.49	17%	49%
UZH	5696	1.29	14%	47%
UniBE	4350	1.21	13%	49%
UniGE	3652	1.3	14%	50%
EPFL	3524	1.54	19%	49%
UniBAS	3436	1.32	14%	49%
UniL	3063	1.28	14%	49%
UNiFR	830	1.02	11%	50%
UniNE	337	1.16	13%	50%
USI	306	1.18	14%	65%
UniSG	202	1.08	11%	36%
UniLU	101	2.56	19%	29%
Confronto svizzero 2020				
ETHZ	6472	1.49	18%	50%
UZH	6344	1.24	13%	48%
UniBE	4791	1.21	13%	51%
UniGE	4000	1.19	14%	52%
EPFL	3661	1.45	16%	50%
UniBAS	3584	1.21	13%	50%
UniL	3288	1.22	13%	48%
UNiFR	858	1.06	12%	49%
UniNE	320	1.39	17%	46%
USI	445	1.16	13%	67%
UniSG	240	1.26	17%	48%
UniLU	127	1.78	11%	42%

b. percentuale di pubblicazioni nel 10% più citato per area disciplinare

Come si evince dalla Tabella 10, la percentuale del 2020 di pubblicazioni di USI nel 10% più citato è stabile rispetto a quella degli anni precedenti con il 13%. Non è ai livelli del dato registrato nel 2017 (18%), ma rimane in linea con i valori fatti segnare dal 2012 in avanti e pertanto è da considerarsi positiva. Per fare un confronto con gli altri atenei elvetici (Tabella 11), il dato di USI è inferiore a quello delle università comparabili per numero di pubblicazioni, ovvero Neuchâtel e San Gallo (entrambe con il 17%), ma è uguale ad altre università svizzere molto più grandi, come Zurigo, Berna, Basilea e Losanna, ed è superiore al tasso registrato dall'Università di Friburgo.

c. percentuale di pubblicazioni nel 10% di riviste a maggiore impatto per area disciplinare

Per verificare questo indicatore si analizza l'impatto normalizzato delle pubblicazioni, ovvero l'indice che misura il numero medio di citazioni ricevute in un particolare anno da articoli pubblicati in una rivista scientifica. Per il 2020 le pubblicazioni di USI sono state citate in media 1.16 volte, dato stabile se confrontato con quello del 2019 (1.18). Questo valore è inferiore a quelli delle università di Neuchâtel e San Gallo, ma è superiore a quello dell'Università di Friburgo ed è simile al valore riscontrato per l'Università di Ginevra. Si deduce quindi che le pubblicazioni di USI vengono citate regolarmente da altri attori attivi nella ricerca accademica e con una frequenza molto simile a quella di altre università svizzere molto rinomate, aspetto che viene valutato positivamente.

d. percentuale di pubblicazioni USI con almeno un coautore all'estero per area disciplinare

A partire dal 2014 si osserva una tendenza al rialzo della percentuale di pubblicazioni di USI con almeno un coautore all'estero, passata dal 48% al 67% nel 2020. Come gli scorsi anni, nel confronto a livello svizzero il valore di USI risulta il più elevato tra gli atenei nazionali, con le altre università che fanno segnare dei valori tra il 42% e il 52%. Questi dati confermano l'importanza accresciuta di USI nel contesto accademico internazionale ed un maggiore riconoscimento della qualità della ricerca dell'ateneo ticinese anche al di fuori dei confini nazionali.

b) 2: sulla base di un elenco completo dei progetti in atto, la verifica dell'efficacia della ricerca misurandone la percentuale di progetti accettati da enti di ricerca competitiva (FNS, EU, ev. Innosuisse) in rapporto al totale dei progetti inoltrati. La percentuale non dovrebbe essere significativamente inferiore alla media per ente finanziatore

Per valutare l'efficacia della ricerca viene confrontato il tasso di successo dei progetti sottomessi dall'USI al FNS rispetto a quello fatto segnare a livello svizzero (Tabella 12). In confronto al 2020, quando il dato aveva subìto una flessione importante (29%), nel 2021 il tasso di progetti finanziati dal FNS si attesta al 40%, al di sopra della media nazionale (37%). Questo fatto è particolarmente rilevante, poiché era dal 2016 che il dato di USI non superava il dato medio svizzero.

Tabella 12 – Evoluzione del numero di progetti sottomessi e finanziati e del tasso di successo dei progetti inoltrati al FNS, dal 2010 (fonti: FNS, data hub e solo project funding)

	Progetti sottomessi		Progetti finanziati		Tasso di successo	
	USI	CH	USI	CH	USI	CH
2010	34	2151	20	1172	59%	54%
2011	33	2257	18	1203	55%	53%
2012	36	2103	15	1204	42%	57%
2013	44	2188	27	1260	61%	58%
2014	51	2072	22	1136	43%	55%
2015	42	2146	21	1109	50%	52%
2016	55	2420	27	1051	49%	43%
2017	41	1778	20	912	49%	51%
2018	41	1845	18	951	44%	52%
2019	58	2415	26	1146	45%	47%
2020	84	2699	24	812	29%	30%
2021	52	1869	21	685	40%	37%

Per quanto concerne invece le domande di progetto sottoposte all'EU, i dati sono riportati nella Tabella 13. È importante sottolineare che le domande sottomesse nel corso del 2020 sono valutate ed eventualmente approvate nel 2021, di conseguenza i dati per il 2021 saranno disponibili per il prossimo anno. La percentuale di successo dei progetti per il 2020 è dell'11%, valore in linea con la media dal 2014 in poi (12%) ed in leggero aumento rispetto al 2019 (9%). Si osserva anche un tasso di accettazione superiore per gli Individual grants/fellowships (19%) rispetto ai progetti Collaborative (9%), nonostante le domande presentate per questi ultimi siano oltre il doppio dei progetti individuali. La facoltà con il tasso di successo maggiore è INF, con il 18%. I servizi non vengono considerati come significativi dato il numero molto basso di progetti presentati. Non è possibile fare un confronto con i valori delle altre università svizzere poiché non sono disponibili.

Tabella 13 – Evoluzione del numero di progetti sottomessi e finanziati e del tasso di successo dei progetti inoltrati all'EU, dal 2014 (fonte: Commissione Europea)

	Domande sottomesse	Progetti per anno	Tasso di successo (in %)
2014	15	1	7%
2015	28	2	7%
2016	19	5	26%
2017	27	1	4%
2018	19	5	26%
2019	33	3	9%
2020	38	4	11%
2021	0	1	
Totale	**179**	**22**	**12%**

	Domande per tipologia	Progetti per tipologia	Tasso di successo per tipologia (in %)
Collaborative	127	12	9%
Individual grants/ fellowships	52	10	19%
Totale	**179**	**22**	**12%**

	Domande per facoltà	Progetti per facoltà	Tasso di successo per facoltà (in %)
ARC	8	0	0%
BIOMED	11	1	9%
CCS	35	1	3%
ECO	23	1	4%
INF	100	18	18%
SERVIZI	2	1	50%
Totale	**179**	**22**	**12%**

Nota: Le domande presentate nel 2020 sono valutate e approvate nel 2021, perciò i progetti 2021 sono conteggiati nel totale.

Alla luce di quanto descritto in precedenza, dal punto di vista del finanziamento dei progetti da parte di enti nazionali ed internazionali, nonostante l'assenza di dati per Innosuisse, l'obiettivo formulato nel cdp è da considerarsi come raggiunto. In aggiunta ai dati presentati, si allega un elenco di tutti i progetti attivi presso l'USI nel corso del 2021, con l'indicazione dell'ente finanziatore (allegato 13).

2.2.3 c) Condivisione di conoscenze e trasferimento tecnologico

c) 1: un tasso di passaggio delle conoscenze dall'ambito della ricerca scientifica a quello di mercato misurato in termini di numero di progetti imprenditoriali sottoposti a verifica di fattibilità, numero di casi di ricerca analizzati per la brevettazione e numero di aziende interessate a interagire con l'USI nell'ambito di progetti di ricerca in linea con gli altri atenei svizzeri

Nel corso del 2021 lo Startup Centre dell'USI ha contato 92 progetti imprenditoriali sottoposti a verifica di fattibilità. Per quanto concerne i casi di ricerca analizzati per la brevettazione,

secondo i dati annuali pubblicati dalla Swiss Technology Transfer Association SwiTT (https://switt.ch/system/files/standard/documents/switt_report_2021.pdf), nel 2020 USI ha stipulato 51 contratti di ricerca con terzi ed effettuato 11 valutazioni di invenzioni, per 6 delle quali è stata elaborata e registrata una domanda di brevetto, mentre per le 5 rimanenti ci sono stati accordi sulla proprietà intellettuale.Nessuna start-up è stata creata in seguito a questi o altri progetti. Per fare un confronto con i principali attori a livello svizzero, l'Università di Ginevra, tramite il proprio dipartimento Unitec (attivo dal 1998), ha stipulato 132 contratti di ricerca e ricevuto 78 valutazioni di invenzioni, questo impiegando 9.8 ETP, mentre il Servizio ricerca e trasferimento del sapere (SRIT) di USI è attivo dal 2018 e impiega soltanto 1 ETP.

Per promuovere più efficacemente le attività di trasferimento del sapere l'USI si è dotata nel 2018 di un Technology Transfer Manager (TTM), le cui attività consistono nella valutazione del potenziale innovativo della produzione scientifica, la negoziazione dei diritti di proprietà intellettuale con entità commerciali esterne, l'accompagnamento nelle procedure di registrazione delle patenti e la redazione di accordi e documenti relativi al trasferimento della conoscenza. Il TTM dell'USI siede nel Consiglio della SwiTT ed è membro della Licensing Executive Society (LESI). Tutte le domande di brevetti e gli accordi di proprietà intellettuale dell'USI devono essere discussi con questa figura responsabile del contatto con i partner esterni in materia di brevetti.

La crescente attenzione all'innovazione e al trasferimento del sapere da parte di USI è sottolineata anche dall'istituzione di un Prorettorato per l'innovazione e le relazioni aziendali (Prof. Luca Maria Gambardella) e dalla creazione dello Startup Centre.

c) 2: un volume di attività culturali e di dialogo tra scienza e società in linea con gli altri atenei svizzeri misurando il numero di convegni, seminari ed esposizioni aperti a un pubblico esterno

Durante il 2021 le singole Facoltà o Istituti di USI hanno promosso eventi nei Campus di Lugano e Mendrisio. Nel dettaglio, sono 138 gli eventi pubblici di tenore culturale o scientifico organizzati, di cui 92 interni, 32 con partner e 14 con il sostegno dell'Università, nonostante le limitazioni e le difficoltà causate dalla pandemia. Di questi eventi, circa 50 sono inclusi sotto il cappello di USI25, il progetto organizzato per celebrare i 25 anni dalla fondazione dell'ateneo ticinese, ricorrenza che ha avuto luogo proprio nel 2021.

Sono inoltre da menzionare le numerose attività espositive e culturali organizzate dal Teatro dell'Architettura (TAM), la cui missione è quella di agire come un laboratorio di idee e di eventi, un luogo di sperimentazione e di scambio con altre istituzioni e uno strumento contemporaneo che percepisce e trasmette le tendenze culturali in atto a livello locale, nazionale e internazionale.

Per quanto riguarda gli eventi incentrati espressamente sulla mediazione e il rapporto tra scienza e società, portati avanti dal servizio L'ideatorio di USI, nel 2021 si sono registrati oltre 9'000 partecipanti. Tra questi, 7'500 persone tra pubblico generico e classi scolastiche (277 gruppi accolti durante l'anno) hanno preso parte alle proposte offerte all'interno della sede espositiva di Cadro, mentre 1'760 hanno partecipato a conferenze e progetti organizzati all'USI e sul territorio, realizzati in collaborazione con altri enti.

Si ricorda che le disposizioni anti-Covid-19 hanno avuto un notevole impatto, con la chiusura al pubblico della sede di Cadro per alcuni periodi e per altri un accesso vincolato alla presentazione del certificato Covid.

2.3 Obiettivi di efficienza

L'art. 11 determina gli obiettivi relativi all'efficienza delle prestazioni dell'USI in materia di formazione di base (lett. a. cifre 1-3) e di prestazioni della ricerca (lett. b. cifre 1 e 2).

2.3.1 a) Formazione di base

a) 1: un costo medio per studente non superiore alla media svizzera paragonabile

Come riportato nella Tabella 14, per confrontare il costo medio per studente nelle università svizzere vengono utilizzati 3 indicatori (I, II e III). In calce alla tabella è indicato il calcolo per ognuno dei 3 indicatori. Anche in questo caso, per semplificare il confronto tra USI e le altre università svizzere, i dati forniti dall'UST per gli ambiti di studio di comunicazione, lingua e letteratura e filosofia sono stati aggregati in un'unica categoria. Questo perché CCS comprende tutti e tre questi percorsi di studio, mentre l'UST riporta i dati per i tre ambiti di studio separati.

Per quanto riguarda il costo medio per studente iscritto alla formazione di base (indicatore I), si nota che nel 2020 i costi di ARC e INF sono inferiori alla media nazionale. Questo rappresenta un netto miglioramento rispetto ai dati del 2019, anno nel quale i costi sostenuti dall'USI erano superiori alla media svizzera per tutte le facoltà. Restano più elevati i costi per ECO, CCS e BMED. Per BMED in particolare l'indicatore I è quasi tre volte superiore alla media svizzera, ma è giusto ricordare che l'avvio dei programmi di formazione master ha avuto inizio nell'anno accademico 2020/2021, pertanto il numero di studenti iscritti non è comparabile a quello delle altre università elvetiche. È dunque ipotizzabile che nei prossimi anni, con l'incremento del numero di studenti iscritti, il costo medio a BMED diminuirà. Un miglioramento in tal senso lo si evince già dal confronto con il dato del 2019: il costo medio è infatti diminuito drasticamente, passando da fr. 123'604.- a fr. 74'922.- per studente. In generale, i valori medi del 2020 sono inferiori a quelli del 2019 per tutte le facoltà dell'USI: questo miglioramento è in buona parte dovuto ai costi dei viaggi da parte del corpo docenti, che nel 2020 si sono praticamente azzerati.

La situazione migliora se si guardano i dati che includono anche i costi della ricerca e i dottorandi (indicatore II): tutte le facoltà dell'USI infatti presentano valori inferiori alla media svizzera, compresa BMED. Rispetto ai valori registrati nel 2019, il costo medio nel 2020 è diminuito per tutte le facoltà: in particolare il dato per BMED è passato da fr. 135'614.- a fr. 88'591.-, dato ulteriormente migliorabile nei prossimi anni, una volta stabilizzata l'attività.

Questo miglioramento riscontrato nell'indicatore II rispetto all'indicatore I trova conferma nei dati dell'indicatore III, il quale tiene conto anche dei fondi da terzi per la ricerca: tutte le facoltà presentano un valore di costo medio inferiore al valore medio nazionale. In particolare BMED, con una riduzione del costo medio di fr. 43'358.- (da fr. 130'569.- nel 2019 a fr. 87'211.- nel 2020), mostra un netto miglioramento, situandosi appena sotto la media svizzera. Come già riscontrato per l'indicatore II, anche per l'indicatore III nel 2020 si registra una diminuzione del costo medio per tutte le facoltà di USI rispetto ai valori riscontrati nel 2019.

Globalmente si può affermare che, per quanto riguarda l'indicatore I, USI ancora non raggiunge l'obiettivo per tutte le sue facoltà e aree di studio (soltanto ARC e INF rientrano nei parametri), ma si osserva comunque un netto miglioramento rispetto ai dati del 2019. Per contro, sono molto positivi i valori degli indicatori II e III, tutti inferiori alla media delle università elvetiche, pertanto i criteri fissati dal cdp sono soddisfatti.

Tabella 14 – Costo medio per studente per facoltà nel confronto con la media svizzera, nel 2020 (fonte: UST)

	USI ARC	CH	USI ECO	CH	USI CCS	CH	USI INF	CH	USI BMED	CH
Indicatore dei costi I	24'755	25'621	10'933	9'005	17'124	12'762	15'635	16'274	74'922	27'948
Indicatore dei costi II	34'867	60'597	17'695	20'034	25'630	28'773	46'117	61'931	88'591	120'813
Indicatore dei costi III	33'285	50'112	15'965	16'926	22'912	23'959	30'512	45'462	87'211	87'594

Nota: Indicatore dei costi I = costo della formazione di base/studenti in formazione di base; Indicatore dei costi II = costo della formazione di base/studenti in formazione di base + costo della ricerca/(studenti in formazione di base + dottorandi); Indicatore dei costi III = costo della formazione di base/studenti in formazione di base + (costo della ricerca – fondi terzi)/(studenti in formazione di base + dottorandi).

a) 2: un tasso di inquadramento per facoltà in linea con la media svizzera che misuri il rapporto tra gli studenti della formazione di base (teste) e il personale accademico attivo nell'insegnamento della formazione di base (ETP)

La Tabella 15 indica i dati relativi al tasso di inquadramento di USI, suddiviso in facoltà, rispetto alla media svizzera per il 2020. Il tasso di inquadramento I mette in relazione il numero di studenti con il totale di insegnanti attivi in tutte le prestazioni offerte da USI, mentre il tasso di inquadramento II tiene conto soltanto del personale dedicato all'insegnamento nella formazione di base (bachelor e master). Più basso è il valore del tasso di inquadramento, più persone sono a disposizione per seguire gli studenti nei loro percorsi di studio.

Tabella 15 – Tasso di inquadramento per facoltà nel confronto con la media svizzera, nel 2020 (fonte: UST)

	USI ARC	CH	USI ECO	CH	USI CCS	CH	USI INF	CH	USI BMED	CH
Tasso di inquadramento I (ETP tutte le prestazioni)										
Stud./ETP professori	62.4	34.2	31.1	43.7	46.7	35.1	11.9	24.8	13.6	12.3
Stud./ETP altri insegnanti	35.5	45.3	68.3	96.2	27	60.9	47.6	55.6	21.4	15.1
Stud./ETP corpo insegnante	22.6	19.5	21.4	30.1	15.6	21.9	9.5	17.1	8.3	6.8
Stud./ETP assistenti e collaboratori scientifici	11.9	3.8	14.9	16.6	13	10.3	2.5	3.5	6.3	3.1
Stud./ETP personale accademico	7.8	3.2	8.8	10.7	6.9	6.9	2	2.9	3.6	2.1
Tasso di inquadramento II (ETP formazione di base)										
Stud./ETP professori	80.7	89.6	68.5	128.2	99.8	93.8	36	99.1	19.5	52.8
Stud./ETP altri insegnanti	41	73	73	128.5	30.3	91.3	86.5	164	21.4	31
Stud./ETP corpo insegnante	27.2	40.2	35.3	64.2	21.6	45.7	25.4	61.8	10.2	19.5
Stud./ETP assistenti e collaboratori scientifici	15.4	13	33.9	59.7	20.3	44.9	11.9	21.3	12	39.6
Etud./EPT personale accademico	9.8	9.8	17.3	30.9	10.2	22.6	8.1	15.8	5.5	13.1

Nota: altri insegnanti = altri docenti (non professori); corpo insegnante = professori + altri docenti; personale accademico = professori + altri docenti + assistenti e collaboratori scientifici

Come per gli indicatori sul costo medio per studente, anche per questo indicatore i dati a livello svizzero degli ambiti di studio comunicazione, lingua e letteratura e filosofia sono stati aggregati in un'unica facoltà, così da poterli confrontare con CCS.

Guardando i dati del tasso di inquadramento II, si evince che il dato di USI è inferiore alla media svizzera per ogni facoltà e per ogni categoria professionale. Le uniche eccezioni sono il rapporto tra studenti e professori di CCS, che risulta leggermente superiore al dato nazionale, così come il rapporto tra studenti e assistenti/collaboratori scientifici di ARC. Ne consegue che, per la quasi totalità dei casi, gli studenti USI sono seguiti da un numero maggiore di insegnanti, assistenti e altro personale accademico rispetto ai loro colleghi delle università d'Oltralpe. Questo fatto, come per altri indicatori previsti nel cdp, si spiega con le dimensioni ancora ridotte dell'USI rispetto alle altre università svizzere. Se l'aumento del numero di studenti immatricolati nell'ateneo ticinese dovesse proseguire anche nei prossimi anni, è verosimile che queste cifre aumentino, andando ad avvicinarsi maggiormente alla media svizzera. A corroborare questa ipotesi vi è il fatto che il valore di praticamente tutti gli indicatori di USI nel 2020 è aumentato rispetto ai dati del 2019, il che implica un numero maggiore di studenti per ETP di personale attivo nell'insegnamento della formazione di base, oppure viceversa un numero inferiore di ETP di personale insegnante per lo stesso numero di studenti.

Analizzando i valori del tasso di inquadramento I, la situazione risulta migliore rispetto a quanto appena descritto: tutti gli indicatori di BMED sono superiori alla media nazionale, così come tutti quelli di ARC, eccetto il rapporto tra studenti e altri insegnanti. Anche gli indicatori di CCS sono superiori o tendenzialmente in linea con la media svizzera, ad eccezione del rapporto tra studenti e altri insegnanti che risulta nettamente inferiore al dato nazionale. Sono sicuramente possibili dei miglioramenti anche a ECO e INF, che presentano ancora dei valori troppo distanti dalle altre università, nonostante il miglioramento riscontrato tra il 2019 e il 2020.

Pertanto, globalmente, l'obiettivo fissato dal cdp non viene raggiunto da USI. Si osserva tuttavia un miglioramento generalizzato nel valore degli indicatori ed è ipotizzabile che in un prossimo futuro questo criterio possa essere soddisfatto per un numero maggiore di settori di studio.

a) 3: una durata media degli studi di bachelor e master per facoltà non superiore alla media svizzera

Per valutare il dato della durata media degli studi vengono messi a confronto i dati di USI (

Tabella 16 16) con quelli a livello svizzero (Tabella 17 e Tabella 18). La durata degli studi di bachelor e master è calcolata come il tempo che intercorre dal momento dell'immatricolazione di uno studente (data d'iscrizione) al momento dell'ottenimento del relativo diploma (data diploma). Non considera quindi tutti coloro che non hanno portato a termine il diploma. Per calcolare la durata media vanno considerate le varie coorti, ovvero coloro che hanno iniziato gli studi in un determinato anno. Scegliere coorti troppo nel passato non è significativo perché il sistema di Bologna non era ancora effettivo completamente, scegliere delle coorti troppo recenti è altrettanto poco significativo perché gli studenti non sono necessariamente tutti giunti al diploma. Pertanto l'ultimo dato disponibile per USI è quello degli studenti che hanno iniziato il percorso accademico nel 2017, mentre a livello federale i dati più recenti sono quelli del 2008 per gli studi di bachelor e del 2010 per gli studi di master, perché l'UST non ha proposto nessuna analisi dedicata più recente.

Confrontando i dati delle due tabelle, si evince che la durata media degli studi di bachelor all'USI è inferiore al valore nazionale per tutte le facoltà. Il dato di BMED non è comparabile

a livello svizzero perché nella statistica dell'UST non è presente l'area disciplinare "Medicina e farmacia". Per quanto riguarda il master, la durata media di permanenza degli studenti USI è inferiore a quella svizzera per tutte le facoltà, ad eccezione di INF che presenta un valore leggermente superiore.

È importante ricordare che gli studi ad ARC hanno un percorso particolare che prevede un anno di stage da svolgersi preferibilmente tra il bachelor e il master. A dipendenza di quando lo studente svolge tale stage, la durata media dello studio subisce variazioni. Per quanto riguarda BMED i dati della Tabella 16 fanno riferimento agli studenti iscritti al bachelor USI attivo presso l'Università di Basilea.

Globalmente quindi l'obiettivo previsto all'art. 11 cpv. 1 lett. a) cifra 3 del cdp 2021-2024 è da considerarsi raggiunto.

Tabella 16 – Evoluzione della durata media degli studi di bachelor e master, all'USI, per facoltà, 2005-2017 (fonte: UST)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
bachelor													
CCS	3.3	3.4	3.5	3.4	3.5	3.4	3.3	3.4	3.5	3.4	3.6	3.6	3.3
ECO	3.0	3.1	3.0	3.2	3.2	3.2	3.2	3.0	3.4	3.3	3.2	3.5	3.2
INF	3.1	3.2	3.3	3.1	3.2	3.0	3.2	3.4	3.3	3.2	3.2	3.5	3.1
ARC	5.8	4.9	4.4	3.4						6.0	4.7	4.0	4.1
BMED													3.0
master													
CCS	2.6	2.9	2.9	2.7	2.8	2.9	2.5	2.5	2.6	2.7	2.7	2.7	2.6
ECO	2.3	2.4	2.6	2.5	2.5	2.4	2.3	2.3	2.3	2.4	2.5	2.5	2.6
INF	1.9	1.8	2.1	2.4	2.5	2.4	2.7	2.3	2.3	2.5	2.5	2.4	2.2
ARC	6.0	5.1	4.3	3.2	2.4								
BMED													

Tabella 17 – Evoluzione della durata media degli studi di bachelor, nelle università svizzere, per macroarea disciplinare, 2005-2008 (fonte: UST)

	2005	2006	2007	2008
1. Scienze umane e sociali	4.0	4.1	4.1	4.1
2. Scienze economiche	3.9	3.9	3.9	3.9
4. Scienze esatte e naturali	4.0	3.9	4.0	3.9
6. Scienze tecniche	4.1	4.1	4.1	4.2

Nota: la macroarea disciplinare 1 comprende CCS, la macroarea disciplinare 2 comprende ECO, la macroarea disciplinare 4 comprende INF e la macroarea disciplinare 6 comprende ARC.

Tabella 18 – Evoluzione della durata media degli studi di master, nelle università svizzere, per macroarea disciplinare, 2006-2010 (fonte: UST)

	2006	2007	2008	2009	2010
1. Scienze umane e sociali	2.7	2.7	2.7	2.8	2.8
2. Scienze economiche	2.4	2.5	2.4	2.6	2.6
4. Scienze esatte e naturali	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1
6. Scienze tecniche	2.3	2.3	2.4	2.4	2.4

Nota: la macroarea disciplinare 1 comprende CCS, la macroarea disciplinare 2 comprende ECO, la macroarea disciplinare 4 comprende INF e la macroarea disciplinare 6 comprende ARC.

2.3.2 b) Prestazioni della ricerca

b) 1: la copertura dei costi della ricerca attraverso fondi terzi come percentuale dei costi della ricerca per area disciplinare

Come già indicato nella parte dedicata agli obiettivi generali della ricerca (capitolo 2.1.2), i dati a disposizione di USI non permettono di valutare correttamente questo obiettivo, poiché non sono disponibili i valori relativi ai costi della ricerca per le singole facoltà. Questo dovrebbe essere possibile in futuro grazie al rinnovamento del sistema informativo.

Sono invece disponibili i dati sul volume della ricerca competitiva da fondi nazionali (FNS e Innosuisse) ed internazionali (EU). Con l'entrata in vigore del cdp 2021-2024 sono inseriti anche i valori riguardanti le affiliate di USI. Dall'analisi della Tabella 19 si evince che il volume complessivo della ricerca competitiva di USI (escluse le affiliate) è diminuito rispetto al 2020 (-0.3 milioni di franchi). Infatti si è passati da 11.8 milioni di franchi a 11.5 milioni di franchi, principalmente a causa dei minori finanziamenti ricevuti da ARC (-0.4 milioni di franchi) e da INF (-0.2 milioni di franchi), mentre sono aumentati gli introiti per CCS (+0.2 milioni di franchi) e BMED (+0.1 milioni di franchi). Sommando le entrate delle affiliate, Istituto di ricerca biomedica (IRB), Istituto oncologico di ricerca (IOR) e Istituto ricerche solari (IRSOL), che equivalgono a circa 8.1 milioni di franchi, si ottengono 19.6 milioni di franchi di entrate complessive da ricerca competitiva.

Tabella 19 – Evoluzione del volume della ricerca competitiva, professori in ETP e il loro rapporto, dal 2012 (fonti: USI, UST)

CHF	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ARC	876'927	866'049	561'592	484'557	690'533	1'030'956	1'310'622	1'435'258	1'498'432	1'111'909
ECO	1'397'583	1'184'519	1'448'874	1'691'139	1'551'033	1'318'847	1'619'696	1'386'974	2'112'309	2'085'578
CCS	1'658'894	1'541'863	1'420'832	1'253'574	1'268'229	1'257'963	1'123'992	1'204'501	1'721'453	1'881'878
INF	3'796'743	4'107'232	4'631'875	4'902'718	4'892'242	4'382'773	5'634'389	4'817'689	6'110'204	5'937'548
IRSOL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	370'640
BMED	-	-	-	-	-	-	65'896	110'496	395'561	527'453
IRB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4'997'823
IOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2'690'661
USI	7'730'147	7'699'663	8'063'173	8'331'988	8'402'037	7'990'539	9'754'595	8'954'917	11'837'958	11'544'367
USI + Affiliati									-	19'603'491
ETP prof										
ARC	10.1	11.6	12.3	12.6	13.2	13.9	15.4	12.9	14.0	13.6
ECO	25.9	28.2	29.5	29.6	28.3	26.0	27.7	27.4	29.0	28.3
CCS	18.0	18.8	20.1	19.4	21.2	21.5	24.3	22.1	27.1	25.9
INF	18.2	21.6	23.6	23.6	23.9	26.4	29.1	28.8	27.9	26.6
BMED	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	4.5	6.2	6.6
USI	72.3	80.1	85.5	85.2	86.5	87.7	98.3	95.7	104.2	101.0
CHF/EPT Prof										
ARC	86'482	74'531	45'770	38'335	52'472	74'063	85'105	111'475	107'107	81'818
ECO	53'878	42'034	49'081	57'172	54'749	50'764	58'579	50'546	72'838	73'643
CCS	92'161	82'145	70'688	64'584	59'935	58'518	46'292	54'418	63'522	72'547
INF	208'498	190'591	196'432	208'007	205'039	166'329	193'489	167'366	218'768	223'384
BMED							35'428	24'701	64'319	80'282
USI	106'932	96'102	94'339	97'793	97'122	91'063	99'222	93'565	113'641	114'301

Nota: i dati sul volume della ricerca competitiva in franchi comprendono il FNS, Innosuisse (ex CTI) e l'UE. Tutti i dati fino al 2020 non includono gli affiliati, dal 2021 sono inclusi IRB, IOR e IRSOL. I dati relativi agli ETP dei professori includono sia i professori di ruolo, sia i professori assistenti.

b) 2: la copertura dei costi della ricerca attraverso fondi terzi per ETP di professori e dirigenti di ricerca per area disciplinare

Non essendo disponibile il dato riguardante i costi della ricerca per le singole aree disciplinari, si procede ad analizzare i ricavi da fondi terzi per la ricerca competitiva in rapporto agli ETP di professori e dirigenti di ricerca, secondo i dati forniti dall'USI. Come indicato nella Tabella 19, gli ETP complessivi dei professori, professori assistenti e dirigenti di ricerca di USI sono leggermente diminuiti, passando da 104.2 ETP nel 2020 a 101.0 ETP

nel 2021. Si osservano delle riduzioni degli ETP in tutte le facoltà, ad eccezione di BMED (+0.4 ETP). Di conseguenza, il rapporto tra i ricavi da fondi terzi e gli ETP di professori è aumentato per tutte le aree disciplinari di USI, a parte per ARC, che - come descritto in precedenza - ha riscontrato un'importante diminuzione dei ricavi tra il 2020 e il 2021, con conseguente riduzione dell'indicatore da fr. 107'107.- per ETP nel 2020 a fr. 81'818.- nel 2021. Complessivamente, il rapporto tra i ricavi della ricerca e gli ETP di professori per l'USI è leggermente aumentato, passando da fr. 113'641.- per ETP nel 2020 a fr. 114'301.- per ETP nel 2021.

2.4 Facoltà di scienze biomediche

Il Rapporto annuale 2021 riassume le attività principali e lo sviluppo dei progetti legati a BMED. Al 31 dicembre 2021 la facoltà comprende l'area della medicina umana, l'Istituto di Public Health (IPH), due gruppi di ricerca dell'istituto Eulero, l'Istituto di Ricerca in Biomedicina (IRB), l'Istituto Oncologico di Ricerca (IOR) e il "Center of Advanced Studies on Entrepreneurship in BioMedicine" (CASE BioMed, servizio per il transfer tecnologico e la formazione imprenditoriale). In aggiunta, alla facoltà sono affiliati anche l'European School of Advanced Studies in Ophtalmology (ESASO) e la Fondazione Sasso Corbaro[1].
Allo scopo di raggiungere i propri obiettivi strategici e organizzativi, la facoltà è divisa in Decanato, Consiglio dei Professori e Consiglio di Facoltà. Durante il 2021 in seno ai tre organi sono state affrontate differenti tematiche. Il Consiglio dei Professori ha preso decisioni, istruite dal Decanato e da diverse commissione preposte, in merito a:

- procedure per la nomina di professori di ruolo (in modalità di concorso / di chiamata);
- procedure di nomina / promozione a libero docente, professore titolare, docente clinico e nomina delle rispettive commissioni;
- revisione dei regolamenti e delle direttive per i titoli di PD e PT;
- decisioni strategiche relative al curricolo di studio;
- decisioni relative al dottorato (PhD);
- approvazioni direttive interne;
- convenzioni con terzi;
- ordine del giorno del Consiglio di facoltà;
- accordo quadro USI-Ente Ospedaliero Cantonale (EOC) e strategia della ricerca USI-EOC in medicina clinica e traslazionale;
- definizione delle posizioni di professore di ruolo cliniche (d'intesa con EOC) e non cliniche (d'intesa con IRB-IOR);
- progetti di istituto di medicina legale e di medicina di famiglia;
- conferimento del dottorato honoris causa.

D'altra parte, il Consiglio di facoltà ha trattato temi di ordine accademico e organizzativo:

- piano strategico del decanato per il biennio 2021-22;
- strategia della ricerca USI-EOC in medicina umana;
- presentazione del sostegno alla ricerca CTU;
- retrospettiva dei semestri;
- integrazione del master in Cognitive Psychology in Health Communication;

[1] Istituti affiliati ai sensi dell'art. 12 della LUSI/SUPSI.

- presentazione del corso "Cultura e salute";
- approvazione di modifiche di regolamenti;
- approvazione di programmi e regolamenti di formazione continua.

Durante il 2021 sono inoltre stati nominati 11 professori titolari e 16 liberi docenti, andando a completare il corpo accademico che a fine dell'anno conta 109 membri (21 professori di ruolo, di cui 17 ordinari e 4 straordinari, 3 professori aggregati, 41 professori titolari, 2 professori assistenti, 42 liberi docenti). Rispetto al piano previsto nel messaggio 6920 del 12 marzo 2014 con il quale si istituiva la facoltà mancano ancora 3 professori di ruolo negli ambiti medicina di famiglia (nel Messaggio indicata quale medicina interna generale II) e psichiatria (concorso pubblicato a dicembre 2021, scadenza: 28.02.2022).

Gli studenti che frequentano il master in medicina umana (MMU) presso l'USI frequentano il bachelor presso le università partner di Basilea, Zurigo e del Politecnico federale di Zurigo. Gli studenti che frequentano il bachelor presso l'Università di Basilea (15 per anno) sono formalmente iscritti all'USI, mentre gli studenti iscritti all'Università di Zurigo (12 su 220) e al Politecnico federale di Zurigo (50 su 100) che è previsto che svolgano il MMU nel Cantone Ticino non sono acquisiti all'USI. Il fatto che alcuni studenti destinati a frequentare il MMU non siano formalmente iscritti all'USI implica il rischio che decidano di frequentare un master alternativo presso un'altra Università. Con lo scopo di rendere più attrattivo il prosieguo degli studi di master presso l'USI sono state avviate diverse misure, la creazione di corsi di italiano presso l'Università di Basilea e presso il Politecnico federale di Zurigo, l'offerta di un corso compatto durante le prime due settimane di settembre presso l'USI, l'organizzazione da parte della facoltà e dell'Area di formazione medica dell'EOC di settimane di pratica clinica per gli studenti del terzo anno di bachelor in medicina presso il Politecnico federale di Zurigo (nel 2021: terza edizione della *Notfallwoche*, 99 partecipanti e seconda edizione della *Krankenbettwoche*, 69 partecipanti).

Durante il 2021 la principale attività della facoltà è stata quella di realizzare il curriculum di studio del MMU, programmando i moduli del primo anno di studi e avviando la programmazione del secondo anno. Per fare ciò la facoltà si è munita di tre comitati, la commissione degli studi, la commissione degli esami e i responsabili dei moduli. Per la realizzazione del programma di insegnamento in aula e al letto del paziente sono state stipulate diverse convenzioni con attori del territorio quali EOC, Swiss Medical Network, Clinica Luganese di Moncucco, Ospedale psichiatrico cantonale e Accademia Teatro Dimitri. Durante il 2021 sono inoltre proseguiti il progetto "Teach-the-teachers" per la formazione didattica del personale medico e i corsi di sostegno di "Medical English".

Complessivamente sono iscritti 105 studenti al MMU, di cui 57 al primo anno (36 provengono dal Politecnico federale di Zurigo, 14 dall'Università di Basilea, 4 dall'Università di Zurigo, 1 da un'altra università svizzera e 2 da università estere) e 48 al secondo anno (32 hanno conseguito il bachelor al Politecnico federale di Zurigo, 13 all'Università di Basilea e 3 in altre università svizzere o estere). A sostegno degli studenti nel 2021 la IBSA Foundation for Research ha assegnato 104 borse di studio a coloro che frequentano il MMU e 15 borse di studio agli studenti di bachelor.

Per poter esercitare la professione medica, una volta terminati gli studi è necessario superare gli esami federali consistenti in una prova scritta a scelta multipla e un esame di pratica clinica secondo la formula dell'Objective structured clinical examination. Al fine di preparare gli studenti, la facoltà ha previsto di tenere degli esami semestrali strutturati allo

stesso modo dell'esame federale. La situazione legata alla diffusione della pandemia ha sensibilmente rallentato la formazione dei pazienti simulanti e ha portato all'annullamento di una sessione di esame pratica. Tuttavia, il 9 luglio 2021 è stato possibile organizzare la prima sessione di esami pratici, con un onere consistente per la facoltà da un punto di vista organizzativo e finanziario.

Per quanto riguarda la formazione dottorale, la facoltà si avvale di due tipologie di dottorato, il classico dottorato di ricerca (PhD) e il dottorato in medicina (MD, Dr. Med.) specifico per l'ambito medico. Dal punto di vista amministrativo la facoltà ha deciso di conferire un unico titolo, "Dottore in Scienze biomediche", con le seguenti specializzazioni: Immunology and cell Biology, Cancer Biology and Oncology, Neurosciences / Human Neurosciences, Cardiovascular / Human Cardiovascular Sciences, Drug Sciences, Public Health e Computational Biomedicine. Inoltre, sono state approvate le direttive per il percorso MD-PhD che consente di conseguire in tempi abbreviati sia il dottorato Dr. Med., sia il PhD.

Al 31.12.2021 si attestano 52 dottorandi iscritti ai 6 programmi PhD: 11 all'USI, 13 all'IRB, 17 allo IOR e 11 all'EOC. Il 10.12.2021 è stato conferito il primo diploma di PhD in biomedicina. Nel corso del 2021 sono stati conferiti 21 dottorati in medicina (10 uomini e 11 donne). A titolo di paragone, nel 2020 erano stati assegnati 12 dottorati in medicina, di cui 4 a degli uomini e 8 a delle donne.

Nell'ambito della formazione continua (Life Long Learning LLE), la facoltà è attiva a più livelli e promuove programmi in collaborazione con altri enti. Tra i nuovi progetti si annoverano un progetto realizzato in collaborazione con la Fondazione IBSA e la Città di Lugano, basato sulla relazione tra arte e cultura e la medicina, un progetto incentrato sulla creazione di un istituto di medicina di famiglia e, nell'ambito delle pari opportunità, un progetto che ha l'obiettivo di mappare le ambizioni accademiche dei giovani medici, le difficoltà a perseguirle e le possibili soluzioni.

Nel 2021 il contributo di gestione erogato dal Cantone Ticino a favore di BMED è stato di 6 milioni di franchi. Ad aggiungersi al contributo di gestione vi sono i contributi erogati all'USI per gli studenti iscritti alla facoltà. Il contributo di gestione per la facoltà, motivato dall'avviamento del programma di master in medicina umana, è separato dal contributo di gestione generale dell'USI. Eventuali modifiche di queste condizioni verranno ridiscusse con il prossimo cdp 2025-2028.

2.5 Istituti affiliati

Per maggiori dettagli sul risultato finanziario degli istituti affiliati all'USI, IOR e IRB, si rimanda alle rispettive relazioni sintetiche del CCF, allegati 2 e 3.

2.5.1 Fondazione per l'Istituto Oncologico di ricerca

L'esercizio 2021 dello IOR chiude con un utile d'esercizio di fr. 20'191.80, in miglioramento rispetto alla chiusura 2020 che registrava una perdita d'esercizio di fr. 23'680.28. I ricavi per il 2021 ammontano a 14.6 milioni di franchi, in crescita rispetto al 2020 (13.0 milioni di franchi).

L'utile d'esercizio è da attribuire principalmente alla ripresa dello svolgimento del congresso International Conference on Malignant Lymphoma (ICML), che nel 2020 non aveva avuto luogo a causa della pandemia. L'organizzazione di questo evento ha comportato dei ricavi netti per oltre 2.5 milioni di franchi. Rispetto all'esercizio precedente sono aumentati anche

i ricavi da contributi di terzi (+1.6 milioni di franchi, passati da 1.2 milioni di franchi nel 2020 a 2.8 milioni di franchi nel 2021), così come i ricavi da contributi del Cantone (+ fr. 270'000.-, cfr. art. 22 cpv. 4 lett. b. del cdp 2021-2024). A fronte di questo importante aumento dei ricavi d'esercizio si segnala che nel 2021 sono stati costituiti dei fondi per 1 milione di franchi, importo attribuito al Fondo sviluppo laboratori. I costi del personale sono aumentati (+0.3 milioni di franchi) ed ammontano a circa 6.7 milioni di franchi, mentre sono leggermente diminuiti gli altri costi d'esercizio (-0.1 milioni di franchi). In confronto al 2020 si evidenzia inoltre l'ammortamento degli investimenti effettuati per le attrezzature del nuovo stabile di Via Chiesa 5 a Bellinzona, con costi totali per 1 milione di franchi. La messa in funzione e l'inaugurazione della nuova sede hanno inoltre comportato costi straordinari per circa fr. 150'000.-. Il risultato d'esercizio 2021 viene riportato a nuovo.

Maggiori informazioni riguardo all'attività dello IOR sono disponibili nel rapporto annuale dell'istituto, consultabile al seguente link: https://www.ior.usi.ch/research/scientific-reports.

2.5.2 Fondazione per l'Istituto di Ricerca in Biomedicina

Il conto economico dell'IRB per l'esercizio 2021 indica un utile d'esercizio di fr. 31'763.98, in diminuzione rispetto all'avanzo d'esercizio di fr. 151'991.16 registrato nel 2020. In particolare, si evidenzia un aumento dei ricavi d'esercizio – che ammontano a 21.8 milioni di franchi (2020: 19.6 milioni di franchi) – riconducibile principalmente all'incremento dei contributi cantonali (+0.5 milioni di franchi), dei contributi di terzi (+0.8 milioni di franchi) e dei ricavi da progetti di ricerca (+0.5 milioni di franchi). Sul fronte delle uscite, rispetto al 2020 si segnala un aumento dei costi del personale (+0.4 milioni di franchi), degli altri costi d'esercizio (+0.5 milioni di franchi) e degli ammortamenti (+0.7 milioni di franchi). Inoltre si osserva un aumento degli importi attribuiti ai fondi – nel caso specifico ai fondi vincolati – di 0.6 milioni di franchi.

Per ulteriori dettagli sull'attività dell'IRB si rimanda al rapporto annuale dell'istituto, consultabile al seguente link: https://www.irb.usi.ch/it/rapporti/.

2.6 Aspetti finanziari

Il conto annuale 2021 dell'USI chiude con un avanzo d'esercizio pari a circa 5.0 milioni di franchi, in aumento rispetto all'utile di circa 3.6 milioni di franchi registrato nel 2020. I ricavi totali dell'USI ammontano a 116.0 milioni di franchi (2020: 108.7 milioni di franchi) a fronte di costi totali per 111.0 milioni di franchi (2020: 105.0 milioni di franchi). I fattori che hanno portato a questo risultato d'esercizio sono molteplici e distinti: in primo luogo vi è il persistere della situazione pandemica, che ha comportato risparmi importanti su alcune voci di spesa rispetto a quanto era stato previsto in sede di preventivo, risparmi quantificabili in circa 2.79 milioni di franchi; in secondo luogo l'aumento degli studenti iscritti all'USI e l'aumento del contributo versato per BMED durante l'anno accademico 2021 hanno avuto un impatto significativo sul risultato d'esercizio.

Entrando nel dettaglio, rispetto al 2020 si osserva un incremento dei ricavi d'esercizio di 8.0 milioni di franchi, che si riflette in maggiori contributi cantonali (+4.6 milioni di franchi, di cui 3.0 in più per BMED rispetto al 2020), federali (+1.2 milioni di franchi) e da accordi intercantonali (+4.6 milioni di franchi), così come è rilevante l'aumento di +1.2 milioni di franchi dei ricavi diversi (contributi comunali, da istituti di formazione, da privati, recuperi da Fondo Incentivi, Overhead Innosuisse, perdite su debitori); questi aumenti sono compensati

almeno parzialmente dalla riduzione dei ricavi per prestazioni di servizio e diverse (-2.0 milioni di franchi) e dei ricavi da istituti (-4.9 milioni di franchi). Un impatto significativo sul risultato d'esercizio e sui ricavi l'ha anche la variazione delle imputazioni interne, che nel 2021 hanno generato minori costi per 1.9 milioni di franchi. Sul fronte delle uscite, dopo un 2020 fortemente caratterizzato dalla pandemia di Covid-19, con conseguente diminuzione dei costi, si registra un incremento dei costi d'esercizio di 5.7 milioni di franchi, nello specifico per quanto riguarda la voce "Altri costi d'esercizio" (+1.4 milioni di franchi), dove si è assistito ad un aumento generalizzato delle varie voci di costo, in particolare dei costi per prestazioni di terzi e onorari (+1.2 milioni di franchi). A questo va sommata la crescita dei costi del personale (+4.3 milioni di franchi), dovuta prevalentemente agli stipendi del corpo intermedio (+3.8 milioni di franchi), principalmente per quanto riguarda BMED.

Il perdurare della pandemia ha avuto un impatto importante sul risultato d'esercizio del 2021. Infatti il budget per il 2021 prevedeva costi generali d'esercizio maggiori per 2.6 milioni di franchi, costi che sono stati posticipati o che non si sono realizzati: le manutenzioni previste e poi rimandate hanno comportato un risparmio di 1.2 milioni di franchi rispetto al preventivo, gli acquisti di mobili, macchine e attrezzature non effettuati un risparmio di 0.7 milioni di franchi e i minori costi per trasferta un risparmio di 1 milione di franchi.

Per quanto riguarda invece l'attività accessoria, si segnalano minori ricavi straordinari per 0.8 milioni di franchi rispetto al 2020, con conseguente impatto sul risultato d'esercizio: se nel 2020 l'attività accessoria complessivamente aveva comportato dei ricavi per circa fr. 625'000.-, nel 2021 si registrano invece costi per circa fr. 84'000.-.

L'utile d'esercizio pari a fr. 4'998'440.10, con l'aggiunta dell'avanzo degli esercizi precedenti di fr. 36'804.81, verrà ripartito nel seguente modo: 1.5 milioni è destinato al fondo compensazione rischi, che raggiunge così l'importo di 5 milioni, 2.2 milioni vengono attribuiti ad un fondo (da costituire) destinato alle manutenzioni straordinarie e ad interventi a livello di infrastruttura per favorire l'upgrade tecnologico e 1.3 milioni andrà in dotazione ad un fondo (da costituire) destinato a progetti legati alla digitalizzazione e all'innovazione. L'importo rimanente di fr. 35'244.91 viene riportato a nuovo. I due nuovi fondi che verranno costituiti ricalcano il modello della ripartizione dell'utile utilizzato dalle altre università svizzere e da SUPSI.

Per quanto concerne il valore del bilancio, rispetto al 2020 si constata una crescita di 12.0 milioni di franchi del patrimonio, dovuta all'aumento dell'attivo circolante (+21.1 milioni di franchi) e alla riduzione dell'attivo fisso (-9.1 milioni di franchi), mentre per quanto riguarda i passivi sono aumentati sia il capitale di terzi a breve termine (+7.2 milioni di franchi) sia il capitale proprio (+4.9 milioni di franchi), quest'ultimo grazie ai risultati d'esercizio molto positivi degli ultimi 2 anni; il capitale di terzi a lungo termine è rimasto praticamente invariato rispetto all'esercizio precedente. L'aumento dell'attivo circolante è da ricondursi principalmente all'incremento della liquidità (+21.2 milioni di franchi), mentre la riduzione dell'attivo fisso è dovuta ad un valore a bilancio del Campus di Mendrisio inferiore rispetto a quanto riportato nel 2020 (-8.2 milioni di franchi dovuti all'incasso di contributi per l'investimento). L'incremento del capitale di terzi a breve termine è da attribuire all'aumento di 2.6 milioni di franchi dei debiti per forniture e prestazioni (cosa che spiega anche in parte l'aumento della liquidità disponibile di USI), dei debiti nei confronti del Consorzio USI-SUPSI (+1.8 milioni di franchi), dell'incremento degli altri fondi (+1.2 milioni di franchi, di cui 0.7 al Fondo Istituzionale per la ricerca e 0.4 al Fondo manutenzione straordinaria Campus EST) e dei ratei e risconti passivi (+1.1 milioni di franchi).

Il CCF attesta, nella sua relazione datata 24 maggio 2022 (allegato 1) che il conto annuale USI è privo di anomalie significative e ne raccomanda l'approvazione, prendendo atto della proposta di impiego del risultato d'esercizio.

La Tabella 20 illustra l'evoluzione del contributo di gestione, suddiviso nelle sue componenti, erogato dal 2012 al 2021.

Tabella 20 - Evoluzione del finanziamento del contratto di prestazioni dell'USI nelle sue componenti, in migliaia di franchi, dal 2012 (fonte: DCSU)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Insegnamento	11'971	11'390	12'026	12'503	12'249	11'639	11'480	11'723	11'106	9'921
Ricerca competitiva	3'613	3'848	4'329	4'256	4'390	6'157	6'080	6'303	6'770	6'848
Vantaggio di ubicazione	0	1'811	1'882	2'036	2'043	2'039	1'992	1'995	2'059	2'161
Attività culturali[2]	1'993	500	500	500	500	500	500	500	500	500
Attività innovative e sviluppo	916	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contributo IRB	2'000	2'060	2'121	2'185	2'251	2'251	2'251	2'251	2'251	2'255
Contributo IOR	0	0	0	0	0	650	650	750	750	1'019
Contributo altre affiliate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	930
Totale calcolato secondo art. 22 cdp	**20'493**	**19'609**	**20'858**	**21'480**	**21'433**	**23'236**	**22'953**	**23'522**	**23'436**	**23'634**
Contributo di gestione versato a USI	**19'070**	**19'248**	**19'440**	**20'250**	**21'000**	**21'650**	**21'650**	**21'750**	**21'750**	**23'633**
Contributo integrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	490
Contributo per infrastruttura	0	0	0	0	0	0	0	0	152	611
di cui affitti	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*152*	*189*
di cui accantonamento manutenzione Campus	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*422*
Totale contributi versati a USI	**19'070**	**19'248**	**19'440**	**20'250**	**21'000**	**21'650**	**21'650**	**21'750**	**21'902**	**24'735**
Aumento annuo	*16.3%*	*0.9%*	*1.0%*	*4.2%*	*3.7%*	*3.1%*	*0%*	*0.5%*	*0.7%*	*12.9%*

Con l'entrata in vigore del nuovo cdp 2021-2024, si rileva un aumento più marcato dei contributi cantonali versati a USI rispetto agli anni precedenti (+12.9%). Tuttavia va ricordato che, tra il 2012 e il 2020, i contributi versati a USI sono risultati sempre inferiori rispetto agli importi calcolati secondo i parametri previsti dall'art. 22 del cdp, poiché il valore calcolato era superiore all'importo massimo di 21 milioni di franchi indicato nell'art. 27 del cdp 2017-2020. Con il cdp 2021-2024, il montante massimo del contributo di gestione è stato adeguato allo sviluppo dell'USI (art. 22 cpv. 3) e per il 2021 ammonta a 23.6 milioni di franchi, valore che ricalca esattamente quello ottenuto utilizzando i parametri dell'art. 22 cpv. 1-5 del cdp. A partire dal 2021 sono inoltre stati erogati i seguenti contributi alle affiliate di USI: all'IRSOL un contributo di fr. 200'000.-, alla Fondazione Sasso Corbaro un contributo di fr. 130'000.- e un contributo all'Istituto di ricerche economiche di fr. 600'000.-. In aggiunta, nel 2021 è stato versato un contributo integrativo di fr. 490'000.- (cfr. art. 22 cpv. 6 lett. a

[2] Dal 2013 si tratta del contributo di fr. 500'000.- per l'Archivio del moderno.

cdp) e un contributo per i costi dell'infrastruttura di circa fr. 611'000.- (cfr. art. 22 cpv. 6 lett. b) cdp).

Quanto descritto in precedenza spiega dunque l'incremento annuo registrato tra il 2020 e il 2021 nei contributi versati all'USI.

Come indicato all'art. 22 cpv. 8 del cdp USI 2021-2024, il Cantone eroga all'USI un contributo annuo (non incluso negli importi indicati nella Tabella 20) a copertura dei costi di BMED. Il contributo cantonale per l'anno 2021 ammonta a 6 milioni di franchi, versati con RG n. 238 del 20 gennaio 2021.

2.7 Riassunto sul raggiungimento degli obiettivi

Gli obiettivi generali sono raggiunti, con buoni risultati in particolare per l'ottenimento di contributi di ricerca da parte di enti finanziatori competitivi in rapporto ai ricavi d'esercizio complessivi.

Gli obiettivi legati alla percentuale di studenti provenienti da altri Cantoni svizzeri, complice l'abbassamento delle percentuali richieste con il nuovo cdp 2021-2024, sono stati raggiunti, sia per il bachelor (9.03%, quindi superiore all'8%), sia per il master (10.83% a fronte di una quota minima richiesta del 10%). Al contrario, la quota massima di studenti esteri fissata al 50% non è soddisfatta: gli studenti iscritti al bachelor presentano un valore leggermente sopra il limite (52.62%), mentre quello per gli studenti di master è nettamente superiore alla quota massima stabilita (72.44%). Con il prevedibile incremento di notorietà e di attrattività di BMED, è possibile che nei prossimi anni i valori di USI rientrino nelle soglie previste dal cdp.

Tenuto conto della stabilità nelle percentuali dei ricavi da ricerca sui ricavi totali e ordinari, si conferma l'importanza della ricerca per l'USI. Il numero di dottorandi e di diplomi di dottorato è globalmente inferiore alla media nazionale, ma si constata un miglioramento rispetto al 2019, in particolare per il numero di diplomi di dottorato per ECO e INF, che risultano in linea o addirittura superiori al dato medio svizzero, mentre i valori delle altre facoltà risultano ancora abbastanza lontani dal dato nazionale.

Per quanto riguarda le pari opportunità l'obiettivo non viene raggiunto, anzi in confronto ai dati del 2020 si registra un peggioramento della percentuale di presenza di personale femminile. Sono diminuite infatti sia la percentuale totale di donne impiegate all'USI (da 41.13% a 40.87% in ETP), sia la percentuale di ETP attribuiti a professoresse (da 23.81% nel 2019 a 19.53% nel 2020).

Gli obiettivi di efficacia sono raggiunti e mostrano anche dei miglioramenti rispetto agli anni precedenti. L'USI conferma di essere un ateneo attrattivo per i maturati ticinesi, il 19% di loro infatti ha scelto di proseguire i propri studi nell'università ticinese. Gli studenti che hanno frequentato i corsi erogati dall'USI hanno espresso una valutazione più che positiva, con un valore medio di 8.06 su una scala da 1 a 10, con il 45.3% dei valori situati tra 9 e 10, sintomo dunque di un'offerta formativa apprezzata e di qualità. Non sono per contro disponibili i dati sulla soddisfazione dei diplomati, poiché l'indagine USI viene svolta con cadenza biennale. Il tasso di entrata nel mondo del lavoro da parte dei diplomati USI dopo 1 anno dall'ottenimento del diploma, che si attesta al 93.5%, è ritenuto più che soddisfacente, mentre non è stato possibile determinare la qualità delle competenze acquisite dai diplomati, informazioni che verranno raccolte nel corso del 2022.

L'efficacia della ricerca di USI può invece essere confermata: il numero di pubblicazioni è cresciuto fortemente tra il 2019 (306 pubblicazioni) e il 2020 (445 pubblicazioni). Mancano i dati sulla suddivisione dei lavori per area disciplinare per poter fare un confronto migliore con le altre università: queste informazioni verranno presentate con il resoconto per l'anno 2022. Sono altresì considerati soddisfacenti il tasso di passaggio delle conoscenze dall'ambito della ricerca scientifica a quello di mercato e il volume di attività culturali e di dialogo tra scienza e società organizzate nel corso dell'anno, tenuto conto del contesto pandemico.

La valutazione degli obiettivi di efficienza mostra un quadro tendenzialmente positivo, con dei valori di costo medio per studente (escluso l'indicatore I) inferiori alla media nazionale e una durata media degli studi che risulta in linea o inferiore al dato medio svizzero. Il costo medio per studente in formazione di base (indicatore I) è superiore alla media per buona parte delle facoltà di USI, ma con l'aumento del numero di studenti iscritti, in particolare per i percorsi di studio di BMED, vi è sicuramente margine per abbassare questi valori e allinearli con quelli delle altre università. Pure il tasso d'inquadramento si discosta dal dato nazionale, registrando valori più bassi che determinano una quota inferiore di studenti per ogni professore. Anche in questo caso, aumentando il numero di studenti iscritti nel breve-medio termine le cifre dovrebbero assestarsi su valori più simili a quelli degli altri atenei nazionali.

I nuovi criteri fissati dal cdp 2021-2024 per determinare l'efficienza della ricerca purtroppo non sono valutabili, poiché non vengono forniti i dati sui costi della ricerca per le singole aree disciplinari. Per contro, il rapporto tra i ricavi da ricerca da fondi terzi e gli ETP di professori impiegati è aumentato per quasi tutte le facoltà, incremento dovuto a un volume di ricavi rimasto sostanzialmente stabile tra il 2020 e il 2021 e a una quantità inferiore di ETP impiegati.

III. VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI PREVISTI DAL CONTRATTO DI PRESTAZIONI FRA IL CANTONE E LA SCUOLA UNIVERSITARIA PROFESSIONALE DELLA SVIZZERA ITALIANA PER L'ANNO 2021

La verifica degli obiettivi stabilita dal cdp 2021-2024 per l'anno 2021 è riferita solo ai dipartimenti e agli istituti propri della SUPSI con sede nel Cantone Ticino, escludendo le attività dell'affiliata Fernfachhochschule Schweiz di Briga (VS) e dell'Akademie Physiotherapie Thim van der Laan con sede a Landquart (GR), che non sono finanziate attraverso il cdp. Se non indicato diversamente, sono invece incluse le affiliate ticinesi: l'Accademia Teatro Dimitri (ATD) e la Scuola universitaria di Musica del Conservatorio della Svizzera italiana (SUM-CSI). Di queste ultime si propongono in allegato le relazioni sintetiche del CCF che includono il bilancio e il conto economico (ATD: allegato 5; CSI: allegato 6) e si rimanda ai Rapporti annuali di attività consultabili, insieme a quello di SUPSI, al sito https://www.supsi.ch/home/supsi/rapporti-annuali.html.

3.1 Obiettivi generali

L'art. 9 del cdp fissa gli obiettivi generali per la formazione di base (art. 9 lett. a. cifre 1-5), per la formazione continua (art. 9 lett. b), per il settore della ricerca applicata e dello sviluppo e i mandati e le prestazioni di servizio (art. 9 lett. c. cifre 1 e 2), nonché per le pari opportunità (art. 9 lett. d).

3.1.1 a) Formazione di base

Per quanto riguarda la formazione di base, gli obiettivi a) 1, a) 2 e a) 3 si focalizzano sul percorso bachelor, mentre gli obiettivi a) 4 e a) 5 prendono in considerazione il percorso master.

a) 1 (bachelor): almeno il 4% medio degli studenti (ETP) di provenienza da altri Cantoni per settori di studio non artistici

La Tabella 21 mostra il numero medio di studenti in ETP per provenienza e per area disciplinare (esclusi i settori di studio artistici). Considerando il totale delle aree disciplinari, nel 2021 si evince una percentuale media del 3.2% di studenti provenienti da altri Cantoni, dato che aumenta dello 0.2% rispetto all'anno precedente (2020: 3.0%). Questo dato, che non raggiunge ancora la percentuale auspicata dall'obiettivo del 4%, è da considerare sulla base del contesto pandemico che ha caratterizzato anche il 2021. Infatti, la pandemia ha limitato le attività promozionali nel resto della Svizzera da parte di SUPSI e, in generale, ha ridotto il numero di fiere di orientamento e visite alle scuole. L'impatto economico e l'insicurezza sanitaria legati alla pandemia sembrano aver influenzato anche le scelte di iscrizione degli studenti, limitando la loro propensione a spostarsi per studiare in altri Cantoni.

Tabella 21 - Numero medio di studenti ETP totale, esteri e confederati della formazione bachelor per area disciplinare, 2021 (fonte Segreteria di Stato per la formazione (SEFRI), elaborazione dati TiformaPlus)

Area disciplinare	Media studenti TOTALE	Media studenti ESTERO	Media studenti ALTRI CANTONI	% ESTERO	% ALTRI CANTONI
Design DACD	198.66	101.00	9.84	51%	5%
Costruzioni e territorio DACD	251.50	115.83	5.33	46%	2%
Economia e servizi DEASS	413.00	57.33	12.66	14%	3%
Sanità DEASS (Manno)	466.33	80.50	21.84	17%	5%
Lavoro sociale DEASS	274.00	16.33	5.34	6%	2%
Tecnica DTI	522.15	263.98	13.66	51%	3%
Totale	*2'125.64*	*634.97*	*68.67*	*29.9%*	*3.2%*
Totale (esclusa Tecnica DTI)	**1'603.49**	**370.99**	**55.01**	**23.1%**	**3.4%**

Nota: DTI Dipartimento tecnologie innovative; DACD Dipartimento ambiente costruzioni e design; DEASS Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale

È inoltre rilevante considerare che l'offerta formativa di percorsi di studio bachelor in lingua italiana della SUPSI rappresenta per molti studenti confederati un importante ostacolo. In questo senso, programmi di studio specifici o multilingua, tra cui il bachelor in Data Science and Artificial Intelligence (DTI), possono costituire validi attrattori perché proposti in inglese.

In futuro, accanto alle attività promozionali, di sensibilizzazione e di sviluppo dell'offerta già messe a punto, SUPSI prevede di intensificare le attività mirate a rafforzare il posizionamento dei percorsi formativi a livello nazionale, considerando soprattutto le aree disciplinari con maggiori potenzialità.

a) 2 (bachelor): un massimo del 30% medio di studenti (ETP) di provenienza dall'estero per i settori di studio non artistici, ad eccezione dei corsi di laurea del Dipartimento tecnologie innovative

Considerando nuovamente la Tabella 21, si nota che globalmente la percentuale di studenti provenienti dall'estero si attesta a 29.9%, dato che diminuisce a 23.1% se non si tiene conto dell'ambito disciplinare della tecnica (DTI). Rispetto al 2020, la percentuale di studenti provenienti dall'estero sul totale della popolazione studentesca (escluso l'ambito disciplinare della tecnica) decresce dell'1.3%. I valori si mostrano in linea con l'obiettivo ed evidenziano il fatto che le procedure di selezione sono orientate a valorizzare gli studenti con titoli di maturità ottenuti in Ticino e in Svizzera.

a) 3 (bachelor): un massimo del 40% medio di studenti (ETP) di provenienza dall'estero per i corsi di laurea del Dipartimento tecnologie innovative

La Tabella 21 evidenzia una percentuale di studenti iscritti al DTI che provengono dall'estero del 51%. Sebbene vi sia un calo dell'1% rispetto al 2020, il dato del 2021 supera il limite massimo del 40% fissato nell'obiettivo. Allo scopo di rendere più attrattiva e promuovere la formazione tecnica del DTI presso gli studenti ticinesi, la SUPSI sta implementando diverse misure: intensificazione delle collaborazioni con le scuole professionali, rivisitazione dei programmi di studio, investimenti infrastrutturali e creazione di nuovi campus. A questo proposito, il numero di studenti ticinesi iscritti presso il DTI è aumentato negli anni. Tuttavia, in misura inferiore rispetto agli studenti di provenienza estera.

Al fine di migliorare il proprio posizionamento a livello nazionale, SUPSI prevede di aumentare gli sforzi per valorizzare maggiormente i punti di forza specifici del DTI rispetto alle altre offerte fuori Cantone e di continuare a promuovere l'offerta formativa del Dipartimento agli studenti residenti nel Cantone Ticino.

Infine, si sottolinea da parte del mondo economico imprenditoriale ticinese l'esistenza di un forte fabbisogno di ingegneri e della conseguente rapidità con cui i diplomati trovano una collocazione lavorativa. Tale realtà fa propendere verso una considerazione flessibile del presente indicatore. La possibilità per SUPSI di accogliere una percentuale maggiore di studenti provenienti dall'estero potrebbe favorire la risposta della formazione universitaria alle necessità del tessuto economico ticinese.

a) 4 (master): almeno l'8% medio degli studenti (ETP) di provenienza da altri Cantoni per settori di studio non artistici

La Tabella 22 mostra una percentuale di studenti in ETP provenienti da altri Cantoni del 4%. Il dato, in aumento rispetto al valore del 2020 (3.8%), è comunque al di sotto della percentuale determinata nel presente indicatore.

Tabella 22 - Numero medio di studenti ETP totale, esteri e confederati della formazione master per area disciplinare, 2021 (fonte: SEFRI, elaborazione dati TiformaPlus)

Area disciplinare	Media studenti TOTALE	Media studenti ESTERO	Media studenti ALTRI CANTONI	% Estero	% Altri Cantoni
Design DACD	22.17	11.16	4.00	50%	18%
Costruzioni e territorio DACD	1.16	0.33	0.33	28%	28%
Economia e servizi DEASS	68.50	35.5	2.00	52%	3%
Sanità DEASS	23.67	4.50	2.00	19%	8%
Tecnica DTI	164.50	94.67	3.00	58%	2%
Totale	**280.00**	**146.16**	**11.33**	**52.2%**	**4.0%**

Le misure intraprese da SUPSI per incrementare l'attrattività dei percorsi master per i settori di studio non artistici si sono concentrate sull'ampliamento dell'offerta formativa con prodotti specifici e differenziati. Segnatamente, durante l'anno accademico 2020/2021, il DACD ha avviato il corso di Master in Interaction Design e il nuovo profilo di studio in Ingegneria civile del Master in Engineering.

Il DTI, invece, ha sviluppato una misura atta ad attrarre studenti residenti in Ticino che hanno ottenuto un bachelor in un'altra SUP. In questo senso, il percorso Master of Science in Engineering offre specifiche opzioni legate alla ricerca non presenti negli altri percorsi SUP svizzeri.Ci si aspetta che gli effetti legati alle misure menzionate abbiano un effetto in un ordine temporale di 2-3 anni.

a) 5 (master): un massimo del 40% medio degli studenti (ETP) di provenienza dall'estero per settori di studio non artistici

Per quanto riguarda la percentuale di studenti in ETP di provenienza estera, nel 2021 il valore si assesta al 52.2%, al di sopra della soglia massima del 40% fissata come obiettivo dell'indicatore (Tabella 22). Rispetto all'anno precedente, si evince comunque una diminuzione della percentuale, che nel 2020 era del 52.6%.

Le misure messe in atto dalla SUPSI indicate per l'indicatore a) 4 sono rilevanti anche per il presente indicatore, poiché contribuiscono parallelamente sia ad aumentare la percentuale di studenti provenienti da altri Cantoni, sia a diminuire la percentuale di studenti provenienti dall'estero.

3.1.2 b) Formazione continua

L'indicatore del cdp all'art. 9 lett. b si concentra sulla formazione continua e misura il grado di attualizzazione costante e della crescita delle competenze del personale operante a livello di quadri medi e superiori nell'economia ticinese.

Rispetto al 2020, i corsi totali di Advanced Studies (Master of Advanced Studies, MAS/ Executive master of Business Administration, EMBA, Diploma of Advanced Studies, DAS e Certificate of Advanced Studies, CAS) offerti dalla SUPSI nel 2021 aumentano di 4, attestandosi a un totale di 94 corsi proposti (Tabella 23). In particolare, si nota un aumento di 5 corsi CAS rispetto all'anno precedente. Per quanto riguarda gli iscritti agli Advanced Studies (

Tabella 24 24), si nota una decrescita rispetto al 2020 (-55 partecipanti). È da notare che un aumento della proposta di Advanced Studies non implica necessariamente un aumento degli iscritti, ma ha lo scopo di offrire una maggiore scelta e un'offerta più flessibile. Inoltre, non tutti gli iscritti ai corsi di Advanced Studies completano il percorso formativo in due anni, ma dilatano la formazione su più semestri, motivo per cui non vi è una correlazione diretta tra il numero di studenti e il numero di diplomi erogati (Tabella 25).

Dal punto di vista della formazione certificante, i moduli 1-9 ECTS offerti nel 2021 aumentano a 338 (nel 2020 erano 268), mentre i moduli 0 ECTS (senza riconoscimento di crediti, poiché corsi con un impegno inferiore ale 30 ore) mostrano un incremento di 40 corsi, arrivando nel 2021 a 194 (Tabella 23). Gli iscritti ai moduli 1-9 ECTS, che nel 2020 erano 683, raggiungono quota 821 nel 2021. Questa importante crescita denota una tendenza verso una maggiore flessibilizzazione dei percorsi formativi, che risponde alle sempre maggiori esigenze relative alla conciliazione tra formazione, lavoro e vita privata da parte dei partecipanti alla formazione continua.

Malgrado la situazione caratterizzata dal contesto pandemico, si evince una buona tenuta dei corsi di formazione continua. La Tabella 24 mostra infatti un totale di iscritti di 1'709 nel 2021 a fronte di 1'626 iscritti nel 2020. Ciò indica un interesse degli iscritti a voler continuare il percorso di formazione continua intrapreso nonostante la pandemia.

A livello di diplomi erogati, nel 2021 si nota un aumento generale, principalmente dovuto all'aumento dei CAS conferiti rispetto all'anno precedente (Tabella 25). Data la struttura della formazione continua, è importante considerare che la periodicità dei percorsi (alcuni proposti con ritmo biennale o triennale) influenza il dato relativo ai diplomati: un eventuale aumento o una diminuzione sono quindi potenzialmente dovuti alla presenza o meno di più percorsi formativi in un determinato anno. Un paragone diretto tra corsi offerti, partecipanti e diplomi conseguiti non è perciò praticabile.

Tabella 23 - Evoluzione dei corsi di formazione continua SUPSI (Advanced Studies e offerta certificante), inclusi la SUM-CSI e l'ATD, senza il DFA (fonte: SUPSI)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
MAS/EMBA	17	17	20	18	20	20	19
DAS	21	14	20	10	12	12	12
CAS	56	55	42	56	57	58	63
Moduli certificati 1-9 ECTS	178	221	224	253	306	268	338
Moduli certificati 0 ECTS	111	113	105	135	125	154	194
Totale	**383**	**420**	**411**	**472**	**520**	**512**	**626**

Tabella 24 – Evoluzione dei partecipanti ai corsi di formazione continua SUPSI (Advanced Studies e offerta certificante), inclusi SUM-CSI e ATD, senza DFA (fonte: SUPSI)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Iscritti Advanced Studies	1'039	1'224	1'191	1'237	1'179	943	888
Iscritti moduli 1-9 ECTS	868	982	797	664	856	683	821
Totale	**1'907**	**2'206**	**1'988**	**1'901**	**2'035**	**1'626**	**1'709**

Tabella 25 – Evoluzione dei diplomati nelle formazioni Advanced Studies, inclusi SUM-CSI e ATD (senza DFA) (fonte SUPSI)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
MAS/EMBA	106	78	73	106	74	81	83
DAS	75	113	88	141	114	106	110
CAS	323	381	237	329	405	364	507
Totale	**504**	**572**	**398**	**576**	**593**	**551**	**700**

La Tabella 26 mostra il dettaglio dell'evoluzione dei diplomi MAS/EMBA erogati per i singoli percorsi di formazione continua offerti. Globalmente si nota un aumento di 7 diplomati rispetto al 2020, arrivando a 97 diplomi consegnati nel 2021. Gli ultimi anni hanno visto un mutamento dell'offerta dei percorsi di formazione continua, con alcuni corsi MAS che sono stati conclusi e altri aperti. Nello specifico, si segnalano i nuovi: MAS Diritto Economico e Business Crime, MAS Fashion Innovation, MAS Fisioterapia neuromuscoloscheletrica, MAS Railways and Sustainable Mobility e MAS Real Estate Management (Tabella 26). Il cambiamento e la flessibilità dell'offerta di formazione continua rispondono alle esigenze degli studenti, che prediligono formazioni più brevi a livello CAS e la dilatazione su più anni dei percorsi di studi MAS/EMBA. SUPSI è cosciente che queste tendenze richiedono la costante valutazione dei corsi offerti in un'ottica sistemica e uno sviluppo dei corsi che sia modulare e flessibile.

Tabella 26 – Evoluzione dei diplomati MAS/EMBA nei singoli percorsi di formazione continua (fonte: SUPSI)

Programma formativo	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
MAS CSI (diversi master SUM-CSI)	4	22	15	22	18	8	15	12	10	11
MID - MAS Interaction Design (DACD)	4	-	9	8	16	-	10	13	14	-
MCG - MAS Clinica generale (DEASS)	1	9	1	10	1	8	1	1	1	-
MGS - Gestione sanitaria (DEASS)	-	8	3	17	-	7	-	1	-	6
MEUC - MAS Etica e umanesimo clinico (DEASS)	-	-	-	-	-	5	2	3	-	-
MDT - MAS Diritto tributario (DEASS)	9	8	3	11	3	10	5	15	-	-
MHCM - MAS Human Capital Management (DEASS)	10	5	13	3	-	11	1	2	14	2
EMBA - Executive master in Business Administration (DEASS)	22	3	26	6	19	1	17	-	17	8
MMH - MAS Medical Humanities (DEASS)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
MCCS - MAS Counselling cognitivo-sistemico (DEASS)	-	-	-	-	-	-	-	10	7	1
MBC - MAS Business Law (DEASS)	-	-	-	-	-	-	25	-	-	-

MACS - MAS Computer Science (DTI)	2	5	3	-	-	-	-	-	-	-
MASIEO - MAS Industrial Engineering and Operation (DTI)	-	2	3	-	15	13	17	12	7	1
MITMG - MAS IT Manag. & Governance (DTI)	3	3	6	1	-	6	2	5	4	1
MPPPM - MAS Project, program & portfolio Manag. (DTI)	-	-	-	1	5	3	7	-	1	1
MITCS - MAS ICT System and Security (DTI)	-	-	-	-	1	1	-	-	3	-
MLIS - MAS Library & Inf. Science (DTI)	-	-	-	27	-	-	-	-	-	-
MGCPI - MAS Gest. & controllo dei processi industr. (DTI)	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-
MISE - MAS Insegnamento nella Scuola elementare (DFA)	-	-	-	-	6	19	3	-	-	-
MEAP - MAS Educazione alle arti plastiche nelle scuole com. (DFA)	-	-	-	-	19	1	-	18	-	-
MSPE - MAS Sostegno pedagogico (DFA)	-	-	-	6	31	17	22	1	-	-
Mpes - MAS Pedagogia e didattica speciale (DFA)	-	-	-	-	-	-	-	-	8	18
MDT - MAS Tax Law (DEASS)	-	-	-	-	-	-	-	-	3	13
MDEBC - MAS Diritto Economico e Business Crime (DEASS) nuovo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
MFI - MAS Fashion Innovation (DTI) nuovo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
MFN - MAS Fisioterapia neuromuscoloscheletrica (DEASS) nuovo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
MRSM - MAS Railways and Sustainable Mobility (DTI) nuovo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
MREM - MAS Real Estate Management (DACD) nuovo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
TOTALE	**55**	**65**	**82**	**112**	**134**	**110**	**131**	**93**	**90**	**97**

Nota: non sono considerati i dati relativi ai titoli di studio del MPAM (Master in Public Administration Management), poiché offerto unicamente ai funzionari dirigenti dell'Amministrazione cantonale. Nella presente tabella sono stati integrati anche i dati relativi ai diplomati DFA.

3.1.3 c) Settori della ricerca applicata e dello sviluppo e di mandati e prestazioni di servizio

c) 1: la presenza in organico di una percentuale di docenti-ricercatori in linea con la media svizzera (considerando che il valore della media svizzera si riferisce all'anno precedente)

La Tabella 27 mostra i dati dei docenti-ricercatori di SUPSI per il 2021. Dopo una sostanziale stagnazione dei dati tra il 2019 e il 2020, nel 2021 si riscontra un aumento, sia in termini di ETP (+16.45) sia in termini di teste (+15 persone). Questo incremento tuttavia non riguarda

le unità di sesso femminile, i cui valori sono rimasti invariati rispetto all'anno precedente. Pertanto l'aumento di docenti-ricercatori avuto nel 2021 è da ascrivere interamente all'assunzione di personale maschile. La percentuale di docenti-ricercatori presenti nell'organico di SUPSI nel corso del 2021 è del 20.0%, dato che risulta di poco inferiore alla media svizzera registrata nel 2020 (24.2%) e dunque in linea con l'obiettivo previsto nel cdp.

Tabella 27 – Evoluzione del numero di docenti-ricercatori in ETP e in teste (fonte: SUPSI)

	2019		2020		2021	
	ETP	Teste	ETP	Teste	ETP	Teste
docenti-ricercatori	130.90	146	129.15	144	145.60	159
di cui donne	37.76	45	37.57	44	37.61	43
di cui uomini	93.14	101	91.58	100	107.99	116

c) 2: la quota parte corrispondente alla ricerca e ai servizi in linea con la media svizzera (considerando che il valore della media svizzera si riferisce all'anno precedente)

La quota parte dei ricavi da ricerca e servizi sul totale dei ricavi di SUPSI ammonta nel 2021 al 36.6%, in aumento del 2.4% rispetto all'anno precedente (34.2%). In termini assoluti, i ricavi da ricerca e servizi sono aumentati di 5.9 milioni di franchi rispetto al 2020 (36.3 milioni di franchi); si osservainoltre un incremento dei ricavi totali di 9.1 milioni di franchi (nel 2020 erano 106.2 milioni di franchi). I dati delle altre SUP svizzere (Tabella 28) sono dell'anno 2020, poiché i dati del 2021 saranno disponibili a fine 2022.

A livello nazionale la percentuale media (anno di riferimento: 2020) di ricavi da ricerca e servizi sul totale dei ricavi si attesta al 28%. Ne consegue che il dato SUPSI risulta superiore alla media delle altre SUP, con l'eccezione della Ostschweizer Fachhochschule (OST) che ha un tasso del 39%, pertanto l'allineamento con il valore di riferimento non è raggiunto. Il confronto con la media svizzera è diventato maggiormente rilevante con il nuovo cdp 2021-2024, mentre in precedenza si richiedeva a SUPSI di avere una quota parte di ricavi da ricerca e servizi inferiore al 50% dei ricavi totali.

Tabella 28 – Quota parte di ricerca e servizi sui ricavi totali per il 2020, in migliaia di franchi (fonte: SUPSI)

	SUPSI	BFH	HES-SO	FHNW	FHZ	OST	FHGR	ZFH
Ricerca e Servizi	42'200	87'927	196'783	71'366	62'543	71'544	10'596	170'591
Totale ricavi	115'300	281'413	734'173	317'415	248'684	181'728	54'916	596'109
% anno 2021	**36.6%**	**31%**	**27%**	**22%**	**25%**	**39%**	**19%**	**29%**

Nota: BFH = Berner Fachhochschule; HES-SO = Haute École Spécialisée de Suisse Occidentale; FHNW = Fachhochschule Nordwestschweiz; FHZ = Fachhochschule Zentralschweiz; OST = Ostschweizer Fachhochschule; FHGR = Fachhochschule Graubünden; ZFH = Zürcher Fachhochschule

3.1.4 d) Pari opportunità

L'art. 9 lett. d) del cdp definisce l'indicatore che misura la politica delle pari opportunità fissando il seguente obiettivo: una quota di personale femminile (ETP e per testa) declinato

per categoria di personale, secondo le categorie dell'UST, in linea con la media svizzera (i dati devono inoltre essere suddivisi per dipartimento e per scuola affiliate).

Nel 2021, includendo anche il DFA, il personale SUPSI si compone del 44% di donne e del 56% di uomini. Rispetto al 2020, questo dato mostra un aumento del 2% di donne presenti nell'organico SUPSI. Facendo riferimento alla Tabella 29, escludendo il DFA, la percentuale di donne diminuisce al 38.4% in ETP (39.7% in teste), mentre se si escludono anche le affiliate la percentuale di personale femminile in ETP impiegato presso SUPSI è del 38.3%, di poco inferiore alla media svizzera del 42% e quindi in linea con l'obiettivo.

Il dettaglio dei singoli dipartimenti e delle scuole affiliate mostrato nella Tabella 29 evidenzia realtà differenti a seconda dell'ambito professionale e della categoria di personale, riflettendo una diversa distribuzione in base al genere (ad es. DEASS: 57.1% di donne in ETP; DTI: 18.6% di donne in ETP). Infatti, un'analisi della struttura organica conferma l'esistenza di una ripartizione diversa in base al genere in tutti i Dipartimenti, ad eccezione dei Servizi della Direzione generale e dei Servizi centrali. Sebbene nel 2021 si registri un miglioramento complessivo, la categoria di personale in cui le donne rappresentano una netta minoranza sono le professioni accademiche, segnatamente le posizioni con responsabilità.

Nell'ambito del Progetto federale PgB-7 Pari opportunità nelle Scuole universitarie 2017-2020, la SUPSI ha aderito al progetto di cooperazione Diversity & Inclusion Benchmarking con lo scopo di realizzare un'analisi comparativa tra le scuole universitarie per quanto attiene le pari opportunità. Il dato del Diversity Benchmark riportato nella Tabella 29 permette quindi di fare un confronto tra SUPSI e le altre SUP svizzere per quanto riguarda le varie categorie professionali. Se si analizzano i valori di SUPSI (senza DFA e affiliate), si nota che per le categorie comprendenti i docenti (esclusi i professori), il personale dirigente, amministrativo e di supporto vengono impiegate più donne rispetto alle altre SUP. Per contro, tra i professori, i collaboratori scientifici, gli assistenti/dottorandi e nel personale di servizio di SUPSI sono impiegate meno donne rispetto alla media svizzera.

In relazione alle nuove assunzioni, si segnala che nel corso del 2021 sono stati nominati dal Consiglio SUPSI 10 nuovi professori e 3 nuove professoresse (1 esterna all'ATD) e sono entrate in vigore 16 nomine a funzioni senior, 6 delle quali attribuite a donne.

SUPSI è attenta alla tematica delle pari opportunità e della diversità di genere. In questo ambito, sta implementando il Piano d'azione pari opportunità, diversità e inclusione SUPSI 2021-2024, che mira ad attuare alcune misure per far fronte alla segregazione lavorativa, soprattutto nelle posizioni con responsabilità (categorie 51, 56 e 57 secondo l'UST). Parallelamente, SUPSI è intenzionata a integrare gli aspetti legati alla dimensione del genere e della *Diversity* nelle linee guida relative alla selezione del personale e a quelle relative ai concorsi per la nomina di professori e professori aggiunti. Ciò rafforzerebbe le misure già prese negli anni precedenti (composizione equa della commissione di selezione, considerazione del genere dei candidati nelle differenti fasi di selezione).

Per quanto riguarda la parità salariale tra uomo e donna, la Direzione della SUPSI ha svolto l'analisi della parità salariale utilizzando lo strumento Logib fornito dalla Confederazione. I risultati mostrano che all'interno di SUPSI non sussistono discrepanze salariali dovute al genere (l'analisi è stata controllata da una società di revisione esterna). A SUPSI è quindi stata riconosciuta la parità salariale istituzionale. In aggiunta, l'analisi mostra che le donne guadagnano lo 0.1% in più rispetto agli uomini (a parità di qualifiche e funzioni ricoperte).

Tabella 29 – Numero di personale secondo il genere e percentuale di donne per categoria di personale, in ETP e teste, per dipartimento e scuola affiliata (fonte: SUPSI)

Totale SUPSI (senza DFA, con scuole affiliate)	Cat. 51 - Docenti con responsabilità	Cat. 52 - Altri Docenti	Cat. 53 - Collaboratori scientifici	Cat. 54 - Assistenti e/o Dottorandi	Cat. 56 - Direzione	Cat. 57 - Personale amministrativo	Cat. 58 - Personale di supporto	Cat. 59 - Personale di servizio	Totali	Totali in %
Donne (teste)	21	139	83	61	6	132	18	10	470	39.7%
Uomini (teste)	72	220	189	110	9	78	5	31	714	60.3%
Totale	**93**	**359**	**272**	**171**	**15**	**210**	**23**	**41**	**1184**	**100%**
Donne (ETP)	19.6	85.1	62.3	47.9	5.4	106.0	16.4	6.3	349.0	38.4%
Uomini (ETP)	66.7	128.3	166.5	85.2	7.7	72.2	4.7	27.7	559.0	61.6%
Totale	**86.3**	**213.4**	**228.8**	**133.1**	**13.1**	**178.1**	**21.1**	**34.0**	**907.9**	**100%**
Donne per categoria (teste)	22.6%	38.7%	30.5%	35.7%	40.0%	62.9%	78.3%	24.4%		
Donne per categoria (ETP)	22.7%	39.9%	27.2%	36.0%	41.2%	59.5%	77.7%	18.6%		
Media Diversity Benchmark (teste)	*27.5%*	*38.9%*	*51.3%*	*55.8%*	*29.1%*	*63.1%*	*73.1%*	*66.0%*		

Totale SUPSI (senza DFA, senza scuole affiliate)	Cat. 51 - Docenti con responsabilità	Cat. 52 - Altri Docenti	Cat. 53 - Collaboratori scientifici	Cat. 54 - Assistenti e/o Dottorandi	Cat. 56 - Direzione	Cat. 57 - Personale amministrativo	Cat. 58 - Personale di supporto	Cat. 59 - Personale di servizio	Totali	Totali in %
Donne (teste)	18	119	76	58	3	118	17	7	416	40.2%
Uomini (teste)	69	150	185	108	6	69	4	27	618	59.8%
Totale	**87**	**269**	**261**	**166**	**9**	**187**	**21**	**34**	**1034**	**100%**
Donne (ETP)	17.2	77.0	58.6	47.5	3.0	95.7	16.2	5.1	320.2	38.3%
Uomini (ETP)	63.9	105.1	164.2	84.2	5.5	64.1	3.7	24.3	514.9	61.7%

Totale	**81.1**	**182.1**	**222.7**	**131.7**	**8.5**	**159.8**	**19.9**	**29.4**	**835.2**	**100%**
Donne per categoria (teste)	20.7%	44.2%	29.1%	34.9%	33.3%	63.1%	81.0%	20.6%		40.2%
Donne per categoria (ETP)	21.2%	42.3%	26.3%	36.1%	35.5%	59.9%	81.4%	17.4%		38.3%
Media Diversity Benchmark (teste)	*27.5%*	*38.9%*	*51.3%*	*55.8%*	*29.1%*	*63.1%*	*73.1%*	*66.0%*		

DACD	**Cat. 51 - Docenti con responsabilità**	**Cat. 52 - Altri Docenti**	**Cat. 53 - Collaboratori scientifici**	**Cat. 54 - Assistenti e/o Dottorandi**	**Cat. 56 - Direzione**	**Cat. 57 - Personale amministrativo**	**Cat. 58 - Personale di supporto**	**Cat. 59 - Personale di servizio**	**Totali**	**Totali in %**
Donne (teste)	4	19	42	20	0	14	0	4	103	40.2%
Uomini (teste)	22	51	50	14	1	4	1	10	153	59.8%
Totale	**26**	**70**	**92**	**34**	**1**	**18**	**1**	**14**	**256**	**100%**
Donne (ETP)	3.8	12.1	32.7	18.1	0.0	10.0	0.0	3.0	79.6	41.7%
Uomini (ETP)	20.1	23.1	42.0	13.1	0.9	2.7	0.8	8.6	111.2	58.3%
Totale	**23.9**	**35.2**	**74.7**	**31.2**	**0.9**	**12.7**	**0.8**	**11.6**	**190.9**	**100%**
Donne per categoria (teste)	15.4%	27.1%	45.7%	58.8%	0.0%	77.8%	0.0%	28.6%		40.2%
Donne per categoria (ETP)	15.9%	34.3%	43.8%	57.9%	0.0%	78.7%	0.0%	25.9%		41.7%

DEASS	**Cat. 51 - Docenti con responsabilità**	**Cat. 52 - Altri Docenti**	**Cat. 53 - Collaboratori scientifici**	**Cat. 54 - Assistenti e/o Dottorandi**	**Cat. 56 - Direzione**	**Cat. 57 - Personale amministrativo**	**Cat. 58 - Personale di supporto**	**Cat. 59 - Personale di servizio**	**Totali**	**Totali in %**
Donne (teste)	10	89	13	18	0	26	0	0	156	60.7%
Uomini (teste)	14	51	9	12	1	11	3	0	101	39.3%

Totale	**24**	**140**	**22**	**30**	**1**	**37**	**3**	**0**	**257**	**100%**
Donne (ETP)	9.4	57.5	8.6	12.9	0.0	19.2	0.0	0.0	107.6	57.1%
Uomini (ETP)	12.8	38.4	6.4	9.9	1.0	9.7	2.9	0.0	81.0	42.9%
Totale	**22.2**	**95.9**	**15.0**	**22.8**	**1.0**	**28.9**	**2.9**	**0.0**	**188.6**	**100%**

Donne per categoria (teste)	41.7%	63.6%	59.1%	60.0%	0.0%	70.3%	0.0%	0.0%		60.7%
Donne per categoria (ETP)	42.4%	60.0%	57.4%	56.6%	0.0%	66.4%	0.0%	0.0%		57.1%

DIR	**Cat. 51 - Docenti con responsabilità**	**Cat. 52 - Altri Docenti**	**Cat. 53 - Collaboratori scientifici**	**Cat. 54 - Assistenti e/o Dottorandi**	**Cat. 56 - Direzione**	**Cat. 57 - Personale amministrativo**	**Cat. 58 - Personale di supporto**	**Cat. 59 - Personale di servizio**	**Totali**	**Totali in %**
Donne (teste)	0	1	3	0	3	63	15	3	88	53.7%
Uomini (teste)	1	5	4	0	3	51	0	12	76	46.3%
Totale	**1**	**6**	**7**	**0**	**6**	**114**	**15**	**15**	**164**	**100%**
Donne (ETP)	0.0	0.9	2.4	0.0	3.0	52.9	14.4	2.1	75.7	51.4%
Uomini (ETP)	1.0	5.0	2.0	0.0	2.6	49.2	0.0	12.0	71.8	48.6%
Totale	**1.0**	**5.9**	**4.4**	**0.0**	**5.6**	**102.1**	**14.4**	**14.1**	**147.5**	**100%**

Donne per categoria (teste)	0.0%	16.7%	42.9%	0.0%	50.0%	55.3%	100.0%	20.0%		53.7%
Donne per categoria (ETP)	0.0%	15.7%	55.2%	0.0%	53.6%	51.8%	100.0%	15.0%		51.4%

DTI	**Cat. 51 - Docenti con responsabilità**	**Cat. 52 - Altri Docenti**	**Cat. 53 - Collaboratori scientifici**	**Cat. 54 - Assistenti e/o Dottorandi**	**Cat. 56 - Direzione**	**Cat. 57 - Personale amministrativo**	**Cat. 58 - Personale di supporto**	**Cat. 59 - Personale di servizio**	**Totali**	**Totali in %**
Donne (teste)	4	10	18	20	0	15	2	0	69	19.3%
Uomini (teste)	32	43	122	82	1	3	0	5	288	80.7%

Totale	**36**	**53**	**140**	**102**	**1**	**18**	**2**	**5**	**357**	**100%**
Donne (ETP)	4.0	6.5	14.8	16.6	0.0	13.6	1.8	0.0	57.2	18.6%
Uomini (ETP)	30.1	38.7	113.9	61.2	1.0	2.5	0.0	3.7	251.0	81.4%
Totale	**34.1**	**45.2**	**128.7**	**77.8**	**1.0**	**16.1**	**1.8**	**3.7**	**308.2**	**100%**

Donne per categoria (teste)	11.1%	18.9%	12.9%	19.6%	0.0%	83.3%	100.0%	0.0%		19.3%
Donne per categoria (ETP)	11.7%	14.3%	11.5%	21.3%	0.0%	84.5%	100.0%	0.0%		18.6%

CSI	Cat. 51 - Docenti con responsabilità	Cat. 52 - Altri Docenti	Cat. 53 - Collaboratori scientifici	Cat. 54 - Assistenti e/o Dottorandi	Cat. 56 - Direzione	Cat. 57 - Personale amministrativo	Cat. 58 - Personale di supporto	Cat. 59 - Personale di servizio	Totali	Totali in %
Donne (teste)	0	16	2	2	1	9	0	0	30	27.5%
Uomini (teste)	0	63	3	1	3	8	1	0	79	72.5%
Totale	**0**	**79**	**5**	**3**	**4**	**17**	**1**	**0**	**109**	**100%**
Donne (ETP)	0.0	6.2	0.5	0.4	0.4	6.6	0.0	0.0	14.1	30.2%
Uomini (ETP)	0.0	19.4	1.9	1.0	2.3	7.1	1.0	0.0	32.5	69.8%
Totale	**0.0**	**25.6**	**2.4**	**1.4**	**2.7**	**13.7**	**1.0**	**0.0**	**46.6**	**100%**

Donne per categoria (teste)	0.0%	20.3%	40.0%	66.7%	25.0%	52.9%	0.0%	0.0%		27.5%
Donne per categoria (ETP)	0.0%	24.3%	20.7%	28.6%	15.0%	48.3%	0.0%	0.0%		30.2%

ATD	Cat. 51 - Docenti con responsabilità	Cat. 52 - Altri Docenti	Cat. 53 - Collaboratori scientifici	Cat. 54 - Assistenti e/o Dottorandi	Cat. 56 - Direzione	Cat. 57 - Personale amministrativo	Cat. 58 - Personale di supporto	Cat. 59 - Personale di servizio	Totali	Totali in %
Donne (teste)	3	4	5	0	2	5	1	3	24	58.5%
Uomini (teste)	3	7	1	0	0	1	0	4	17	41.5%

Totale	**6**	**11**	**6**	**0**	**2**	**6**	**1**	**7**	**41**	**100%**
Donne (ETP)	2.4	2.0	3.2	0.0	2.0	3.7	0.2	1.2	14.7	56.1%
Uomini (ETP)	2.8	3.8	0.5	0.0	0.0	1.0	0.0	3.4	11.5	43.9%
Totale	**5.2**	**5.8**	**3.7**	**0.0**	**2.0**	**4.7**	**0.2**	**4.6**	**26.2**	**100%**
Donne per categoria (teste)	50.0%	36.4%	83.3%	0.0%	100.0%	83.3%	100.0%	42.9%		58.5%
Donne per categoria (ETP)	46.2%	34.4%	86.5%	0.0%	100.0%	78.7%	100.0%	26.1%		56.1%

Nota: le categorie di personale secondo l'UST sono: categoria 51 - Insegnanti con responsabilità (e Professori), categoria 52 - Altri insegnanti (Docenti e Docenti-ricercatori), categoria 53 - Ricercatori e collaboratori scientifici, categoria 54 - Assistenti e Dottorandi, categoria 55 - Docenti di formazione professionale (solo mandati), categoria 56 - Personale Dirigente, categoria 57 - Personale amministrativo e informatico, categoria 58 - Personale di sostegno, categoria 59 - Personale tecnico

3.2 Obiettivi di efficacia[34]

All'art. 10 del cdp sono definiti gli obiettivi di efficacia per la formazione di base (cpv. 1 lett. a. cifre 1-4), per la formazione continua (cpv. 1 lett. b) e per la ricerca e le prestazioni di servizio (cpv. 1 lett. c. cifre 1 e 2).

3.2.1 a) Formazione di base

a) 1: uno sbocco di studio nel Cantone Ticino per i titolari di maturità professionale (MP, in particolare maturità professionale tecnica) rilasciata nelle scuole del Cantone, ovvero il tasso di passaggio calcolato fino a 5 anni dopo l'ottenimento della MP sulla base delle matricole ticinesi con MP in rapporto a tutte le MP, suddivise per tipologia, rilasciate dal Cantone in linea con le altre SUP svizzere, tenendo conto dei flussi di studenti da e verso il Cantone

Del totale degli studenti che hanno ottenuto una MP nel 2016, il 30.9% ha intrapreso gli studi presso la SUPSI entro l'arco di 5 anni dall'ottenimento della maturità (Tabella 30). Considerando lo sviluppo temporale, la Tabella 30 evidenzia che il 14.6% di coloro che hanno ottenuto la MP si sono iscritti alla SUPSI nel medesimo anno, il 10.6% l'anno successivo e il 5.7% 2 anni dopo o più. Si riscontra una diminuzione del tasso di passaggio (TP) globale rispetto alla coorte precedente (2015) del 4.5%.

Il confronto tra i TP alla SUPSI (Tabella 30) rispetto a quelli alle SUP svizzere (Tabella 31) dei singoli percorsi della formazione professionale di base mostra un'importante differenza: i TP alla SUPSI risultano nettamente inferiori rispetto alla media delle SUP svizzere. Segnatamente si evince che entro l'arco di 5 anni, il TP alle SUP svizzere delle persone con una MP in creazione e arte si attesta a 47.5% (17.7% alla SUPSI), quello delle persone con una MP in economia e servizi a 57.9% (36.4% alla SUPSI), quello degli studenti e delle studentesse con una MP in tecnica, architettura e scienze della vita a 72.6% (25.2% alla SUPSI), mentre per coloro con una MP in sanità e socialità a 51.7% (35% alla SUPSI).

Tabella 30 – Evoluzione del TP alla SUPSI della coorte che ha ottenuto la MP nel Cantone Ticino nel 2016 (fonte: UST)

Indirizzo MP	TP immediato	TP (dopo 1 anno)	TP (2 anni dopo o più)	TP globale (dopo 5 anni)
MP creazione e arte (MPA)	7.4%	8.8%	1.5%	17.7%
MP economia e servizi (MPC)	10.5%	15.4%	10.5%	36.4%
MP tecnica, architettura e scienze della vita (MPT)	12.1%	9.7%	3.4%	25.2%
MP sanità e socialità (MPSS)	27.6%	4.9%	2.5%	35.0%
Totale (MP-SUPSI)	**14.6%**	**10.6%**	**5.7%**	**30.9%**

[3] Gli obiettivi a) 3 e c) 2 vengono raccolti con ritmo biennale.
[4] Per le affiliate ATD e CSI non si applicano gli obiettivi a) 1, b) e c) 2.

Tabella 31 – Evoluzione del TP alle SUP svizzere della coorte che ha ottenuto la MP nel 2016 (fonte: UST)

Indirizzo MP	TP immediato	TP (dopo 1 anno)	TP (2 anni dopo o più)	TP globale (dopo 5 anni)
MP creazione e arte (MPA)	11.3%	18.8%	17.4%	47.5%
MP economia e servizi (MPC)	20.5%	18.0%	19.4%	57.9%
MP tecnica, architettura e scienze della vita (MPT)	27.6%	27.4%	17.6%	72.6%
MP sanità e socialità (MPSS)	20.5%	16.6%	14.6%	51.7%
Totale (MP–SUP svizzere)	**22.2%**	**20.5%**	**18.0%**	**60.7%**

Le differenze riscontrate tra i dati SUPSI e quelli delle SUP svizzere derivano almeno in parte da un fattore linguistico: gli studenti ticinesi infatti hanno maggiore facilità ad andare a studiare negli altri Cantoni svizzeri, dato che l'insegnamento del francese e del tedesco è parte integrante del programma scolastico ticinese, mentre in tanti Cantoni spesso l'italiano viene proposto soltanto come materia opzionale, pertanto la base di studenti d'Oltralpe che sceglie di venire a studiare in Ticino si riduce sensibilmente. Questa ipotesi è corroborata dal fatto che, dei ticinesi che hanno ottenuto una MP nel 2016, il 12.2% abbia optato per delle altre SUP, mentre negli altri Cantoni soltanto lo 0.5% ha scelto di studiare alla SUPSI.

Come indica la Tabella 32, il tasso di passaggio globale della coorte del 2016 per il Ticino è inferiore rispetto a quello degli altri Cantoni. Del 43.1% di ticinesi che ha optato per proseguire gli studi dopo l'ottenimento della MP, il 72% si è iscritto alla SUPSI, mentre il 28% ha scelto la SUP di un'altra regione, in alcuni casi perché il curricolo ricercato non è offerto in Ticino.

Tabella 32 – Confronto tra la SUPSI e le altre SUP svizzere dell'evoluzione del TP globale della coorte che ha ottenuto la MP nel 2016 nel Cantone Ticino e negli altri Cantoni (fonte: UST)

		Totale: passaggio globale		
		Totale	**MP altri Cantoni**	**MP Cantone TI**
Totale	Totale	60.7%	61.7%	43.1%
	Altre SUP	58.5%	61.2%	12.2%
	SUPSI	2.1%	0.5%	30.9%
Tecnica, architettura scienze della vita	Totale	72.6%	73.6%	55.8%
	Altre SUP	71.1%	73.4%	30.6%
	SUPSI	1.6%	0.2%	25.2%
Economia e servizi	Totale	57.9%	58.7%	39.3%
	Altre SUP	55.9%	58.1%	3.0%
	SUPSI	2.0%	0.6%	36.3%
Arti visive e arti applicate	Totale	47.5%	49.6%	29.4%
	Altre SUP	45.7%	49.6%	11.8%
	SUPSI	1.8%	0.0%	17.6%
Natura, paesaggio e alimentazione	Totale	70.1%	69.7%	100.0%
	Altre SUP	70.1%	69.7%	100.0%
	SUPSI	0.0%	0.0%	0.0%
Sanità e socialità	Totale	51.6%	52.8%	38.0%
	Altre SUP	47.9%	51.7%	3.1%
	SUPSI	3.8%	1.1%	35.0%

a) 2: un tasso di entrata nella vita professionale nei settori di riferimento a un anno dal conseguimento del bachelor/master…

a. …misurato per settore di studio e per genere, in linea con le altre SUP svizzere, considerando le specificità del mercato del lavoro locale. I dati occupazionali devono essere forniti anche per le scuole affiliate

La SUPSI conduce un'indagine sui percorsi di inserimento professionale coordinata dalla Direzione di Formazione di base. Con questo rilevamento si vuole raggiungere l'obiettivo di ricostruire i percorsi lavorativi dei diplomati attraverso una serie di variabili. Per quel che riguarda il presente indicatore, si rileva che non risulta possibile fare un confronto tra l'indagine condotta dalla SUPSI e le indagini svolte a livello nazionale, poiché la granularità dei dati UST si ferma all'ambito disciplinare e non permette di avere dati sui singoli indirizzi di studio. Inoltre, dato che la categorizzazione dell'ambito disciplinare da parte dell'UST non coincide con quella della SUPSI, il paragone anche a quel livello risulta fuorviante (per es. tra i diplomati in Economia risultano i laureati in Economia aziendale, così come quelli in International Business Management, Facility Management, Diritto economico, Management della gestione alberghiera, ecc.).

Sebbene non sia possibile svolgere un paragone con le altre SUP svizzere, i dati dell'indagine svolta, permettono di comprendere la situazione occupazionale dei diplomati della SUPSI. I valori contenuti nella Tabella 33 confermano una elevata percentuale di persone occupate entro un anno dal conseguimento del diploma, con un totale dell'88% di

occupati nel 2021. Sebbene si può notare una flessione della percentuale di occupazione nel 2021, dovuta principalmente al contesto pandemico, si conferma la tendenza che vede l'offerta formativa della SUPSI in linea con le richieste del mercato del lavoro. A confermare l'elevato grado di professionalizzazione dei percorsi formativi offerti dalla SUPSI, il dettaglio delle singole aree disciplinari mostra che in quasi tutti gli ambiti il grado di occupazione dopo un anno è elevato (Tabella 33). Gli ambiti del teatro (60%) e della musica (71%) mostrano valori più bassi rispetto alle altre aree disciplinari. Ciò è da attribuirsi alle misure intraprese per far fronte alla pandemia, che hanno colpito maggiormente questi settori.

Tabella 33 – Tasso di entrata nella vita professionale nei settori di riferimento ad un anno dal conseguimento del diploma (fonte SUPSI)

Area disciplinare	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Costruzioni e territorio DACD	95%	88%	93%	93%	89%	95%
Design DACD	78%	80%	87%	89%	54%	77%
Economia DEASS	94%	94%	97%	93%	86%	91%
Sanità DEASS	96%	97%	97%	98%	97%	89%
Lavoro sociale DEASS	97%	97%	100%	97%	91%	96%
Tecnica DTI	90%	94%	81%	98%	92%	86%
Teatro ATD	100%	67%	60%	100%	83%	60%
Musica SUM-CSI	94%	88%	87%	88%	82%	71%
Totale	**95%**	**91%**	**94%**	**95%**	**90%**	**88%**

Nota: il tasso di entrata nella vita professionale/occupazione include gli occupati sia a livello professionale, sia a livello formativo.

La Tabella 34 mostra il tasso di entrata nella vita professionale, permettendo un confronto sulla base del genere. Si evince una percentuale di occupazione a un anno dal conseguimento del diploma per le donne dell'80%, 2% in più rispetto agli uomini. Benché si riscontrano differenze tra le singole aree disciplinari, i dati sono da interpretare con prudenza, poiché si basano su poche osservazioni (il dettaglio dei valori assoluti per area disciplinare).

Tabella 34 – Tasso di entrata nella vita professionale nei settori di riferimento ad un anno dal conseguimento del diploma (2020), secondo il genere (fonte: SUPSI)

	2021			
	Valori percentuali		Valori assoluti	
Area disciplinare	**M**	**F**	**M**	**F**
Costruzioni e territorio DACD	89%	62%	23	8
Design DACD	78%	58%	7	15
Economia DEASS	89%	73%	23	19
Sanità DEASS	86%	89%	18	40
Lavoro sociale DEASS	83%	91%	5	19
Tecnica DTI	69%	40%	36	2
Teatro ATD	67%	50%	2	1
Musica SUM-CSI	40%	86%	4	6

Totale	**78%**	**80%**	**118**	**110**

b. …suddiviso per luogo di lavoro (Cantone Ticino, altri Cantoni, estero)

L'indagine condotta dalla SUPSI permette di esaminare il tasso di occupazione un anno dopo il diploma, anche sulla base del luogo di lavoro. Come mostra la Tabella 35, a un anno dal conseguimento del diploma, il 78% dei diplomati che hanno trovato un impiego lavora in Ticino, il 12% trova lavoro in altri Cantoni, mentre il restante 10% va a lavorare all'estero. Si evidenzia che il settore della musica mostra una tendenza a essere maggiormente internazionalizzato.

Come per l'indicatore precedente, non è possibile fare un confronto con le altre SUP svizzere, poiché l'analisi per area disciplinare effettuata dall'UST include anche diverse filiere di studio non offerte dalla SUPSI, di conseguenza il campione statistico risulterebbe molto ampio e poco rappresentativo.

Tabella 35 – Tasso di entrata nella vita professionale per area disciplinare ad un anno dal conseguimento del diploma (2020), secondo il luogo di lavoro (fonte: SUPSI)

	2021			
Area disciplinare	**TICINO**	**ALTRI CANTONI**	**ALTRE NAZIONI**	**TOT**
Costruzioni e territorio DACD	80%	10%	10%	*100%*
Design DACD	73%	14%	13%	*100%*
Economia DEASS	71%	12%	17%	*100%*
Sanità DEASS	90%	8%	2%	*100%*
Lavoro sociale DEASS	96%	4%	0%	*100%*
Tecnica DTI	58%	13%	29%	*100%*
Teatro ATD	0%	100%	0%	*100%*
Musica SUM-CSI	50%	10%	40%	*100%*
Totale	**78%**	**12%**	**10%**	***100%***

a) 3: un grado di adeguatezza delle competenze acquisite dai laureati per campo di studio, misurato tramite inchieste presso le differenti categorie di datori di lavoro del territorio

I dati raccolti per il 2021 presso i diplomati indicano un chiaro allineamento tra il percorso formativo svolto presso la SUPSI e le competenze richieste nel loro lavoro: il 94% degli studenti infatti conferma il legame tra gli studi compiuti e l'impiego svolto. L'allineamento più marcato si riscontra per i diplomati nella formazione per insegnanti, dove il 76% indica una chiara corrispondenza, seguito dai diplomati della sanità (71%) e del design (67%). Il tasso di allineamento più basso si riscontra nei diplomati in economia e servizi che indicano per il 53% di svolgere un lavoro che si avvicina alla formazione svolta, mentre soltanto il 30% indica una corrispondenza completa tra formazione e impiego.

In aggiunta a questi dati, la Direzione della Formazione di base della SUPSI, in collaborazione con il Centro Metodologie della Ricerca (DEASS), sta impostando un'indagine qualitativa, creata appositamente per rilevare i dati richiesti dall'obiettivo a) 3, che partirà con i diplomati del 2022. Questa indagine permetterà di approfondire, oltre alla

percezione e alla soddisfazione dei datori di lavoro rispetto alle competenze acquisite dai diplomati SUPSI, i fabbisogni professionali e formativi dei partner lavorativi presenti sul territorio. Inoltre favorirà l'incontro, la conoscenza e il dialogo tra il mondo del lavoro e la SUPSI e fornirà indicazioni puntuali che consentiranno di adattare e migliorare l'offerta formativa proposta.

a) 4: un grado di soddisfazione degli studenti e dei diplomati superiore al 75% della scala applicata, misurato regolarmente con metodologie oggettive ed eventualmente anonimizzate con un tasso di risposta attendibile (minimo 60%)

La Tabella 36 illustra il grado di soddisfazione medio degli studenti iscritti ai programmi di bachelor e master alla conclusione del percorso formativo svolto. Il 69.8% degli studenti (dato in aumento del 3.8% rispetto al 2020) ha partecipato ad un questionario anonimizzato, rispondendo alle varie domande e al contempo indicando i possibili miglioramenti nell'offerta formativa della SUPSI. Come parametro di riferimento viene utilizzata una scala da 1 a 4; pertanto il valore soglia per considerare raggiunto l'obiettivo è 3.25. La rilevazione prende in considerazione gli aspetti legati alla pianificazione e all'organizzazione del percorso, alle attività di insegnamento/apprendimento (in presenza e a distanza), alle relazioni interne e all'apprezzamento generale del corso di laurea svolto.

Complessivamente il tasso di soddisfazione si attesta a 3.2 punti, leggermente inferiore rispetto alla soglia di 3.25. Lo stesso valore è riscontrato sia per il livello bachelor sia per il livello master. Il punteggio è in leggera diminuzione rispetto a quello registrato nel 2020 (-0.1 punti), verosimilmente a causa delle limitazioni nell'erogazione dei corsi in presenza imposte dalla pandemia. Per quanto riguarda le singole aree disciplinari, i corsi di Sanità del DEASS riscontrano il maggiore gradimento con 3.7 punti, mentre le discipline con il tasso di apprezzamento più basso sono Costruzioni e territorio (DACD) e Formazione degli insegnanti (DFA) con 3.0 punti.

A livello delle attività proposte, i punteggi più alti sono registrati per le attività di insegnamento/apprendimento (punteggio di 3.3 sia per i bachelor, sia per i master) e le relazioni interne (3.3 punti sia per i bachelor, sia per i master), per contro sono da prevedere, così come segnalato già nel 2020, dei miglioramenti per quanto riguarda l'organizzazione e la pianificazione dell'offerta formativa, dove si riscontrano i punteggi più bassi (3.0 per i bachelor e i master).

Tabella 36 – Apprezzamento medio complessivo del percorso formativo degli studenti e dei diplomati per area disciplinare, 2021 (fonte: SUPSI)

Area disciplinare	Tasso di risposta medio	Apprezzamento medio complessivo del percorso formativo "Complessivamente ho apprezzato il corso di laurea"
Design DACD	71.3%	3.1
Costruzioni e territorio DACD	64.0%	3.0
Economia e servizi DEASS	81.2%	3.4
Lavoro sociale DEASS	80.0%	3.4
Sanità DEASS	77.4%	3.7
Tecnica DTI	31.5%	3.3

Formazione insegnanti DFA	95.3%	3.0
Media complessiva	**69.8%**	**3.2**

3.2.2 b) Formazione continua

L'art. 10 lett. b) del cdp determina l'indicatore riguardante la formazione continua e richiede una verifica regolare della frazione di diplomati di percorsi MAS/EMBA segmentati in base agli ambiti disciplinari che hanno conosciuto un avanzamento nella carriera a distanza di un anno dal diploma.

Su un totale di 263 diplomati MAS/EMBA e DAS nel corso dell'anno 2020/2021, 191 hanno partecipato all'indagine, che equivale ad un tasso di risposta del 73% (aumento del 10% rispetto allo scorso anno). Il sondaggio è stato condotto tramite il Centro di Metodologie della Ricerca (CMR) con il supporto CATI (interviste computerizzate telefoniche).

Il numero di rispondenti è ponderato su tutte le aree di formazione continua che nel periodo considerato avevano corsi MAS/EMBA e DAS attivi. Il 40.3% dei rispondenti ha conseguito un titolo nell'ambito sanitario (77 persone), seguito dai diplomati del settore formazione e apprendimento (32.5%, 62 persone), economia (11.5%, 22 persone), diritto (9.9%, 19 persone), ingegneria industriale (3.1%, 6 persone), ambiente e territorio (2.1%, 4 persone) e infine ingegneria informatica con un solo partecipante (0.5%).

Il livello di soddisfazione medio dei diplomati in riferimento alla formazione svolta, su una scala da 1 a 10, è risultato pari a 8, in aumento rispetto al 7.5 registrato nel 2020. Questo risultato rispecchia l'impegno di tutti i dipartimenti e le scuole affiliate di SUPSI nella rivisitazione dei corsi, al fine di garantire il miglioramento nella qualità dell'offerta.

Le motivazioni principali che spingono a intraprendere un percorso di formazione continua sono il "Desiderio personale di sviluppo di carriera" (44%) e "L'integrazione di nuove competenze" (23.7%). La quota di intervistati che ha intrapreso un'ulteriore formazione continua certificante dopo il conseguimento del primo diploma di formazione continua è praticamente dimezzata rispetto a due anni fa (17.7% nel 2021, a fronte del 34% nel 2019). Si osserva dunque una tendenza ad allungare i tempi d'intervallo tra una formazione continua certificata e l'altra.

Nel 19% degli intervistati le condizioni imposte dalla pandemia hanno influito sulla valutazione del corso di formazione continua, indicando quali aspetti negativi le lezioni da remoto, le difficoltà di gestione, l'allungamento dei corsi e la mancanza di interazione tra i partecipanti.

Il 94.5% dei diplomati di una formazione continua si dichiara soddisfatto delle mansioni che svolge, inoltre sono molto apprezzate la sicurezza del posto di lavoro (95.6%), il grado di autonomia (93.4%) e di responsabilità (90.2%) attribuiti ai diplomati. 4 persone su 5 sono soddisfatte delle opportunità di carriera proposte (81%) e del trattamento economico ricevuto (80.2%), dati entrambi in calo rispetto allo scorso anno (rispettivamente 82.7% e 84.2% nel 2020). In generale i dati sono in linea con gli anni precedenti la pandemia.

Per l'87% dei partecipanti all'inchiesta le competenze acquisite durante la formazione si sono rivelate utili, dato in calo rispetto al 90% registrato nel 2020. Per contro è aumentata la percentuale di diplomati che considera molto utili le competenze acquisite durante la formazione, passata dal 33.8% del 2020 al 45.8% del 2021. Si denota quindi che l'offerta di formazione continua è coerente con le esigenze professionali dei diplomati. Tuttavia,

verificando la percezione delle competenze trasferite nella professione di questo gruppo di diplomati attraverso interviste più approfondite, risulta che i diplomati ritengono poco o per niente utili le competenze apprese (passato dal 10.1% nel 2020 al 13.5%).

Per il 43.2% dei partecipanti la formazione continua ha portato ad un miglioramento della carriera. Di questo sottoinsieme, per il 46.7% delle persone il miglioramento è avvenuto durante la formazione, per il 29.3% entro i 6 mesi dal conseguimento del diploma e per il restante 24% dopo 6 mesi dal diploma. Per il 56.3% degli intervistati la posizione lavorativa è rimasta invariata, mentre lo 0.6% ha visto un peggioramento della propria condizione.

Il confronto con i dati degli anni precedenti indica che vi è una chiara diminuzione dei casi con un miglioramento della propria carriera (si è passati dal 72% nel 2017 al 43.2% nel 2021). Questa diminuzione può dipendere da 2 fattori: in primo luogo dalla situazione pandemica, che ha verosimilmente avuto un impatto negativo sulle prospettive di carriera in diversi settori economici (ipotesi corroborata anche dai dati del 2020 e 2021, che risultano nettamente inferiori al periodo pre-pandemico); in secondo luogo dall'aumento di persone che portano a termine una formazione continua, aumento che probabilmente non va di pari passo con il numero di posti di lavoro che richiedono maggiori competenze.

Nel 47.7% dei casi, al completamento di formazione continua, la retribuzione salariale è migliorata. Tra questi il 53% ha visto un aumento del 5% del proprio livello salariale, il 28.9% un aumento tra il 6% e il 10%, il 10.8% un aumento tra l'11% e il 20% e infine il 7.2% ha ricevuto un aumento di oltre il 20% del proprio stipendio. Il 2.3% dei partecipanti (4 persone su 176) ha invece subito un peggioramento a livello salariale. La percentuale di persone che ha avuto un miglioramento della propria retribuzione è simile al valore riscontrato lo scorso anno (46%) e non è particolarmente inferiore ai dati registrati prima della pandemia, pertanto si può affermare che la formazione continua rimane un mezzo efficace per ottenere un miglioramento della propria condizione salariale, anche in un periodo di pandemia.

Il 95.7% dei rispondenti al sondaggio lavora in Ticino, il 62.9% lavora a tempo pieno e il 90.4% ha un contratto a tempo indeterminato.

3.2.3 c) Ricerca e prestazioni di servizio

c) 1: sulla base di un elenco completo dei progetti in atto, la verifica dell'efficacia della ricerca misurando la percentuale di progetti di ricerca accettati da Innosuisse, dai programmi quadro europei e dal Fondo nazionale della ricerca scientifica, in rapporto al totale dei progetti inoltrati: la percentuale dovrebbe risultare in linea con la media di ciascun ente finanziatore

Questo indicatore prende in considerazione i programmi di finanziamento principali presso la SUPSI, ovvero i programmi di Innosuisse, FNS e del Programma quadro europeo di ricerca e innovazione Horizon Europe. I due enti finanziatori svizzeri sostengono anche la partecipazione dei ricercatori a programmi di ricerca internazionali.

Come indicato nella Tabella 37, il tasso di successo globale dei progetti SUPSI accettati da Innosuisse si situa al 70%. Questo indicatore include sia richieste per Innocheques[5] (80.6%)

[5] Innocheques è uno strumento rivolto alle piccole e medie imprese: possono ottenere un credito di fr. 15'000.- da spendere presso centri di ricerca accreditati da Innosuisse (ad es. SUPSI).

sia richieste per progetti d'innovazione[6] (58.6%), entrambe le tipologie di progetto proposte da SUPSI hanno un tasso di successo maggiore rispetto alla media svizzera (77% per Innocheques e 51% per progetti d'innovazione). Il minor successo di questi ultimi spiega la flessione del dato globale nel 2021 rispetto a quello del 2020 (78%).

Per i progetti inoltrati al programma Horizon Europe, la percentuale di successo è del 15%. La diminuzione rispetto al 2020 è dovuta al fatto che il nuovo programma Horizon Europe, che ha sostituito Horizon 2020, è iniziato circa a metà del 2021, pertanto il numero di progetti inoltrati nel corso dell'anno è inferiore (da 103 nel 2020 a 47 nel 2021). Va comunque sottolineato che 5 progetti presentati sono nella lista di riserva di Horizon Europe, pertanto se tutti venissero finanziati innalzerebbero il tasso di successo al 25%, quindi sui livelli pre-pandemici. I dati sulla media di Horizon Europe non sono disponibili.

La percentuale di progetti accettati dal FNS è del 12%, in leggera diminuzione rispetto al 2020 (15%). Tuttavia al 11.05.2022 delle 49 richieste inoltrate 14 erano ancora in attesa di riscontro. Il tasso di successo sugli ultimi 5 anni di SUPSI è del 24%, mentre per le altre SUP è del 26%.

La media dei 3 enti finanziatori è del 40%, mentre la percentuale di successo di SUPSI è del 35%, perciò si può affermare che il dato di SUPSI sia in linea con l'obiettivo fissato dal cdp.

[6] Per progetti d'innovazione s'intendono progetti svolti con partners dell'economia pubblica o privata per sviluppare prototipi di prodotti/servizi ad elevato potenziale d'innovazione.

Tabella 37 – Evoluzione del numero e della percentuale di progetti di ricerca accettati da Innosuisse, dai programmi quadro Horizon 2020 e dal Fondo nazionale della ricerca scientifica (fonte: SUPSI)

	2016			2017			2018			2019			2020			2021		
Ente finanziatore	**Progetti inoltrati**	**Progetti accettati**	**% di successo**	**Progetti inoltrati**	**Progetti accettati**	**% di successo**	**Progetti inoltrati**	**Progetti accettati**	**% di successo**	**Progetti inoltrati**	**Progetti accettati**	**% di successo**	**Progetti inoltrati**	**Progetti accettati**	**% di successo**	**Progetti inoltrati**	**Progetti accettati**	**% di successo**
Innosuisse (ex CTI)	30	23	77%	56	43	77%	32	24	75%	37	23	62%	50	39	78%	60	42	70%
Programma quadro H2020 / Horizon Europe (dal 2021)	36	13	36%	63	12	19%	36	9	25%	47	10	21%	103	18	18%	47	7	15%
FNS	26	9	35%	30	8	27%	25	8	32%	30	9	30%	56	10	15%	49	6	12%
Totale	**92**	**45**	**49%**	**149**	**63**	**42%**	**93**	**41**	**46%**	**114**	**42**	**37%**	**209**	**67**	**32%**	**156**	**55**	**35%**

c) 2: la misurazione regolare, mediante verifiche dirette con modalità oggettiva ed eventualmente anonimizzata, del grado di soddisfazione da parte delle imprese (e altre entità) coinvolte nei progetti di ricerca applicata competitiva e nei progetti risultanti da mandati diretti. Il tasso di soddisfazione è valutato in base al raggiungimento di almeno il 75% della scala applicata

Sebbene la raccolta dei dati relativi al presente indicatore e la conseguente presentazione degli stessi siano previste con ritmo biennale, SUPSI ha sviluppato un'applicazione che permette di raccogliere il grado di soddisfazione delle imprese con cadenza annuale attraverso un questionario, pertanto vengono presentati anche i dati per il 2021. Il campione dell'indagine comprende i seguenti tipi di progetto: per il DTI progetti RND Innosuisse, Innocheques, mandati e progetti Horizon; per il DACD progetti RND Innosuisse, Innocheques e mandati; per il DEASS unicamente i mandati. Il grado di soddisfazione medio per quanto riguarda la valutazione dei partner di progetto si attesta a 5.4 (Tabella 38) e supera la soglia di 4.75 (che equivale al 75% in una scala che va da 1 a 6), pertanto l'obiettivo per questo indicatore è ampiamente raggiunto.

Tabella 38 – Valutazione dell'istituzione e dei partner di progetto (fonte: SUPSI)

Dipartimento	Valutazione dell'istituzione	Valutazione dei partner di progetto (progetti competitivi, mandati diretti)
DTI	5.0	5.5
DACD	5.0	5.0
DEASS	5.0	5.8
Media SUPSI	**5.0**	**5.4**

Nota: la valutazione grado di soddisfazione ha una scala che va da 1 a 6.

3.3 Obiettivi di efficienza

L'art. 11 del cdp definisce gli obiettivi di efficienza per la formazione di base (cpv. 1 lett. a. cifre 1-3), per la formazione continua (cpv. 1 lett. b), per la ricerca e le prestazioni di servizio (cpv. 1 lett. c. cifre 1 e 2), nonché per i costi amministrativi (cpv. 2).

3.3.1 a) Formazione di base

a) 1: un costo medio per studente per settore di studio non superiore alla media svizzera paragonabile

La Tabella 39 riporta i dati riguardanti il costo medio per studente SUPSI suddiviso nei vari ambiti di studio. I dati relativi al costo medio svizzero si riferiscono al 2020, poiché i valori per il 2021 saranno disponibili soltanto per la fine di agosto 2022. Analizzando le cifre per le singole aree di studio si osserva che per i settori costruzioni e territorio, design, sanità, tecnica e musica il costo medio per gli studenti di SUPSI è nettamente inferiore alla media nazionale. Il costo per gli studenti di economia aziendale è perfettamente in linea con il valore delle SUP svizzere, mentre sono superiori alla media i settori del lavoro sociale e del teatro, quest'ultimo nonostante abbia visto un'importante riduzione rispetto al dato del 2020. In confronto al periodo precedente, caratterizzato chiaramente dall'avvento della pandemia, il costo medio di SUPSI è aumentato nei settori economia aziendale, lavoro sociale e

tecnica, mentre è proseguita la tendenza al ribasso nelle aree costruzioni e territorio, design, sanità, musica e teatro. Tuttavia, essendo il 2021 caratterizzato a sua volta dal persistere della pandemia, non è possibile affermare che questo trend sia permanente e bisognerà ancora attendere per capire se si è trattato di una diminuzione causata dal Covid oppure se l'attività di SUPSI sta effettivamente guadagnando in efficienza. Per il 2021 comunque l'obiettivo fissato dal cdp è da ritenersi raggiunto per la maggior parte delle aree di studio.

Tabella 39 – Evoluzione del costo medio per studenti della SUPSI e del costo medio a livello svizzero per area di studio (fonte: SUPSI)

Area di studio	Costo medio SUPSI 2019	Costo medio SUPSI 2020	Costo medio SUPSI 2021	Costo medio per area di studio CH 2019	Costo medio per area di studio CH 2020
Costruzioni e territorio	28'153	**26'477**	**23'413**	32'297	32'770
Design	31'630	**30'657**	**28'718**	35'489	34'178
Economia aziendale	19'285	**17'924**	**18'558**	18'862	18'568
Sanità	22'112	**21'850**	**20'993**	26'064	31'600
Lavoro sociale	20'345	**19'722**	**21'524**	20'557	20'620
Tecnica	25'656	**23'938**	**25'333**	35'215	35'013
Musica	35'556	**33'762**	**31'965**	46'661	46'843
Teatro	49'710	**51'347**	**47'903**	46'661	46'843

a) 2: un tasso di inquadramento per campo di studio in linea con la media svizzera che misuri il rapporto tra gli studenti della formazione di base (teste) e il personale accademico attivo nell'insegnamento della formazione di base (ETP)

Come descritto nel cdp, il tasso d'inquadramento misura il rapporto tra il numero di studenti in formazione di base (in teste) e il personale accademico attivo nell'insegnamento della formazione di base (in ETP). I tassi per le varie aree di studio di SUPSI nel 2021 sono confrontati con la media svizzera per il 2020, poiché i dati aggiornati non sono ancora disponibili. Come evidenziato dai dati (Tabella 40), i valori di SUPSI sono tendenzialmente in linea con la media nazionale, eccetto il dato per il settore economia e servizi, il quale risulta già dal 2018 sensibilmente al di sotto del valore registrato a livello svizzero. Questo implica che gli studenti di economia della SUPSI hanno a disposizione più personale accademico attivo nell'insegnamento, cosa che da un lato può facilitare la creazione di relazioni più dirette con il personale insegnante e l'apprendimento, ma d'altro canto porta ad una minore efficienza rispetto alle altre SUP attive sul suolo elvetico. In confronto agli anni precedenti, va segnalato l'aumento del tasso d'inquadramento per il settore del design che nel 2021 risulta sostanzialmente allineato al valore di riferimento svizzero, mentre per le altre aree di studio non si segnalano particolari cambiamenti o tendenze. Globalmente quindi il criterio di un tasso d'inquadramento in linea con la media svizzera è soddisfatto, con miglioramenti auspicabili nel settore dell'economia e servizi.

Tabella 40 – Evoluzione del tasso di inquadramento SUPSI e media svizzera per campo di studio (fonte: SUPSI)

	2018		2019		2020		2021	
	Tasso inquadramento SUPSI	media CH 2017	Tasso inquadramento SUPSI	media CH 2018	Tasso inquadramento SUPSI	media CH 2019	Tasso inquadramento SUPSI	media CH 2020
Architettura, costruzione e pianificazione	11.95	10.01	11.19	10.00	11.74	9.94	11.68	9.91
Design	4.79	9.20	8.52	8.30	8.78	9.17	9.46	9.52
Economia e servizi	14.71	22.10	16.89	22.40	15.85	22.56	14.09	23.14
Musica, arti sceniche e altre arti	8.40	7.20	9.34	7.20	7.99	7.17	8.23	7.51
Sanità	14.25	13.80	13.43	13.60	12.65	13.88	13.54	14.21
Tecnica e IT	12.81	10.80	12.59	10.90	12.78	10.78	13.56	10.80
Lavoro sociale	16.69	18.40	15.43	18.60	16.32	18.52	15.95	18.98

a) 3: per ogni settore di studio, la percentuale di ECTS acquisiti rispetto a quelli iscritti

La Tabella 41 mostra la percentuale di crediti ECTS acquisiti rispetto a quelli iscritti per singolo settore di studio. I dati mostrano un'evoluzione nel tempo generalmente stabile. Nello specifico, l'aumento del 7% per quanto riguarda il DEASS è causato principalmente dalla revisione del corso Bachelor in Economia aziendale. Globalmente, nell'anno accademico 2020/2021 sono stati certificati 104'596 ECTS su 121'577 iscritti (media dell'86%).

Tabella 41 – Evoluzione della percentuale di ECTS acquisiti rispetto a quelli iscritti, in %, dall'anno accademico 2016/2017 (fonte: SUPSI)

Area disciplinare	2016/17	2017/18	2018/19	2019/2020	2020/2021	Media ECTS
Design DACD	88	87	89	88	85	*87*
Costruzioni e territorio DACD	83	82	84	85	79	*83*
Economia aziendale DEASS	76	74	74	77	84	*77*
Sanità DEASS (Manno)	107	92	92	94	95	*96*
Lavoro sociale DEASS	96	95	103	92	103	*98*
Tecnica DTI	79	79	80	77	77	*78*
Totale (media)	**89**	**84**	**86**	**84**	**86**	***86***

3.3.2 b) Formazione continua

L'art. 11 cpv. 1 lett. b) del cdp prevede per la formazione continua la copertura tramite tasse di partecipazione dei costi diretti. Nel 2021 il tasso di autofinanziamento diretto della formazione continua certificata e non certificata di SUPSI (affiliate incluse) si attesta al 101%, frutto di un totale dei ricavi diretti di 6.71 milioni di franchi a fronte di 6.64 milioni di

franchi di costi diretti. La soglia del 100% previsto dal cdp è dunque superata. Più nel dettaglio, i dipartimenti SUPSI presentano un tasso del 101%, con 6.27 milioni di franchi di ricavi diretti e 6.20 milioni di franchi di costi diretti, per il SUM-CSI il valore è addirittura superiore con il 120% (0.269 milioni di franchi di costi diretti ampiamente coperti dagli 0.323 milioni di franchi di ricavi diretti), mentre per l'ATD il tasso è pari al 71%, risultato di 0.12 milioni di franchi di ricavi diretti e 0.17 milioni di franchi di costi diretti. I valori per i tre settori sono tutti in aumento rispetto al 2020, dove a causa della pandemia era probabilmente più difficile conseguire sufficienti ricavi per coprire i costi diretti.

3.3.3 c) Ricerca e prestazioni di servizio

c) 1: la copertura completa dei costi diretti per i progetti di ricerca finanziati da enti competitivi

Per il 2021 il tasso di autofinanziamento diretto della ricerca competitiva SUPSI (affiliate incluse) si attesta al 113%, dunque ben al di sopra del 100% richiesto dal cdp. I ricavi diretti da ricerca competitiva ammontano a 16.7 milioni di franchi, a fronte di 14.8 milioni di franchi di costi diretti. Per l'ATD i ricavi diretti sono pari a 0.14 milioni di franchi contro costi diretti di 0.12 milioni di franchi, mentre SUM-CSI sostanzialmente non ha avuto ricerca competitiva nel corso del 2021.

c) 2: la copertura dei costi completi nei mandati diretti di ricerca (autofinanziamento analitico del 70%) e servizi (autofinanziamento analitico del 100%)

L'autofinanziamento globale dei mandati diretti di ricerca e dei servizi della SUPSI (incluse affiliate) nel 2021 si attesta al 90%, con 14.7 milioni di franchi di ricavi e 16.3 milioni di franchi di costi completi. Nel dettaglio, l'autofinanziamento dei servizi si attesta al 100%, l'autofinanziamento da contratti specifici cantonali (contratti di prestazione del DACD rispettivamente con il Dipartimento del territorio e il Dipartimento della sanità e della socialità) è al 105% e l'autofinanziamento da mandati diretti di ricerca è dell'85%, pertanto i criteri imposti dal cdp sono soddisfatti. Analizzando in maniera più approfondita, per i dipartimenti SUPSI il tasso di autofinanziamento globale si attesta al 91% (14.4 milioni di franchi di ricavi e 15.9 milioni di franchi di costi completi) ed è così suddiviso: i servizi sono autofinanziati per il 103%, i contratti specifici cantonali per il 105% e i mandati diretti di ricerca per l'85%. Anche per i dipartimenti SUPSI l'obiettivo è da considerarsi raggiunto. L'autofinanziamento globale dei mandati diretti di ricerca e dei servizi del CSI è pari al 99% (0.080 milioni di franchi di ricavi e 0.081 milioni di franchi di costi completi), mentre quello dell'ATD è del 79% (0.206 milioni di franchi di ricavi e 0.261 milioni di franchi di costi completi). Per entrambe le affiliate non viene fornita la suddivisione tra mandati diretti e servizi, ma le percentuali aggregate sono comunque soddisfacenti.

3.3.4 Amministrazione: una percentuale dei costi amministrativi in linea con la media svizzera

La quota parte dei costi amministrativi di SUPSI nel 2021 ammonta al 23.93% ed è praticamente invariata rispetto al 2020 (23.90%). Questo dato è inferiore alla media svizzera, pari nel 2020 al 31.1%. La media nazionale del 2021 sarà disponibile solo con la pubblicazione ufficiale della statistica delle persone prevista per agosto-settembre 2022.

Come lo scorso anno, SUPSI si conferma essere un istituto che opera in maniera efficiente sul fronte dei costi del personale amministrativo rispetto alle altre SUP svizzere.

3.4 Osservatorio sulle professioni e le prospettive professionali nel settore sociosanitario

In veste di ente formatore, dalla fondazione nel 2012, SUPSI partecipa insieme a DECS e DSS ai lavori dell'Osservatorio cantonale sulle professioni e le prospettive professionali nel settore sociosanitario, una piattaforma di interscambio tra istituti di formazione e servizi cantonali di coordinamento delle strutture sanitarie e sociosanitarie. Lo scopo dell'Osservatorio è sia quello di monitorare il fabbisogno, sia di incrementare il personale formato residente, migliorandone anche le prospettive professionali.

Con l'Osservatorio la SUPSI ha costruito un sistema di indicatori stabile che permette una valutazione attendibile delle condizioni di impiego nel settore. Sono stati elaborati alcuni scenari da approfondire al fine di valutare come allungare la vita professionale ed è stato definito in 290-300 il numero di diplomati infermieri necessari ogni anno fino al 2030 per coprire integralmente il fabbisogno.

La situazione pandemica ha continuato a caratterizzare l'anno 2021 e ha nuovamente evidenziato le necessità del settore sanitario. A fronte di queste necessità, l'obiettivo perseguito da SUPSI di portare a 140 il numero di matricole annuali per gli studi in infermieristica rappresenta un passo importante nella giusta direzione.

Un altro passo significativo è stato compiuto grazie all'approvazione in Parlamento del messaggio 8009 PRO SAN 2021-2024, evaso il 23 febbraio 2022: sono state approvate 7 misure volte a rafforzare la formazione in ambito sanitario e il mantenimento, rispettivamente il rientro dei professionisti delle cure. Una di queste misure permetterà inoltre la creazione di un polo cantonale di simulazione quale ampliamento dell'attuale Centro di simulazione (CeSi) che rappresenta un importante valore aggiunto per la formazione universitaria in ambito sanitario.

Con l'approvazione delle modifiche normative, già dall'anno accademico 2022/2023 verranno stanziate le indennità stabilite nel messaggio citato.

3.5 Aspetti finanziari

Nella sua relazione sintetica del 25 maggio 2022 (allegato 4) il CCF ha certificato la generale correttezza della tenuta dei conti d'esercizio 2021 e l'assenza di anomalie significative. SUPSI ha chiuso l'esercizio 2021 con un utile complessivo di fr. 91'058.-, costituito dall'utile di fr. 205'649.- realizzato dalla SUPSI (escluso DFA) e dalla perdita di fr. 114'591.- del DFA (capitolo 4.4). Includendo anche i dati finanziari del DFA, i costi totali ammontano a fr. 135'263'018.- e i ricavi totali ammontano a fr. 135'354'076.-.

Nonostante il perdurare della situazione pandemica, che ha caratterizzato il 2021 di SUPSI (in particolare per quanto concerne l'obbligo del certificato Covid e la gestione della strategia di test interni ripetuti), il risultato d'esercizio di SUPSI (escluse affiliate e DFA) è sensibilmente migliorato (+0.90 milioni di franchi) rispetto al 2020, dove si era registrata una perdita d'esercizio di fr. 691'844.08. Questo miglioramento è dovuto principalmente all'incremento dei ricavi da terzi (+8.22 milioni di franchi), di cui 4.43 milioni di franchi di ricavi da ricerca, 1.74 milioni di franchi di altri ricavi e 1.40 milioni di franchi di tasse per corsi

di formazione continua, questi ultimi dovuti in particolare alla ripresa delle formazioni nell'area della sanità e delle costruzioni, settori che nel 2020 avevano subito una flessione importante. Un impatto positivo l'ha avuto anche l'aumento dei ricavi per sussidi dalla Confederazione (+0.46 milioni di franchi), dovuti all'aumento dei sussidi di base per formazione e ricerca. Per contro hanno un impatto negativo l'aumento dei costi del personale (+4.43 milioni di franchi) rispetto al 2020, aumento che era stato preventivato e che a consuntivo è risultato comunque inferiore rispetto a quanto previsto (-1.27 milioni di franchi rispetto al preventivo 2021) e l'incremento di 2.51 milioni di franchi dei costi diversi d'esercizio, situazione che va attribuita alla diversa contabilizzazione delle spese di gestione degli stabili (che con l'entrata nei Campus di Mendrisio e Viganello rientrano nei "costi diversi d'esercizio") e all'aumento dei costi legati all'amministrazione del Campus di Viganello, costi che sono presi a carico da SUPSI e in parte rifatturati a USI (0.80 milioni di franchi).

L'utile d'esercizio della SUPSI viene attribuito per il 50% al "Fondo rischi" e per il 50% al "Fondo digitalizzazione e progetti istituzionali dei dipartimenti SUPSI senza DFA", come previsto dall'art. 24 del cdp e dal regolamento interno della SUPSI. Al 31 dicembre 2021 il saldo a bilancio del "Fondo rischi" è di fr. 4'410'980.- (inclusa l'attribuzione dell'utile del 2021), quindi inferiore alla soglia dei 5 milioni di franchi prevista nel regolamento SUPSI. Il "Fondo digitalizzazione e progetti istituzionali", con l'utilizzo durante l'anno di fr. 707'677.-, riporta un saldo di fr. 960'534.- (inclusa l'attribuzione dell'utile del 2021). La perdita del DFA viene capitalizzata nel conto "Utili/perdite riportate DFA", che chiude il 2021 con un saldo a bilancio di fr. 666'317.-.

La relazione dettagliata del CCF del 14 aprile 2022 per l'ATD (allegato 5) segnala un risultato di esercizio negativo per il 2021 di fr. 144'577.13. Questo disavanzo, aumentato rispetto all'anno precedente (il disavanzo 2020 era stato di fr. 8'173.-), è riconducibile principalmente all'aumento dei costi del personale, causato da un numero maggiore di ore di insegnamento e dall'incremento dei costi di esercizio, imputabile a un aumento generale della spesa a seguito della ripresa delle attività, dopo che l'emergenza sanitaria aveva condizionato l'esercizio 2020 dell'ATD.

Per il CSI la relazione dettagliata del CCF 2 giugno 2022 (allegato 6) indica per il 2021 un utile d'esercizio di fr. 11'185.27 franchi, in netto miglioramento rispetto alla perdita d'esercizio di fr. 157'853.24 registrata nel corso del 2020. Questo miglioramento è dovuto a maggiori ricavi d'esercizio (+0.9 milioni di franchi), in parte compensati dall'aumento dei costi del personale (+0.5 milioni di franchi) e dalla costituzione di fondi (+0.2 milioni di franchi).

Il CCF raccomanda di approvare il conto annuale della SUPSI e attesta che il conto annuale per l'esercizio chiuso al 31.12.2021 è conforme alle disposizioni legali e regolamentari.

La Tabella 42 riporta l'evoluzione del contributo di gestione cantonale versato alla SUPSI (inclusa l'infrastruttura), suddiviso in base alle diverse prestazioni.

Tabella 42 – Evoluzione del contributo di gestione cantonale SUPSI (incluso il contributo d'infrastruttura) per prestazione, in migliaia di franchi, incluso l'importo per le affiliate ticinesi, dal 2014 (fonte: DCSU)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Formazione base	9'431	10'019	10'306	10'275	10'766	11'354	11'375	7'046
Formazione continua	1'670	1'865	1'640	1'302	1'341	1'580	1'592	1'719
Ricerca	8'083	8'647	9'192	7'695	7'760	8'233	8'193	8'802
Vantaggio di ubicazione	1'483	1'577	1'640	1'733	1'784	1'863	1'892	1'930
Totale calcolato secondo art. 22 cdp	**20'667**	**22'108**	**22'778**	**21'005**	**21'651**	**23'030**	**23'052**	**19'497**
Contributo di gestione versato a SUPSI	**19'260**	**18'773**	**19'500**	**19'500**	**19'500**	**19'500**	**19'500**	**19'497**
Infrastruttura	3'960	4'480	4'600	4'690	5'002	5'100	6'378	5'896
di cui affitti	*3'960*	*4'480*	*4'600*	*4'690*	*4'780*	*4'880*	*5'000*	*4'109*
di cui diritto di superficie	*0*	*0*	*0*	*0*	*222*	*220*	*197*	*186*
di cui accantonamento manutenzioni Campus	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*939*
di cui contributo aggiuntivo	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*1'181*	*662*
Totale contributi versati a SUPSI	**23'220**	**23'253**	**24'100**	**24'190**	**24'502**	**24'600**	**25'878**	**25'393**
Aumento annuo	*4.8%*	*0.1%*	*3.6%*	*0.4%*	*1.3%*	*0.4%*	*5.2%*	*-1.9%*

3.6 Riassunto sul raggiungimento degli obiettivi

Gli obiettivi generali previsti nel cdp sono obiettivi con valenza generica sia sul piano finanziario sia su quello qualitativo, che prevedono il raggiungimento di determinati output, anche a fronte di una valutazione dell'evoluzione temporale dei singoli indicatori. Essi spaziano dalla definizione di quote massime di studenti provenienti dall'estero alla verifica dell'attualizzazione costante della formazione continua e del raggiungimento della parità di genere.

Come già negli anni precedenti, nel 2021 SUPSI non ha raggiunto l'obiettivo relativo alla percentuale minima di iscritti provenienti da altri Cantoni. Tuttavia, considerando che con il cdp 2021-2024 la soglia è stata abbassata dal 5% al 4% per il bachelor e dal 10% all'8% per il master, è possibile che a medio termine SUPSI riesca a soddisfare questo criterio. È stato raggiunto invece l'obiettivo riguardante la quota massima di studenti esteri iscritti al bachelor nei settori di studio non artistici, che è rimasta al di sotto del 30%, mentre gli studenti di master superano la quota stabilita del 40%. In maniera analoga agli scorsi anni, è stata oltrepassata la soglia prevista nel cdp anche per gli studenti esteri iscritti al bachelor nel DTI e nei master dei settori non artistici. I dati del 2021 sono ancora fortemente caratterizzati dalla pandemia di Covid, che ha ridotto le possibilità di spostamento anche all'interno dei vari Cantoni e, soprattutto, ha impedito a SUPSI di partecipare alle manifestazioni su suolo elvetico e di farsi conoscere anche dagli studenti d'Oltralpe. Rimane dunque importante continuare a monitorare questo indicatore e l'impatto delle misure attuate da SUPSI a favore di un incremento del numero di studenti ticinesi e confederati.

Per quanto riguarda la formazione continua, dopo il calo dei partecipanti ai corsi di formazione certificante e dei diplomati registrato nel 2020, si è assistito ad una ripresa nel 2021, con un numero di corsi e di diplomati superiore ai livelli pre-pandemici, così come si è osservato un aumento degli iscritti ai corsi, anche se con dei valori inferiori rispetto al 2019.

Nell'ambito della ricerca e dei servizi, la percentuale di docenti-ricercatori è risultata in linea con la media svizzera, mentre viene considerata troppo elevata la percentuale di ricavi da ricerca e servizi rispetto alle altre SUP svizzere.

L'obiettivo legato alle pari opportunità risulta in linea con la media nazionale e soddisfa i criteri previsti nel cdp.

Gli obiettivi di efficacia per la formazione di base vedono un calo nel tasso di passaggio dalle scuole professionali alla SUPSI, con una percentuale che si situa nettamente al di sotto della media svizzera. Questo indicatore è influenzato da fattori culturali che spingono ancora molti studenti a prediligere il proseguimento degli studi a nord delle Alpi. In compenso, è soddisfacente il tasso di entrata nella vita professionale registrato dagli studenti SUPSI, pari nel 2021 all'88%, dato non scontato se registrato in un contesto pandemico. Il tasso di soddisfazione degli alunni riguardo alle competenze acquisite nel corso della formazione risulta leggermente al di sotto del limite fissato dal cdp, mentre per la rilevazione della soddisfazione dei diplomati e dell'adeguatezza delle loro competenze sul posto di lavoro si rimanda all'indagine che SUPSI avvierà nel 2022.

Nella formazione continua, i dati del 2021 mostrano un miglioramento della situazione lavorativa per quasi la metà dei partecipanti a corsi SUPSI: il dato conferma la validità e l'attrattività dell'offerta formativa. I valori a livello percentuale sono in diminuzione rispetto agli anni precedenti, ma questo è verosimilmente da attribuire alle conseguenze della pandemia sull'economia ticinese e svizzera.

I risultati ottenuti nell'ambito della ricerca e delle prestazioni di servizio sono valutati positivamente, sia sul fronte della percentuale di successo dei progetti inoltrati da SUPSI agli enti finanziatori, sia su quello della soddisfazione delle imprese ed entità coinvolte nei progetti di ricerca competitiva.

Si ottengono riscontri positivi anche per gli obiettivi di efficienza. Il costo medio per studente risulta inferiore alla media svizzera per tutti i settori di SUPSI, ad eccezione del teatro e del lavoro sociale. Anche i valori del tasso di inquadramento sono in linea o migliori rispetto al dato medio nazionale, a riprova di uno sfruttamento efficiente della capienza dei posti di studio disponibili. Il rapporto tra ECTS acquisiti e crediti iscritti è superiore a quanto fatto segnare lo scorso anno, a dimostrazione di una dedizione accresciuta da parte degli studenti SUPSI nel portare a termine i moduli ai quali sono iscritti.

Nell'ambito della formazione continua, la percentuale di autofinanziamento dei mandati diretti di ricerca (85%) rientra nei parametri previsti dal nuovo cdp, che rispetto al precedente prevede una quota del 70% rispetto alla copertura completa dei costi diretti auspicata nel cdp 2017-2020. È altresì soddisfacente il tasso di autofinanziamento dei mandati dei servizi, passato al 100% nel 2021 e dunque in linea con l'obiettivo del cdp. La quota di personale amministrativo impiegato presso SUPSI è rimasta stabile rispetto al 2020 e risulta inferiore alla media svizzera, confermando dunque una maggiore efficienza da parte di SUPSI in confronto alle altre SUP nazionali.

IV. VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI PREVISTI DAL CONTRATTO DI PRESTAZIONI FRA IL CANTONE E IL DIPARTIMENTO FORMAZIONE E APPRENDIMENTO DELLA SUPSI PER L'ANNO 2021

Il DFA è il dipartimento della SUPSI che si occupa della ricerca educativa e della formazione degli insegnanti di ogni ordine di scuola: dall'insegnamento prescolastico al secondario II, ad eccezione della formazione professionale (rapporto di attività 2021 https://www.supsi.ch/home/supsi/rapporti-annuali.html).

Per garantire il coordinamento tra il Cantone e l'ente formatore l'art. 13 cpv. 3 della LUSI/SUPSI prevede la stipula di una convenzione. La convenzione in vigore, firmata dalle parti in data 4 gennaio 2021, valida fino al 31 dicembre 2024, definisce le modalità di cooperazione tra il DECS e il DFA nell'ambito della formazione iniziale e continua e nella ricerca. Il contatto e il dialogo permanente tra il DECS e il DFA è garantito dal Gruppo di coordinamento presieduto dal direttore del DECS, le cui finalità sono di valutare le necessità di collaborazione specifica, il monitoraggio del fabbisogno di docenti, la pianificazione dell'offerta formativa quadriennale e la verifica dei mandati specifici di ricerca educativa e di formazione continua dei docenti.

Il nuovo cdp introduce una modifica della modalità di contribuzione al DFA: da un contributo forfettario fino al 2020 ad un contributo distinto per la gestione e l'infrastruttura e per gli studenti ticinesi al DFA, in analogia con le modalità applicate per USI e SUPSI. Questa nuova metodologia risponde meglio alle esigenze che di volta in volta il DECS, tramite la Divisione della scuola, esprime riguardo alla necessità di formazione di docenti per le scuole sul territorio cantonale.

Il cdp prevede agli artt. 8 e 9 una serie di obiettivi di impatto e quantitativi, misurabili attraverso gli indicatori stabiliti all'art. 19.

4.1 Obiettivi di impatto particolari

L'art. 8 del cdp fissa gli obiettivi di impatto particolari per la formazione di base (lett. a), per la formazione continua (lett. b) e per la ricerca educativa (lett. c. cifre 1-4).

4.1.1 a) Formazione di base

L'indicatore d'impatto particolare per la formazione di base fissa come obiettivo: almeno la formazione del personale docente sufficiente ad assicurare il ricambio stimato nelle scuole comunali e cantonali. A tal proposito, l'offerta formativa proposta dal DFA viene stabilita annualmente all'interno del Gruppo di coordinamento DFA-DECS e viene discussa in via preliminare con le direzioni delle sezioni della Divisione della scuola. Sia per quanto riguarda la scuola dell'infanzia, sia per i docenti di matematica e tedesco per la scuola media, sono stati messi in atto dispositivi particolari che hanno permesso di rispondere efficacemente al crescente fabbisogno.

Durante l'anno accademico 2020/2021 il DFA ha proposto la seguente offerta formativa:

bachelor

- scuola dell'infanzia (due classi)
- scuola elementare

master secondario I

- Italiano
- Latino
- Matematica
- Matematica (per ingegneri SUP)
- Tedesco
- Francese
- Educazione fisica
- Educazione musicale
- Storia ed educazione visiva
- Geografia

Diploma secondario II

- Economia e diritto (compreso le formazioni della Scuola Cantonale di Commercio, SCC)
- Storia

4.1.2 b) Formazione continua

L'art. 8 lett. b) del cdp sottoscritto con il DFA stabilisce il seguente indicatore per la formazione continua: l'adattamento costante delle competenze dei docenti e degli altri operatori pedagogici alle nuove esigenze dettate nella scuola dall'evoluzione delle conoscenze scientifiche e disciplinari e della società.

Si riscontra che l'offerta formativa è coerente con la pianificazione quadriennale della formazione continua dei docenti impostata dal DECS. Segnatamente, si rileva che nell'anno accademico 2020/2021 il DFA si è focalizzato sulla didattica a distanza, sull'uso delle nuove tecnologie a scuola per l'insegnamento e l'apprendimento e sui corsi che promuovono l'inclusione e l'accessibilità a scuola. Nell'ambito della ricerca, i risultati ottenuti dalle indagini sono stati trasposti nei corsi di formazione continua.

4.1.3 c) Ricerca educativa

c) 1: il raggiungimento degli obiettivi di una ricerca di standard universitario come auspicato dagli enti nazionali preposti

A livello nazionale gli standard universitari auspicati stabiliscono che la ricerca educativa sia scientificamente rigorosa, basata sulle evidenze in grado di dare risposte anche concrete ai temi cogenti e capace di aprire nuove frontiere di indagine e sviluppo.

Il raggiungimento da parte del DFA degli standard elencati è attestato dai contributi ricevuti dai diversi enti finanziatori e dai vari media utilizzati per la divulgazione dei risultati delle ricerche. La ricerca educativa del DFA è infatti finanziata dal FNS – Agora e Project funding in humanities and social sciences (Division I) –, dalla SEFRI e da altre fondazioni e accademie. Dal punto di vista della divulgazione, nel corso del 2021 sono stati pubblicati 191 contributi in riviste qualificate, i ricercatori e le ricercatrici del DFA hanno partecipato a

100 convegni scientifici e sono stati organizzati 39 eventi di divulgazione e confronto sulla ricerca educativa.

c) 2: un'analisi costante e approfondita che consenta la confrontabilità del sistema educativo ticinese con quello svizzero e internazionale

L'analisi richiesta relativa al confronto del sistema educativo ticinese e quello a livello svizzero e internazionale viene promossa attraverso diversi filoni di ricerca.

Per quel che riguarda la tematica delle competenze, a livello svizzero il DFA partecipa al progetto "Programme for International Student Assessment" (PISA) promosso dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE). Il progetto permette di valutare le competenze in matematica, scienze e letteratura dei quindicenni ticinesi e di paragonarle sul piano nazionale. Accanto al progetto PISA viene svolta, sempre a livello nazionale, la "Verifica del raggiungimento delle competenze fondamentali" (VeCoF). Questa indagine mira a comprendere se gli allievi dei differenti Cantoni raggiungono gli obiettivi formativi definiti a livello nazionale (competenze fondamentali) nella scuola dell'obbligo. Un'ulteriore indagine è rappresentata dal progetto Late-teenagers Online Information Search (LOIS), finanziato dal FNS, che confronta a livello svizzero le strategie di ricerca di informazioni in rete per comprendere in quale modo e con che livello di consapevolezza i giovani fanno capo a internet. Infine, nell'ambito della scuola speciale, il DFA ha collaborato allo sviluppo del progetto Jugend, Aktivitäten, Medien – Erhebung Schweiz (JAMES) per la Svizzera italiana, mappando la modalità con cui gli adolescenti della scuola speciale utilizzano i media.

c) 3: la sperimentazione di nuove metodologie e la messa a confronto di teorie emergenti con teorie acquisite

Sul piano svizzero, il DFA partecipa a diversi progetti su varie tematiche: tecnologie per la didattica, plurilinguismo e matematica. Nello specifico, il progetto del FNS "Assessing computational thinking skills through an intelligent tutoring system" ha l'obiettivo di studiare una metodologia innovativa per la valutazione su larga scala del pensiero computazionale nelle scuole dell'obbligo svizzere. Un altro studio sostenuto dal FNS mira a creare un dialogo innovativo tra ricercatori, genitori e allievi al fine di introdurre la robotica educativa a scuola. Il DFA sta inoltre approfondendo la riflessione sulla modalità di sviluppo di interfacce di programmazione per l'educazione informatica che siano allineate con le pratiche esistenti in aula. Infine, il progetto "Digital Basic", che coinvolge 6 Alte scuole pedagogiche (ASP) e che vede il sostegno di swissuniversities, mira a sviluppare metodi e strumenti innovativi nell'ambito digitale per lo studio e la professione di docente.

Numerosi progetti sul tema del plurilinguismo hanno permesso di sviluppare materiali didattici innovativi, progettati anche in collaborazione con altre ASP svizzere, che hanno aumentato la qualità dell'insegnamento delle lingue.

Grazie a diversi progetti nel campo della matematica, sono state sviluppate metodologie innovative e trasversali alle discipline (ad es. italmatica) che hanno permesso di rendere la materia più motivante.

Il DFA partecipa inoltre a progetti internazionali su vari temi. È stato svolto un confronto internazionale con il Brasile sul tema delle pratiche d'inclusione che ha portato alla creazione di una piattaforma di scambio di materiali (ricerche finanziate dalla fondazione

Movetia). Per quanto riguarda la sensibilità a scuola, la fondazione Jacobs ha finanziato uno studio di confronto internazionale che ha permesso di sviluppare nuovi strumenti volti a comprendere come la sensibilità personale reagisca con la qualità dell'ambiente e a predire delle traiettorie di sviluppo nei primi anni della scuola elementare. È stato anche portato avanti il progetto MINT-Building Plus, in collaborazione tra 20 SUP e ASP e sostenuto dalla Confederazione, con l'obiettivo di promuovere l'educazione MINT (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) trasferendo e implementando nuove pratiche. Un altro progetto sostenuto dal FNS in cui partecipa anche il DFA è incentrato sul tema delle competenze motorie e mira ad individuare e testare protocolli in grado di descrivere le capacità motorie di base dei bambini. Infine, in relazione allo studio dell'ambiente, sono stati sviluppati – in collaborazione con il Brasile e con la FFHS – metodi di formazione per i docenti in modalità virtuale secondo il principio dell'adattività (progetto AMAS della fondazione Movetia).

c) 4: la collaborazione con il DECS alla sperimentazione e allo sviluppo di metodi innovativi di gestione del sistema scolastico

Il Centro competenze innovazione e ricerca sui sistemi educativi (CIRSE) ha promosso 17 progetti volti alla sperimentazione e allo sviluppo di metodi innovativi nel sistema scolastico, tra cui si annoverano i progetti rivolti al miglioramento della qualità nella scuola e al benessere, all'orientamento, al miglioramento degli ambiti disciplinari, allo studio di modalità per lo sviluppo di competenze durevoli nel tempo e trasferibili a diversi luoghi e contesti lavorativi e all'allestimento di un innovativo sistema di monitoraggio del sistema educativo ticinese volto a fornire dati utili per la gestione delle singole scuole. In aggiunta, in collaborazione con il DECS e grazie a una rete internazionale di cui fanno parte l'Istituto di Fisiologia Clinica e il CNR di Pisa, sono stati sviluppati strumenti innovativi legati al tema della valutazione in modo ecologico e inclusivo delle abilità di lettura e di comprensione del testo negli allievi, che permetteranno una gestione più funzionale dei bambini fragili. Infine, il progetto "Co-Teaching in classi parallele", sviluppato in collaborazione con il DECS, ha permesso di mettere a punto strategie pedagogiche e organizzative per innescare la collaborazione tra le classi regolari e le classi inclusive.

4.2 Obiettivi quantitativi particolari

L'art. 9 del cdp definisce gli obiettivi quantitativi particolari per la formazione di base dei docenti della scuola dell'infanzia e della scuola elementare (lett. a), per la formazione di base dei docenti di scuola media e media superiore (lett. b), per la formazione continua e le abilitazioni (lett. c) e per la ricerca educativa (lett. d).

4.2.1 a) Formazione di base dei docenti della scuola dell'infanzia e della scuola elementare

L'art. 9 lett. a) del cdp determina come obiettivo un numero di studenti (ETP) per la formazione di base dei docenti di scuola dell'infanzia e della scuola elementare che si situa tra 210 e 270. Come mostra la Tabella 43, nel 2021 la media ponderata[7] del numero totale

[7] La media ponderata considera 1/12 degli studenti (in ETP) rilevati al 15.10 dell'anno precedente, 6/12 degli studenti (in ETP) rilevati al 15.04 dell'anno di riferimento e 5/12 degli studenti (in ETP) rilevati al 15.10 dell'anno di riferimento.

di studenti in ETP ammonta a 290.3, superando il limite superiore dell'obiettivo di 20.3 unità. Il dato risulta in linea con quello degli ultimi anni e coerente con il progetto 100 Matricole e con l'aumento di una classe nel settore Scuola dell'infanzia, come concordato con il DECS nel 2019.

Tabella 43 – Numero di studenti per anno di formazione e totale in ETP (docenti di scuola dell'infanzia e della scuola elementare), nel 2021 (fonte: DFA)

	Totale ETP
I anno di bachelor	114.0
II anno di bachelor	95.3
III anno di bachelor	81.0
Totale	**290.3**

Nota: 1 ETP equivale a 60 ECTS.

4.2.2 b) Formazione di base dei docenti di scuola media e media superiore

L'obiettivo richiede che il numero di studenti (ETP) per la formazione di base dei docenti di scuola media e media superiore sia situato tra 120 e 170 unità. Come mostra il dettaglio della Tabella 44, la media ponderata del numero totale di studenti in ETP ammonta a 147.7 unità e rientra nel limite delineato dall'obiettivo.

Tabella 44 – Numero di studenti per anno di formazione e totale in ETP (docenti di scuola media e media superiore), nel 2021 (fonte: DFA)

	Totale ETP
master Secondario I	111.1
master Secondario I tedesco (per docenti SE)	0.9
master Didattica italiano	3.7
master Pedagogia spec.	6.8
Diploma Secondario II	25.2
Totale	**147.7**

Nota: 1 ETP equivale a 60 ECTS.

4.2.3 c) Formazione continua e abilitazioni

L'obiettivo si riferisce alle ore di lezione e richiede che venga assicurato almeno un volume di 3'000 ore di lezione erogate. L'evoluzione del numero totale di ore di lezione offerte a partire dall'anno accademico 2015/2016 mostra che il dato rimane costante nel tempo e si attesta a 4'243 ore di lezione erogate nell'anno accademico 2020/2021 (Tabella 45). Delle 4'243 ore di lezione offerte, 3'035 ore sono legate ai corsi finanziati dalla Divisione della scuola (DS) tramite il finanziamento disposto dal contratto di prestazioni o risoluzioni governative aggiuntive, mentre 1'208 ore derivano da corsi finanziati con altre modalità (dalla formazione di base, da altri enti, da istituti scolastici comunali, dalla formazione continua, da progetti di ricerca del DFA e da enti federali).

Tabella 45 – Evoluzione del numero totale di ore di lezione offerte e crediti formativi (formazione continua e abilitazioni[8]), dall'anno accademico 2015/2016 (fonte: DFA)

	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Numero totale delle ore lezione offerte	4'158	3'935	4'124	4'276	4'128	4'243
Crediti formativi	7'965	8'437	6'775	6'900	7'832	7'759

Nota: I crediti formativi si ottengono moltiplicando il numero di ore-lezione di un corso per il numero di iscritti dello stesso corso. Il prodotto va diviso per 10 (1 ECTS = 10 ore corso*partecipante).

4.2.4 d) Ricerca educativa

L'indicatore del cdp all'art. 9 lett. d) stabilisce che vadano riservate indicativamente all'attività di ricerca il 20% delle unità ETP del corpo accademico. A questo proposito, la Tabella 46 indica gli ETP e la percentuale di personale accademico attivo nella ricerca. Si nota che a partire dal 2018, la percentuale di personale attivo nella ricerca supera costantemente il valore soglia del 20% (2021: 23.8%).

Tabella 46 – Evoluzione del numero di ETP di personale attivo nella ricerca e del totale del personale accademico, dal 2017 (fonte: DFA)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%
Personale accademico complessivo	77.2		80.2		86.3		86.4		86.1	
Personale accademico attivo nella ricerca	14.9	19.3%	16.7	20.8%	20.8	24.1%	22.5	26.0%	20.5	23.8%

4.3 Ulteriori indicatori secondo il cdp (art. 19)

L'art. 19 cdp stabilisce al cpv. 1 che l'analisi e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del DFA comprenda, oltre agli obiettivi specificati agli artt. 8 e 9, anche una serie di indicatori elencati ed analizzati qui di seguito.

4.3.1 a) Formazione bachelor

a) 1: numero di studenti per anno di formazione e numero complessivo di studenti (media ponderata ETP dell'anno di riferimento)

La media ponderata del numero di studenti bachelor per anno di formazione e il numero complessivo di studenti sono presentati al capitolo 4.2.1, nell'ambito dell'obiettivo delineato dall'art. 9 lett. a).

[8] Abilitazioni previste all'art. 6 lettere b) e c) e descritte nell'apposita convenzione.

a) 2: numero di studenti per provenienza (media ponderata ETP dell'anno di riferimento)

La Tabella 47 riporta i dati sul numero di studenti (in ETP), suddiviso in base alla provenienza (studenti ticinesi, provenienti da altri Cantoni svizzeri o dall'estero). Risulta evidente che la maggioranza degli studenti è assoggettata all'accordo ASUP, mentre soltanto una piccola parte proviene dall'estero ed è concentrata perlopiù tra gli studenti del terzo anno.

Tabella 47 – Numero di studenti bachelor in ETP per provenienza, nel 2021 (fonte: DFA)

	ASUP TI	ASUP CH	Estero (non ASUP)	Totale
I anno di bachelor	109.6	2.9	1.4	**114.0**
II anno di bachelor	93.5	0.5	1.3	**95.3**
III anno di bachelor	75.0	1.0	5.0	**81.0**
Totale	**278.1**	**4.4**	**7.7**	**290.3**

a) 3: numero di diplomati e tasso di abbandono negli ultimi due anni

La Tabella 48 mostra il numero totale di diplomati bachelor nel 2021 e il tasso di abbandono degli ultimi due anni. Rispetto ai due anni precedenti, il numero totale di diplomati nel 2021 ammonta a 79 e risulta relativamente stabile (2019: 77 diplomati; 2020: 81 diplomati). In rapporto al tasso di abbandono nel 2021, si riscontra una stabilità per quanto riguarda la formazione per la scuola elementare rispetto al 2020, mentre è in leggero aumento per la scuola dell'infanzia (+4%).

Tabella 48 – Numero di diplomati bachelor e tasso di abbandono, 2020-2021 (fonte: DFA)

Formazione	N. diplomati 2020	N. diplomati 2021	Tasso abbandono 2020	Tasso abbandono 2021
Scuola dell'infanzia	20	17	3%	7%
Scuola elementare	61	62	6%	6%
Totale	**81**	**79**	**5%**	**7%**

Nota: Il tasso di abbandono è stato calcolato come rapporto (%) tra il numero di abbandoni/esclusioni intervenuti in corso d'anno ed il totale degli studenti iscritti all'inizio dell'anno accademico di riferimento (periodo di osservazione: 15.10-31.08).

a) 4: tasso di ammissione

Il dato totale relativo al tasso di ammissione agli studi di bachelor nel 2021 si attesta al 40% (Tabella 49). Rispetto all'anno precedente, si nota una diminuzione del tasso di ammissione di 8.5 punti percentuali.

Tabella 49 – Numero di domande di ammissione, numero di ammissioni e tasso di ammissione agli studi di bachelor, nel 2021 (fonte: DFA)

Formazione	N. domande di ammissione	N. ammessi	% di ammessi
Scuola dell'infanzia	102	41	40.2%
Scuola elementare	180	72	40.0%
Totale	**282**	**113**	**40.0%**

a) 5: tasso di soddisfazione degli studenti

A partire dal 2017 viene somministrato annualmente un questionario a tutti gli studenti e a tutte le studentesse che stanno terminando gli studi di bachelor in Insegnamento per il livello prescolastico e per il livello elementare. Questo strumento ha lo scopo di favorire il confronto tra i diversi corsi di laurea e tra i diversi anni dello stesso corso. La Tabella 50 mostra il numero di sondaggi inviati, le risposte ricevute e il tasso di partecipazione al sondaggio. La scala utilizzata per valutare le singole affermazioni contenute nel questionario va da 1 (totalmente in disaccordo) a 4 (completamente d'accordo).

Tabella 50 – Sondaggi inviati, risposte e tasso di partecipazione al sondaggio sottoposto agli studenti e alle studentesse in procinto di terminare il bachelor in Insegnamento per il livello prescolastico e per il livello elementare, nel 2021 (fonte: DFA)

	Sondaggi inviati	Risposte ricevute	% di partecipazione
Scuola dell'infanzia	18	17	94%
Scuola elementare	66	63	95%
Totale	**84**	**80**	95%

La Tabella 51 mostra la media delle risposte nel dettaglio degli studenti e delle studentesse del bachelor in Insegnamento nella scuola dell'infanzia (SI) e nella scuola elementare (SE). Le risposte sono suddivise tra quelle con una media uguale o superiore a 3, punteggio che rappresenta punti di forza dell'insegnamento, e quelle con una media uguale o superiore a 2.5 e inferiore a 3, punteggio che quantifica aspetti solo soddisfacenti dell'insegnamento. Per il bachelor in Insegnamento per il livello elementare si notano valutazioni generalmente positive e non si riscontrano risposte con una media inferiore a 2.5, punteggio che quantifica aspetti potenzialmente problematici.

Tabella 51 – Media delle risposte degli studenti e delle studentesse del bachelor in Insegnamento per il livello elementare e confronto con gli anni precedenti e gli altri percorsi formativi del DFA, per singole affermazioni, nel 2021 (fonte: DFA)

Affermazione	Resoconto bachelor SE 2021	*bachelor SE 2020*	*bachelor SI 2021*	*master 2021*	*Diploma 2021*
Le seguenti affermazioni sono state valutate con un punteggio uguale o superiore a 3 e possono dunque essere considerate punti di forza del bachelor SE secondo gli studenti.					
La formazione mi ha offerto la possibilità di far interagire teoria e pratica	**3.5**	*3.5*	*3.4*	*3.3*	*3*
Le competenze/capacità in entrata mi hanno permesso di svolgere il percorso formativo senza particolari difficoltà	**3.4**	*3.4*	*3.3*	*3.4*	*3.2*
Mi sento preparato/a per l'inserimento nel mondo del lavoro	**3.4**	*3.3*	*3.5*	*3.5*	*3.4*
I rapporti con i docenti sono stati improntati al rispetto reciproco	**3.4**	*3.5*	*3.2*	*3.5*	*3.6*
Complessivamente ho apprezzato le relazioni instaurate con gli altri studenti	**3.4**	*3.5*	*3.2*	*3.7*	*3.8*
Il personale amministrativo si è mostrato attento alle mie richieste	**3.4**	*3.5*	*3.3*	*3.5*	*3.6*
L'insegnamento ricevuto mi ha consentito di acquisire valide conoscenze e competenze professionali	**3.3**	*3.3*	*3.4*	*3.5*	*3.3*
La combinazione delle diverse modalità d'insegnamento (lezioni frontali, seminari, laboratori, ecc.) ha favorito l'apprendimento	**3.3**	*3.1*	*2.9*	*2.8*	*3.2*
La formazione mi ha consentito di accrescere il mio senso critico e di aprire nuovi orizzonti conoscitivi e culturali	**3.3**	*3.4*	*3.1*	*3.1*	*3.4*
Le relazioni con il/la responsabile del corso di laurea sono state positive	**3.3**	*3.3*	*2.9*	*3.3*	*3.7*
La strutturazione del piano degli studi (articolazione tra moduli, corsi, seminari, laboratori, progetti, pratica professionale) si è rivelata coerente	**3.1**	*3*	*3.1*	*2.9*	*2.8*
Complessivamente ho apprezzato il corso di laurea	**3.1**	*3*	*2.9*	*3.1*	*2.9*

L'accompagnamento e il sostegno ricevuti durante la formazione si sono rivelati importanti per la buona riuscita degli studi	**3**	*3*	*2.9*	*3*	*3.3*
Il clima esistente all'interno del corso di laurea ha favorito la mia motivazione allo studio	**3**	*2.9*	*2.7*	*3*	*3.6*
Le seguenti affermazioni sono state valutate con un punteggio uguale o superiore a 2.5 e inferiore a 3 e possono dunque essere considerate punti soddisfacenti del bachelor secondo gli studenti.					
L'organizzazione del percorso formativo è risultata adeguata in termini di comunicazioni ufficiali, orari, certificazioni, ecc.	**2.9**	*2.6*	*2.5*	*2.8*	*3*
Il percorso formativo svolto ha risposto alle mie aspettative	**2.9**	*2.9*	*2.8*	*2.9*	*3*
L'impegno richiesto dalla formazione è stato adeguato (relazione tra frequenza in aula e studio personale)	**2.8**	*2.6*	*2.8*	*2.6*	*2.1*
Lo studente è considerato una componente significativa all'interno del corso di laurea (il suo avviso è preso in considerazione)	**2.8**	*2.9*	*2.6*	*2.8*	*3*
Il piano degli studi ha consentito la conciliazione con altre responsabilità personali e impegni sociali (lavoro, famiglia, volontariato, ecc.)	**2.6**	*2.5*	*2.4*	*2.5*	*1.7*

Per quel che riguarda il bachelor in Insegnamento per il livello prescolastico, si nota che un'affermazione ha ottenuto una media di risposte inferiore a 2.5, mentre le altre risposte mostrano un quadro che si può considerare positivo. La media delle risposte relativa all'affermazione "Il piano degli studi ha consentito la conciliazione con altre responsabilità personali e impegni sociali (lavoro, famiglia, volontariato, ecc.)" è di 2.4, indicando l'aspetto come potenzialmente problematico per il percorso di bachelor in Insegnamento per il livello prescolastico (Tabella 52).

Tabella 52 – Media delle risposte degli studenti e delle studentesse del bachelor in Insegnamento per il livello prescolastico e confronto con gli anni precedenti e gli altri percorsi formativi del DFA, per singole affermazioni, nel 2021 (fonte: DFA)

Affermazione	Punteggio medio bachelor SI 2021	*bachelor SI 2020*	*bachelor SE 2021*	*master 2021*	*Diploma 2021*
Le seguenti affermazioni sono state valutate con un punteggio uguale o superiore a 3 e possono dunque essere considerate punti di forza del bachelor SI secondo gli studenti.					
Mi sento preparato/a per l'inserimento nel mondo del lavoro	**3.5**	*3.3*	*3.4*	*3.5*	*3.4*

L'insegnamento ricevuto mi ha consentito di acquisire valide conoscenze e competenze professionali	**3.4**	*3.5*	*3.3*	*3.5*	*3.3*
La formazione mi ha offerto la possibilità di far interagire teoria e pratica	**3.4**	*3.4*	*3.5*	*3.3*	*3*
Le competenze/capacità in entrata mi hanno permesso di svolgere il percorso formativo senza particolari difficoltà	**3.3**	*3.3*	*3.4*	*3.4*	*3.2*
Il personale amministrativo si è mostrato attento alle mie richieste	**3.3**	*3.3*	*3.4*	*3.5*	*3.6*
I rapporti con i docenti sono stati improntati al rispetto reciproco	**3.2**	*3.3*	*3.4*	*3.5*	*3.6*
Complessivamente ho apprezzato le relazioni instaurate con gli altri studenti	**3.2**	*3.3*	*3.4*	*3.7*	*3.8*
La strutturazione del piano degli studi (articolazione tra moduli, corsi, seminari, laboratori, progetti, pratica professionale) si è rivelata coerente	**3.1**	*2.8*	*3.1*	*2.9*	*2.8*
La formazione mi ha consentito di accrescere il mio senso critico e di aprire nuovi orizzonti conoscitivi e culturali	**3.1**	*3.3*	*3.3*	*3.1*	*3.4*
Le seguenti affermazioni sono state valutate con un punteggio uguale o superiore a 2.5 e inferiore a 3 e possono dunque essere considerate punti soddisfacenti del bachelor secondo gli studenti.					
L'accompagnamento e il sostegno ricevuti durante la formazione si sono rivelati importanti per la buona riuscita degli studi	**2.9**	*3.1*	*3*	*3*	*3.3*
La combinazione delle diverse modalità d'insegnamento (lezioni frontali, seminari, laboratori, ecc.) ha favorito l'apprendimento	**2.9**	*3.2*	*3.3*	*2.8*	*3.2*
Le relazioni con il/la responsabile del corso di laurea sono state positive	**2.9**	*3.3*	*3.3*	*3.3*	*3.7*
Complessivamente ho apprezzato il corso di laurea	**2.9**	*2.9*	*3.1*	*3.1*	*2.9*

L'impegno richiesto dalla formazione è stato adeguato (relazione tra frequenza in aula e studio personale)	**2.8**	*2.6*	*2.8*	*2.6*	*2.1*
Il percorso formativo svolto ha risposto alle mie aspettative	**2.8**	*3*	*2.9*	*2.9*	*3*
Il clima esistente all'interno del corso di laurea ha favorito la mia motivazione allo studio	**2.7**	*2.8*	*3*	*3*	*3.6*
Lo studente è considerato una componente significativa all'interno del corso di laurea (il suo avviso è preso in considerazione)	**2.6**	*2.4*	*2.8*	*2.8*	*3*
L'organizzazione del percorso formativo è risultata adeguata in termini di comunicazioni ufficiali, orari, certificazioni, ecc.	**2.5**	*2.5*	*2.9*	*2.8*	*3*
Un'affermazione ha riportato una valutazione complessiva inferiore a 2.5. L'affermazione è la seguente.					
Il piano degli studi ha consentito la conciliazione con altre responsabilità personali e impegni sociali (lavoro, famiglia, volontariato, ecc.)	**2.4**	*2.2*	*2.6*	*2.5*	*1.7*

a) 6: costo medio per studente paragonato alla media svizzera

Rispetto al 2020, il costo medio per studente per la formazione di bachelor risulta sostanzialmente stabile (Tabella 53). Per l'anno 2021 non è ancora possibile svolgere un confronto con il costo medio a livello svizzero per l'anno di riferimento, poiché il dato non è ancora stato pubblicato dall'UST. Tuttavia, il costo medio per studente per la formazione bachelor presso il DFA nel 2021 risulta molto inferiore rispetto alla media nazionale del 2020 (-3'611 franchi).

Tabella 53 – Evoluzione del costo medio per studente per la formazione di bachelor rispetto alla media svizzera, dal 2019 (fonte: UST)

	2019	2020	2021
Formazione bachelor DFA	22'027	23'279	23'339
Costo medio CH	**27'591**	**26'950**	**-**

4.3.2 b) Formazioni master e diploma

b) 1: numero di studenti per anno di formazione e numero complessivo di studenti (media ponderata ETP dell'anno di riferimento)

La media ponderata del numero di studenti master per anno di formazione e il numero complessivo di studenti sono presentati al capitolo 4.2.2, nell'ambito dell'obiettivo delineato dall'art. 9 lett. b).

b) 2: numero di studenti per provenienza (media ponderata ETP dell'anno di riferimento)

I dati riguardanti la provenienza degli studenti di master del DFA sono riportati nella Tabella 54. In confronto al 2020, grazie anche alle misure intraprese per rispondere al crescente fabbisogno di docenti (creazione del master secondario I in tedesco per docenti SE e del master in pedagogia specializzata), il numero di studenti iscritti al master è sensibilmente aumentato, passando da 129.8 ETP nel 2020 a 147.7 ETP nel 2021. In particolare vi è un incremento degli studenti ticinesi, passati da 98.8 ETP a 120.7 ETP, con una maggiore frequentazione anche dei master già esistenti (master Secondario I e diploma Secondario II) rispetto all'anno precedente. Rimane stabile il dato sugli studenti assoggettati all'accordo ASUP in arrivo da altri Cantoni, mentre sono diminuiti gli studenti provenienti dall'estero, che sia nel 2019 sia nel 2020 contavano 25 ETP.

Tabella 54 – Numero di studenti master in ETP per provenienza, nel 2021 (fonte: DFA)

	ASUP TI	ASUP CH	Estero (non ASUP)	Totale
Master Secondario I	88.6	4.7	17.9	111.1
Master Secondario I tedesco (per docenti SE)	0.9	0.0	0.0	0.9
Master Didattica italiano	3.3	0.0	0.4	3.7
Master Pedagogia spec.	6.2	0.0	0.6	6.8
Diploma Secondario II	21.8	1.5	1.9	25.2
Totale	**120.8**	**6.2**	**20.8**	**147.8**

b) 3: numero di diplomati per disciplina e tipo di abilitazione e tasso di abbandono negli ultimi due anni

La Tabella 55 e la Tabella 56 mostrano il dettaglio del numero di diplomati master del 2021. È da sottolineare che i dati riportati dipendono dall'offerta formativa concordata annualmente con il DECS.

Per quanto riguarda il tasso di abbandono proposto nella Tabella 57, si evince una generale leggera diminuzione di abbandoni, piuttosto marcata nel caso del master Matematica per il livello secondario I (scuola media, SM), che si attesta allo 0% (2020: 33%).

Tabella 55 – Numero di diplomati master e totale, nel 2021 (fonte: DFA)

N. diplomati	2021
Master secondario I (SM)	71
Diploma secondario II (scuola media superiore, SMS)	26
Totale v. dettaglio materie	**97**
II abilitazione (SM)	2

Nota: I diplomati della II abilitazione (SM) seguono parte della formazione master secondario I (SM) ma il titolo rilasciato è un CAS in Insegnamento di una materia supplementare alla scuola media della Formazione Continua del DFA.

Tabella 56 – Numero di diplomati master per disciplina e totale, nel 2021 (fonte: DFA)

Materie	Settore	N. diplomati 2021
Educazione fisica	SM	10
Educazione musicale	SM	5
Educazione visiva e educazione alle arti plastiche	SM	11
Francese	SM	2
Francese, inglese	SM	1
Francese, italiano (lingua straniera)	SM	1
Geografia	SM	4
Inglese	SM	5
Inglese, italiano (lingua straniera)	SM	1
Inglese, tedesco	SM	1
Italiano (lingua scolastica)	SM	10
Italiano (lingua straniera)	SM	1
Latino	SM	2
Matematica	SM	7
Matematica (ing. SUP)	SM	1
Scienze naturali	SM	6
Storia e educazione civica	SM	1
Tedesco	SM	2
	Totale SM	**71**
Diritto	SMS	3
Economia aziendale	SMS	4
Economia e diritto	SMS	7
Economia politica	SMS	2
Storia	SMS	10
	Totale SMS	**26**
	Totale diplomati	**97**

Tabella 57 – Tasso di abbandono degli studenti e delle studentesse del master, 2020-2021 (fonte: DFA)

Formazione	Tasso abbandono 2020	Tasso abbandono 2021
Master Matematica per il livello secondario I (SM)	33%	0%
Master secondario I (SM)	4%	3%
Diploma secondario II (SMS)	6%	4%
Totale	**5%**	**3%**

Nota: Il tasso di abbandono è stato calcolato come rapporto (%) tra il numero di abbandoni/esclusioni intervenuti in corso d'anno e il totale degli studenti iscritti all'inizio dell'anno accademico di riferimento (periodo di osservazione: 15.10-31.08).

b) 4: tasso di ammissione

Come mostra la Tabella 58 il tasso di ammissione totale per gli studi di master per l'anno accademico 2021/2022 è del 32%, in aumento rispetto all'anno precedente (30.4%). Le domande di ammissione sono praticamente raddoppiate (erano 276 nel 2020), così come il numero di studenti ammessi (84 nel 2020). Un impatto importante su questi valori l'hanno avuto sicuramente i nuovi master per l'insegnamento secondario I del tedesco, in didattica dell'italiano e in pedagogia specializzata e didattica inclusiva, per i quali non è possibile fare un paragone con i dati passati essendo stati proposti per la prima volta. Tuttavia si nota anche un aumento del numero di domande di ammissione al master per l'insegnamento secondario I (passate da 183 a 277 con un tasso di ammissione stabile) e per il diploma per l'insegnamento secondario II (da 93 a 126 domande). Per quest'ultimo il tasso di ammissione è però sceso dal 29% del 2020 al 24% nel 2021.

Tabella 58 – Numero di domande di ammissione, numero di ammissioni e tasso di ammissione agli studi di master, nel 2021 (fonte: DFA)

Formazione	Domande di ammissione	Ammessi	% di ammessi
Master secondario I	277	88	32%
Master Matematica per il livello secondario I (per ingegneri SUP)	10	3	30%
Master secondario I Tedesco (per docenti SE)	12	3	25%
Master in Didattica dell'italiano	18	11	61%
Master Pedagogia specializzata e didattica inclusiva	55	23	42%
Diploma secondario II	126	30	24%
Totale	**498**	**158**	**32%**

b) 5: tasso di soddisfazione dei diplomati

Anche nel caso del rilevamento del tasso di soddisfazione dei diplomati del percorso master, si nota un elevato grado di partecipazione (Tabella 59). Come detto precedentemente, questo strumento applicato sistematicamente a partire dal 2017 permette di avere una visione chiara e comparabile del livello di soddisfazione dei corsi di laurea, anche nel tempo.

Tabella 59 – Sondaggi inviati, risposte e tasso di partecipazione al sondaggio sottoposto agli studenti e alle studentesse in procinto di terminare il master in Insegnamento per il livello secondario I e il Diploma in Insegnamento per le scuole di maturità, nel 2021 (fonte: DFA)

	Sondaggi inviati	Risposte ricevute	% di partecipazione
Secondario I	74	68	92%
Diploma secondario II	25	25	100%
Totale	99	93	

La Tabella 60 e la Tabella 61 mostrano la media delle risposte per le singole affermazioni, sia per gli studenti e le studentesse che stanno per terminare il master in Insegnamento per il livello secondario I, sia per coloro che stanno per terminare il Diploma in Insegnamento per le scuole di maturità. La maggior parte delle affermazioni è stata valutata con una media

uguale o superiore a 3, mentre soltanto due affermazioni inerenti al Diploma sono state valutate con una media inferiore al 2.5.

Per quanto attiene la formazione di master, nessuna affermazione è stata valutata negativamente, le due asserzioni con un dato medio complessivo inferiore al 2.5 concernenti il Diploma riguardano l'impegno richiesto dalla formazione, ritenuta probabilmente troppo esigente (valutazione media di 2.1), e la conciliabilità del piano degli studi con altri impegni e responsabilità personali (lavoro, famiglia, volontariato, …), considerata decisamente insufficiente dai partecipanti con un giudizio complessivo di 1.7 e indice probabilmente di una pianificazione oraria non sufficientemente adattabile alle esigenze di chi vi prende parte.

Tabella 60 – Media delle risposte degli studenti e delle studentesse del master in Insegnamento per il livello secondario I e confronto con gli anni precedenti e gli altri percorsi formativi del DFA, per singole affermazioni, nel 2021 (fonte: DFA)

Affermazione	Punteggio medio master 2021	*master 2020*	*bachelor 2021/SE*	*bachelor 2021/SI*	*Diploma 2021*
Le seguenti affermazioni sono state valutate con un punteggio uguale o superiore a 3 e possono dunque essere considerate punti di forza del master secondo gli studenti.					
Complessivamente ho apprezzato le relazioni instaurate con gli altri studenti	**3.7**	*3.5*	*3.4*	*3.2*	*3.8*
L'insegnamento ricevuto mi ha consentito di acquisire valide conoscenze e competenze professionali	**3.5**	*3.3*	*3.3*	*3.4*	*3.3*
Mi sento preparato/a per l'inserimento nel mondo del lavoro	**3.5**	*3.6*	*3.4*	*3.5*	*3.4*
I rapporti con i docenti sono stati improntati al rispetto reciproco	**3.5**	*3.5*	*3.4*	*3.2*	*3.6*
Il personale amministrativo si è mostrato attento alle mie richieste	**3.5**	*3.5*	*3.4*	*3.3*	*3.6*
Le competenze/capacità in entrata mi hanno permesso di svolgere il percorso formativo senza particolari difficoltà	**3.4**	*3.3*	*3.4*	*3.3*	*3.2*
La formazione mi ha offerto la possibilità di far interagire teoria e pratica	**3.3**	*3.3*	*3.5*	*3.4*	*3*
Le relazioni con il/la responsabile del corso di laurea sono state positive	**3.3**	*3.5*	*3.3*	*2.9*	*3.7*

La formazione mi ha consentito di accrescere il mio senso critico e di aprire nuovi orizzonti conoscitivi e culturali	**3.1**	*3.2*	*3.3*	*3.1*	*3.4*
Complessivamente ho apprezzato il corso di laurea	**3.1**	*3.1*	*3.1*	*2.9*	*2.9*
L'accompagnamento e il sostegno ricevuti durante la formazione si sono rivelati importanti per la buona riuscita degli studi	**3**	*3.1*	*3*	*2.9*	*3.3*
Il clima esistente all'interno del corso di laurea ha favorito la mia motivazione allo studio	**3**	*3*	*3*	*2.7*	*3.6*
Le seguenti affermazioni sono state valutate con un punteggio uguale o superiore a 2.5 e inferiore a 3 e possono dunque essere considerate punti soddisfacenti del master secondo gli studenti.					
La strutturazione del piano degli studi (articolazione tra moduli, corsi, seminari, laboratori, progetti, pratica professionale) si è rivelata coerente	**2.9**	*2.9*	*3.1*	*3.1*	*2.8*
Il percorso formativo svolto ha risposto alle mie aspettative	**2.9**	*2.9*	*2.9*	*2.8*	*3*
L'organizzazione del percorso formativo è risultata adeguata in termini di comunicazioni ufficiali, orari, certificazioni, ecc.	**2.8**	*3.1*	*2.9*	*2.5*	*3*
Lo studente è considerato una componente significativa all'interno del corso di laurea (il suo avviso è preso in considerazione)	**2.8**	*2.8*	*2.8*	*2.6*	*3*
La combinazione delle diverse modalità d'insegnamento (lezioni frontali, seminari, laboratori, ecc.) ha favorito l'apprendimento	**2.8**	*3*	*3.3*	*2.9*	*3.2*
L'impegno richiesto dalla formazione è stato adeguato (relazione tra frequenza in aula e studio personale)	**2.6**	*2.8*	*2.8*	*2.8*	*2.1*
Il piano degli studi ha consentito la conciliazione con altre responsabilità personali e impegni sociali (lavoro, famiglia, volontariato, ecc.)	**2.5**	*2.5*	*2.6*	*2.4*	*1.7*

Tabella 61 – Media delle risposte degli studenti e delle studentesse del Diploma in Insegnamento per le scuole di maturità e confronto con gli anni precedenti e gli altri percorsi formativi del DFA, per singole affermazioni, nel 2021 (fonte: DFA)

Affermazione	Punteggio medio Diploma 2021	*Diploma 2020*	*bachelor 2021/SE*	*bachelor 2021/SI*	*master 2021*
Le seguenti affermazioni sono state valutate con un punteggio uguale o superiore a 3 e possono dunque essere considerate punti di forza del Diploma secondo gli studenti.					
Complessivamente ho apprezzato le relazioni instaurate con gli altri studenti	**3.8**	*3.9*	*3.4*	*3.2*	*3.7*
Le relazioni con il/la responsabile del corso di laurea sono state positive	**3.7**	*3.4*	*3.3*	*2.9*	*3.3*
Il clima esistente all'interno del corso di laurea ha favorito la mia motivazione allo studio	**3.6**	*2.9*	*3*	*2.7*	*3*
I rapporti con i docenti sono stati improntati al rispetto reciproco	**3.6**	*3.2*	*3.4*	*3.2*	*3.5*
Il personale amministrativo si è mostrato attento alle mie richieste	**3.6**	*3.5*	*3.4*	*3.3*	*3.5*
La formazione mi ha consentito di accrescere il mio senso critico e di aprire nuovi orizzonti conoscitivi e culturali	**3.4**	*2.2*	*3.3*	*3.1*	*3.1*
Mi sento preparato/a per l'inserimento nel mondo del lavoro	**3.4**	*3.3*	*3.4*	*3.5*	*3.5*
L'accompagnamento e il sostegno ricevuti durante la formazione si sono rivelati importanti per la buona riuscita degli studi	**3.3**	*2.4*	*3*	*2.9*	*3*
L'insegnamento ricevuto mi ha consentito di acquisire valide conoscenze e competenze professionali	**3.3**	*2.3*	*3.3*	*3.4*	*3.5*
Le competenze/capacità in entrata mi hanno permesso di svolgere il percorso formativo senza particolari difficoltà	**3.2**	*3.8*	*3.4*	*3.3*	*3.4*

La combinazione delle diverse modalità d'insegnamento (lezioni frontali, seminari, laboratori, ecc.) ha favorito l'apprendimento	**3.2**	*2.2*	*3.3*	*2.9*	*2.8*
L'organizzazione del percorso formativo è risultata adeguata in termini di comunicazioni ufficiali, orari, certificazioni, ecc.	**3**	*2.7*	*2.9*	*2.5*	*2.8*
Lo studente è considerato una componente significativa all'interno del corso di laurea (il suo avviso è preso in considerazione)	**3**	*2.4*	*2.8*	*2.6*	*2.8*
La formazione mi ha offerto la possibilità di far interagire teoria e pratica	**3**	*2.5*	*3.5*	*3.4*	*3.3*
Il percorso formativo svolto ha risposto alle mie aspettative	**3**	*2*	*2.9*	*2.8*	*2.9*
Le seguenti affermazioni sono state valutate con un punteggio uguale o superiore a 2.5 e inferiore a 3 e possono dunque essere considerate punti soddisfacenti del Diploma secondo gli studenti.					
Complessivamente ho apprezzato il corso di laurea	**2.9**	*2.4*	*3.1*	*2.9*	*3.1*
La strutturazione del piano degli studi (articolazione tra moduli, corsi, seminari, laboratori, progetti, pratica professionale) si è rivelata coerente	**2.8**	*2.5*	*3.1*	*3.1*	*2.9*
Due affermazioni hanno riportato una valutazione complessiva inferiore a 2.5. Le affermazioni sono le seguenti.					
L'impegno richiesto dalla formazione è stato adeguato (relazione tra frequenza in aula e studio personale)	**2.1**	*2.3*	*2.8*	*2.8*	*2.6*
Il piano degli studi ha consentito la conciliazione con altre responsabilità personali e impegni sociali (lavoro, famiglia, volontariato, ecc.)	**1.7**	*2.6*	*2.6*	*2.4*	*2.5*

4.3.3 c) Formazione continua e perfezionamento

c) 1: numero totale di partecipanti

Nel corso dell'anno accademico 2020/2021 il numero totale di partecipanti per la formazione continua e il perfezionamento si attesta a 4'668. Si riscontra un sensibile incremento del

numero di partecipanti rispetto all'anno accademico precedente (2019/2020: 2'608). L'aumento di partecipanti è riconducibile a due fattori: nell'anno accademico 2020-21 sono stati offerti corsi sul tema della didattica a distanza e sull'uso delle nuove tecnologie nell'insegnamento: i corsi hanno avuto un seguito importante (4 di questi corsi hanno raccolto oltre 1'200 iscrizioni). Inoltre i corsi erogati hanno avuto una durata breve (Tabella 62), pertanto una maggiore flessibilità nella frequenza, accompagnata da un impegno di minore durata, ha permesso di raccogliere maggiori adesioni da parte dei docenti.

c) 2: numero totale di corsi offerti

Durante l'anno accademico 2020/2021 sono stati erogati un totale di 180 corsi brevi, dato che risulta in linea con gli anni precedenti (Tabella 62). Generalmente, durante il 2020/21, sono stati offerti 1 MAS, 5 DAS (di cui 4 conclusi), 16 CAS (di cui 5 conclusi) e numerosi corsi brevi.

Tabella 62 – Numero di corsi di formazione continua offerti nel 2021 (fonte: DFA)

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
CB offerti	**68**	**113**	**181**	**194**	**169**	**180**
non collegati a CAS/DAS/MAS	-	-	-	100	84	104
appartenenti a un CAS	36	46	63	68	68	59
appartenenti a un DAS	-	-	12	6	9	16
appartenenti a un DAS/MAS	-	-	-	4	-	-
appartenenti a un MAS	-	-	10	16	8	1

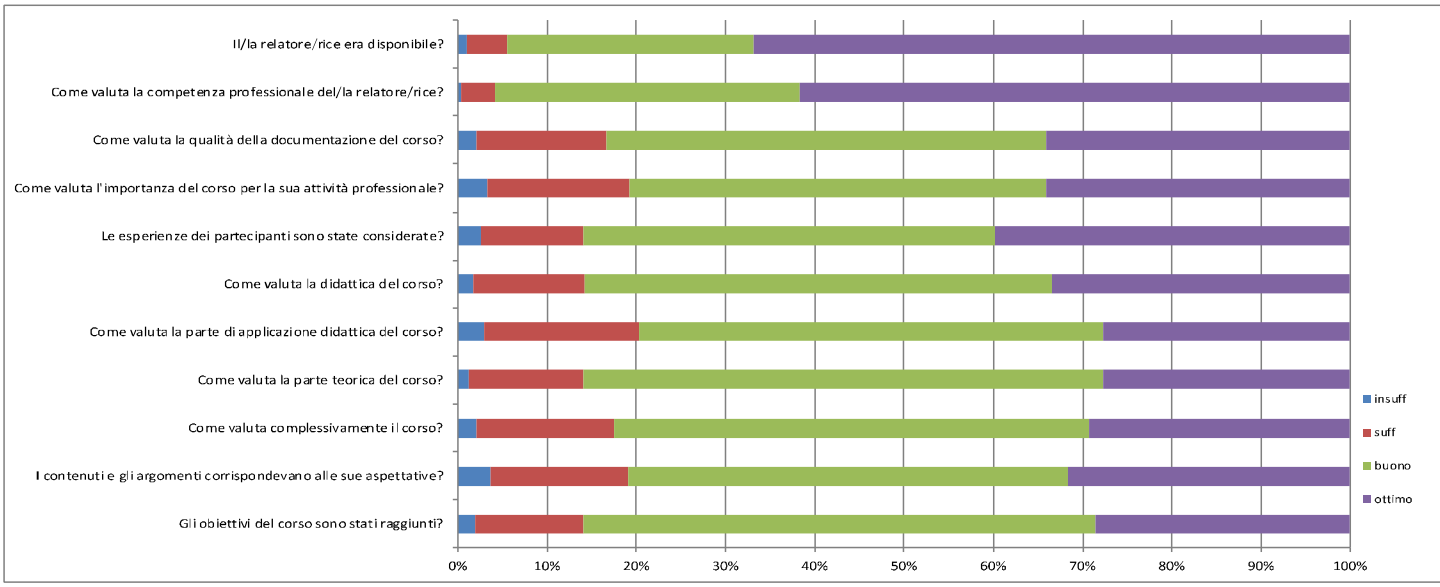
c) 3: numero totale di ore lezione offerte (oppure crediti formativi)

Il numero totale di ore di lezione offerte è presentato al capitolo 4.2.3, nell'ambito dell'obiettivo delineato dall'art. 9 lett. c).

c) 4: tasso di soddisfazione dei partecipanti

Nel corso dell'anno accademico 2020/2021, gli studenti che hanno partecipato ai corsi di formazione continua e perfezionamento sono stati chiamati a rispondere a un questionario. Alle domande poste si poteva rispondere selezionando quattro possibili valori: insufficiente (1), sufficiente (2), buono (3) e ottimo (4). La Figura 3 mostra la distribuzione delle risposte alle singole domande poste. Generalmente, il livello di soddisfazione degli iscritti ai corsi di formazione continua e perfezionamento è positivo; si riscontra infatti una valutazione complessiva di 3.2 su un massimo di 4. Questo valore risulta in linea con gli anni precedenti, così come le medie delle risposte alle singole domande, che si attestano tra il buono e l'ottimo. Tenuto conto del contesto pandemico, questo risultato è da considerare in maniera positiva. Infine, si rileva come sono stati particolarmente apprezzati i corsi svolti con un numero di partecipanti contenuto, scelti liberamente e svolti di preferenza in presenza. Va comunque sottolineato che i corsi di formazione continua si sono svolti in prevalenza con

una formula ibrida (in parte in presenza e in parte a distanza), alcuni solo in presenza e altri solo a distanza



4.3.4 d) Ricerca

d) 1: lista dei progetti

L'art. 19 lett. d) punto 1 prevede che venga presentata la lista dei progetti nell'ambito della ricerca. La Tabella 63 mostra un elenco dei progetti, secondo il capo progetto, l'ente finanziatore, la tipologia, il finanziamento totale e il ricavo del 2021.

Tabella 63 – Lista dei progetti di ricerca, nel 2021 (fonte: DFA)

N.	Nome progetto	Codice progetto	capo progetto	Ente finanziatore	Tipo progetto	approvato il	inizio	fine	Finanziamento totale in CHF	Ricavo 2021
1	PISA 2015-2018-2021	51RA101PISA	Salvisberg Miriam	Confederazione Svizzera: Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI; Cantoni: Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione CDPE tramite la PHSG	Competitiva	01.01.2010	01.01.2016	31.12.2023	985'281.00	155'646.70
2	VeCoF 2016-2017-2020	51RA113	Salvisberg Miriam	Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione CDPE	Competitiva	27.03.2015	01.01.2015	31.12.2019	605'000.00	88'087.56
3	VeCoFLS	51RA114	Salvisberg Miriam	Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione CDPE	Competitiva	31.08.2015	01.07.2015	01.07.2021	156'865.00	-
4	MINT-Bildung	50RA133MINT01	Negrini Lucio	SEFRI_Projektgebundene Beiträge_P10_Aufbau eines nationalen Netzwerkes zur Förderung der MINT-Bildung tramite Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW	Competitiva	06.07.2016	01.01.2017	31.03.2021	170'000.00	2'585.00

5	CME	58RA101CME	Sbaragli Silvia	Fondo nazionale svizzero FNS_Agora; Lugano Città del Gusto; UBS	Competitiva	27.01.2017	01.09.2017	31.08.2021	241'654.55	60'152.34
6	CDLLI	53RA114CDLLI	Fornara Simone	SEFRI_Projektgebundene Beiträge_P9_Aufbau der wissenschaftlichen Kompetenzen in den Fachdidaktiken tramite Swissuniversities	Competitiva	11.05.2017	01.01.2017	31.12.2020	698'640.00	32'575.80
7	CDLS	57RA104CDLS	Kappler Daniela	SEFRI_Projektgebundene Beiträge_P9_Aufbau der wissenschaftlichen Kompetenzen in den Fachdidaktiken tramite la Pädagogische Hochschule St. Gallen PFSG	Competitiva	16.06.2017	01.01.2017	31.12.2020	11'543.00	1'170.00
8	Italmatica_FNS	58RA103ItalmFNS	Sbaragli Silvia	Fondo nazionale svizzero FNS_Project funding in humanities and social sciences (Division I)	Competitiva	29.03.2017	01.09.2018	31.08.2021	606'106.00	306'505.30
9	ItaCH	57RA105ItaCH	Antonini Francesca	Ufficio federale della cultura UFC	Competitiva	09.11.2017	01.09.2018	31.01.2020	346'879.71	-8'892.32
10	MINT-ROTECO - 30.04.2020	50RA140Roteco	Negrini Lucio	Accademie svizzere delle scienze	Competitiva	29.01.2018	01.05.2018	30.04.2020	64'000.00	6'564.06
11	In-IT	57RA106InIT	Kappler Daniela	Ufficio federale della cultura tramite la Pädagogische Hochschule Schwyz; Kanton Uri, Bildungs- und Kulturdirektion	Competitiva	28.09.2017	01.03.2018	31.01.2021	93'335.00	25'896.71
12	EStoSCHOOL	51RA119EStoSCH	Castelli Luciana	Fondazione Jacobs	Competitiva	15.05.2018	01.09.2019	31.08.2021	86'125.00	45'819.82
13	sCHool2.0 - 31.12.2020	50RA143sCHool20	Reggiani Luca	Bundesamt für Landestopografie swisstopo, Koordination der Geoinformation (KOGIS)	Competitiva	26.06.2018	01.09.2018	31.12.2020	34'089.00	-1'282.48

14	SB	59RA102SB	Botturi Luca	Movetia_Erasmus+ K2	Competitiva	15.03.2018	01.01.2019	31.12.2020	40'530.00	10'369.64
15	Thymio	59RA101Thymio	Piatti Alberto	Swisscom	Competitiva	07.09.2018	01.09.2018	31.08.2020	20'000.00	1'052.60
16	ITA2020 31.12.2020	51RA120Ita2020	Egloff Michele	Associazione Forum per l'italiano in Svizzera	Competitiva	01.09.2019	01.07.2019	31.12.2020	24'000.00	-2'593.70
17	AmAs	50RA146AmAs	Rocca Lorena	Movetia_programma pilota internazionale Fondo carte blanche	Competitiva	14.06.2018	01.09.2019	31.08.2021	58'000.00	24'008.95
18	MINT-ROTECO PLUS	59RA103RotecoPlus	Negrini Lucio	Accademie svizzere delle scienze	Competitiva	23.05.2019	01.09.2019	31.12.2020	5'000.00	4'064.00
19	MAPAW	32RA1MAPAW02	Botturi Luca	Fondo nazionale svizzero FNS_Agora	Ricerca	27.08.2019	01.09.2020	31.08.2023	63'720.00	19'818.35
20	WALD	50RA147WALD	Lupatini Marco	Bundesamt für Umwelt BAFU tramite Globe Schweiz, Bern	Ricerca	19.08.2020	01.08.2020	30.09.2021	12'000.00	6'894.08
21	MOBAK	50RA148MOBAK	Storni Simone	Pädagogische Hochschule Zürich PHZH	Ricerca	30.09.2020	01.12.2019	30.11.2021	14'000.00	10'625.04
22	RECITI	52RA114RECITI	Mainardi Michele	Pro infirmis, Fachstelle Kultur Inklusiv (FKI)	Ricerca	27.08.2020	01.09.2020	31.08.2021	25'000.00	17'694.56
23	IPIAUT	52RA115IPIAUT	Mainardi Michele	Interreg V A - Fondo Europeo di Sviluppo Regionale Italia Svizzera finanziato tramite Dipartimento della sanità e della socialità DSS	Ricerca	22.10.2019	01.11.2020	31.10.2022	8'240.00	4'441.46
24	InFormazioneInclusione	52RA116IFIN01	Mainardi Michele	Movetia_Carte Blanche	Ricerca	09.03.2020	01.09.2020	31.08.2022	20'000.00	3'004.77
25	DYNAMICO	53RA119DYNAMICO	Giulivi Sara	Stiftung Mercator Schweiz tramite Ecole Politechnique Fédérale de Lausanne EPFL	Ricerca	14.09.2020	01.09.2020	31.08.2025	4'900.00	1'357.26
26	GEvalSekII	57RA107GEVALSEKII	Losa Stefano	Ufficio federale della cultura tramite Haute école pédagogique Vaud HEPVD	Ricerca	16.12.2019	01.01.2020	31.08.2021	23'153.00	13'523.80
27	LOIS	59RA104LOIS	Botturi Luca	Fondo nazionale svizzero FNS_Project funding in	Ricerca	22.03.2019	01.01.2020	31.12.2022	211'481.00	20'921.18

				humanities and social sciences (Division I)						
28	DFA - Late teenagers & online information search	59RA104LOIS01	Botturi Luca	Fondo nazionale svizzero FNS_Project funding in humanities and social sciences (Division I)	Ricerca	22.03.2019	01.01.2020	31.12.2022	211'481.00	31'458.53
29	Computational thinking skills-TME510	59RA106CTSKILLS01	Piatti Alberto	Fondo nazionale svizzero FNS_PNR77	Ricerca	11.07.2019	01.10.2020	30.09.2024		1'750.00
30	TME-Indovino automatico	59RA107INDOVINO01	Botturi Luca	Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS	Ricerca	09.07.2020	01.11.2020	31.12.2021	17'178.00	17'362.38
31	EDD-IC	59RA109EDDIC	Babazadeh Masiar	Innosuisse - Swiss Innovation Agency, Innovation Cheque, Bern	Fondo terzi	11.02.2021	17.04.2021	17.10.2021	15'000.00	15'000.00
32	EMOKK	50RA151EMOKK	Storni Simone	Fondo nazionale svizzero FNS_Project funding in humanities and social sciences (Division I) tramite la Pädagogische Hochschule Zürich PHZH	Fondo terzi	17.06.2021	01.07.2021	30.06.2025	99'120.00	11'139.68
33	ItalMatica for all (I&M)	58RA104IEM	Sbaragli Silvia	Fondo nazionale svizzero FNS_Agora	Fondo terzi	04.09.2020	01.09.2021	31.08.2024	197'980.00	16'414.93
34	DiscMilo	50RA150DISCMILO01	Rocca Lorena	Fondazione Parco del Piano di Magadino	Fondo terzi	19.01.2021	01.05.2021	30.04.2023	20'000.00	6'674.67
35	QUAD	51RA121QUAD	Vanini Alina	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW	Fondo terzi	13.07.2021	30.06.2021	31.08.2021	22'000.00	9'843.55
36	Centro didattica lingua e letteratura italiana 2 (CDLLI2)	53RA120CDLLI2	Fornara Simone	SEFRI_Projektgebundene Beiträge_P9_Aufbau der wissenschaftlichen Kompetenzen in den Fachdidaktiken tramite Swissuniversities	Fondo terzi	02.10.2020	01.01.2021	31.12.2022	87'547.74	25'000.00
37	MeGeK	57RA109MEGEK	Losa Stefano	Centro scientifico di competenza per il plurilinguismo (CSP/KFM/RCM)	Fondo terzi	23.10.2020	01.01.2021	31.12.2023	75'000.00	40'385.36

38	CDLS2	57RA110CDLSII	Losa Stefano	SEFRI_Projektgebundene Beiträge_P9_Aufbau der wissenschaftlichen Kompetenzen in den Fachdidaktiken tramite la Pädagogische Hochschule St. Gallen PHSG	Fondo terzi	19.10.2020	01.01.2021	31.12.2024	14'000.00	2'119.56
39	MINT-Bildung Plus	59RA108MINTBPLUS01	Negrini Lucio	SEFRI_Projektgebundene Beiträge_P10_Aufbau eines nationalen Netzwerkes zur Förderung der MINT-Bildung tramite Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW	Fondo terzi	18.11.2019	01.01.2021	31.12.2024	170'000.00	15'376.19
40	MINT-Robotic Teachers Community 3	59RA110ROTECOIII	Negrini Lucio	Accademie svizzere delle scienze	Fondo terzi	11.06.2021	01.10.2021	30.09.2024	52'250.00	4'641.28
41	Pestalozzi	80RA101PESTAL	Sahlfeld Wolfgang	Pestalozzianum, Stiftung für Bildung, Schule und Dialog	Fondo terzi	16.02.2021	01.09.2021	31.08.2022	9'000.00	3'000.00
42	PATI	15RA1PATI02	Mainardi Michele	Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità UFPD; Federazione svizzera dei sordi SGB-FSS	Fondo terzi	20.07.2020	01.05.2021	31.12.2023	10'000.00	957.10
43	sCHoolmaps 3.0	50RA149SCHOOL3001	Reggiani Luca	Bundesamt für Landestopografie swisstopo, Koordination der Geoinformation (KOGIS)	Fondo terzi	11.09.2020	01.04.2021	31.07.2023	21869.30	5'753.00
44	MusA	57RA111MUSA	Kappler Daniela	Ufficio federale della cultura UFC	Fondo terzi	08.09.2020	01.09.2021	30.06.2023	65'200.00	6'329.58
45	Preparazione progetti BESS	52RAPrep	Mainardi Michele							1'114.20
46	ReadLett	53RA118READLET	Cignetti Luca							-3'605.68

47	Rivista di matematica	58RivMate	Sbaragli Silvia							9'000.00
48	Laboratorio MEM	59LABTEC	Negrini Lucio							302.50
49	Prove standardizzate nella scuola dell'obbligo	51RC147ProveSCV	Rocca Lorena							51'000.00
	Totale ricavi fondo terzi									**1'121'027.31**

d) 2: ricavi della ricerca per fonte

Rispetto all'impatto che la pandemia ha avuto sui ricavi nel 2020, il 2021 è caratterizzato da un aumento delle entrate, che tuttavia rimane inferiore al dato del 2019 (Tabella 64). I progetti attivi nel 2021 sono in totale 63, di cui 14 sono progetti relativi al settore della ricerca educativa, mentre 49 risultano essere progetti finanziati da terzi. Tali progetti sono finanziati da diversi enti, tra cui il FNS (8 progetti), alcuni uffici federali (9 progetti), la SEFRI (9 progetti), diverse fondazioni (9 progetti), Innosuisse (1 progetto) e accademie (3 progetti).

Tabella 64 – Ricavi della ricerca per fonte di finanziamento, dal 2017 (fonte: SUPSI)

	2017	2018	2019	2020	2021
Ricavi nel settore della ricerca educativa	811'995	747'868	944'390	808'273	786'876
Progetti di ricerca finanziati da terzi	865'432	831'099	1'143'247	1'063'068	1'121'027
Totale	**1'677'427**	**1'578'967**	**2'087'637**	**1'871'341**	**1'907'903**

d) 3: numero di ETP di personale accademico attivo nella ricerca

Il numero di ETP di personale accademico attivo nella ricerca è presentato al capitolo 4.2.4, nell'ambito dell'obiettivo delineato dall'art. 9 lett. d).

4.4 Aspetti finanziari

Il CCF nella sua relazione sintetica di revisione (allegato 4) verifica alcuni aspetti finanziari previsti nel cdp, in particolare il risultato d'esercizio del DFA e l'attribuzione alla rispettiva voce di bilancio, secondo l'art. 22 cdp.

Nel 2021 il DFA presenta una perdita d'esercizio di fr. 114'591.-, dopo che nel 2020 era stato registrato un utile d'esercizio di fr. 13'849.11. La perdita del DFA viene capitalizzata nel conto "Utili/perdite riportate DFA".

Il conto economico del DFA riporta ricavi d'esercizio totali per fr. 19'947'522.-, in aumento di circa 1.5 milioni di franchi rispetto al 2020, di cui fr. 16'014'782.- di contributi cantonali (+1.0 milioni di franchi) e fr. 3'807'962.- di ricavi da terzi (+0.5 milioni di franchi). I costi per il 2021 si attestano a fr. 20'062'112.-, di cui fr. 17'205'276.- per i costi del personale (+1.5 milioni di franchi).

4.5 Riassunto sul raggiungimento degli obiettivi

Gli obiettivi d'impatto particolari previsti dall'art. 8 del cdp non presentano dei valori soglia da rispettare oppure dei confronti con altri istituti nazionali operativi nello stesso ambito del DFA. Pertanto la valutazione del loro raggiungimento non viene effettuata su una base puramente numerica, bensì tenendo conto delle necessità del sistema scolastico ticinese.

Nell'ambito della formazione di base, in accordo con il Gruppo di coordinamento DFA-DECS, sono state prese misure che hanno permesso di rispondere al crescente fabbisogno di docenti, sia per la scuola dell'infanzia sia per i docenti di matematica e tedesco per la scuola media. Per quanto riguarda la formazione continua, sulla scia della pandemia il DFA

si è focalizzato sulla didattica a distanza e sull'utilizzo delle nuove tecnologie per l'insegnamento nella scuola, in aggiunta all'offerta formativa già prevista nella pianificazione quadriennale del DECS. Il settore della ricerca è stato molto sollecitato nel corso dell'anno, sia in termini di pubblicazioni e partecipazioni a progetti, sia in termini di sviluppo di nuove metodologie di insegnamento e di gestione volte a migliorare il funzionamento del sistema scolastico ticinese e delle singole scuole. Considerati tutti questi elementi, si può affermare che gli obiettivi d'impatto particolari sono stati raggiunti.

Anche gli obiettivi quantitativi particolari previsti all'art. 9 del cdp presentano valori più che soddisfacenti e sono da considerarsi raggiunti. Il dato sul numero di 290.3 ETP di studenti iscritti al bachelor supera la soglia massima di 270 indicata nel cdp, tuttavia questo valore è coerente con i dati registrati negli anni precedenti ed è conforme alle indicazioni del DECS per garantire un numero sufficiente di docenti formati. Gli studenti iscritti al master (147.7 ETP) rientrano nell'intervallo indicato dal cdp. Le ore di formazione continua e per le abilitazioni erogate sono state 4'243, quindi ben al di sopra della soglia minima di 3'000 prevista all'art. 9 lett. c), così come la percentuale del personale accademico riservato alla ricerca (20.5%) è superiore al 20% fissato nel cdp.

Gli indicatori definiti all'art. 19 non mostrano particolari criticità, anzi forniscono dei dati positivi. Il numero di studenti iscritti al bachelor e al master è aumentato rispetto all'anno precedente, in particolare per quanto riguarda gli alunni ticinesi. I diplomati nella formazione bachelor sono stabili, a fronte di un tasso di abbandono in crescita di 2 punti percentuali, mentre i diplomati della formazione master sono sensibilmente aumentati (da 83 a 99), complice anche la diminuzione del tasso di abbandono dal 5% al 3%.

La percentuale di studenti ammessi al bachelor è scesa dal 48.5% (167 ammessi) del 2020 al 40.0% (113 ammessi) del 2021, frutto anche di un numero inferiore di domande ricevute (344 nel 2020, 282 nel 2021). Diversa è invece la situazione per gli studenti di master, con le domande che sono praticamente raddoppiate e il tasso di ammissione è aumentato per i docenti di scuola media (dal 31.1% al 34.0%), a fronte di una diminuzione per l'insegnamento nelle scuole medie superiori (dal 29.0% al 24.0%). Le misure intraprese per garantire un quantitativo sufficiente di docenti hanno sicuramente aiutato, ma si registrano aumenti anche nelle formazioni già esistenti (master secondario I e diploma secondario II). Il costo medio per studente di bachelor è inferiore alla media svizzera e i tassi di soddisfazione per gli studenti di bachelor e master riportano valori in linea con quelli del 2020.

Il numero di partecipanti a corsi di formazione continua è notevolmente cresciuto rispetto al 2020 (da 2'608 a 4'668 iscritti), aumento che va di pari passo con l'incremento dell'offerta formativa, soprattutto dei corsi brevi (180 corsi organizzati rispetto ai 169 del 2020), con un tasso di soddisfazione in linea con quello dell'anno precedente.

Il settore della ricerca mostra un numero di progetti leggermente inferiore in confronto al 2020 (da 75 a 63), tuttavia riporta un volume di ricavi in crescita (da 1.87 milioni di franchi nel 2020 a 1.91 milioni di franchi nel 2021), anche se ancora inferiore ai livelli del 2019.

Per concludere, nonostante il 2021 sia stato caratterizzato dal persistere della pandemia di Covid-19, gli indicatori mostrano nel complesso una situazione in miglioramento rispetto all'anno precedente e sicuramente positiva, con dei piccoli correttivi possibili in alcuni ambiti.

4.6 Rapporto sulla ricerca educativa

Il rapporto 2021 (allegato 7) contiene un elenco dei progetti conclusi, in corso e dei nuovi progetti in ambito della ricerca sui sistemi educativi e il dettaglio dei loro costi.

Durante il 2021 le attività del CIRSE sono state caratterizzate da ritardi e sospensioni causate dalla pandemia di Covid-19. Le tempistiche e le modalità di esecuzione sono state quindi adattate di conseguenza. La pandemia non ha influenzato le attività del CIRSE solamente da un punto di vista organizzativo e amministrativo, ma ha anche funto da oggetto di studio. In particolare, si ritiene opportuno menzionare il progetto "A scuola in Ticino durante la pandemia di Covid-19: ScuTIpan" concluso nel 2021.

L'art. 17 cpv. 4 del vigente cdp 2021-2024 determina l'importo fisso annuo destinato alla ricerca educativa e incluso nel contributo di gestione versato al DFA di fr. 800'000.- (Tabella 65). Per il 2021 vengono sottratti a questo contributo fr. 67'000.- per finanziare il progetto Interreg Skills svolto in collaborazione con il DEASS. A fronte di un totale dei costi per il 2021 di fr. 983'478.-, togliendo il contributo di gestione menzionato, fr. 51'000.- erogati come contributo per il progetto "Prove standardizzate" dalla risoluzione del DECS n. 99 del 15.12.2021 e fr. 13'900.- provenienti dal cofinanziamento del DFA sul progetto "Mate e Dida 3", l'esercizio 2021 si conclude con un disavanzo di fr. 185'578.-.

In base all'art. 8 cpv. 1 della Convenzione tra il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport e il DFA della SUPSI, ratificata con la decisione dipartimentale n. 2 del 4 gennaio 2021, per le prestazioni nella forchetta di costo +/- al 10% eventuali eccedenze o spese inferiori sono da riportare all'anno contabile successivo. Per quel che riguarda eventuali prestazioni inferiori al -10% o superiori al 10% del contributo per la ricerca educativa menzionato nel cdp art. 17 cpv. 4, i direttori della DS, della Divisione della formazione professionale (DFP) e del DFA decidono di comune accordo come impiegare il montante residuo o come finanziare le prestazioni non coperte. L'anno 2021 vede un superamento del limite del 10% di fr. 38'578.- che necessitano una copertura supplementare, di cui sono stati già versati fr. 10'090.- (Tabella 65).

Tabella 65 – Riepilogo di costi e ricavi relativi al mandato cantonale sulla ricerca educativa e controllo superamento limiti, in franchi, nel 2021 (fonte: DFA)

	Consuntivo 2021	
Descrizione	**Costi**	**Ricavi**
Costi sui progetti	983'478	
Totale costi	**983'478**	
Contributo di gestione		800'000
Contributo ai progetti Interreg		-67'000
Riporto dall'anno precedente		-
Cofinanziamento DFA		13'900
Altri contributi (DECS)		51'000
Totale ricavi		**797'900**
Disavanzo	**-185'578**	
Totale a pareggio	**797'900**	**797'900**

Controllo superamento limiti (art. 17 cpv. 4 del cdp)

Descrizione	**Costi 2021**
Totale costi	983'478
Parte DFA	-13'900
Parte altri	-51'000
Risultato mandato cantonale	**918'578**
Limite secondo art. 17 cpv. 4	-880'000
Superamento	**38'578**
Versamento (RG 22.006 13.01.22)	-10'090
Differenza da coprire	**28'488**

4.7 Rapporto sulla formazione continua

Il rapporto consuntivo 2020/2021 sul settore della formazione continua del DFA (allegato 8) richiesto all'art. 17 cpv. 1 lett. b) del cdp 2021-2024 riassume i corsi di formazione continua offerti considerando la loro tipologia, il numero di iscrizioni e la valutazione dell'offerta da parte dei e delle partecipanti, nonché una presentazione delle altre attività intraprese dal settore della formazione continua.

L'art. 17 cpv. 1 lett. b) del cdp determina un importo fisso annuo di fr. 900'000.- per la formazione continua. La Tabella 66 mostra il riepilogo dei costi e dei ricavi per la formazione continua del DFA durante l'anno contabile 2021 (1 gennaio – 31 dicembre 2021) e mostra un avanzo d'esercizio per l'anno 2021 di fr. 83'500.-.

Come nel caso della ricerca educativa, per le prestazioni eccedenti la forchetta di costo +/- 10% rispetto al montante a disposizione definito nell'art. 17 cpv. 1 lett. b) del cdp, il direttore della DS e il direttore del DFA decidono di comune accordo come impiegare il montante residuo, rispettivamente come finanziare le prestazioni supplementari non coperte (art. 6 cpv. 2 della Convenzione tra il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport e il

DFA della SUPSI). Per quanto riguarda l'anno contabile 2021 non si riscontrano eccedenze della forchetta stabilita.

Tabella 66 – Riepilogo di costi e ricavi relativi al mandato cantonale sulla formazione continua e controllo superamento limiti, in franchi, nel 2021 (fonte: DFA)

Descrizione	Costi	Ricavi
Corsi corti	135'766.87	
Corsi lunghi	334'858.79	
Amministrazione	348'953.34	
di cui preparazione formazioni lunghe	*6'664.18*	
di cui coordinamento formazioni CAS, DAS e MAS	*65'305.27*	
di cui amministrazione	*276'983.89*	
Totale costi	**819'579.00**	
Contributo di gestione 2021		900'000.00
Contributo DFA		3'079.00
Avanzo d'esercizio – riporto al 2022	**83'500.00**	
Totale a pareggio	**903'079.00**	**903'079.00**

Controllo superamento limiti (art. 6 cpv. 2 della convenzione tra DECS e DFA)

Descrizione	Costi
Totale costi	819'579.00
Limite +10%	-990'000.00
Superamento	**0.00**

V. CAMPUS UNIVERSITARI

5.1 Campus USI/SUPSI a Lugano Viganello

Ad inizio del 2021 i lavori di costruzione del Campus Est sono stati terminati e, nel rispetto delle misure di protezione Covid-19, la sede è stata occupata progressivamente dagli utenti. L'intero semestre accademico primaverile 2021 si è svolto nella nuova sede.

Nel corso del mese di febbraio 2021 tutti i traslochi di USI e SUPSI nella nuova sede sono stati terminati. Nonostante le misure di protezione Covid, ciò ha permesso di svolgere tutte le attività nella nuova sede, mentre in parallelo sono state abbandonate le varie sedi che erano in affitto da terzi. Fra le quali vanno rilevate:

- SUPSI – Manno: Galleria 1: spazi riconsegnati il 31 dicembre 2020;
- SUPSI – Manno: Galleria 2: spazi riconsegnati il 31 marzo 2021;
- SUPSI – Lamone: Laboratorio ISTePS: spazi riconsegnati il 30 novembre 2021 (termine del contratto di locazione);
- USI – Lugano via Balestra: spazi riconsegnati il 31 dicembre 2020.

L'inaugurazione ufficiale del Campus Est si è svolta il 22 marzo 2021.

I problemi riscontrati nei nuovi laboratori SUPSI dovuti alle vibrazioni delle solette sono stati pienamente risolti grazie all'ausilio di specialisti del settore. L'operatività dei lavoratori è stata quindi integralmente ripristinata a partire da settembre 2021.

Si prevede che il progetto possa essere concluso nel corso del 2022 con le richieste finali dei saldi agli enti finanziatori.

La gestione logistica dell'edificio in comproprietà USI e SUPSI è garantita da parte del servizio logistica della SUPSI, in base ad uno specifico accordo di collaborazione.

Durante il 2021 USI e SUPSI hanno proceduto con la richiesta e l'incasso del quinto acconto di 4 milioni di franchi. Finora la Confederazione ha versato acconti per un totale di 30 milioni di franchi per USI e SUPSI.

A fine 2021 il Cantone ha stanziato 20.3 milioni di franchi di sussidio e 64.4 milioni di franchi di prestito (Tabella 67).

Anche per il 2021 l'effettivo versamento del prestito cantonale attualmente supera leggermente quanto pianificato, allo scopo di garantire la necessaria liquidità al progetto per far fronte agli impegni finanziari. Il prestito cantonale sarà riportato entro i limiti stabiliti con l'ottenimento integrale dei sussidi previsti contestualmente alla liquidazione finale del cantiere.

Il finanziamento previsto per il progetto è di fr. 126'586'575.-, composto da:

- fr. 124'000'000.- previsti nel Messaggio governativo n. 6957 del 1 luglio 2014;
- fr. 2'586'575.- relativi ai costi sostenuti da USI e SUPSI nelle fasi preliminari del progetto (studi preliminari, concorso di progetto, progetto di massima), svolte prima del 31 dicembre 2014.

La Tabella 67 confronta la situazione effettiva al 31 dicembre 2021 con il finanziamento pianificato. A fine 2021 risulta che il 101% del finanziamento pianificato è già stato versato. Ciò è stato fatto per garantire la necessaria riserva di liquidità per il proseguo del cantiere.

Tabella 67 – Stato del finanziamento del Campus di Lugano Viganello per fonte, al 31.12.2021 (fonte: SUPSI)

Finanziamento	Pianificato	Effettivo al 31.12.2021	%
1: Messaggio parlamentare 6957			
Sussidio federale	37.7 mio CHF	30.0 mio CHF	80%
Contributo d'investimento cantonale	24.8 mio CHF	20.3 mio CHF	82%
Prestito cantonale	61.5 mio CHF	64.4 mio CHF	105%
Prestito SUPSI	0 CHF	11.0 mio CHF	
Totale 1	**124.0 mio CHF**	**125.7 mio CHF**	**101%**
2: Costi sostenuti da USI / SUPSI			
USI / SUPSI: Fasi preliminari	2.6 mio CHF	2.6 mio CHF	100%
Totale 2	**2.6 mio CHF**	**2.6 mio CHF**	**100%**
Totale 1+2	**126.6 mio CHF**	**128.3 mio CHF**	**101%**

Nel corso del 2021 la SUPSI ha contribuito al progetto un importo di 11.0 milioni di franchi attingendo a proprie liquidità. Questo contributo verrà restituito al momento della conclusione del progetto con la ricezione dei saldi da parte dei vari enti finanziatori. Quest'operazione ha permesso sia di contenere il superamento transitorio del prestito cantonale oltre quanto stabilito dal Messaggio governativo n. 6957 del 1° luglio 2014 per il finanziamento dei Campus, sia di diminuire i costi d'interessi negativi sulle liquidità giacenti nel conto corrente della SUPSI.

Si precisa che l'entità del finanziamento al 31 dicembre 2021, superiore al finanziamento pianificato, non rispecchia la proiezione finale dei costi di progetto. Infatti allo stato attuale

si prevede che i costi finali di progetto non supereranno l'importo complessivo dei crediti attribuiti al progetto (126.6 milioni di franchi).

Al termine del 2021 è possibile affermare che la previsione dei costi rispettava il finanziamento massimo previsto nel Messaggio governativo n. 6957 del 1 luglio 2014. La previsione al 31 dicembre 2021 tiene conto anche dei costi supplementari (pulizie aggiuntive, controlli accessi, ecc.) dovuti alle misure di igiene per la pandemia di Covid-19 e delle opere di risoluzione della problematica delle vibrazioni, senza considerare un eventuale rimborso da parte di un'assicurazione.

Nella Tabella 68 sono riportati, suddividendola per categoria di costo, la previsione dei costi finali aggiornata al 23 marzo 2022 e i pagamenti eseguiti fino al 23 marzo 2022. L'IVA è conteggiata sul Codice di Costo di Costruzione (CCC) 5.

Tabella 68 – Previsione dei costi e pagamenti eseguiti fino al 23.03.2022 (fonte: SUPSI)

CCC	COSTRUZIONE	Previsione dei costi aggiornata al 23.03.2022	Pagamenti eseguiti fino al 23.03.2022	% pagamenti rispetto al preventivo
1	Lavori preparatori	95'190 CHF	94'697 CHF	99%
2	Edificio	91'010'000 CHF	90'158'315 CHF	99%
3	Attrezzature di esercizio	3'925'000 CHF	3'543'270 CHF	90%
4	Lavori esterni	4'780'000 CHF	3'710'813 CHF	78%
5	Costi secondari e conti transitori	20'105'131 CHF	16'875'294 CHF	84%
6	Contributi da terzi	-1'508'746 CHF	-1'439'446 CHF	95%
7	Diversi	2'440'000 CHF	1'872'970 CHF	77%
8	Arredo	5'740'000 CHF	4'542'680 CHF	79%
	TOTALE	**126'586'575 CHF**	**119'358'595 CHF**	**94%**

Nota: la previsione dei costi aggiornata considera alla posizione CCC 5 una riserva di progetto alla data di riferimento di circa 1.6 milioni di franchi. Al punto "6 Contributi da terzi" è riportata la cifra prevista quale rimborso da parte delle Aziende Industriali di Lugano (AIL) per la realizzazione del locale della centrale energetica che potrà fornire energia a diversi edifici nel comparto.

5.2 Campus SUPSI a Mendrisio Stazione

I lavori di costruzione del Campus di Mendrisio Stazione sono stati terminati a inizio 2021 e, nel corso del mese di febbraio, lo stabile è stato occupato dagli studenti. La vecchia sede di Trevano è stata riconsegnata al Cantone il 31 marzo 2021.

L'inaugurazione ufficiale del Campus Mendrisio si è svolta il 23 aprile 2021.

La decisione definitiva della SEFRI prevede un sussidio di 24.9 milioni di franchi che corrisponde a 5.2 milioni di franchi in più rispetto a quanto previsto nel messaggio 6957. Ciò è dovuto all'ottimizzazione delle soluzioni progettuali.

Fino a fine 2020 la SEFRI aveva versato acconti per un totale di 19.9 milioni di franchi. Nel corso del 2021 non sono stati richiesti ulteriori acconti alla SEFRI poiché era già stato raggiunto il limite massimo delle richieste pari all'80% del sussidio previsto.

Il finanziamento previsto per il progetto è di 96.0 milioni di franchi, composto da:

- 50.1 milioni di franchi relativi al Messaggio governativo n. 6957 del 1 luglio 2014 quali contributo d'investimento (14.8 milioni di franchi) e prestito cantonale (35.3 milioni di franchi);
- 24.9 milioni di franchi di sussidio federale;

- 16.25 milioni di franchi finanziati dalla Città di Mendrisio per la realizzazione di 325 posteggi interni secondo il Messaggio municipale n. 94-2015;
- 3.5 milioni di franchi finanziati dalla Città di Mendrisio per i lavori di demolizione degli edifici esistenti e la bonifica del terreno secondo il Messaggio municipale n. 94-2015;
- 0.25 milioni di franchi finanziati dalla Città di Mendrisio per le fasi preliminari del progetto (concorso di progetto, progetto di massima) svolte prima del 31 dicembre 2014;
- 1 milione di franchi finanziati da SUPSI per le fasi preliminari del progetto (studi preliminari, concorso di progetto, progetto di massima) svolte prima del 31 dicembre 2014.

A fine 2020 il comune di Mendrisio aveva versato acconti per un totale di 14.625 milioni di franchi. Nel corso del 2021 non è stato richiesto il versamento di ulteriori acconti poiché era stato raggiunto il limite di anticipo massimo.

La Tabella 69 confronta la situazione effettiva al 31 dicembre 2021 con il finanziamento pianificato. A fine 2021 risulta che il 104% del finanziamento pianificato è già stato versato.

Tabella 69 – Stato del finanziamento del Campus di Mendrisio Stazione per fonte di finanziamento, al 31.12.2021 (fonte: SUPSI)

Finanziamento	Pianificato	Effettivo 31.12.2021	%
1: Messaggio parlamentare 6957			
Sussidio federale	24.9 mio CHF	19.9 mio CHF	80%
Contributo d'investimento cantonale	14.8 mio CHF	13.1 mio CHF	89%
Prestito cantonale	35.3 mio CHF	47.5 mio CHF	134%
Totale 1	**75.0 mio CHF**	**80.5 mio CHF**	**107%**
2: Contributi Mendrisio: Messaggio municipale n. 94-2015 della città di Mendrisio			
Realizzazione di 325 posteggi	16.25 mio CHF	14.6 mio CHF	90%
Lavori di demolizione e bonifica	3.5 mio CHF	3.5 mio CHF	100%
Totale 2	**19.75 mio CHF**	**18.1 mio CHF**	**92%**
3: Costi sostenuti da SUPSI / Mendrisio Fasi preliminari			
Mendrisio: Fasi preliminari	0.25 mio CHF	0.25 mio CHF	100%
SUPSI: Fasi preliminari	1.0 mio CHF	1.0 mio CHF	100%
Totale 3	**1.25 mio CHF**	**1.25 mio CHF**	**100%**
Totale 1+2+3	**96.0 mio CHF**	**99.85 mio CHF**	**104%**

Si precisa che l'entità del finanziamento al 31 dicembre 2021, superiore al finanziamento pianificato, non rispecchia la proiezione finale dei costi di progetto. Infatti allo stato attuale si prevede che i costi finali di progetto supereranno leggermente l'importo complessivo dei crediti attribuiti al progetto (i costi finali sono stimati in 97.57 milioni di franchi).

Come già indicato nel rapporto dell'anno 2020, la previsione dei costi finali assume un sorpasso di spesa stimato in 1.5 milioni di franchi, portando il costo del progetto da 96.0 milioni di franchi a 97.5 milioni di franchi. Va tuttavia osservato come nel complesso dei due campus realizzati, il budget complessivo stanziato risulta rispettato, ritenute le riserve di progetto citate per il Campus est di Viganello.

Nella Tabella 70 è riportata la previsione dei costi finali aggiornata al 23 marzo 2022 e i pagamenti eseguiti fino a tale data. Tutti gli importi si intendono IVA compresa.

Tabella 70 – Previsione dei costi e dei pagamenti eseguiti fino al 23.03.2022 (fonte: SUPSI)

CCC	COSTRUZIONE	Previsione dei costi aggiornata al 31.12.2020	Pagamenti eseguiti fino al 23.03.2022	% pagamenti rispetto al preventivo
1	Lavori preparatori	4'723'250 CHF	4'723'241 CHF	100%
2	Edificio	76'882'963 CHF	76'856'738 CHF	100%
3	Attrezzature di esercizio	1'523'255 CHF	1'416'984 CHF	93%
4	Lavori esterni	2'193'367 CHF	2'193'362 CHF	100%
5	Costi secondari e conti transitori	7'518'608 CHF	6'609'366 CHF	88%
6	Contributi da terzi	-56'571 CHF	-36'571 CHF	65%
7	Attrezzature di esercizio primarie	553'708 CHF	553'705 CHF	100%
8	Arredo	4'231'420 CHF	4'048'003 CHF	96%
	TOTALE	**97'570'000 CHF**	**96'364'830 CHF**	**99%**

5.3 Campus SUPSI a Lugano Stazione

Non si riscontrano particolari sviluppi rispetto alla situazione descritta nel precedente resoconto. Si evidenzia che sia i documenti della variante di Piano regolatore TriMa, sia i documenti della variante di Piano regolatore StazLu2 sono stati trasmessi al Consiglio di Stato. Si prevede che entro la fine del 2022 le due varianti possano venire approvate.

In considerazione dei ricorsi inoltrati e dei potenziali rischi temporali che ne derivano, si ritiene opportuno attendere l'entrata in vigore della variante di piano regolatore prima di dare avvio alle varie fasi di progetto.

5.4 Campus Accademia di architettura USI Mendrisio

Il Teatro dell'Architettura è pienamente operativo ed ospita una grande sala polifunzionale ideata anche per conferenze e lezioni dell'Accademia di architettura, nuovi spazi per le funzioni espositive e i depositi per la biblioteca e per gli istituti.

Il primo piano di Palazzo Turconi è stato ristrutturato per ospitare la sede definitiva della biblioteca. Il trasloco si è svolto a inizio 2021.

Allo stato attuale i costi d'investimento dei progetti Biblioteca-Turconi e Turconi2 sono confermati in 7.5 milioni di franchi e 16.5 milioni di franchi rispettivamente come da preventivo (totale 24 milioni di franchi).

Il sussidio cantonale deliberato è di 16 milioni di franchi. A fine 2021 è stato versato il terzo acconto di 4.1 milioni di franchi con RG 6055 del 7 dicembre 2021.

Il progetto Turconi2 è al momento fermo per un ricorso. Contro la licenza edilizia è stato inoltrato un ricorso al Tribunale amministrativo che ha chiesto una perizia alla Commissione federale dei monumenti storici. Il responso positivo giunto a gennaio 2022 permetterà di riprendere l'iter.

5.5 Stabile IRB-IOR

L'edificazione dello stabile IRB-IOR di Bellinzona è stata approvata con decreto legislativo del 27 gennaio 2017 (messaggio n. 7233) che prevedeva lo stanziamento da parte del

Cantone di un contributo forfettario di 10 milioni di franchi a copertura parziale dei costi di investimento per l'immobile.

Con RG 5194 del 20 ottobre 2021 è stato approvato il versamento del quarto acconto cantonale, riferito all'anno 2021, pari a fr. 3'577'000.-. Complessivamente sono stati erogati contributi per fr. 8'056'000.-. La liquidazione finale avverrà nel corso del 2022.

La nuova sede è stata inaugurata nell'autunno del 2021. IRB, IOR e i laboratori di ricerca dell'EOC trovano ora sede in un unico edificio. Conformemente al progetto iniziale, lo stabile ha una superficie complessiva di circa 6'500 m^2 e ospita 25 unità tipo di ricerca, infrastrutture di facilities e laboratori comuni, spazi di stabulazione, sale riunioni, un auditorio multiuso, spazi di ristoro e locali tecnici.

VI. PROGETTI DI COLLABORAZIONE TRA USI E SUPSI

La LUSI/SUPSI prevede all'art. 1 cpv. 5 che USI e SUPSI collaborino secondo il principio della complementarità e dell'efficienza. Di seguito riportiamo una lista seppur non esaustiva di progetti attuati in collaborazione tra le due istituzioni accademiche (Tabella 71).

Tabella 71 – Progetti di collaborazione tra USI e SUPSI, al 31.12.2021 (fonte: SUPSI)

Dipartimento/ Servizio	Titolo progetto	Ambito/i disciplinari/i	Dipartimenti/unità coinvolti	Responsabili	Durata del progetto
DIR-Informatica	Consolidata collaborazione con il servizio informatico USI in particolare per la gestione della rete, la virtualizzazione e lo storage di backup. Interazione regolare volta ad ottimizzare la collaborazione, coerentemente con lo sviluppo del nostro servizio IT (500K nel 2021).				
DIR-Informatica	Piattaforma Moodle (SUPSI acquista prestazioni da USI, e-Lab) prestazione di servizio che consiste nella messa a disposizione della piattaforma e-learning (CHF 50k all'anno).				
DIR-Logistica	Avvio della collaborazione con il nuovo Campus est, il servizio RE&FM di SUPSI ha garantito il coordinamento operativo del progetto sin dall'inizio ed ora la gestione logistica dell'intero stabile (ad eccezione dell'utenza USI) (1'100K nel 2021).				
DIR-Logistica	Campus universitario USI – SUPSI a Lugano Viganello Progetto in conclusione	Real Estate e Servizi Immobiliari	USI: Consiglio dell'Università e Fondazione per le facoltà di Lugano dell'USI SUPSI: Consiglio e Direzione SUPSI	SUPSI: Direttore Franco Gervasoni, Presidente Alberto Petruzzella e USI: Albino Zgraggen	10 anni (2010 al 2022)
DIR-Logistica	Gestione Campus universitario USI – SUPSI a Lugano Viganello Convenzione in corso di definizione	Real Estate e Servizi Immobiliari	USI: Consiglio dell'Università e Fondazione per le facoltà di Lugano dell'USI SUPSI: Consiglio e Direzione SUPSI	SUPSI: Direttore Renato Bernasconi USI: Antoine Turner	Indeterminato, inizio 2021
DIR-Logistica	Verifica idoneità dei fornitori	Legge commesse pubbliche	SUPSI: rappresentata da Alberto Petruzzella e Franco Gervasoni USI: rappresentata da Cristina Largader e Boas Erez	SUPSI: Domenico Iacobucci USI: Cristina Largader e Antoine Turner	Il progetto ha inizio nel 2019
DIR-SEDIFO	-	TIC applicate alla didattica universitaria	SUPSI: Servizio Didattica e Formazione docenti (SEDIFO) USI: eLab	SUPSI: Fulvio Poletti USI: Stefano Tardini	Biennale, rinnovabile (biennio in corso: 2018-2019)

DIR-USISUPSINido	Avvio della collaborazione con il nuovo Campus Est, il Servizio prima infanzia SUPSI garantisce l'operatività della struttura a disposizione anche di collaboratori e studenti USI. Il disavanzo del conto di gestione è suddiviso equamente tra USI e SUPSI (10K nel 2021).				
DIR-USISUPSINido	Asilo Nido Viganello	Custodia bambini, conciliabilità famiglia-lavoro	SUPSI: principalmente DTI USI: tutti	Elena Giambini, Myriam Pol, Renato Bernasconi	Collaborazione iniziata in data 01.06.2020
DIR-FB	Progetto Universities as learning communities: The path to digital transformation	Sviluppo delle competenze digitali della comunità accademica attraverso iniziative di formazione e di accompagnamento	SUPSI: Direzione della formazione di base USI: eLab Universität Luzern: Lucerne Center for Digital Innovation	SUPSI: Daniela Willi-Piezzi USI: Lorenzo Cantoni Universität Luzern: Alexander Trechsel	2021-2024
DIR-Servizio Gender e Diversity	Dal 2004, SUPSI e USI collaborano proficuamente nell'ambito delle politiche di genere. Nel 2016, le due Scuole universitarie hanno siglato uno specifico accordo di collaborazione in materia di pari opportunità e diversità, nell'ottica di incrementare e razionalizzare ulteriormente le strategie e le azioni comuni in questo ambito, nel rispetto della specificità dei due atenei. Le attività comuni sono esplicitate all'interno dei rispettivi Piani d'azione Pari opportunità, diversità e inclusione quadriennali. L'accordo di collaborazione, salvo disdetta da parte di una delle due parti, si rinnova tacitamente ogni 4 anni.				
DIR-Servizio Gender e Diversity	Junior Camp USI-SUPSI (campus estivo) per le figlie e i figli del personale USI-SUPSI	Iniziativa legata al tema della Conciliazione vita professionale e personale	SUPSI: Servizio Gender e Diversity USI: Servizio pari opportunità	SUPSI: Vittoria Calabretta USI: Gloria Dagnino	Quadriennale 2021- 2024
DIR-Servizio Gender e Diversity	SEN-SI Special educational needs - Strategie per l'inclusione nelle Scuole universitarie della Svizzera italiana	PgB 7 "Diversità, inclusione e pari opportunità nello sviluppo delle Scuole universitarie" 2021-2024, sostenuto da swissuniversities	SUPSI: Servizio Gender e Diversity e Centro Competenze Bisogni educativi, scuola e società (BESS) USI: Servizio pari opportunità	SUPSI: Vittoria Calabretta USI: Gloria Dagnino	Quadriennale 2021- 2024
Servizio carriera, esperienza e orientamento	Collaborazione con il servizio Sport di USI che garantisce la partecipazione ai corsi sportivi organizzati dal servizio a collaboratori, studenti e alumni SUPSI e la partecipazione alla gestione delle basi sportive presso diversi centri nautici sulle rive del Ceresio (CHF 55K all'anno).				

Servizio carriera, esperienza e orientamento	Attività sportive	Attività sportive	-	SUPSI: Tatiana Cataldo e Daniela Willi-Piezzi USI: Giorgio Piffaretti e Lorenzo Cantoni	Contratto biennale di collaborazione con scadenza 31.08.2022
Servizio comunicazione istituzionale	Inaugurazione Campus EST, 22 marzo 2021	Evento	Dipartimento tecnologie innovative	SUPSI: Rina Corti USI: Cristina Elia	Puntuale, legato all'evento
Servizio comunicazione istituzionale	Festa in corte, 25 settembre 2021	Evento	Servizio CEO Dipartimento tecnologie innovative	SUPSI: Rina Corti USI: Cristina Elia Città di Lugano: Amanda Prada	Evento conclusivo del progetto di accompagnamento 2018-2021
Servizio comunicazione istituzionale	Pubblicazione Campus Est	Pubblicazione		SUPSI: Rina Corti USI: Cristina Elia	Puntuale. Pubblicazione del libro in autunno 2021
Servizio comunicazione istituzionale	Sustainable University Day 2022, 29 aprile 2022	Evento		SUPSI: Camilla Belfiore/Filippo Mazzi USI: Robin Creti	Puntuale, legato all'evento
Servizio comunicazione istituzionale	Concorso nazionale Scienza e gioventù - 21/23 aprile 2022	Evento	Dipartimento tecnologie innovative Servizio CEO	SUPSI: Rina Corti/Matteo Cremaschi USI: Cristina Elia/Vittoria Lomazzo	Puntuale, legato all'evento
Servizio comunicazione istituzionale	Avis d'experts con la RSI	Progetto		SUPSI: Rina Corti/Matteo Cremaschi USI: Cristina Elia/Robin Creti	Progetto pluriennale avviato a gennaio 2022
Servizio carriera, esperienza e orientamento	Attività sportive	Attività sportive	-	SUPSI: Tatiana Cataldo e Daniela Willi-Piezzi USI: Giorgio Piffaretti e Lorenzo Cantoni	Contratto biennale di collaborazione con scadenza 31.08.2022
DACD	Corso di formazione per consulenti in materia di Radon	Corso di formazione continua in ambito radon	SUPSI: DACD, Centro competenze radon USI: Accademia di architettura	SUPSI: Luca Pampuri USI: Gianluca Bertoni (incarico esterno)	Concluso. Prosegue come SUPSI
DACD	Biblioteche e Centro documentazione materiali CDM	Didattica, ricerca	SUPSI: DACD USI: AAM	SUPSI: Viviane Haug, Marco Simbula USI: Franz Graf, Britta Buzzi	2002 – continuo

DACD	Digital Fabrication Lab	Fabbricazione digitale, Architettura, Architettura d'interni, Interaction design, costruzioni	SUPSI: DACD, Istituto design (IDe), CL in Architettura, CL in Architettura d'interni, MA in Interaction Design USI: AAM	SUPSI: Serena Cangiano USI: Ena Lloret Fritschi, Riccardo Blumer, Lidor Gilad, Silvan Oesterle, Jean-Lucien Gay	Dal 2017 - continuo
DACD	MAS in progettazione del paesaggio urbano, landscape urban design (UDAP)	Ingegneria civile, architettura	SUPSI: DACD USI: AAM	SUPSI: Felix Günther USI: Antonio Calafati	Inattivo
DACD	Passerella DACD, Architettura - AAM	Architettura	SUPSI: DACD, CdL Architettura USI: AAM	SUPSI: Nicla Borioli, Stefano Zerbi USI: Marco della Torre	2006/2007 – continuo
DACD	Passerella DACD, Architettura d'interni - AAM	Architettura d'interni	SUPSI: DACD, CdL Architettura d'interni USI: AAM	SUPSI: Nicla Borioli, Pietro Vitali USI: Marco della Torre	2019 - 2020
DACD	Utilizzo delle infrastrutture comuni presso il Polo della costruzione di Mendrisio (Campus SUPSI)	Costruzioni, Architettura	SUPSI: DACD USI: AAM	SUPSI: Silvio Seno USI: Riccardo Blumer	Dal 2018
DACD	Decoding Wireless	Comunicazione	SUPSI: DACD, IDe USI: Scienze della Comunicazione, Istituto Media e Giornalismo	SUPSI: Jean-Pierre Candeloro USI: Gabriele Balbi	2018-2019
DACD	Open Sciences for Arts, Design & Music (OS-ADM)	Ricerca e formazione	SUPSI: DACD, IDe USI: Centro Competenze Digital Law	SUPSI: Iolanda Pensa, Marta Pucciarelli, Jean-Pierre Candeloro USI: Anna Picco Schwendener, Stefano Tardini	2022-2024
DACD	GLAMHack22 (4-5.11.2022)	Formazione e comunicazione	SUPSI: DACD, IDe USI: corso "ICT for Cultural Heritage"	SUPSI: Giovanni Profeta, Jean-Pierre Candeloro USI: Stefano Tardini	2022

DACD	ASR: AERIAL SPATIAL REVOLUTION IN ARCHITECTURE AND URBANISM (Simposio 21.5.2022, Ricerca FNS in stesura)	Ricerca	SUPSI: DACD, IDe USI: AAM, Istituto storia dell'arte	SUPSI: Matteo Vegetti USI: Christoph Frank	2022-
DACD	Collaborazione alla curatela mostra "Contagio"	Comunicazione	SUPSI: DACD, IDe USI: L'ideatorio	SUPSI: Giulio Zaccarelli USI: Giovanni Pellegri	2021
DACD	Summer School	Didattica, architettura	SUPSI: CDL in architettura e Arkitektura Schweiz USI: AAM	SUPSI: Stefano Zerbi USI: Walter Aragonese	2022-2023
DACD/DEASS	Corona Immunitas Ticino, studio epidemiologico per valutare l'impatto del coronavirus, la sua diffusione e lo sviluppo dell'immunità nella popolazione ticinese	Microbiologia, immunologia, epidemiologia	SUPSI: DACD/DEASS; USI: EOC, IRB	SUPSI DEAAS: Luca Crivelli SUPSI DACD: Mauro Tonolla, Cristina Corti USI: Emiliano Albanese; Rebecca Amati	2020-2022
DACD	Night2Travel	Mobilità sostenibile	SUPSI: DACD, ISAAC USI: Istituto ricerche economiche (IRE)	SUPSI: Francesca Cellina USI: Stefano Scagnolari	2021-2023
DEASS	Ricerca sui temi dell'invecchiamento	Collaborazione fra il Centro competenze anziani e l'Istituto di Public Health dell'USI	SUPSI: DEASS CCA USI: IPH	SUPSI: Direttore Luca Crivelli, Stefano Cavalli, Laurie Corna USI: Emiliano Albanese, Suzanne Suggs	2019 -
DEASS	-	Comitato scientifico del Centro competenze tributarie	SUPSI: DEASS CCT USI: IMA	SUPSI: Direttore Luca Crivelli, Samuele Vorpe USI: Gianluca Colombo	Indeterminata

DEASS	Docenti	Docenti SUPSI con incarichi di insegnamento anche all'USI e Docenti USI con incarichi di insegnamento in SUPSI.	SUPSI: DEASS	SUPSI: Direttore Luca Crivelli, Amalia Mirante, Giovanni Camponovo, Carlo De Pietro, Marco Barbero, Ruth Hersche USI: Barbara Antonioli-Mantegazzini, Stefano Scagnolari, Annamaria Astrologo, Federica De Rossa, Gianluca Colombo	Indeterminata
DEASS	Dottorandi	Ricercatori DEASS impegnati in un dottorato di ricerca presso l'USI	SUPSI: DEASS USI: Facoltà di scienze economiche (E. Roncelli), Facoltà di scienze della comunicazione (L. Bitetti e M. Ornati)	SUPSI: Direttore Luca Crivelli USI: Marco Meneguzzo (E. Roncelli), Michael Gibbert (L. Bitetti), Lorenzo Cantoni (M. Ornati)	2017-2022
DEASS	Formazione interprofessionale	Formazione interprofessionale a cavallo dei corsi di laurea SUPSI in sanità e MMS USI	SUPSI: DEASS USI: Facoltà di Biomedicina	SUPSI: Direttore Luca Crivelli e Monica Bianchi (Direttrice del Msc in cure infermieristiche e professoressa "interprofessionalità") USI: Emiliano Albanese (IPH), altri docenti della facoltà	Indeterminata
DEASS	Giornata della ricerca clinica della Svizzera italiana	Collaborazione all'organizzazione della giornata della ricerca clinica della Svizzera italiana	SUPSI: DEASS USI: Facoltà di Biomedicina EOC: CTU	SUPSI: Direttore Luca Crivelli, Marco Barbero	Indeterminata
DEASS	Imprenditorialità	Organizzazione congiunta di programmi sull'imprenditorialità	SUPSI: DEASS	SUPSI: Carmine Garzia e Giambattista Ravano USI: Francesco Lurati	-
DEASS	Formazione continua in management sanitario	MAS Net-MEGS (USI) e MAS in Gestione sanitaria (SUPSI)	SUPSI: DEASS USI: Istituto di Economia politica (IdEP)	SUPSI: Direttore Luca Crivelli, Carlo De Pietro USI: Stefano Calciolari	Edizione MAS Gestione sanitaria: sett. 2018 – gennaio 2023. Di per sé il progetto è a tempo indeterminato, ma le forme di collaborazione vengono definite edizione per edizione.

DEASS	Progetto Swiss Learning Health System	Ricerca sui sistemi e servizi sanitari (Progetto Swiss Learning Health System)	SUPSI: DEASS USI: Istituto di Economia politica (IdEP) - area management pubblico e sanitario	SUPSI: Direttore Luca Crivelli, Carlo De Pietro, Domenico Ferrari USI: Marco Meneguzzo, Stefano Calciolari	Prima fase: 2017-2020. Seconda fase: 2021-2024
DEASS	SSPH+	Swiss School of Public Health	SUPSI: DEASS USI: IPH	SUPSI: Direttore Luca Crivelli, vicedirettore SSPH+ USI: Emiliano Albanese / Suzanne Suggs	Indeterminata
DEASS	PhD Program SSPH+UAS	Programma dottorale SSPH+UAS	SUPSI-DEASS: Leading House USI: una delle 6 università partner	SUPSI: Direttore Luca Crivelli, USI: Patricia Funk (responsabile del dottorato in scienze economiche)	2017-2021
DEASS	Corona Immunitas Ticino	Studio epidemiologico per valutare l'impatto del coronavirus, la sua diffusione e lo sviluppo dell'immunità nella popolazione ticinese	SUPSI: DEASS USI: IPH	SUPSI: Direttore Luca Crivelli, Laurie Corna, Sara Levati, Maria Caiata Zufferey, Antonio Amendola, Anna Maria Annoni USI: Emiliano Albanese, Rebecca Amati	2020-2022
DEASS	Leading Group Istituto medicina di Famiglia	Accompagnamento dell'istituzione dell'Istituto presso la Facoltà di biomedicina	SUPSI: DEASS USI: Facoltà di biomedicina	SUPSI: Direttore Luca Crivelli, Carlo De Pietro USI: Luca Gabutti OMCT: Franco Denti	Indeterminata
DEASS	PNR74, progetto Foresight	Valutazione dell'efficacia e della relazione costo-efficacia dell'Acute Home Treatment	SUPSI: DEASS USI: Facoltà di biomedicina, Istituto di Public Health	SUPSI: Direttore Luca Crivelli, Maria Caiata, Emiliano Soldini, Guenda Bernegger, Sara Levati USI: Emiliano Albanese OSC: Rafael Traber, Raffaella Ada Colombo, Zefiro Mellacqua	2017-2021
DEASS	PERSPECTIVES	Ricerca su esitazione vaccinale nel personale scolastico	SUPSI: PPS, USI: IPH	SUPSI: Maria Caiata Zufferey; USI: Suzanne Suggs, Marta Fadda	1.9.2021 - 31.5.2022
DEASS	LIVES	Ricerca su qualità di vita dei pazienti con malattie rare al fegato	SUPSI: PPS, USI: Facoltà di Biomedicina	SUPSI: Maria Caiata Zufferey; USI: Andrea De Gottardi	1.9.2022 - 31.8.2025

DEASS	FORESIGHT	Ricerca su Home Treatment	SUPSI: PPS, USI: IPH	SUPSI: Luca Crivelli, Maria Caiata Zufferey, Emiliano Soldini, Guenda Bernegger, Sara Levati; USI: Emiliano Albanese	1.1.2017 - 31.12.2021
DEASS	Progetto preliminare interpro "Proactive Digital Interprofessional Communication with Families in a Cardiac Surgery Unit during the COVID-19 Pandemia"	Ricerca sull'interprofessionalità	SUPSI: PPS, USI: Facoltà di Biomedicina	SUPSI: Monica Bianchi, USI: Peter Schulz	Sottomissione al SNF prevista per ottobre 2022
DEASS	I-Support	Programma di formazione e supporto online creato dall'OMS che si propone di accompagnare i familiari curanti nell'assistenza a una persona affetta da demenza.	SUPSI: PPS, USI: IPH	SUPSI: Cesarina Prandi, USI: Emiliano Albanese, Maddalena Fiordelli	Iniziato nel 2020, chiude nel 2023
DFA	Centro di didattica della lingua e della letteratura italiana 2	Didattica dell'italiano (ESEMPIO Master DidIT e Rivista DidIT)	SUPSI: DFA (leading house) USI: ISI (Istituto di Studi Italiani) PHGR PHSG	SUPSI: Direttore Alberto Piatti, Simone Fornara PH GR/PH SG: Giampaolo Curcio USI: Giacomo Jori	2021-2024
DFA	Informatica SMS	Informatica	SUPSI: DFA USI DECS – Sezione insegnamento superiore	SUPSI: Direttore Alberto Piatti, Sonia Castro Mallamaci USI: Matthias Hauswirth e Antonio Carzaniga	Da autunno 2018 a presumibilmente estate 2023.
DFA	PhD associato al progetto Italmatica_FNS	Didattica della matematica. Linguistica	SUPSI: DFA (leading house) USI: IALS (Istituto di Argomentazione, Linguistica e Semiotica)	SUPSI: Direttore Alberto Piatti, Silvia Sbaragli USI: Andrea Rocci	2018-2021 (CONCLUSO)
DFA	Gestione della Formazione per dirigenti d'istituzioni formative (GeFo)	Management d'istituzioni formative	SUPSI: DFA USI: Facoltà di scienze della comunicazione SUFFP: Dipartimento formazione continua	SUPSI: Direttore Alberto Piatti, Claudio Della Santa USI: SUFFP:	Indeterminata

DFA	Assessing the development of computational thinking skills through an intelligent tutoring system	Informatica	EPFL-LSRO - Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne, Pädagogische Hochschule St. Gallen PHSG, Università della Svizzera Italiana USI	SUPSI: Direttore Alberto Piatti/Lucio Negrini	01.10.2020 - 30.09.2024
DFA	Improving the understanding of Scratch expressions in K-12 students	Apprendimento informatica	Università della Svizzera Italiana USI - Lugano Computing Education Research Lab LuCE	SUPSI: Masiar Babazadeh, Tiziano Leidi	01.11.2021 - 31.10.2022
DFA	ItalMatica for all	Didattica della matematica. Linguistica	Divisione della scuola, SMASI – Società Matematica della Svizzera Italiana, Università del Piemonte Orientale, Vercelli, Università di Basilea - Facoltà di filosofia e storia, USI - L'ideatorio	SUPSI - Autore, Michele Canducci, Responsabile di progetto: Silvia Sbaragli, Sost. Responsabile: Lorena Rocca	01.09.2021 - 31.08.2024
DFA	Indovino automatico	Protezione dei dati, Digitalizzazione	Università della Svizzera Italiana, Centre Digital Law USI-CCDL	SUPSI: Luca Botturi, Lucio Negrini	01.11.2020 - 31.12.2021
DFA	Italmatica. Comprendere la matematica a scuola, tra lingua comune e linguaggio specialistico	Didattica della matematica. Linguistica	Scuole medie pubbliche Bellinzonese e Tre Valli, Ufficio delle scuole comunali, Università degli studi di Bologna, Università del Piemonte Orientale, Vercelli, Università della Svizzera Italiana (USI), Università di Basilea	SUPSI: Silvia Sbaragli, Lorena Rocca	01.09.2018 - 28.02.2022
IDSIA	L'istituto IDSIA è integrato nel Dipartimento Tecnologie Innovative della SUPSI e collabora attivamente con USI per lo sviluppo di una strategia comune tra USI e SUPSI nell'ambito dell'intelligenza artificiale, dell'apprendimento automatico, dell'ottimizzazione combinatoria e della robotica (293K nel 2021).				
DTI	36RBEVAC [7] - PhD STANIC Aleksandar	Machine Learning	SUPSI: DTI, IDSIA USI: Informatics FHNW	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano SUPSI-USI: Jürgen Schmidhuber	4 anni (01.01.2017 – 31.12.2021)
DTI	36RAALGORES - PhD BOSCH CALVO Miguel + PhD TINGUELY Antoine	Operations Research, Applied Math	SUPSI: DTI, IDSIA USI: Informatics	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano SUPSI-USI: L. Gambardella	4 anni (1.11.2021-30.10.2025)

DTI	36RAAIDD - PhD ANDRONOV Mikhail	Machine Learning	SUPSI: DTI, IDSIA USI: Informatics	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano SUPSI-USI: Jürgen Schmidhuber	4 anni (1.1.2021--31.12.2024)
DTI	36RBP2M - PhD MUSCAT Stefano, PhD STOJCESKI Filip	Computational Biophysics	SUPSI: DTI, IDSIA USI: Informatics	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano SUPSI-USI: L. Gambardella	4 anni (1.3.2019 - 31.08.2022)
DTI	36RACREDO2 - PhD MATTEI Lilith Francesca	Machine Learning	SUPSI: DTI, IDSIA USI: Informatics	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano SUPSI-USI: L. Gambardella	4 anni (1.1.2020 - 31.12.2023)
DTI	36RATIINAI - PhD CEREDA Elia, PhD MANTEGAZZA Dario, PhD NAVA Mirko	Robotics	SUPSI: DTI, IDSIA USI: Informatics	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano SUPSI-USI: L. Gambardella	4 anni (1.1.2021--31.12.2024)
DTI	36RACREDO2 [12] PHD CASANOVA FLORES Arianna	Artificial Intelligence	SUPSI: DTI, IDSIA USI: Informatics	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano, Marco Zaffalon USI: Luca M. Gambardella	4 anni (01.04.2018 – 31.03.2022)
DTI	36RBMLOPT [14] PhD MELE Umberto Junior	Informatica	SUPSI: DTI, IDSIA USI: Informatics	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano, USI: Roberto Montemanni e Gambardella	4 anni (01.10.2018 – 30.09.2022)
DTI	Sviluppo di metodologie e sistemi elettronici innovativi applicati alla cardiologia [15]	Elettronica applicata al settore medicale, cardiologia	SUPSI: Istituto Sistemi e Elettronica Applicata (ISEA) Cardiocentro e FCRE	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano, Andrea Salvadè, Direttore ISEA USI: Tramonte, Direttore FCRE	Dal 2011 a oggi con diversi progetti
DTI	Polarimetro solare innovativo (PSI) [16]	Elettronica, Fotonica/Ottica ed Optoelettronica	SUPSI: Istituto Sistemi e Elettronica Applicata USI: IRSOL, Istituto Ricerche Solari	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano, A. Salvadè USI: M. Bianda	Collaborazione a medio e a lungo termine. Nel corso del 2018 è stato attribuito un vaucher di preparazione progetto per uno studio di fattibilità del sensore ZIMPOL integrato all'IRSOL.

DTI	Dynamic RehabSEMG (31RADRSEMG) [17]	Sistemi elettronici applicati al settore medicale (neurologia, neuroriabilitazione)	SUPSI: Istituto Sistemi e Elettronica Applicata (ISEA) USI: Facoltà di Biomedicina & Neurocentro della Svizzera italiana	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano, Andrea Salvadè USI: Alain Kaelin	24 mesi (in attesa di valutazione)
DTI	An implantable device to tailor treatment of patients with lymphoma [19]	Medicina, Oncologia, Bioingegneria	SUPSI: DTI, MEMTI USI: IOSI	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano, Andrea Castrovinci USI: Francesco Bertoni	24 mesi, conclusione a fine 2022
DTI/International	Collaborazione	Lingue - italiano	SUPSI:DTI, International USI: servizio lingue	SUPSI: Andrea Degiorgi USI: Susanne Stiegen-Pescia	Dal 14.2.2022
DTI	PhD Andrea Bussolan	Dinamica e controllo di robot	SUPSI: DTI, ISTePS USI: Informatics	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano, Anna Valente USI: L. Gambardella	3 anni (1.10.2021-30.09.2024)
DTI	Progetto 31RALFLUO	Fotonica ed elettronica per la luce applicata all'ambito medicale (neurochirurgia)	SUPSI: ISEA USI: Facoltà di Biomedicina & Neurocentro della Svizzera italiana	SUPSI: A. Salvadè, R. Gardenghi USI: Alain Kälin	Dal 2019
DTI	31RASEMGNSI PhD Maria Vanessa Arteaga España	Dottorato nell'ambito dei sistemi elettronici applicati al settore medicale (neurologia, neuroriabilitazione)	SUPSI: ISEA USI: Facoltà di Biomedicina & Neurocentro della Svizzera italiana	SUPSI: Andrea Salvadè, D. Allegri USI: Alain Kaelin	Dottorato di 3 anni (1.10.2021-31.08.2025)
DTI	Entrepernursery	Start up ideas	SUPSI: Startup Garage USI: Sturtup Center	SUPSI: Direttore Emanuele Carpanzano Mauro Citraro, Cristina Carcano, Alessandro Puiatti USI: Lurati, Francesco Meli, Bondi	Collaborazione a medio e lungo termine. In fase di acquisizione fondi
DTI	Development of a microfluidic platform for real-time detection of SARS-CoV-2 virus based on multifunctional silica membrane biosensors. Acronym: MicroCoVSens	COVID-19 vaccine, drug development and diagnostics (Module 3 - NRP 78 - SNSF)	SUPSI: DTI, MeDiTech USI: IOR (IOSI) EPFL: SB ISIC SCI-SB-SG	SUPSI: Igor Stefanini USI: Francesco Bertoni EPFL: Sandrine Gerber	Dal 01.10.2020 al 31.03.2023 - 30 mesi

DTI	Developmet of a personalised digital cardiac monitoring and alert system, focused on Inherited Arrhythmogenic Diseases (IADs).	BioSignal Processing an Machine Learning	SUPSI: DTI, MeDiTech, IDSIA USI: EOC	SUPSI; Francesca Faraci USI: Angelo Auricchio	01.12.2021-->31.05.2023
DTI	32RA1ETScratch (Improving the understanding of Scratch expressions)	I320 - Programming, X990 - Education not elsewhere classified	SUPSI: DTI/ISIN USI: laboratorio LuCE-facoltà di informatica	ISIN: Masiar Babazadeh LuCE: Matthias Hauswirth	01.11.2021 - 31.10.2022
DTI	PhD Student: Shalini Pandurangan		SUPSI: DTI ISIN & DFA USI: Competence Center in Digital Law	Michela Papandrea Marc Langheinrich	fine PhD: 30.11.2025
DTI	32RA1MAPAW (Making a Privacy Aware World)	I000 - computer science, X000 - Education	SUPSI: DTI ISIN & DFA USI: Competence Center in Digital Law	ISIN: Silvia Giordano, DFA: Luca Botturi, USI: Anna Picco Schwendener	01.09.2020 - 31.08.2023
DTI	Collaborazione - Mining Argumentativ Patterns in Context		SUPSI: DTI/ISIN USI: Andrea Rocci	USI: Andrea Rocci	01.09.2021 - 31.08.2025
CSI	Field Project Atelier	Musica, tecnologia e informatica	SUPSI: SUM-CSI, Dipartimento di Composizione USI: Istituto del Software, gruppo di ricerca REVEAL	SUPSI: Direttore Christoph Brenner, Nadir Vassena, Alberto Barberis USI: Roberto Minelli	
Facoltà di scienze biomediche	Il paziente simulato e gli esami pratici di medicina (OCSE)	Medicina		Fabrizio Barazzoni	Da maggio 2020- open end

VII. RAPPORTO DELLA COMMISSIONE DI CONTROLLO

La Commissione di controllo, nel rapporto del 22 novembre 2021 relativo al resoconto dei contratti di prestazione 2020 (Messaggio 8019), chiede al Consiglio di Stato un documento che confermi il rispetto dell'art. 10 cpv. 2 della LUSI/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" di fine 2011.

Per quanto concerne la SUPSI, i rapporti di lavoro di assistenti in formazione bachelor e master, collaboratori scientifici, docenti (professionisti e non), professori (aggiunti e ordinari), dottorandi, ricercatori e altre funzioni non assoggettate al CCL SUPSI sono soggetti al "Regolamento del personale della SUPSI (personale accademico e personale non assoggettato al CCL SUPSI)" (allegato 9) e alle "Direttive interne SUPSI" (allegato 10).

Qualora fosse d'interesse, per il personale della direzione SUPSI oltre alle condizioni previste dal regolamento del personale SUPSI e dalle direttive interne vi è uno specifico regolamento che definisce aspetti / condizioni supplementari.

In SUPSI vi sono condizioni contrattuali d'impiego identiche per tutto il personale, ad eccezione della regolamentazione degli stipendi. Infatti per quanto attiene il personale non sottoposto al CCL, all'interno del regolamento del personale, sono specificati unicamente i rispettivi salari minimi per le differenti funzioni previste (definite all'allegato 1 del regolamento del personale).

Il "Regolamento sulle condizioni generali di lavoro per il corpo accademico" (allegato 11) determina le condizioni di lavoro del personale accademico di USI e degli istituti affiliati, ovvero per i professori (di ruolo e assistenti), i docenti (con contratto annuale o semestrale), gli assistenti, i collaboratori scientifici e i ricercatori. In questo documento non sono specificati gli importi salariali minimi o massimi per una determinata funzione, tuttavia entro la fine del 2022 USI intende varare un nuovo Regolamento generale sulla remunerazione e il carico didattico del corpo accademico.

Al fine di certificare il livello dei salari dei docenti impiegati presso l'USI, si allega anche una tabella (allegato 12), pubblicata sul sito di swissuniversities e disponibile al seguente link: https://www.swissuniversities.ch/organisation/gremien/kammer-universitaere-hochschulen (sezione download), che indica gli importi minimi e massimi per le varie categorie di professori attivi nelle università svizzere. Analizzando questo documento si evince che i salari del corpo accademico di USI risultano globalmente nella media di quelli delle altre università svizzere.

VIII. CONCLUSIONI

Per l'anno 2021 l'USI, la SUPSI e il DFA raggiungono buona parte degli obiettivi previsti dagli indicatori, adempiendo globalmente gli impegni di cui ai rispettivi cdp.

Di seguito si propongono le tabelle riassuntive con i principali dati relativi agli indicatori descritti in precedenza. A causa dell'introduzione dei nuovi indicatori stabiliti nei cdp 2021-2024, alcuni dati relativi agli anni precedenti non sono a disposizione.

Tabella 72 – Riassunto dei dati 2021 per gli indicatori USI contemplati dal cdp

Tipo obiettivo	Descrizione	2017	2018	2019	2020	2021
Generali	Almeno l'8% di studenti bachelor di provenienza da altri Cantoni e almeno il 10% per i percorsi di master	5.78% / 8.59%	6.63% / 7.23%	8.36% / 6.45%	8.72% / 8.27%	9.03% / 10.83%
	Un massimo del 50% di studenti provenienti dall'estero	55.89% BA, 70.48% MA	53.06% BA, 73.77% MA	53.50% BA, 76.13% MA	51.81% BA, 74.34% MA	52.62% BA, 72.44% MA
	Quota di ricavi da ricerca tendente al 15% dei ricavi d'esercizio	-	-	12.06%	14.73%	13.60%
	Numero di dottorandi e di diplomi di dottorato per ETP di professori e dirigenti di ricerca per area disciplinare tendenzialmente in linea con la media svizzera nella disciplina di riferimento	-	-	tendenzial-mente in linea, alcune facoltà si discostano dalla media CH	tendenzial-mente in linea, alcune facoltà si discostano dalla media CH	tendenzial-mente in linea, alcune facoltà si discostano dalla media CH
	Pari opportunità - una quota di personale femminile (ETP e per testa) declinato per categoria di personale, secondo le categorie dell'Ufficio federale di statistica, e per facoltà, non inferiore alla media delle altre università svizzere	di poco inferiore a media CH	di poco inferiore a media CH	di poco inferiore a media CH	di poco inferiore a media CH	dato non disponibile
Di efficacia	Sbocco attrattivo di studio nel Cantone Ticino per i titolari di maturità liceale rilasciata nelle scuole di maturità del Cantone, ovvero il tasso di passaggio misurato sulla base delle matricole ticinesi all'USI e sui neo-immatricolati ticinesi all'USI per rapporto al numero totale di attestati di maturità liceale rilasciati nelle scuole del Cantone Ticino	18%	18%	15%	19%	dato non disponibile
	Quoziente di soddisfazione degli studenti e dei diplomati, declinato per facoltà, superiore al 75% della scala applicata, e misurato regolarmente con metodologie oggettive e anonimizzate con un tasso di risposta attendibile	95.1%	93.9%	valutazione media 8 su 9 (solo studenti)	valutazione media 8 su 9 (solo studenti)	valutazione media 8.06 su 9 (solo studenti)

	Tasso di entrata dei diplomati di formazione di base – suddiviso per disciplina, genere, categoria salariale e per luogo di lavoro (Cantone Ticino, altri Cantoni, estero) – nella vita professionale, nel settore economico affine agli studi, che sia, a un anno e a cinque anni dal conseguimento del diploma, in linea con i dati delle altre università svizzere, tenendo in considerazione le specificità del mercato del lavoro locale	68.2% in linea con media CH	a un anno dal conseguimento del diploma 94.5% occupato, a 5 anni 96.1%	a 5 anni dal conseguimento del diploma 97.2% (a un anno dato n.d.)	93.5% in linea con media CH (a un anno dal conseguimento del diploma)	dato non disponibile
	Grado di adeguatezza delle competenze acquisite dai diplomati in campi di studio rilevanti, tramite inchieste oggettive anonimizzate presso i datori di lavoro del territorio	inferiore alla media CH	inferiore alla media CH	93.8% dei diplomati mediamente o molto soddisfatto (media CH non disponibile)	95% dei diplomati soddisfatti (media CH non disponibile)	dato non disponibile
	Percorsi formativi aperti a livello nazionale e internazionale misurando il grado di apertura sulla base del numero di accordi di mobilità e sull'evoluzione della mobilità in entrata e in uscita	-	-	-	-	presenza di diversi accordi per la mobilità
	Numero e qualità delle pubblicazioni, misurati per facoltà, in linea con gli altri atenei svizzeri in termini di numero di pubblicazioni in Scopus per ETP di professori e dirigenti di ricerca per area disciplinare, percentuale di pubblicazioni nel 10% più citato per area disciplinare, percentuale di pubblicazioni nel 10% di riviste a maggiore impatto per area disciplinare e percentuale di pubblicazioni USI con almeno un coautore all'estero per area disciplinare	-	-	-	-	i dati dimostrano la qualità delle pubblicazioni USI
	Verifica dell'efficacia della ricerca, misurandone la percentuale di progetti accettati da enti di ricerca competitiva (FNS, UE, ev. Innosuisse) in rapporto al totale dei progetti inoltrati. La percentuale non dovrebbe essere significativamente inferiore alla media per ente finanziatore	leggermente inferiore a media CH	inferiore a media CH	leggermente inferiore a media CH	in linea con media CH	superiore alla media CH
	Tasso di passaggio delle conoscenze dall'ambito della	-	-	-	-	progetti sottoposti a

	ricerca scientifica a quello di mercato misurato in termini di numero di progetti imprenditoriali sottoposti a verifica di fattibilità, numero di casi di ricerca analizzati per la brevettazione e numero di aziende interessate a interagire con l'USI nell'ambito di progetti di ricerca in linea con gli altri atenei svizzeri					verifica: 92 (2021); casi di ricerca valutati: 11 (2020); aziende interessate a collaborare con USI: dato non disponibile
	Volume di attività culturali e di dialogo tra scienza e società in linea con gli altri atenei svizzeri misurando il numero di convegni, seminari ed esposizioni aperti a un pubblico esterno	-	-	-	-	138
Di efficienza	Costo medio per studente non superiore alla media svizzera paragonabile	-	-	-	-	inferiore rispetto alla media CH (Indicatori II e III)
	Tasso di inquadramento per facoltà in linea con la media svizzera che misuri il rapporto tra gli studenti della formazione di base (teste) e il personale accademico attivo nell'insegnamento della formazione di base (ETP)	inferiore a media CH	inferiore a media CH	inferiore a media CH	inferiore a media CH	dato non disponibile
	Durata media degli studi di bachelor e master per facoltà non superiore alla media svizzera	inferiore a media CH	dato non disponibile	dato non disponibile	dato non disponibile	dato non disponibile
	Copertura dei costi della ricerca attraverso fondi terzi come percentuale dei costi della ricerca per area disciplinare	-	-	-	-	dato non disponibile
	Copertura dei costi della ricerca attraverso fondi terzi per ETP di professori e dirigenti di ricerca per area disciplinare	-	-	-	-	dato non disponibile

Riassunto dei dati 2021 per gli indicatori della SUPSI contemplati dal cdp

Tipo obiettivo	Descrizione	2017	2018	2019	2020	2021
Generali	Almeno il 4% medio degli studenti bachelor (ETP) di provenienza da altri Cantoni per settori di studio non artistici	2.9%	2.9%	3.1%	3.0%	3.2%
	Massimo 30% medio di studenti bachelor provenienti dall'estero per settori di studio non artistici, ad eccezione dei corsi di laurea del	23.5%	24.6%	25.8%	24.4%	23.1%

	Dipartimento tecnologie innovative					
	Massimo del 40% medio di studenti bachelor (ETP) di provenienza dall'estero per il Dipartimento tecnologie innovative	46%	51%	51%	51.6%	51%
	Almeno l'8% medio degli studenti master (ETP) di provenienza da altri Cantoni per settori di studio non artistici	2.2%	2.3%	3.8%	3.8%	4.0%
	Massimo del 40% medio degli studenti master (ETP) di provenienza dall'estero per settori di studio non artistici	58.6%	58.6%	52.4%	52.6%	52.2%
	Formazione continua - attualizzazione costante e crescita delle competenze del personale operante a livello di quadri medi e superiori nell'economia ticinese	1'988 studenti in formazione certificata	1'901 studenti in formazione certificata	2'035 studenti in formazione certificata	1'626 studenti in formazione certificata	1'709 studenti in formazione certificata
	Presenza in organico di una percentuale di docenti-ricercatori in linea con la media svizzera	17% contro il 10% CH	15.7% contro il 24% CH (anno 2017)	20.44% contro il 25% CH (anno 2018)	19.3% contro il 25.1% CH (anno 2019)	20.0% contro il 24.2% CH (anno 2020)
	Presenza in organico di una percentuale di docenti-ricercatori in linea con la media svizzera (considerando che il valore della media svizzera si riferisce all'anno precedente)	36.8%	35.3%	33.5%	34.2%	36.6% contro il 28% CH
	Quota parte corrispondente alla ricerca e ai servizi in linea con la media svizzera (considerando che il valore della media svizzera si riferisce all'anno precedente)	-	-	-	-	36.6% (media CH 2020: 28%)
	Pari opportunità - una quota di personale femminile (ETP e per testa) declinato per categoria di personale, secondo le categorie dell'Ufficio federale di statistica, in linea con la media svizzera. I dati devono inoltre essere suddivisi per dipartimento e per scuola affiliata.	35.4% contro 40% CH	38.64% contro 43.4% CH	35.9% contro 41% CH (ETP)	36.7% contro 41.6% CH (ETP)	38.3% contro 42% CH (ETP)
Di efficacia	Sbocco di studio nel Cantone Ticino per i titolari di maturità professionale (MP, in particolare maturità professionale tecnica) rilasciata nelle scuole del	-	-	-	-	Inferiore alla media CH (coorte MP 2016)

	Cantone, ovvero il tasso di passaggio calcolato fino a 5 anni dopo l'ottenimento della MP sulla base delle matricole ticinesi con MP in rapporto a tutte le MP, suddivise per tipologia, rilasciate dal Cantone in linea con le altre SUP svizzere, tenendo conto dei flussi di studenti da e verso il Cantone					
	Tasso di entrata nella vita professionale nei settori di riferimento a un anno dal conseguimento del bachelor/master misurato per settore di studio e per genere, in linea con le altre SUP svizzere, considerando le specificità del mercato del lavoro locale (i dati occupazionali devono essere forniti anche per le scuole affiliate) e suddiviso per luogo di lavoro (Cantone Ticino, altri Cantoni, estero)	91%	94%	95%	90%	88%
	Grado di adeguatezza delle competenze acquisite dai laureati per campo di studio, misurato tramite inchieste presso le differenti categorie di datori di lavoro del territorio	buono (circa 8 scala 1-10)	buono (7.5 scala 1-10)	dato non disponibile	dato non disponibile	molto buono (94%)
	Grado di soddisfazione degli studenti e dei diplomati superiore al 75% della scala applicata, misurato regolarmente con metodologie oggettive ed eventualmente anonimizzate con un tasso di risposta attendibile (minimo 60%)	3.1 su 4	3.1 su 4	3.2 su 4	3.3 su 4	3.2 su 4
	Formazione continua - verifica regolare della frazione di diplomati di percorsi MAS/EMBA segmentati in base agli ambiti disciplinari che hanno conosciuto un avanzamento nella carriera a distanza di un anno dal diploma	72%	64%	64%	44%	43.2%
	Verifica dell'efficacia della ricerca misurando la percentuale di progetti di ricerca accettati da Innosuisse, dai programmi quadro europei e dal Fondo nazionale della	42%	46%	37%	32%	35%

	ricerca scientifica (FNS), in rapporto al totale dei progetti inoltrati: la percentuale dovrebbe risultare in linea con la media di ciascun ente finanziatore					
	Misurazione regolare, mediante verifiche dirette con modalità oggettiva ed eventualmente anonimizzata, del grado di soddisfazione da parte delle imprese (e altre entità) coinvolte nei progetti di ricerca applicata competitiva e nei progetti risultanti da mandati diretti. Il tasso di soddisfazione è valutato in base al raggiungimento di almeno il 75% della scala applicata	-	-	-	-	5.4 (scala da 1 a 6)
Di efficienza	Costo medio per studente per settore di studio non superiore alla media svizzera paragonabile	inferiore a media CH a parte il settore lavoro sociale	inferiore a media CH a parte il settore economia	inferiore a media CH a parte economia e teatro	inferiore a media CH a parte teatro	dato CH 2021 non disponibile
	Tasso di inquadramento per campo di studio in linea con la media svizzera che misuri il rapporto tra gli studenti della formazione di base (teste) e il personale accademico attivo nell'insegnamento della formazione di base (ETP)	in linea o inferiore	tendenzialmente in linea	in linea o superiore, tranne economia e lavoro sociale	in linea o superiore, tranne economia, sanità e lavoro sociale	in linea o superiore, tranne economia, sanità e lavoro sociale
	Per ogni settore di studio, la percentuale di ECTS acquisiti rispetto a quelli iscritti	da 70% a 100% in base al settore di studio	da 74% a 95% in base al settore di studio	da 74% a 103% in base al settore di studio	da 77% a 94% in base al settore di studio	da 77% a 103% in base al settore di studio
	Formazione continua - copertura tramite tasse di partecipazione dei costi diretti	96%	93.4%	92%	86%	101%
	Copertura completa dei costi diretti per i progetti di ricerca finanziati da enti competitivi	110%	111%	107%	108%	113%
	Copertura dei costi completi nei mandati diretti di ricerca (autofinanziamento analitico del 70%) e servizi (autofinanziamento analitico del 100%)	95%	92.5%	90%	89%	85% ricerca e 100% servizi
	Percentuale dei costi amministrativi in linea con la media svizzera	25.2% contro 30.6% CH	24.2% contro 31% CH (media 2017)	24.5% contro 30.6% CH (media 2018)	23.9% contro 30.8% CH (media 2019)	23.93% contro 31.1% CH (media 2020)

Riassunto dei dati 2021 per gli indicatori del DFA contemplati dal cdp (unicamente art. 23)

	Descrizione	2017	2018	2019	2020	2021
Formazione bachelor	Numero di studenti per anno di formazione e numero complessivo di studenti (media ponderata ETP dell'anno di riferimento) bachelor	271.2 ETP	269.3 ETP	271.7 ETP	264.4 ETP	290.3 ETP
	Numero di studenti per provenienza (media ponderata ETP dell'anno di riferimento)	-	-	-	-	ASUP TI: 278.2 ASUP CH: 4.4 ASUP Estero: 7.7
	Numero di diplomati e tasso di abbandono negli ultimi due anni	diplomati: 70	diplomati: 80	diplomati: 77	diplomati: 81; tasso d'abbandono: 5%	diplomati: 79; tasso d'abbandono: 7%
	Tasso di ammissione	39.4%	51.5%	59.5%	48.5%	40.0%
	Tasso di soddisfazione degli studenti (1-4)	2.9	SI: 3.1 SE: 2.9	SI: 3.1 SE: 2.9	SI: 2.9 SE: 3	SI: 2.99 SE: 3.15
	Costo medio per studente paragonato alla media svizzera	inferiore a media CH	inferiore a media CH	inferiore a media CH (2018)	inferiore a media CH (2019)	inferiore a media CH (2020)
Formazione master e diploma	Numero di studenti per anno di formazione e numero complessivo di studenti master (media ponderata ETP dell'anno di riferimento)	155.2 ETP	142.4 ETP	129 ETP	129.8 ETP	147.7 ETP
	Numero di studenti per provenienza (media ponderata ETP dell'anno di riferimento)	-	-	-	-	ASUP TI: 120.7 ASUP CH: 6.2 ASUP Estero: 20.8
	Numero di diplomati per disciplina e tipo di abilitazione, e tasso di abbandono negli ultimi due anni	diplomati: 92	diplomati: 113	diplomati: 86	diplomati: 83; tasso d'abbandono: 5%	diplomati: 97; tasso d'abbandono: 3%
	Tasso di ammissione	28.5%	23%	27.6%	31.1%	32%
	Tasso di soddisfazione dei diplomati	buono	buono	master 2.6, diploma 3	master 3.1, diploma 2.4	master 3.12%, diploma 3.14%
Formazione continua e perfezionamento	Numero totale di partecipanti	2'713	2'466	2'863	2'608	4'668
	Numero totale di corsi offerti	126	181	194	169	180

	Numero totale di ore lezione offerte (oppure crediti formativi)	8'437 ECTS	6'775 ECTS	6'900 ECTS	7'832 ECTS	7'759 ECTS
	Tasso di soddisfazione dei partecipanti (1-4)	3.31	3.31	3.24	3.29	3.2
Ricerca	Lista dei progetti	67 progetti di cui 32 finanziati da terzi	63 progetti di cui 35 finanziati da terzi	71 progetti di cui 40 finanziati da terzi	75 progetti di cui 57 finanziati da terzi	63 progetti di cui 49 finanziati da terzi
	Ricavi della ricerca per fonte	1.677 mio	1.579 mio	2.087 mio	1.871 mio	1.907 mio
	Numero ETP di personale accademico attivo nella ricerca	14.89 ETP	16.67 ETP	20.78 ETP	22.50 ETP	20.5 ETP

La proposta di decreto legislativo allegata al presente messaggio, che lo scrivente Consiglio raccomanda di approvare senza riserve, ratifica l'utilizzo dei contributi di gestione riferiti all'anno 2021 in relazione ai cdp con l'USI, la SUPSI, rispettivamente il DFA.

Vogliate gradire, signora Presidente, signore e signori deputati, l'espressione della nostra massima stima.

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: Claudio Zali
Il Cancelliere: Arnoldo Coduri

Allegati:
Allegato 1 – USI Relazione sintetica del CCF – esercizio 2021
Allegato 2 – IOR Relazione sintetica del CCF – esercizio 2021
Allegato 3 – IRB Relazione sintetica del CCF – esercizio 2021
Allegato 4 – SUPSI Relazione sintetica del CCF – esercizio 2021
Allegato 5 – ATD Relazione sintetica del CCF – esercizio 2021
Allegato 6 – CSI Relazione sintetica del CCF – esercizio 2021
Allegato 7 – DFA Rapporto mandato Ricerca educativa 2021
Allegato 8 – DFA Rapporto Formazione continua 2020-2021
Allegato 9 – SUPSI Regolamento del personale
Allegato 10 – SUPSI Direttive interne
Allegato 11 – USI Regolamento del corpo accademico
Allegato 12 – USI Tabella stipendi professori università svizzere
Allegato 13 – USI Progetti attivi nel 2021

Disegno di

Decreto legislativo
sul resoconto sui contratti di prestazioni 2021 tra il Cantone Ticino e l'Università della Svizzera italiana, la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana e il Dipartimento formazione e apprendimento della SUPSI
del …….

IL GRAN CONSIGLIO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

visto il messaggio del Consiglio di Stato n. 8166 del 22 giugno 2022,

decreta:

Art. 1
L'utilizzo del contributo di gestione all'Università della Svizzera italiana di 24'123'270 franchi per l'anno 2021 è coerente con gli obiettivi concordati nel contratto di prestazioni tra l'USI e il Cantone Ticino. L'utile d'esercizio di 4'998'440.10 franchi del 2021, con l'aggiunta dell'avanzo degli esercizi precedenti di 36'804.81 franchi, è stato attribuito dall'USI al fondo di compensazione rischi per 1'500'000 franchi, al fondo destinato alle manutenzioni straordinarie e ad interventi a livello di infrastruttura tecnologica per 2'200'000 franchi e al fondo destinato a progetti legati alla digitalizzazione e all'innovazione per 1'300'000 franchi. L'importo rimanente di 35'244.91 franchi viene riportato a nuovo.

Art. 2
L'utilizzo del contributo di gestione alla Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana di 19'497'500 franchi per l'anno 2021 è coerente con gli obiettivi concordati nel contratto di prestazioni tra la SUPSI e il Cantone Ticino. L'utile d'esercizio di 205'648.72 franchi del 2021 è stato riportato dalla SUPSI per il 50% al fondo compensazione rischi e per il 50% al Fondo digitalizzazione e progetti istituzionali.

Art. 3
L'utilizzo del contributo di gestione al Dipartimento formazione e apprendimento della SUPSI di 5'200'000 franchi per l'anno 2021 è coerente con gli obiettivi concordati nel contratto di prestazioni tra la SUPSI/DFA e il Cantone Ticino. La perdita d'esercizio del 2021 di 114'590.52 franchi è stata capitalizzata dalla SUPSI nel conto utili/perdite riportate DFA.

Art. 4
Il presente decreto legislativo entra in vigore immediatamente.

Allegato 1

Repubblica e Cantone Ticino
Controllo cantonale delle finanze

Relazione di revisione

Università della Svizzera italiana

Esercizio 2021

Controllo cantonale delle finanze
Telefono 091 814 42 92
Fax 091 814 44 93
ccf@ti.ch

Bellinzona, 24 maggio 2022

Relazione dell'Ufficio di revisione
Al Gran Consiglio e al Consiglio di Stato

Relazione dell'Ufficio di revisione sul conto annuale

In qualità di Ufficio di revisione, ai sensi dell'art. 3, cpv. 3 della Legge sull'Università della Svizzera italiana e sulla Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana del 03.10.1995, e su mandato affidatoci dal Consiglio di Stato con ris. gov. n. 5573 del 10.11.2021, abbiamo svolto la revisione dell'annesso conto annuale (bilancio, conto economico, conto dei flussi di mezzi, allegato e prospetto dell'evoluzione del capitale proprio) dell'Università della Svizzera italiana per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

Responsabilità del Consiglio dell'Università
Il Consiglio dell'Università è responsabile dell'allestimento del conto annuale in conformità alle disposizioni legali e regolamentari. Questa responsabilità comprende la concezione, l'implementazione e il mantenimento di un sistema di controllo interno relativamente all'allestimento di un conto annuale che sia esente da anomalie significative imputabili a frodi o errori. Il Consiglio dell'Università è inoltre responsabile della scelta e dell'applicazione di appropriate norme contabili, nonché dell'esecuzione di stime adeguate.

Responsabilità dell'Ufficio di revisione
La nostra responsabilità consiste nell'esprimere un giudizio sul conto annuale sulla base della nostra revisione. Abbiamo svolto la nostra revisione conformemente alla Legge svizzera e agli Standard svizzeri di revisione. Tali Standard richiedono di pianificare e svolgere la revisione in maniera tale da ottenere una ragionevole sicurezza che il conto annuale non contenga anomalie significative.

Una revisione comprende l'esecuzione di procedure di revisione volte a ottenere elementi probativi per i valori e le informazioni contenuti nel conto annuale. La scelta delle procedure di revisione compete al giudizio professionale del Revisore, inclusa la valutazione dei rischi che il conto annuale contenga anomalie significative imputabili a frodi o errori. Nella valutazione di questi rischi il Revisore tiene conto del sistema di controllo interno, nella misura in cui esso è rilevante per l'allestimento del conto annuale, allo scopo di definire le procedure di revisione appropriate alle circostanze e non per esprimere un giudizio sull'efficacia del sistema di controllo interno. La revisione comprende inoltre la valutazione dell'adeguatezza delle norme contabili adottate, della plausibilità delle stime contabili effettuate, nonché un apprezzamento della presentazione del conto annuale nel suo complesso. Riteniamo che gli elementi probativi, da noi ottenuti, costituiscano una base sufficiente e appropriata su cui fondare il nostro giudizio.

Giudizio di revisione
A nostro giudizio il conto annuale per l'esercizio chiuso al 31.12.2021 è conforme alle disposizioni legali e regolamentari.

Relazione in base ad altre disposizioni legali

Confermiamo di adempiere i requisiti legali relativi all'abilitazione professionale secondo la Legge sui revisori (LSR) e all'indipendenza (art. 728 CO), come pure che non sussiste alcuna fattispecie incompatibile con la nostra indipendenza.

Repubblica e Cantone Ticino

Controllo cantonale delle finanze

Conformemente all'art. 728a cpv. 1 cifra 3 CO e allo Standard svizzero di revisione 890, confermiamo, con riserva, l'esistenza di un sistema di controllo interno (SCI) per l'allestimento del conto annuale concepito secondo le direttive del Consiglio dell'Università.

A nostro giudizio esiste un SCI per la maggior parte dei processi dell'Università giudicati importanti in relazione alla tenuta della contabilità e all'allestimento del conto annuale, tuttavia la documentazione del SCI per alcuni processi importanti è assente.

Confermiamo inoltre che la proposta d'impiego dell'utile di bilancio è conforme alle disposizioni legali e regolamentari e raccomandiamo di approvare il presente conto annuale, che chiude con un avanzo di esercizio complessivo di CHF 4'998'440.10.

Facciamo presente che è stata elaborata anche una relazione dettagliata, redatta all'attenzione del Consiglio dell'Università, del Rettore, del Comitato di transizione, del Direttore del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport e della Direttrice della Divisione della cultura e degli studi universitari.

Bellinzona, 24 maggio 2022

CONTROLLO CANTONALE DELLE FINANZE

Il Direttore	Il Capo settore	I Periti revisori	
Giovanni Cavallero	Luca Vitali Revisore responsabile	Marco Ferrazzini	Sanja Pejic

(Firme autenticate da Swiss Government Enhanced CA01 ai sensi della OAPuE; RS 211.435.1)

Allegato: conto annuale 2021 (bilancio, conto economico, conto dei flussi di mezzi, allegato e prospetto dell'evoluzione del capitale proprio)

Destinato a:
- lod. Gran Consiglio del Cantone Ticino per il tramite del Segr. gen. T. Veronelli (sgc@ti.ch)
- lod. Consiglio di Stato del Cantone Ticino per il tramite del Canc. A. Coduri (can-sc@ti.ch)

Copia p.c.:
- sig.ri Membri del Consiglio dell'Università per il tramite della Pres. M. Duca Widmer (monica.duca.widmer@usi.ch)
- sig. L. Cantoni, Rettore a.i. USI (lorenzo.cantoni@usi.ch)
- sig.ri Membri del Comitato di transizione per il tramite della sig.ra C. Largader (cristina.largader@usi.ch)
- sig.ra R. Castagnola Rossini, Dir. Divisione della cultura e degli studi universitari (raffaella.castagnola-rossini@ti.ch)
- sig. S. Simone, Capo Ufficio dei controlli (salvatore.simone@ti.ch)

BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2021

(e confronto con bilancio al 31 dicembre 2020)

Importi in Franchi Svizzeri

	31.12.2021	31.12.2020	Note
ATTIVO			
Liquidità	50'499'257.97	29'299'376.91	2.1
Crediti per tasse	663'388.15	932'449.52	2.2
Altri crediti	3'526'290.55	4'323'138.39	2.3
Ratei e risconti attivi	2'973'345.86	2'010'426.89	2.4
Attivo circolante	**57'662'282.53**	**36'565'391.71**	
Finanziamenti a Fondazione USI	1'194'768.15	1'900'000.00	
Altri immobilizzi finanziari	403'632.26	461'282.03	2.5
Partecipazioni	20'003.00	20'003.00	
Immobilizzi Mendrisio	13'974'864.65	22'165'493.36	2.6
Immobilizzi Lugano	3'010'110.59	3'162'370.62	2.7
Altri immobilizzi materiali	2'341.50	3'122.00	2.8
Attivo fisso	**18'605'720.15**	**27'712'271.01**	
Totale attivo	**76'268'002.68**	**64'277'662.72**	
PASSIVO			
Debiti per forniture e prestazioni	7'689'503.01	5'056'503.70	2.9
Debito verso Fondazione Archivio del Moderno	0.00	13'603.90	
Debito verso Fondazione IRB e IOR	332'656.97	49'155.60	
Debito verso Consorzio USI-SUPSI	1'800'000.00	0.00	
Conto corrente bancario passivo	50'817.78	0.00	
Altri debiti	190'048.37	67'010.62	2.10
Fondi progetti di ricerca	20'776'037.59	21'794'937.55	2.11
Fondi borse di studio	824'464.36	670'515.04	2.12
Fondi Fond. CH - Mobility / Erasmus	424'322.77	301'978.04	2.13
Fondi facoltà e istituti	8'816'175.20	8'207'623.55	2.14
Altri fondi	2'362'931.34	1'184'866.06	2.15
Anticipi fissi Banca Raiffeisen	100'000.00	100'000.00	
Ratei e risconti passivi	7'402'921.88	6'342'341.41	2.16
Accantonamenti a breve termine	438'082.84	230'886.36	2.17
Capitale di terzi a breve termine	**51'207'962.11**	**44'019'421.83**	
Anticipi fissi Banca Raiffeisen	3'550'000.00	3'650'000.00	
Deposito cauzioni studenti + posteggi	156'736.81	135'150.23	
Capitale di terzi a lungo termine	**3'706'736.81**	**3'785'150.23**	
Capitale di dotazione	11'000'000.00	11'000'000.00	
Fondo compensazioni rischi	3'500'000.00	0.00	
Fondo riacquisto cassa pensione professori	1'500'000.00	1'500'000.00	
Fondo donazione Tonella (Facoltà Lugano)	318'058.85	436'285.85	
Avanzo (disavanzo) esercizi precedenti	36'804.81	(142'248.81)	
Avanzo d'esercizio	**4'998'440.10**	**3'679'053.62**	
Capitale proprio	**21'353'303.76**	**16'473'090.66**	
Totale passivo	**76'268'002.68**	**64'277'662.72**	

CONTO ECONOMICO ESERCIZIO 2021

(e confronto con conto economico esercizio 2020)

Importi in Franchi Svizzeri

	2021	2020	Note
Contributi Canton Ticino	26'688'310.08	22'068'611.00	
Contributi accordo intercantonale	18'257'212.25	13'632'090.57	
Contributi federali LPSU	30'199'371.00	28'972'961.00	
Tasse studenti, dottorandi e uditori	15'984'457.52	15'589'190.83	
Progetti di ricerca	14'315'074.15	13'660'293.96	
Prestazioni di servizio e diverse	4'905'412.55	6'015'720.95	
Ricavi istituti	254'068.00	5'112'310.72	
Ricavi diversi	4'148'829.25	3'803'829.08	2.18
Finanziamento borse di studio	1'162'000.00	944'276.00	
Imputazioni interne	(206'657.09)	(2'120'480.88)	
TOTALE RICAVI D'ESERCIZIO	**115'708'077.71**	**107'678'803.23**	
Stipendi corpo docenti	28'419'776.66	28'921'328.97	
Stipendi corpo intermedio	27'018'039.28	23'257'136.33	
Stipendi biblioteca	1'807'860.50	1'891'394.85	
Stipendi personale amministrativo	14'512'271.55	13'659'238.50	
Oneri sociali	10'833'685.32	10'535'405.13	
Indennità e altri costi del personale	144'727.72	169'424.93	
Totale costi per il personale	**82'736'361.03**	**78'433'928.71**	
Materiale d'ufficio e stampati	871'988.98	836'300.10	
Acquisto mobilio e macchine	1'434'129.08	1'320'122.77	
Affitti e noleggi	4'009'453.33	3'615'193.49	
Elettricità, acqua e riscaldamento	884'564.03	789'910.84	
Materiale di consumo	246'481.82	179'489.80	
Manutenzione immobili e attrezzature	1'503'275.55	1'527'604.44	
Rimborsi costi di trasferta	725'301.26	728'104.89	
Prestazioni terzi e onorari	7'679'506.09	6'459'989.08	
Conferenze, marketing e esposizioni	540'081.95	375'697.37	
Costi generali biblioteca	1'568'438.55	1'380'048.94	
Finanziamenti a Enti e Istituti diversi	355'958.00	1'688'599.70	
Contributi a Istituti affiliati	3'491'583.00	3'406'287.00	
Altri costi generali	1'415'237.87	1'208'585.81	
Finanziamento borse di studio	1'328'600.00	1'155'276.00	
Totale altri costi d'esercizio	**26'054'599.51**	**24'671'210.23**	
RISULTATO D'ESERCIZIO PRIMA DI AMMORTAMENTI E RISULTATO ACCESSORIO	**6'917'117.17**	**4'573'664.29**	
Ammortamenti	1'835'143.98	1'519'313.06	
RISULTATO OPERATIVO	**5'081'973.19**	**3'054'351.23**	
Costi finanziari	151'528.08	200'414.71	
Ricavi finanziari	(13'243.13)	(11'345.02)	
Costi straordinari	213'816.27	255'423.89	11
Ricavi straordinari	(268'568.13)	(1'069'195.97)	11
RISULTATO ACCESSORIO	**83'533.09**	**(624'702.39)**	
AVANZO D'ESERCIZIO	**4'998'440.10**	**3'679'053.62**	

CONTO DEI FLUSSI DI MEZZI

Importi in Franchi Svizzeri

	2021	2020
Attività operativa		
Risultato d'esercizio	4'998'440	3'679'054
Ammortamenti	1'835'144	1'519'313
Variazione fondi progetti di ricerca	(1'018'900)	3'709'886
Variazione fondo borse di studio	153'949	173'221
Variazione fondi CH-mobility / Erasmus	122'345	88'305
Variazione fondi facoltà e istituti	608'552	2'046'312
Variazione fondo Tonella	(118'227)	(17'105)
Variazione altri fondi	1'178'065	294'123
Variazione crediti per tasse	269'061	146'272
Variazione altri crediti	796'848	(2'291'842)
Variazione magazzino AdM	0	20'080
Variazione ratei e risconti attivi	(962'919)	1'711'934
Variazione debiti per forniture e prestazioni	2'632'999	(683'078)
Variazione debiti onerosi a breve termine	50'818	0
Variazione altri debiti	123'038	0
Variazione ratei e risconti passivi	1'060'580	2'386'700
Variazione accantonamenti	207'196	(495'824)
Variazione debiti verso IRB e IOR	283'501	(3'360'862)
Variazione debiti verso Consorzio USI-SUPSI	1'800'000	0
Variazione finanziamenti FAM e c/c USI/FAM	(13'604)	6'798
Flusso finanziario netto dell'attività operativa	***14'006'888***	***8'933'288***
Attività d'investimento		
Finanziamento Fondazione USI (netto anticipi Campus)	705'232	100'000
Altri immobilizzi finanziari	57'650	(130'822)
Immobilizzi Mendrisio	7'382'188	(2'635'782)
Immobilizzi Lugano	(874'443)	(1'575'521)
Altri immobilizzi materiali	781	0
Flusso finanziario netto dell'attività di investimento	***7'271'407***	***(4'242'125)***
Attività di finanziamento		
Finanziamento Banca Raiffeisen	(100'000)	(3'950'000)
Contributi cantonali ristrutturazione Turconi	0	431'000
Deposito cauzioni studenti e posteggi	21'587	(83'200)
Flusso finanziario netto dell'attività di finanziamento	***(78'413)***	***(3'602'200)***
Variazione netta dei mezzi liquidi	**21'199'881**	**1'088'962**
Verifica variazione mezzi liquidi		
Mezzi liquidi al 1. gennaio	29'299'377	28'210'415
Mezzi liquidi al 31 dicembre	50'499'258	29'299'377
Variazione mezzi liquidi	**21'199'881**	**1'088'962**

Appendice

Ragione sociale, personalità giuridica, sede e scopo

L'Università della Svizzera Italiana (USI) è un ente pubblico di diritto privato con una propria personalità giuridica con sede sociale a Lugano in Via Giuseppe Buffi 13, con facoltà a Lugano e Mendrisio.
L'USI è regolata dalla Legge sull'Università della Svizzera Italiana e sulla Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana.
Scopo sociale dell'USI è "l'insegnamento e la ricerca scientifica, per il tramite di facoltà e di istituti propri, o integrati nella sua struttura accademica e l'inserimento del Ticino e della Svizzera Italiana nella politica confederale universitaria e della ricerca".
L'USI è stata costituita il 3 ottobre 1995. (Statuto aggiornato al 30 marzo 2020.)

L'USI gode di un'esenzione fiscale sulla base del suo mandato di utilità pubblica.

Presidente del Consiglio	Duca Widmer Monica	firma collettiva a due
Vicepresidente del Consiglio	Bassi Davide	firma collettiva a due
Membri del Consiglio	Bertoli Manuele	senza diritto di firma
	Petruzzella Alberto	senza diritto di firma
	Togni Antonio	senza diritto di firma
	Tallacchini Mariachiara	senza diritto di firma
	Brändli Glenda	senza diritto di firma
	Krasna Beth	senza diritto di firma
	Santini Silvia	senza diritto di firma
	Wezel Filippo	senza diritto di firma
	Pantaleo Giuseppe	senza diritto di firma
	Peter Henry	senza diritto di firma
Decani delle facoltà	Giovanni Pedrazzini, Blumer Riccardo, Langheinrich Marc, Gianluca Colombo, Luca Visconti (senza diritto di firma)	
Rettore	Boas Erez	firma collettiva a due
Prorettore	Lorenzo Cantoni	firma collettiva a due
Segretario generale	Giovanni Zavaritt	firma collettiva a due
Direttore amministrativo	Cristina Largader	firma collettiva a due
Direttore amministrativo aggiunto	Antoine Turner	firma collettiva a due
Procuratori	Manuela Casanova	firma collettiva a due
	Christiane Schröder	firma collettiva a due
Ufficio di Revisione	Controllo cantonale delle finanze del Cantone Ticino, Bellinzona	

Modifiche successive alla chiusura dei conti indicate al punto 12.

1. Informazioni sui principi applicati nel conto annuale

Il presente conto annuale è stato allestito secondo le prescrizioni della legge svizzera, in particolare gli articoli relativi alla contabilità e alla presentazione dei conti del Codice delle obbligazioni (artt. 957 - 962).

Presentazione del conto annuale

Al fine di migliorare la chiarezza e la trasparenza del conto annuale, sono state modificate alcune voci e la presentazione dell'esercizio precedente modificata di conseguenza.

Nel conto annuale sono stati applicati i principi seguenti:

Crediti per tasse

Le tasse incassate dagli studenti per la partecipazione al semestre autunnale 2021/22 sono delimitate nella misura di 4/5 nell'anno 2021 e di 1/5 nell'anno 2022. Il delcredere è stato stimato nella misura del 5% del totale dei crediti svizzeri, 10% dei crediti esteri e 100% dei crediti da tasse da edizioni chiuse degli Executive Master .

Altri crediti

Tutti i progetti di ricerca e i mandati che hanno una scadenza oltre il 31 dicembre sono assestati in base ai costi effettivamente sostenuti fino al 31 dicembre. Un eventuale saldo dare viene esposto all'attivo negli altri crediti, un eventuale saldo avere al passivo nel gruppo Fondi progetti di ricerca. Il delcredere sugli altri crediti è stato stimato nella misura del 5% del totale degli altri crediti svizzeri e 10% degli esteri, escluso i crediti verso le parti correlate e i progetti di ricerca finanziati.

Partecipazioni

Le partecipazioni sottoscritte in Fondazioni sono esposte a bilancio al valore promemoria di CHF 1.–
Le partecipazioni di società sono esposte al valore nominale (cfr. punto 5).

Immobilizzazioni materiali

Le immobilizzazioni materiali vengono ammortizzate in modo diretto. Gli ammortamenti avvengono secondo il metodo lineare, con i seguenti principi:

- Stabile ex laboratorio cantonale Lugano	ammortamento lineare su 30 anni
- Stabile Galleria Canavée	ammortamento lineare su 15 anni
- Investimenti informatici	ammortamento lineare su 3 anni
- Uffici Via Balestra 22	ammortamento lineare su 5 anni (durata locazione)
- Quartiere Maghetti - Litorale	ammortamento lineare su 5 anni (durata locazione)
- Veicoli	ammortamento lineare su 4 anni
- Vignetta	ammortamento lineare su 30 anni
- Teatro dell'Architettura - spazi espositivi	ammortamento lineare su 30 anni
- Teatro dell'Architettura - spazi didattici	ammortamento lineare su 30 anni
- Biblioteca	ammortamento lineare su 30 anni
- Turconi	I criteri di ammortamento saranno definiti al termine dei lavori

Fondo compensazione rischi

Fondo costituito nel 2012 conformemente all'art. 24 del contratto di prestazioni sottoscritto con il Canton Ticino, apportando quale saldo iniziale l'avere del Fondo strategico di CHF 2'000'000. Lo scopo del fondo è quello di contribuire a un equilibrio finanziario sul medio termine. Questo fondo è stato ricostituito in base alla decisione del CU relativa all'impiego dell'avanzo d'esercizio 2020.

Fondo riacquisto cassa pensione

Il fondo è stato costituito con lo scopo di supportare eventuali riacquisti di annualità nella cassa pensione per professori di ruolo provenienti dall'estero.

Fondi progetti di ricerca

I progetti di ricerca sono finanziati dal FNRS, dall'UE, dalla Conferenza Universitaria Svizzera, dal programma di cooperazione transfrontaliera (Interreg), dall'Innosuisse, dallo Swiss Finance Institut e da altri enti svizzeri e internazionali.

Altri fondi

Sono composti da fondi particolari non classificati nelle precedenti categorie.

A partire dall'esercizio 2019 i risultati degli executive master non sono più assestati a fine anno e il relativo risultato viene imputato all'anno di competenza.

Imputazioni interne

Le imputazioni interne sono composte da due voci: dall'assestamento e attribuzioni dei fondi e - in misura minore - da giroconti interni.

2. Informazioni inerenti a poste del bilancio e del conto economico

2.1. LIQUIDITA'

		31.12.2021		31.12.2020
Casse	CHF	25'770.17	CHF	40'245.95
Conti correnti postali	CHF	700'819.16	CHF	585'845.61
Banche	CHF	49'772'668.64	CHF	28'673'285.35
Totale liquidità	**CHF**	**50'499'257.97**	**CHF**	**29'299'376.91**

Di cui mezzi liquidi vincolati per obiettivi specifici		31.12.2021		31.12.2020
Fondi di ricerca FNRS (intestati all'USI)	CHF	8'572'514.63	CHF	10'214'581.86
Fondi di ricerca FNRS (intestati a terzi)	CHF	6'229'581.69	CHF	5'737'567.48
Fondi diversi (borse di studio, istituti e progetti ricerca)	CHF	16'220'518.95	CHF	15'163'261.92
Garanzia carte di credito - banca UBS	CHF	40'000.00	CHF	40'000.00

2.2. CREDITI PER TASSE

		31.12.2021		31.12.2020
Tasse studenti Accademia	CHF	12'150.00	CHF	25'800.00
Tasse studenti Comunicazione	CHF	25'082.60	CHF	22'862.09
Tasse studenti Economia	CHF	30'050.00	CHF	24'206.84
Tasse studenti Informatica	CHF	45'895.00	CHF	36'650.00
Tasse studenti Biomedicina	CHF	500.00	CHF	0.00
Crediti per tasse executive	CHF	1'124'423.25	CHF	1'353'503.59
./. Delcredere generale su tasse	CHF	(574'712.70)	CHF	(530'573.00)
Totale crediti per tasse	**CHF**	**663'388.15**	**CHF**	**932'449.52**

2.3. ALTRI CREDITI

		31.12.2021		31.12.2020
Altri crediti verso progetti di ricerca				
Progetti FNRS	CHF	161'975.58	CHF	206'609.73
Progetti Innosuisse (ex KTI)	CHF	114'246.20	CHF	0.00
Progetti EU	CHF	275'583.51	CHF	378'206.73
Progetti Interreg	CHF	297'068.68	CHF	304'039.20
Progetti CUS	CHF	34'565.40	CHF	45'707.87
Progetti NCCR	CHF	632.45	CHF	32'635.15
Altri progetti di ricerca	CHF	24'790.55	CHF	167'949.57
	CHF	908'862.37	CHF	1'135'148.25
Altri crediti su fondi facoltà e istituti	CHF	215'728.36	CHF	0.00
Altri crediti verso parti correlate				
Fondazione Ricerca e Sviluppo	CHF	921'017.90	CHF	900'409.75
Rep. Cantone Ticino	CHF	183'028.00	CHF	148'233.10
EOC	CHF	0.00	CHF	6'636.20
SUPSI	CHF	170'207.00	CHF	692'232.05
Consorzio USI-SUPSI	CHF	47'852.75	CHF	130'873.80
IRB - IOR	CHF	106'403.28	CHF	226'651.45
SLSP	CHF	57'692.00	CHF	0.00
Facoltà di Teologia	CHF	12'552.05	CHF	2'823.10
	CHF	1'498'752.98	CHF	2'114'752.65
Altri crediti verso terzi	CHF	1'038'890.04	CHF	1'131'937.49
./. Delcredere generale su crediti diversi	CHF	(135'943.20)	CHF	(58'700.00)
Totale altri crediti	**CHF**	**3'526'290.55**	**CHF**	**4'323'138.39**

2.4. RATEI E RISCONTI ATTIVI

		31.12.2021		31.12.2020
Ratei e risconti attivi verso parti correlate				
SLSP	CHF	402'830.94	CHF	243'441.90
Rep. Cantone Ticino	CHF	2'943.00	CHF	0.00
Facoltà di Teologia	CHF	22'161.51	CHF	0.00
EOC	CHF	1'199.00	CHF	0.00
Fondazione Ricerca & Sviluppo	CHF	1'717.90	CHF	0.00
FFL	CHF	30'000.00	CHF	0.00
IRB-IOR - diverse prestazioni	CHF	522'755.50	CHF	415'617.80
SUPSI - diverse prestazioni	CHF	540'301.00	CHF	0.00
Altri ratei e risconti attivi	CHF	1'449'437.01	CHF	1'351'367.19
Totale ratei e risconti attivi	**CHF**	**2'973'345.86**	**CHF**	**2'010'426.89**

2.5. ALTRI IMMOBILIZZI FINANZIARI

		31.12.2021		31.12.2020
Cauzione Magazzini Generali (BSCT)	CHF	42'269.26	CHF	42'227.03
Cauzione Fondazione Maghetti (Credit Suisse)	CHF	18'000.00	CHF	18'000.00
Finanziamenti SLSP AG (Swiss Library Platform)	CHF	342'308.00	CHF	400'000.00
Altri immobilizzi	CHF	1'055.00	CHF	1'055.00
Totale altri immobilizzi finanziari	**CHF**	**403'632.26**	**CHF**	**461'282.03**

2.6. IMMOBILIZZI MENDRISIO

	Saldo al 1.1.2020	Investimenti 2020	Contributi / Ammortamenti 2020	**Saldo al 31.12.2020**	Investimenti 2021	Contributi 2021	Ammortamenti 2021	**Saldo al 31.12.2021**
Turconi 1	1	0	0	**1**	0	0	0	**1**
Biblioteca	2'867'986	2'466'507	431'000	**4'903'494**	1'000'966	4'150'000	159'062	**1'595'397**
Turconi 2	1'338'463	7'992	0	**1'346'455**	0	0	0	**1'346'455**
Archivio Moderno	67'000	0	8'000	**59'000**	0	0	29'500	**29'500**
Teatro dell'Architetture								
Spazi didattici	8'215'165	12'510	274'674	**7'953'000**	0	0	274'241	**7'678'759**
Spazi espositivi	2'140'000	12'510	76'510	**2'076'000**	0	0	71'586	**2'004'414**
Istallazioni	197'000	9'858	20'858	**186'000**	1'939	0	26'810	**161'129**
	10'552'165	*34'878*	*372'043*	*10'215'000*	*1'939*	*0*	*372'638*	*9'844'301*
Villa Argentina	1			**1**		0		**1**
Canavée								
Immobile	170'201	0	9'400	**160'801**	0	0	9'459	**151'342**
Galleria	0	0	0	**0**				**0**
Terreni	1'136'610	0	0	**1'136'610**	0	0	0	**1'136'610**
Snack Bar	417'000	0	51'700	**365'300**	0	0	52'186	**313'114**
Vignetta	3'980'000	0	118'000	**3'862'000**		0	124'630	**3'737'370**
Infrastrutture	64'224	34'776	43'254	**55'746**	254'902	0	47'312	**263'336**
Arredo tecnologico	0	91'629	30'543	**61'086**	4'006	0	13'656	**51'437**
Sussidio cantonale da assegnare						4'494'000		**-4'494'000**
	20'593'651	**2'544'154**	**1'033'397**	**22'165'493**	**1'261'812**	**8'644'000**	**808'441**	**13'974'865**

Altre informazioni:

Turconi 1 Il valore di CHF 1.- p.m. rappresenta il diritto di superficie Turconi per sé stante e permanente part. Nr. 3228.

Biblioteca Si tratta del progetto di ristrutturazione del palazzo Turconi per accogliere la biblioteca.

Teatro dell'Architettura Gli investimenti per la costruzione del nuovo stabile sono iniziati nel corso del 2015. L'utilizzo dell'immobile è iniziato nel corso del 2020, si è quindi proceduto all'ammortamento, pur non avendo ancora ricevuto parte dei sussidi federali previsti.
CHF 3'430'000 sono stati versati nel 2017 dalla NCKM Mendrisiotto SA quale contributo per gli spazi espositivi e CHF 1'000'000.- nel 2018 dalla Fondazione Tarchini.

Archivio Moderno Si tratta degli investimenti per il trasloco e l'istallazione dell'Archivio del Moderno nei nuovi spazi a Balerna

Villa Argentina Il valore di CHF 1.- p.m. rappresenta il diritto di superficie del mappale nr. 1166, durata 30 anni, dal 31.3.1997 al 31.3.2027.

Canavée

Immobile Il valore di CHF 1.- p.m. è composto da investimenti totali per CHF 35'854'100 dai quali sono stati dedotti sussidi federali per CHF 14'504'099 e contributi cantonali per CHF 21'350'000.

Terreni Mappali 2952-2980-2985 RFD nel Comune di Mendrisio.

Vignetta Mappale 1167 RFD del Comune di Mendrisio.

Infrastrutture Composto da infrastrutture informatiche e sistemi di telecomunicazione.

2.7. IMMOBILIZZI LUGANO

	Saldo al 1.1.2020	Investimenti 2020	Contributi / Ammortamenti 2020	**Saldo al 31.12.2020**	Investimenti 2021	Contributi 2021	Ammortamenti 2021	**Saldo al 31.12.2021**
Ex - laboratorio	2'004'000	0	145'000	**1'859'000**	0	0	132'786	**1'726'214**
Maghetti	91'860	0	22'964	**68'896**	0	0	22'965	**45'931**
Infrastrutture	371'882	1'014'987	527'005	**859'864**	768'035	0	669'142	**958'757**
Mensa Ovest	0	34'200	6'840	**27'360**	0	0	6'840	**20'520**
Arredo tecnologico	0	297'143	99'912	**197'232**	61'521	0	108'245	**150'509**
Attrezzature sport	0	0	0	**0**	20'225	0	4'181	**16'044**
Tecno-medici	0	225'028	75'009	**150'019**	24'661	0	82'545	**92'135**
	2'467'742	**1'571'358**	**876'730**	**3'162'371**	**874'443**	**0**	**1'026'703**	**3'010'111**

Altre informazioni:

Ex - laboratorio L'investimento ha beneficiato di sussidi federali per l'importo di CHF 2'854'390.

Infrastrutture Composto da infrastrutture informatiche dei servizi centrali, del campus di Lugano, dai sistemi di telecomunicazione e dal supercomputer Cray XE6m.

2.8. ALTRI IMMOBILIZZI MATERIALI

	Saldo al 1.1.2020	Investimenti 2020	Contributi / Ammortamenti 2020	**Saldo al 31.12.2020**	Investimenti 2021	Contributi 2021	Ammortamenti 2021	**Saldo al 31.12.2021**
Veicoli	8'603	4'163	9'643	**3'122**	0	0	781	**2'342**
	8'603	**4'163**	**9'643**	**3'122**	**0**	**0**		**2'342**

2.9. DEBITI PER FORNITURE E PRESTAZIONI

		31.12.2021		**31.12.2020**
Debiti per forniture e prestazioni verso terzi	CHF	3'743'867.50	CHF	3'575'749.28
Debiti verso parti correlate				
Rep. Cantone Ticino	CHF	1'493'558.45	CHF	767'577.35
EOC	CHF	2'004'390.00	CHF	118'076.30
SLSP	CHF	153'718.66	CHF	146'801.27
Commissione paritetica USI	CHF	1'770.00	CHF	0.00
SUPSI	CHF	292'198.40	CHF	448'299.50
	CHF	**3'945'635.51**	**CHF**	**1'480'754.42**
Totale Debiti per forniture e prestazioni	**CHF**	**7'689'503.01**	**CHF**	**5'056'503.70**

2.10. ALTRI DEBITI

		31.12.2021		**31.12.2020**
IVA dovuta	CHF	54'806.12	CHF	40'001.12
Debiti verso assicurazione malattia	CHF	13'919.10	CHF	10'802.40
Debiti verso assicurazione infortunio	CHF	18'508.70	CHF	16'207.10
Debiti verso istituti di previdenza	CHF	102'814.45	CHF	0.00
Totale Altri debiti	**CHF**	**190'048.37**	**CHF**	**67'010.62**

2.11. FONDI PROGETTI DI RICERCA

		31.12.2021		**31.12.2020**
Progetti FNRS	CHF	8'687'739.32	CHF	10'395'733.74
Progetti FNRS - esterni	CHF	6'276'965.03	CHF	5'763'025.33
Progetti EU	CHF	3'752'918.80	CHF	4'127'937.88
Progetti Innosuisse (ex KTI)	CHF	151'370.95	CHF	0.00
Progetti CUS	CHF	0.00	CHF	2'969.85
Altri progetti	CHF	1'907'043.49	CHF	1'505'270.75
Totale Fondi progetti di ricerca	**CHF**	**20'776'037.59**	**CHF**	**21'794'937.55**

2.12. FONDI BORSE DI STUDIO

		31.12.2021		31.12.2020
Borse di studio generali				
Saldo 1. gennaio	CHF	622'530.51	CHF	451'389.65
+ Accrediti	CHF	2'151'946.14	CHF	1'327'009.26
/. Pagamenti	CHF	(1'994'641.60)	CHF	(1'155'868.40)
Saldo al 31 dicembre	CHF	779'835.05	CHF	622'530.51
Borse di studio Economia				
Saldo 1. gennaio	CHF	3'000.00	CHF	1'500.00
+ Accrediti	CHF	0.00	CHF	40'000.00
/. Pagamenti	CHF	(1'000.00)	CHF	(38'500.00)
Saldo al 31 dicembre	CHF	2'000.00	CHF	3'000.00
Borse di studio Accademia				
Saldo 1. gennaio	CHF	44'984.53	CHF	44'404.32
+ Accrediti	CHF	602.29	CHF	2'508.61
/. Pagamenti	CHF	(2'957.51)	CHF	(1'928.40)
Saldo al 31 dicembre	CHF	42'629.31	CHF	44'984.53
Totale fondi borse di studio	**CHF**	**824'464.36**	**CHF**	**670'515.04**

2.13. FONDI FOND. CH - Swiss European Mobility Program

		31.12.2021		31.12.2020
Fondazione CH - Borse Swiss European Mobility Program	CHF	424'322.77	CHF	301'978.04
Totale fondi Swiss European Mobility	**CHF**	**424'322.77**	**CHF**	**301'978.04**

2.14. FONDI FACOLTA' E ISTITUTI

		31.12.2021		31.12.2020
Fondi facoltà di scienze economiche	CHF	1'126'910.71	CHF	977'473.67
Fondi facoltà di scienze della comunicazione	CHF	825'020.05	CHF	755'588.37
Fondi facoltà di informatica	CHF	3'547'041.83	CHF	3'399'592.56
Fondi accademia di architettura	CHF	874'858.03	CHF	870'215.60
Fondi facoltà di biomedicina	CHF	1'153'582.42	CHF	1'129'873.72
Fondi comuni	CHF	1'288'762.16	CHF	1'074'879.63
Totale fondi facoltà e istituti	**CHF**	**8'816'175.20**	**CHF**	**8'207'623.55**

2.15. ALTRI FONDI

		31.12.2021		31.12.2020
Fondo overheads FNRS				
Saldo al 1.1.	CHF	0.00	CHF	449'188.74
+ Accrediti FNRS (al netto Istituti)	CHF	0.00	CHF	0.00
/. Utilizzo per incentivi	CHF	0.00	CHF	0.00
/. Scioglimento fondo	CHF	0.00	CHF	(449'188.74)
Saldo al 31.12	CHF	0.00	CHF	0.00
Fondo Istituzionale per la ricerca				
Saldo al 1.1.	CHF	724'005.14	CHF	0.00
+ Accrediti	CHF	696'674.00	CHF	724'005.14
/. Utilizzo per incentivi	CHF	0.00	CHF	0.00
/. Scioglimento fondo	CHF	0.00	CHF	0.00
Saldo al 31.12	CHF	1'420'679.14	CHF	724'005.14
Fondo manutenzione straordinaria Campus EST	CHF	422'473.00	CHF	0.00
Altri fondi non vincolati	CHF	519'779.20	CHF	460'860.92
Totale altri fondi	**CHF**	**2'362'931.34**	**CHF**	**1'184'866.06**

2.16. RATEI E RISCONTI PASSIVI

		31.12.2021		31.12.2020
Ratei e risconti passivi con parti correlate				
SUPSI	CHF	10'000.00	CHF	215'208.00
Consorzio USI-SUPSI	CHF	1'218'049.21	CHF	150'000.00
EOC	CHF	2'800'000.00	CHF	2'427'264.00
Ratei e risconti passivi verso terzi				
Ratei e risconti passivi verso terzi	CHF	3'374'872.67	CHF	3'549'869.41
Totale ratei e risconti passivi	**CHF**	**7'402'921.88**	**CHF**	**6'342'341.41**

2.17. ACCANTONAMENTI A BREVE TERMINE

		31.12.2021		31.12.2020
Accantonamenti con parti correlate				
SUPSI	CHF	59'507.00	CHF	0.00
Rep. Cantone Ticino	CHF	43'500.00	CHF	43'500.00
	CHF	103'007.00	CHF	43'500.00
Altri accantonamenti				
Accantonamento cause legali	CHF	120'000.00	CHF	0.00
Altri accantonamenti	CHF	215'075.84	CHF	187'386.36
Totale accantonamenti	**CHF**	**438'082.84**	**CHF**	**230'886.36**

2.18. RICAVI DIVERSI

		2021		2020
Contributi comunali	CHF	59'888.00	CHF	119'102.20
Contributo da Istituti di formazione	CHF	289'484.39	CHF	205'700.15
Contributi da privati	CHF	2'579'679.11	CHF	2'319'029.28
Ricuperi da Fondo Incentivi (Overhead FNR)	CHF	1'140'683.62	CHF	1'180'864.58
Overhead Innosuisse	CHF	80'154.40	CHF	-11'357.58
Perdite su debitori	CHF	-1'060.27	CHF	-9'509.55
Totale ricavi diversi	**CHF**	**4'148'829.25**	**CHF**	**3'803'829.08**

3. Ammontare netto dallo scioglimento delle riserve latenti

Nessuno scioglimento di riserve latenti.

4. Numero di collaboratori

La media annua dei posti di lavoro a tempo pieno è superiore in entrambi gli anni a 250.

5. Partecipazioni

Fondazione Archivio del Moderno
Sottoscrizione nel 2004 del capitale di dotazione di CHF 100'000.-
Ammortizzato nell'esercizio 2004 per CHF 99'999.-, valore residuo CHF 1.--

Fondazione Ricerca & Sviluppo
Sottoscrizione nel 2002 del capitale di dotazione di CHF 100'000.-
Ammortizzato nell'esercizio 2004 per CHF 99'999.-, valore residuo CHF 1.--

Fondazione Centro Biologia Alpina

Versamento nel 2001 del capitale di dotazione di CHF 20'000.- (Fam. Peduzzi); registrato nei conti USI nel 2013 per CHF 1.-

SLSP Swiss Library Servic e Platform AG, Zurigo
Sottoscrizione nel 2017 di una quota di CHF 20'000.- del capitale azionario della società, corrispondente a una quota del 3.85 %.

6. Saldo dei debiti derivanti da contratti di leasing e affitto

Contratti di locazione a lungo termine:	Scadenza	Importo annuale	
- Fondazione per le Facoltà di Lugano dell'USI	Indeterminata	CHF	1'850'000.00
- OCST, V. Lambertenghi 1	Indeterminata	CHF	292'200.00
- Sandra Comolatti, V. Lambertenghi 10a, 3° e 4° piano foresteria	01.01.2025	CHF	82'000.00
- Amministrazione stabili Tibiletti, V. Buffi 8	Indeterminata	CHF	16'380.00
- Swisscom Immobilien AG, V. Beroldingen, Mendrisio	Indeterminata	CHF	24'477.00
- Comune di Mendrisio, diritto di superficie Villa Argentina	2027	CHF	166'774.00
- Magazzini Generali con punto franco, Archivio del Moderno	Archivio 31.12.2027	CHF	135'429.00
- Magazzini Generali con punto franco, Archivio del Moderno	Uffici 31.12.2023	CHF	56'571.00
- Fondazione Maghetti, Piazza San Rocco Lugano	30.11.2023	CHF	72'000.00

7. Debiti nei confronti di istituti di previdenza

		31.12.2021		31.12.2020
Fondazione Ticinese 2. pilastro	CHF	102'814.45	CHF	0.00
Cassa Cantonale AVS	CHF	870'994.60	CHF	153'247.60

Ad eccezione di una decina di collaboratori affiliati all'Istituto di previdenza del Canton Ticino, tutti i dipendenti sono affiliati alla Fondazione Ticinese per il II Pilastro, Fondazione che presenta al 31 dicembre 2020 un grado di copertura del 106.99 %. L'Istituto di previdenza del Canton Ticino presenta un grado di copertura negativo, ma è garantito dallo Stato.
L'USI partecipa con un contributo di risanamento del 2% calcolato sulla massa salariale dei collaboratori affiliati, come previsto dal messaggio governativo no. 6666 del 10 luglio 2012.

8. Importo totale delle garanzie costituite per i debiti di terzi

Non applicabile.

9. Importo totale degli attivi utilizzati a garanzia dei debiti dell'impresa

Non applicabile.

10. Altri impegni condizionali

Non applicabile.

11. Spiegazioni inerenti a poste del conto economico straordinarie, uniche o relative ad altri periodi contabili

COSTI STRAORDINARI		31.12.2021		31.12.2020
Accantonamento cause legali	CHF	120'000.00	CHF	0.00
Azzeramento progetti con saldi negativi	CHF	64'363.37	CHF	0.00
Ripristino fondo Tonella - disconoscimento di copertura costi MEM 2018-2019	CHF	0.00	CHF	92'888.64
Penale apertura posticipata mensa	CHF	0.00	CHF	80'000.00
Penale rimborso anticipato dell'anticipo fisso	CHF	0.00	CHF	56'561.40
Altri costi	CHF	29'452.90	CHF	25'973.85
Totale costi straordinari	**CHF**	**213'816.27**	**CHF**	**255'423.89**

RICAVI STRAORDINARI				
Conguagli AIU 2018-19 e 2019-20	CHF	207'898.19	CHF	0.00
Avanzo di gestione HLOG10 2020	CHF	29'443.57	CHF	0.00
Finanziamento progetto libro 2020	CHF	20'000.00	CHF	0.00
Scioglimento accantonamento tassa di collegamento	CHF	0.00	CHF	264'372.34
Scioglimento accantonamento perdita di cambio EUR	CHF	0.00	CHF	150'000.00
Scioglimento fondo overhead anni precedenti	CHF	0.00	CHF	449'188.74
Contributo straordinario FFL	CHF	0.00	CHF	200'000.00
Altri ricavi	CHF	11'226.37	CHF	5'634.89
Totale ricavi straordinari	**CHF**	**268'568.13**	**CHF**	**1'069'195.97**

12. Eventi importanti successivi alla data di chiusura del bilancio

In data 30 marzo 2022 il Consiglio dell'USI ha approvato un nuovo organigramma dei servizi amministrativi che ha portato alla sospensione di alcune funzioni e alla nomina di un Comitato di transizione a cui è stato assegnato il compito di garantire l'amministrazione corrente fino all'implementazione della nuova organizzazione. Dal 9 maggio 2022 il Prof. Boas Erez non ricopre più la funzione di Rettore, temporaneamente ricoperta dal Prorettore L. Cantoni.

13. Scadenza debiti a lungo termine

			31.12.2021		31.12.2020
Scadenza entro 1 - 5 anni	Deposito cauzioni studenti	CHF	156'736.81	CHF	135'150.23

Il finanziamento della Banca Raiffeisen di CHF 3'650'000 per il Teatro dell'architettura è suddiviso in 2 tranche di CHF 1'875'000 con scadenze 21.10.2025 / 2028 con un ammortamento annuo di CHF 100'000.

14. Onorari corrisposti all'ufficio di revisione

		2021		2020
Onorario revisione d'esercizio	CHF	43'500.00	CHF	43'500.00

15. Altre informazioni prescritte dalla legge

Non applicabile.

Evoluzione capitale proprio e proposta d'impiego del risultato

		Saldi al 31.12.2021		Saldi al 1.1.2021
Capitale di dotazione	CHF	11'000'000.00	CHF	11'000'000.00
Fondo compensazioni rischi	CHF	0.00	CHF	0.00
+ Attribuzione nell'esercizio	CHF	3'500'000.00	CHF	0.00
Saldo fondo compensazione rischi	CHF	3'500'000.00	CHF	0.00
Fondo riacquisto CP professori	CHF	1'500'000.00	CHF	1'500'000.00
/. Utilizzo durante l'esercizio	CHF	0.00	CHF	0.00
+ Attribuzione nell'esercizio	CHF	0.00	CHF	0.00
Saldo fondo riacquisto CP professori	CHF	1'500'000.00	CHF	1'500'000.00
Fondo donazione Tonella	CHF	436'285.85	CHF	453'390.72
Attribuzione e ripristino Fondo Tonella	CHF	0.00	CHF	215'072.74
/. Utilizzo durante l'esercizio	CHF	(118'227.00)	CHF	0.00
/. Finanziamento CATMEM	CHF	0.00	CHF	(232'177.61)
Saldo fondo donazione Tonella	CHF	318'058.85	CHF	436'285.85
Avanzo (Disavanzo) esercizi precedenti	CHF	3'536'804.81	CHF	(142'248.81)
/. Attribuzione al fondo compensazione rischi	CHF	(3'500'000.00)	CHF	0.00
Avanzo esercizio 2021	CHF	4'998'440.10	CHF	3'679'053.62
Avanzo riportato	CHF	5'035'244.91	CHF	3'536'804.81
Capitale proprio a fine esercizio	**CHF**	**21'353'303.76**	**CHF**	**16'473'090.66**

Proposta di impiego del risultato

Si propone al Consiglio dell'USI la seguente proposta di impiego del risultato:

Avanzo esercizi precedenti (prima dell'attribuzione del risultato d'esercizio)	CHF	36'804.81
Avanzo esercizio 2021	CHF	4'998'440.10
Avanzo prima dell'attribuzione del risultato	**CHF**	**5'035'244.91**
- Attribuzione al Fondo compensazione rischi	CHF	(1'500'000.00)
- Costituzione Fondo manutenzioni straordinarie e upgrade tecnologico	CHF	(2'200'000.00)
- Costituzione Fondo progetti legati alla digitalizzazione e all'innovazione	CHF	(1'300'000.00)
Riporto a nuovo nella voce Avanzo esercizi precedenti		**35'244.91**

Allegato 2

Repubblica e Cantone Ticino
Controllo cantonale delle finanze

Relazione di revisione

Fondazione per l'Istituto Oncologico di Ricerca (IOR)

Esercizio 2021

Controllo cantonale delle finanze
Telefono 091 814 42 92
Fax 091 814 44 93
ccf@ti.ch

Bellinzona, 13 aprile 2022

Relazione dell'Ufficio di revisione sulla revisione limitata

al Consiglio di Fondazione della Fondazione per l'Istituto Oncologico di Ricerca (IOR), Bellinzona

In qualità di Ufficio di revisione abbiamo svolto la revisione del conto annuale (bilancio, conto economico e allegato) della Fondazione per l'Istituto Oncologico di Ricerca (IOR), per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

Il Consiglio di Fondazione è responsabile dell'allestimento del conto annuale, mentre il nostro compito consiste nella sua revisione. Confermiamo di adempiere ai requisiti legali relativi all'abilitazione professionale e all'indipendenza.

La nostra revisione è stata effettuata conformemente allo Standard svizzero sulla revisione limitata, il quale richiede di pianificare e svolgere la revisione in maniera tale che anomalie significative nel conto annuale possano essere identificate. Una revisione limitata consiste essenzialmente nello svolgere interrogazioni e procedure di verifica analitiche, come pure, a seconda delle circostanze, adeguate verifiche di dettaglio della documentazione disponibile presso la Fondazione sottoposta a revisione. Per contro, la verifica dei processi aziendali e del sistema di controllo interno, come pure interrogazioni e altre procedure miranti all'identificazione di atti illeciti o altre violazioni di disposizioni legali, sono escluse da questa revisione.

Sulla base della nostra revisione non abbiamo rilevato fatti che ci possano far ritenere che il conto annuale, che chiude, tenuto conto dell'incremento del Fondo sviluppo laboratori, con un avanzo netto d'esercizio di CHF 20'191.80, non sia conforme alle disposizioni legali e statutarie.

Bellinzona, 13 aprile 2022

CONTROLLO CANTONALE DELLE FINANZE

Il Direttore	Il Capo settore	Il Perito revisore
Giovanni Cavallero	Luca Vitali Revisore responsabile	Marco Ferrazzini

(Firme autenticate da Swiss Government Enhanced CA01 ai sensi della OAPuE; RS 211.435.1)

Allegato: conto annuale 2021 (bilancio, conto economico e allegato)

Fondazione per l'Istituto Oncologico di Ricerca (IOR), Bellinzona

BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2021

(e confronto con bilancio al 31 dicembre 2020)

Importi in Franchi Svizzeri

	31.12.2021	31.12.2020
ATTIVO		
Liquidità	10'045'564.23	8'561'460.18
Crediti diversi	277'101.13	350'017.96
Ratei e risconti attivi	1'554'147.17	2'609'287.42
Attivo circolante	**11'876'812.53**	**11'520'765.56**
Immobilizzi finanziari	50.00	50.00
Attrezzature stabile Via Chiesa 5	2'052'151.38	0.00
Fondo attrezzature ammortizzate	(1'000'000.00)	0.00
Altri immobilizzi	1.00	1.00
Attivo fisso	**1'052'202.38**	**51.00**
Totale attivo	**12'929'014.91**	**11'520'816.56**
PASSIVO		
Debiti a breve termine	1'704'952.96	1'973'049.88
Fondi progetti di ricerca	3'625'211.15	2'624'129.60
Ratei e risconti passivi	802'796.69	1'149'774.77
Accantonamenti a breve termine	9'000.00	7'000.00
Capitale di terzi a breve termine	**6'141'960.80**	**5'753'954.25**
Fondo nuovo stabile	405'000.00	405'000.00
Capitale di terzi a lungo termine	**405'000.00**	**405'000.00**
Capitale della fondazione	800'000.00	800'000.00
Fondo sviluppo laboratori	4'350'000.00	3'350'000.00
Fondo supporto IELSG	900'000.00	900'000.00
Avanzo esercizi precedenti	311'862.31	335'542.59
Avanzo (disavanzo) d'esercizio	**20'191.80**	**(23'680.28)**
Capitale Proprio	**6'382'054.11**	**5'361'862.31**
Totale passivo	**12'929'014.91**	**11'520'816.56**

CONTO ECONOMICO ESERCIZIO 2021

(e confronto con conto economico esercizio 2020)

	2021	2020
Contributi Confederazione art. 15	600'000.00	466'800.00
Contributi USI	1'266'658.00	1'349'465.00
Contributi Canton Ticino	1'018'749.96	750'000.00
Contributi Città di Bellinzona	150'000.00	150'000.00
Contributi terzi	2'739'336.46	1'158'724.46
Ricavi progetti di ricerca	6'404'604.28	6'730'054.81
Ricavi overheads FNRS	313'187.00	437'843.35
Ricavi overheads progetti di ricerca	97'086.27	66'943.53
Ricavi organizzazione congressi	91'720.80	86'730.50
Risultato netto congresso ICML	2'516'267.77	0.00
Costituz./scioglimento fondi	(1'000'000.00)	1'500'000.00
Recupero costi diversi	9'940.14	5'363.93
Altri ricavi	370'814.83	323'917.45
Totale ricavi d'esercizio	**14'578'365.51**	**13'025'843.03**
Direttori di laboratorio	1'339'994.50	1'300'622.85
Retribuzioni presso terzi	46'495.00	46'493.10
Medici, Assistenti, dottorandi e tecnici di lab.	3'420'394.60	3'389'744.05
Personale amministrativo	932'442.80	791'210.50
Oneri sociali	1'048'934.95	906'555.05
Altri costi del personale	(72'098.95)	(55'627.57)
Totale costi per il personale	**6'716'162.90**	**6'378'997.98**
Materiale di consumo	2'419'503.95	2'734'112.76
Partecipazione costi stabulario	708'149.23	395'455.10
Costi gestione infrastruttura	686'079.40	515'538.45
Economia domestica	87'346.88	101'643.74
Manutenzione immobili e attrezzature	179'701.96	117'501.40
Investimenti in attrezzature e mobilio	86'436.15	546'856.24
Trasferte, congressi, viaggi e ospiti	127'531.88	56'309.46
Consulenze amministrative, revisione e legali	242'430.49	191'456.00
Prestazioni terzi e onorari	216'716.54	280'750.24
Costi informatici	250'644.18	230'242.57
Costi generali d'ufficio	119'643.60	93'200.96
Altri costi d'esercizio	123'743.77	208'030.76
Contributi a progetti di ricerca	889'768.70	817'775.25
Finanziamenti e contributi EOC	242'518.90	241'937.50
Costi overheads	194'172.54	133'887.06
Totale altri costi d'esercizio	**6'574'388.17**	**6'664'697.49**
Risultato d'esercizio prima di ammortamenti e risultato accessorio	**1'287'814.44**	**(17'852.44)**
Ammortamenti	1'000'000.00	0.00
Risultato d'esercizio prima del risultato accessorio	**287'814.44**	**(17'852.44)**
Differenza cambio	110'391.03	29'174.33
Oneri finanziari	2'874.85	3'341.86
Costi straordinari	154'356.76	0.00
Ricavi straordinari	0.00	(26'688.35)
Risultato accessorio	**267'622.64**	**5'827.84**
Avanzo (disavanzo) d'esercizio	**20'191.80**	**(23'680.28)**

ALLEGATO AI CONTI FINANZIARI ESERCIZIO 2021

Appendice

Ragione sociale, personalità giuridica, sede e scopo

La Fondazione per la ricerca e la cura dei linfomi nel Ticino è una Fondazione con sede sociale presso l'Istituto oncologico della Svizzera Italiana a Bellinzona, costituita l'11 gennaio 1999. Lo statuto è stato successivamente aggiornato e approvato dall'Autorità di vigilanza il 15 febbraio 2018.

Lo scopo della fondazione è il promuovimento ed il finanziamento della cura e della ricerca sui linfomi nel Ticino, in particolare la gestione di un istituto per la ricerca sperimentale, in stretta collaborazione con altri istituti di ricerca in Svizzera e all'estero. La fondazione è di pubblica utilità. Ogni fine di lucro è escluso.

La Fondazione è a beneficio dell'esenzione fiscale per il pagamento delle imposte sugli utili e sul capitale, come pure per donazioni e successioni.

1. Informazioni sui principi applicati nel conto annuale

Il presente conto annuale è stato allestito secondo le prescrizioni della legge svizzera, in particolare gli articoli relativi alla contabilità e alla presentazione dei conti del Codice delle obbligazioni (artt. 957 - 962).

Nel conto annuale sono stati applicati i principi seguenti:

Progetti di ricerca

Tutti i progetti di ricerca e i mandati che hanno una scadenza oltre il 31 dicembre 2021 sono assestati in base ai costi effettivamente sostenuti fino al 31 dicembre 2021. Un eventuale saldo dare viene esposto all'attivo nei ratei attivi, un eventuale saldo avere al passivo nella voce Fondi progetti di ricerca.

Immobilizzazioni materiali

Le immobilizzazioni materiali vengono ammortizzate in modo indiretto.

Gli investimenti correnti in attrezzature e macchinari sono di regola spesati direttamente a conto economico.

Gli investimenti delle attrezzature per il nuovo stabile di Via Chiesa 5 sono attivate e ammortizzate

in misura pari alle donazioni straordinarie destinate al finanziamento delle medesime.

Fondo sviluppo laboratori

Si tratta di un fondo costituito nell'anno 2013 con lo scopo di finanziare lo sviluppo dei laboratori di ricerca.

Fondo supporto IELSG

Si tratta di un fondo costituito nell'anno 2017 con lo scopo di sostenere e garantire le attività dello IELSG, soggette a fluttuazioni importanti a seguito delle incertezze della ricerca clinica.

Fondo nuovo stabile

Si tratta di un fondo costituito nell'anno 2016 con lo scopo di finanziare le necessità d'investimento per il nuovo stabile. Esso è di principio costituito con donazioni straordinarie.

Risultato netto congresso ICML

Biennalmente è organizzato a Lugano il congresso ICML. La contabilità è tenuta separatamente e viene integrata annualmente per saldi. Nel conto economico viene esposto il risultato netto del Congresso, indicando in allegato il dettaglio dei costi e ricavi. Nell'anno senza congresso eventuali costi e ricavi vengono delimitati a bilancio. L'esposizione al netto viene applicata per permettere una maggiore confrontabilità tra i diversi esercizi.

IELSG

Dal 1. luglio 2017 la Fondazione ha ripreso dall'Istituto Oncologico della Svizzera Italiana dell'EOC, il personale e le relative attività dello IELSG. La gestione contabile dello IELSG viene effettuata con un centro di costo specifico.

Transazioni con parti correlate

Le transazioni con parti correlate includono le operazioni e i rapporti di debito/credito in essere con l'Istituto di Ricerca in Biomedicina (IRB), con l'Università della Svizzera italiana (USI), con l'Ente Ospedaliero Cantonale (EOC) e con l'Amministrazione del Cantone Ticino, come pure con altre organizzazioni di proprietà del Cantone, qualora si sia in presenza di un influsso significativo.

2. Informazioni inerenti a poste del bilancio e del conto economico

2.1. LIQUIDITA'

		31.12.2021		31.12.2020
Casse	CHF	2'522.81	CHF	7'282.68
Banche, conti correnti	CHF	10'043'041.42	CHF	8'554'177.50
	CHF	**10'045'564.23**	**CHF**	**8'561'460.18**

2.2. CREDITI DIVERSI

		31.12.2021		31.12.2020
Debitori Congresso ICML	CHF	0.00	CHF	255'096.00
Crediti verso parti correlate	CHF	49'864.00	CHF	72'155.60
Altri debitori	CHF	227'237.13	CHF	22'766.36
	CHF	**277'101.13**	**CHF**	**350'017.96**

2.3. RATEI E RISCONTI ATTIVI

		31.12.2021		31.12.2020
Risconti attivi	CHF	122'579.00	CHF	420'608.62
Ratei attivi per progetti di ricerca	CHF	1'378'218.22	CHF	2'060'825.95
Ratei attivi verso parti correlate	CHF	53'349.95	CHF	95'000.00
Altri ratei attivi	CHF	0.00	CHF	32'852.85
	CHF	**1'554'147.17**	**CHF**	**2'609'287.42**

2.4. DEBITI A BREVE TERMINE

		31.12.2021		31.12.2020
Debiti verso parti correlate	CHF	485'629.59	CHF	461'892.64
Debiti verso terzi	CHF	1'212'002.17	CHF	476'872.74
Anticipi partecipanti congresso ICML	CHF	7'321.20	CHF	1'034'284.50
	CHF	**1'704'952.96**	**CHF**	**1'973'049.88**

2.5. FONDI PROGETTI DI RICERCA

		31.12.2021		31.12.2020
Progetti EU	CHF	371'662.70	CHF	475'677.68
Altri progetti	CHF	3'253'548.45	CHF	2'148'451.92
	CHF	**3'625'211.15**	**CHF**	**2'624'129.60**

2.6. RATEI E RISCONTI PASSIVI

		31.12.2021		31.12.2020
Ratei passivi verso parti correlati	CHF	210'530.87	CHF	268'302.80
Ratei passivi verso terzi	CHF	233'101.91	CHF	165'101.65
Risconti passivi verso parti correlati	CHF	0.00	CHF	0.00
Risconti passivi	CHF	359'163.91	CHF	716'370.32
	CHF	**802'796.69**	**CHF**	**1'149'774.77**

2.7. ACCANTONAMENTI A BREVE TERMINE

		31.12.2021		31.12.2020
Accantonamenti diversi	CHF	9'000.00	CHF	7'000.00
Accantonamenti diversi - parti correlate	CHF	0.00	CHF	0.00
	CHF	**9'000.00**	**CHF**	**7'000.00**

2.8. RICAVI PROGETTI DI RICERCA

		2021		2020
Progetti FNRS	CHF	1'252'565.05	CHF	1'354'786.13
Progetti EU	CHF	672'449.00	CHF	839'475.32
Progetti Innosuisse	CHF	436'807.49	CHF	157'036.90
Progetti da aziende	CHF	1'093'176.35	CHF	858'641.38
Altri progetti di ricerca	CHF	2'949'606.39	CHF	3'520'115.08
	CHF	**6'404'604.28**	**CHF**	**6'730'054.81**

2.9. CONGRESSO ICML

		2021		2020
Ricavi del congresso	CHF	3'899'290.53	CHF	0.00
Costi del congresso	CHF	(1'383'022.76)	CHF	0.00
Risultato	**CHF**	**2'516'267.77**	**CHF**	**0.00**

L'edizione ICML-16 si è tenuta nel 2021, mentre l'edizione ICML-17 si terrà nel 2023.

3. Ammontare netto dallo scioglimento delle riserve latenti

Nessun scioglimento di riserve latenti.

4. Numero di collaboratori

La media annua dei posti di lavoro a tempo pieno è inferiore in entrambi gli anni a 250.

5. Partecipazioni

Non applicabile

6. Saldo dei debiti derivanti da contratti di leasing e affitto

Contratti di locazione a lungo termine:	scadenza	importo annuale	
- Fondazione IRB, Palazzo Gallera	31 ottobre 2021	CHF	20'400.00
- Fondazione IRB, Palazzo Gallera	31 ottobre 2021	CHF	8'456.00
- Lorenza Casagrande Toscano, Case Brenni	31 dicembre 2022	CHF	90'000.00
- Fondazione IRB, Via Chiesa 5, Bellinzona	31 dicembre 2041	CHF	382'440.00

7. Debiti nei confronti di istituti di previdenza

		31.12.2021		31.12.2020
Cassa Compensazione AVS	CHF	20'476.50	CHF	43'383.25
Fondo di previdenza dell'EOC	CHF	85'887.90	CHF	85'457.30

Il Fondo di previdenza dell'EOC presenta al 31 dicembre 2020 un grado di copertura del 119.5 %.

8. Importo totale delle garanzie costituite per i debiti di terzi

Non applicabile

9. Importo totale degli attivi utilizzati a garanzia dei debiti dell'impresa

Non applicabile

10. Altri impegni condizionali

Non applicabile

11. Spiegazioni inerenti a poste del conto economico straordinarie, uniche o relative ad altri periodi contabili

I Costi straordinari di CHF 154'357 dell'anno 2021 sono costituiti da CHF 25'000 quale partecipazione al capitale dell'Associazione Bios+, CHF 47'213 per i costi di inaugurazione della nuova sede di Via Chiesa 5 e la stampa del libro commemorativo, CHF 66'736 per i costi del trasloco nella nuova sede, CHF 12'811 per l'assicurazione dei rischi del trasloco e CHF 2'596 per costi diversi.

I ricavi straordinari di CHF 26'688.35 dell'anno 2020 sono costituiti quasi integralmente dalla partecipazione alle eccedenze della polizza IPG.

12. Eventi importanti successivi alla data di chiusura del bilancio

Non applicabile

13. Altre informazioni prescritte dalla legge

Con atto pubblico del 7 novembre 2017 la Fondazione ha modificato la propria ragione sociale in "**Fondazione per l'Istituto Oncologico di Ricerca (IOR)**". La modifica è stata approvata dal Dipartimento Federale dell'Interno, Berna, quale autorità di vigilanza, in data 15 febbraio 2018 e pubblicata sul FUSC il 7 marzo 2018.

Evoluzione capitale proprio e proposta d'impiego del risultato

	Saldi al 31.12.2021		Saldi al 31.12.2020	
Capitale della fondazione	CHF	800'000.00	CHF	800'000.00
Fondo sviluppo laboratori	CHF	3'350'000.00	CHF	3'350'000.00
Accredito fondo 2021	CHF	1'000'000.00		
Fondo supporto IELSG	CHF	900'000.00	CHF	900'000.00
Avanzi esercizi precedenti			CHF	335'542.59
Attribuzione disavanzo esercizio 2020			CHF	(23'680.28)
Avanzo dopo attribuzione risultato	CHF	311'862.31		
Avanzo esercizio 2021	CHF	20'191.80		
Capitale proprio a fine esercizio	**CHF**	**6'382'054.11**	**CHF**	**5'361'862.31**

Si propone al Consiglio di Fondazione di riportare a nuovo l'avanzo dell'esercizio 2021 di CHF 20'191.80

Allegato 3

Repubblica e Cantone Ticino
Controllo cantonale delle finanze

Relazione di revisione

Fondazione per l'Istituto di Ricerca in Biomedicina (IRB)

Esercizio 2021

Controllo cantonale delle finanze
Telefono 091 814 42 92
Fax 091 814 44 93
ccf@ti.ch

Bellinzona, 11 maggio 2022

Relazione dell'Ufficio di revisione

al Consiglio di Fondazione della Fondazione per l'Istituto di Ricerca in Biomedicina (IRB), Bellinzona

Relazione dell'Ufficio di revisione sul conto annuale

In qualità di Ufficio di revisione abbiamo svolto la revisione dell'annesso conto annuale (bilancio, conto economico, conto dei flussi di tesoreria e allegato) della Fondazione per l'Istituto di Ricerca in Biomedicina (IRB) per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

Responsabilità del Consiglio di Fondazione
Il Consiglio di Fondazione è responsabile dell'allestimento del conto annuale in conformità alle disposizioni legali, all'Atto di fondazione, allo Statuto e ai Regolamenti interni. Questa responsabilità comprende la concezione, l'implementazione e il mantenimento di un sistema di controllo interno relativamente all'allestimento di un conto annuale che sia esente da anomalie significative imputabili a frodi o errori. Il Consiglio di Fondazione è inoltre responsabile della scelta e dell'applicazione di appropriate norme contabili, nonché dell'esecuzione di stime adeguate.

Responsabilità dell'Ufficio di revisione
La nostra responsabilità consiste nell'esprimere un giudizio sul conto annuale sulla base della nostra revisione. Abbiamo svolto la nostra revisione conformemente alla Legge svizzera e agli Standard svizzeri di revisione. Tali Standard richiedono di pianificare e svolgere la revisione in maniera tale da ottenere una ragionevole sicurezza che il conto annuale non contenga anomalie significative.

Una revisione comprende l'esecuzione di procedure di revisione volte a ottenere elementi probativi per i valori e le informazioni contenuti nel conto annuale. La scelta delle procedure di revisione compete al giudizio professionale del Revisore, inclusa la valutazione dei rischi che il conto annuale contenga anomalie significative imputabili a frodi o errori. Nella valutazione di questi rischi il Revisore tiene conto del sistema di controllo interno, nella misura in cui esso è rilevante per l'allestimento del conto annuale, allo scopo di definire le procedure di revisione appropriate alle circostanze e non per esprimere un giudizio sull'efficacia del sistema di controllo interno. La revisione comprende inoltre la valutazione dell'adeguatezza delle norme contabili adottate, della plausibilità delle stime contabili effettuate, nonché un apprezzamento della presentazione del conto annuale nel suo complesso. Riteniamo che gli elementi probativi, da noi ottenuti, costituiscano una base sufficiente e appropriata su cui fondare il nostro giudizio.

Giudizio di revisione
A nostro giudizio il conto annuale per l'esercizio chiuso al 31.12.2021 è conforme alla Legge svizzera, all'Atto di fondazione, allo Statuto e ai Regolamenti interni.

Relazione in base ad altre disposizioni legali

Confermiamo di adempiere i requisiti legali relativi all'abilitazione professionale secondo la Legge sui revisori (LSR) e all'indipendenza (art. 83b cpv. 3 CC in relazione con art. 728 CO), come pure che non sussiste alcuna fattispecie incompatibile con la nostra indipendenza.

Conformemente all'art. 83b cpv. 3 CC in relazione con l'art. 728a cpv. 1 cifra 3 CO e allo Standard svizzero di revisione 890, confermiamo l'esistenza di un sistema di controllo interno per l'allestimento del conto annuale concepito secondo le direttive del Consiglio di Fondazione.

Raccomandiamo di approvare il presente conto annuale, che chiude con un avanzo di esercizio complessivo di CHF 31'763.98.

Facciamo presente che è stata elaborata anche una relazione dettagliata, redatta all'attenzione del Consiglio di Fondazione, del Direttore della Fondazione e dell'Autorità federale di vigilanza sulle Fondazioni.

Bellinzona, 11 maggio 2022

CONTROLLO CANTONALE DELLE FINANZE

Il Direttore

Giovanni Cavallero

Il Capo settore

Luca Vitali
Revisore responsabile

(Firme autenticate da Swiss Government Enhanced CA01 ai sensi della OAPuE; RS 211.435.1)

Allegato: conto annuale 2021 (bilancio, conto economico, conto dei flussi di tesoreria e allegato)

FONDAZIONE PER L'ISTITUTO DI RICERCA IN BIOMEDICINA (IRB)

Via Francesco Chiesa 5

CH - 6500 Bellinzona

CONTI FINANZIARI

ESERCIZIO 2021

BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2021

(e confronto con bilancio al 31 dicembre 2020)

Importi in Franchi Svizzeri

	31.12.2021	31.12.2020	Note
ATTIVO			
Liquidità	10'027'801.16	10'395'577.97	2.1
Crediti diversi	1'438'224.12	1'241'475.58	2.2
Ratei e risconti attivi	3'860'212.06	3'074'730.81	2.3
Attivo circolante	**15'326'237.34**	**14'711'784.36**	
Immobilizzi finanziari	10'884.02	10'874.35	2.4
Partecipazione Fondazione ISRV	12'500.00	12'500.00	5
Immobilizzi Via Vela	0.00	1.00	2.5
Immobilizzi Via Murate	0.00	0.00	2.6
Immobilizzi Ex-Gallera	1'077'440.00	1'077'440.00	2.7
Immobilizzi nuova sede - stabile	45'172'604.03	32'920'107.52	2.8
Immobilizzi nuova sede - attrezzature	6'565'580.35	0.00	2.8
Fondo nuova sede	(32'256'000.00)	0.00	2.16
Immobilizzi Villa Grassi	0.00	1.00	2.9
Altri immobilizzi	0.00	1.00	
Attivo fisso	**20'583'008.40**	**34'020'924.87**	
Totale attivo	**35'909'245.74**	**48'732'709.23**	
PASSIVO			
Debiti per forniture e prestazioni	2'674'890.63	1'897'298.77	2.10
Debiti verso Banche	5'000'000.00	0.00	
Fondi progetti di ricerca	4'664'299.36	6'210'057.94	2.11
Fondi dei laboratori	9'414'195.95	8'105'707.74	2.12
Altri fondi	1'278'179.93	485'247.41	2.13
Ratei e risconti passivi	808'009.82	820'577.85	2.14
Accantonamenti a breve termine	438'504.30	135'417.75	2.15
Capitale di terzi a breve termine	**24'278'079.99**	**17'654'307.46**	
Fondo nuova sede	0.00	19'479'000.00	2.16
Capitale di terzi a lungo termine	**0.00**	**19'479'000.00**	
Capitale di dotazione	10'100'000.00	10'100'000.00	
Fondo strategico	1'500'000.00	1'500'000.00	
Avanzo (disavanzo) esercizi precedenti	(598.23)	(152'589.39)	
Risultato d'esercizio	**31'763.98**	**151'991.16**	
Capitale Proprio	**11'631'165.75**	**11'599'401.77**	
Totale passivo	**35'909'245.74**	**48'732'709.23**	

CONTO ECONOMICO ESERCIZIO 2021

(e confronto con conto economico esercizio 2020)

Importi in Franchi Svizzeri

	2021	2020	Note
Contributi Confederazione art. 15	2'000'000.00	1'965'000.00	
Contributi USI	2'134'074.00	2'056'822.00	
Contributi Canton Ticino	2'574'999.96	2'083'389.00	
Contributi Città di Bellinzona	655'100.00	655'100.00	
Contributi Fondazione H. Horten	2'000'000.00	2'000'000.00	
Contributi terzi	1'481'523.85	662'417.98	
Progetti di ricerca	9'180'618.51	8'636'420.62	2.17
Ricavi overheads FNRS	498'589.00	401'970.00	
Ricavi overheads progetti di ricerca	606'146.33	507'929.36	
./. Attribuzione overheads ai laboratori	*(290'312.85)*	*(253'964.67)*	
Ricavi da licenze	112'218.98	127'500.58	
Altri ricavi	838'654.55	703'606.80	
TOTALE RICAVI D'ESERCIZIO	**21'791'612.33**	**19'546'191.67**	
Stipendi direttori di laboratorio	2'631'833.05	2'713'210.40	
Stipendi assistenti, dottorandi e tecnici di lab.	5'807'206.40	5'659'765.29	
Stipendi personale amministrativo	692'245.97	630'095.45	
Stipendi artigiani e ausiliari	359'842.88	313'980.00	
Oneri sociali	1'666'326.30	1'572'301.15	
Indennità e altri costi del personale	(13'594.35)	(132'833.26)	
Totale costi per il personale	**11'143'860.25**	**10'756'519.03**	
Materiale di consumo	2'737'835.50	2'600'274.39	
Affitti	765'651.67	768'830.45	
Elettricità, acqua e gas	785'173.11	586'385.06	
Economia domestica	195'140.14	170'459.53	
Manutenzione immobili e attrezzature	802'288.37	707'406.10	
Investimenti in attrezzature e mobilio	144'019.08	299'252.87	
Trasferte, congressi, viaggi e ospiti	46'352.69	49'884.09	
Prestazioni terzi e onorari	709'843.39	702'966.96	
Eliminazione dei rifiuti	94'630.32	73'112.17	
Costi generali d'ufficio	151'884.45	182'878.68	
Altri costi d'esercizio	365'599.42	243'170.78	
Contributi ai laboratori	1'611'006.71	1'578'113.24	
Costi overheads	616'218.26	546'055.98	
Totale altri costi d'esercizio	**9'025'643.11**	**8'508'790.30**	
RISULTATO D'ESERCIZIO PRIMA DI AMMORTAMENTI E RISULTATO ACCESSORIO	**1'622'108.97**	**280'882.34**	
Ammortamenti	668'637.19	0.00	
RISULTATO OPERATIVO	**953'471.78**	**280'882.34**	
Costi gestione immobiliare (Ex-Gallera)	92'039.93	70'874.50	
Ricavi gestione immobiliare (Ex-Gallera)	(93'993.04)	(116'470.15)	
Ricavi finanziari	(10.70)	(17.47)	
Costi straordinari	347'141.06	0.00	
Ricavi straordinari	(256'285.00)	(25'495.70)	
Costituzione e scioglimento fondi	832'815.55	200'000.00	
Contributi straordinari nuova sede	(5'000'000.00)	0.00	
Incremento fondo nuova sede	5'000'000.00	0.00	
RISULTATO ACCESSORIO	**921'707.80**	**128'891.18**	
RISULTATO D'ESERCIZIO	**31'763.98**	**151'991.16**	

CONTO DEI FLUSSI DI MEZZI

Importi in Franchi Svizzeri

	2021	2020
Attività operativa		
Risultato d'esercizio	31'763.98	151'991.16
Ammortamenti	668'637.19	0.00
Variazione fondi progetti di ricerca	(1'545'758.58)	774'635.09
Variazione fondi dei laboratori	1'308'488.21	1'943'931.30
Variazione altri fondi	792'932.52	150'231.36
Variazione crediti diversi	(196'748.54)	(197'152.92)
Variazione ratei e risconti attivi	(785'481.25)	905'594.17
Variazione debiti per forniture e prestazioni	777'591.86	856'832.01
Variazione ratei e risconti passivi	(12'568.03)	463'424.81
Variazione accantonamenti a breve termine	303'086.55	51'331.50
Flusso finanziario netto dell'attività operativa	**1'341'943.91**	**5'100'818.48**
Attività d'investimento		
Investimenti nuova sede - stabile	(12'252'496.51)	(13'528'424.48)
investimenti nuova sede - attrezzature	(6'565'580.35)	0.00
Investimenti nuova sede - trasloco e messa in funzione	(668'634.19)	0.00
Flusso finanziario netto dell'attività di investimento	**(19'486'711.05)**	**(13'528'424.48)**
Attività di finanziamento		
Contributi per finanziamento nuova sede	12'777'000.00	8'013'000.00
Finanziamenti bancari	5'000'000.00	0.00
Variazione immobilizzi finanziari	(9.67)	(12.37)
Flusso finanziario netto dell'attività di finanziamento	**17'776'990.33**	**8'012'987.63**
Variazione netta dei mezzi liquidi	**(367'776.81)**	**(414'618.37)**
Verifica variazione mezzi liquidi		
Mezzi liquidi al 1. gennaio	10'395'577.97	10'810'196.34
Mezzi liquidi al 31 dicembre	10'027'801.16	10'395'577.97
Variazione mezzi liquidi	**(367'776.81)**	**(414'618.37)**

ALLEGATO AI CONTI FINANZIARI ESERCIZIO 2021

Appendice

Ragione sociale, personalità giuridica, sede e scopo

La Fondazione per l'Istituto di ricerca in biomedicina (IRB) è una Fondazione con sede sociale a Bellinzona in Via Francesco Chiesa 5, costituita il 24 giugno 1997.

Lo scopo della Fondazione, costituita a scopo di pubblica utilità, è la realizzazione e la gestione di un Istituto di tipo accademico per la ricerca di base e l'insegnamento in biomedicina di carattere nazionale e internazionale. Essa favorisce la collaborazione tra enti pubblici e privati in Ticino, in Svizzera e all'estero e promuove il coordinamento della ricerca scientifica nel settore. La Fondazione può gestire accessoriamente laboratori di diagnostica. I proventi di questa attività sono totalmente destinati alla ricerca e all'insegnamento.

La Fondazione è affiliata all'Università della Svizzera Italiana (USI) per gli aspetti accademici dal 2010 e per gli aspetti finanziari dal 1. gennaio 2012.

La Fondazione è al beneficio dell'esenzione fiscale per il pagamento delle imposte sugli utili e sul capitale, come pure per donazioni e successioni.

1. Informazioni sui principi applicati nel conto annuale

Il presente conto annuale è stato allestito secondo le prescrizioni della legge svizzera, in particolare gli articoli relativi alla contabilità e alla presentazione dei conti del Codice delle obbligazioni (artt. 957 - 962).

Nel conto annuale sono stati applicati i principi seguenti:

Crediti diversi

Tutti i progetti di ricerca e i mandati che hanno una scadenza oltre il 31 dicembre 2021 sono assestati in base ai costi effettivamente sostenuti fino al 31 dicembre 2021. Un eventuale saldo dare viene esposto all'attivo nei Crediti diversi, un eventuale saldo avere al passivo nel gruppo Fondi progetti di ricerca.
Non è effettuata una rettifica di valore forfettaria per un eventuale rischio di solvibilità generale.

Partecipazioni

La partecipazione nella Fondazione ISRV è esposta al valore del capitale nominale investito.

Immobilizzazioni materiali

Le immobilizzazioni materiali vengono ammortizzate in modo diretto. Gli ammortamenti avvengono secondo il metodo lineare, con i seguenti principi:

- Stabile Via Vela	ammortamento totale - stabile liberato al 31 dicembre 2021
- Stabile Via Murate	ammortamento totale - lo stabile verrà liberato al 31 marzo 2022
- Stabile ex-Gallera	ammortamento effettuato solo sugli investimenti di miglioria
- Villa Grassi	ammortamento totale - stabile liberato al 31 ottobre 2021
- Nuovo stabile Via Chiesa	ammortamento su 30 anni dal 1.1.2022
- Trasloco in Via Chiesa	ammortamento totale nel 2021 dei costi sostenuti per il trasloco, messa in funzione del nuovo stabile e interessi conto costruzione

Gli investimenti correnti in attrezzature e macchinari vengono di regola spesati direttamente a conto economico.

Gli investimenti delle nuove attrezzature per il nuovo stabile di Via Chiesa sono attivate interamente e saranno ammortizzate con donazioni straordinarie finalizzate a questo scopo.

Fondi progetti di ricerca

Si tratta di fondi vincolati all'esecuzione dell'attività di ricerca conformemente agli scopi fissati dal finanziatore.

Fondi dei laboratori

Si tratta di fondi di ricerca non vincolati, costituiti con proventi da donazioni, risparmi di contributi per progetti di ricerca e overheads. Gli averi dei fondi dei laboratori sono destinati al finanziamento dell'attività di ricerca dei laboratori ed in particolare alla copertura dei costi non finanziati direttamente dai progetti di ricerca o dalla Fondazione.

Fondo nuova sede

Si tratta di un fondo costituito inizialmente con mezzi propri della Fondazione e incrementato successivamente con sussidi e donazioni straordinarie. Il fondo sarà utilizzato al termine della costruzione e dopo l'incasso di tutti i contributi, quale ammortamento straordinario dell'investimento realizzato.
Essendo terminata la costruzione, il fondo è stato già riclassificato in riduzione dell'attivo fisso.

Altri fondi

Si tratta di diversi fondi costituiti negli anni con scopi determinati, finanziati con mezzi propri della Fondazione e con donazioni straordinarie vincolate.

Fondo strategico

Si tratta di un fondo costituito nell'anno 2014 con lo scopo di contribuire a garantire il finanziamento a lungo termine dell'attività di ricerca dell'Istituto e un equilibrio finanziario della Fondazione sul medio termine.

Ricavi da licenze

I proventi dalla cessione di licenze sono di regola registrati nel conto economico al momento del loro incasso

Transazioni con parti correlate

Le transazioni con parti correlate includono le operazioni e i rapporti di debito/credito in essere con l'Istituto Oncologico di Ricerca(IOR), con l'Università della Svizzera italiana (USI), con l'Ente Ospedaliero Cantonale (EOC), con l'Associazione Bios Plus e con l'Amministrazione del Cantone Ticino, come pure con altre organizzazioni di proprietà del Cantone, qualora si sia in presenza di un influsso significativo.

2. Informazioni inerenti a poste del bilancio e del conto economico

2.1. LIQUIDITA'

		31.12.2021		31.12.2020
Cassa	CHF	167.75	CHF	868.60
Banche, conti correnti	CHF	10'027'633.41	CHF	10'394'709.37
	CHF	**10'027'801.16**	**CHF**	**10'395'577.97**

2.2. CREDITI DIVERSI

		31.12.2021		31.12.2020
Crediti per progetti di ricerca	CHF	776'326.53	CHF	612'181.80
Crediti verso parti correlate	CHF	507'344.87	CHF	133'877.18
Altri crediti verso terzi	CHF	154'552.72	CHF	495'416.60
	CHF	**1'438'224.12**	**CHF**	**1'241'475.58**

2.3. RATEI E RISCONTI ATTIVI

		31.12.2021		31.12.2020
Risconti attivi	CHF	524'318.60	CHF	445'593.52
Ratei attivi, diversi	CHF	208'035.00	CHF	1.00
Ratei attivi parti correlate, progetti di ricerca	CHF	3'097'858.46	CHF	2'629'136.29
Ratei attivi parti correlate, prestazioni	CHF	10'000.00	CHF	0.00
Ratei attivi parti correlate, contributi	CHF	20'000.00	CHF	0.00
	CHF	**3'860'212.06**	**CHF**	**3'074'730.81**

2.4. IMMOBILIZZI FINANZIARI

		31.12.2021		31.12.2020
Cauzione Villa Grassi	CHF	10'884.02	CHF	10'874.35
	CHF	**10'884.02**	**CHF**	**10'874.35**

2.5. Immobilizzi Via Vela

Valore acquisto al 31.12.2020	Ammortamenti cumulati al 31.12.2020	Donazioni ricevute al 31.12.2020	**Valore contabile al 31.12.2020**	Investimenti 2021	Ammortamenti 2021	**Valore contabile al 31.12.2021**
4'030'633	(4'030'632)	0	1	0	(1)	**0**

2.6. Immobilizzi Via Murate

Valore acquisto al 31.12.2020	Ammortamenti cumulati al 31.12.2020	Donazioni ricevute al 31.12.2020	**Valore contabile al 31.12.2020**	Investimenti 2021	Ammortamenti 2021	**Valore contabile al 31.12.2021**
3'734'260	(2'734'260)	(1'000'000)	0	0	0	**0**

2.7. Immobilizzi Ex-Gallera

Valore acquisto al 31.12.2020	Ammortamenti cumulati al 31.12.2020	Donazioni ricevute al 31.12.2020	**Valore contabile al 31.12.2020**	Investimenti 2021	Ammortamenti 2021	**Valore contabile al 31.12.2021**
2'110'260	(1'032'820)	0	1'077'440	0	0	**1'077'440**

2.8. Immobilizzi nuova sede

Valore acquisto al 31.12.2020	Ammortamenti cumulati al 31.12.2020	Donazioni ricevute al 31.12.2020	**Valore contabile al 31.12.2020**	Investimenti 2021	Ammortamenti 2021	**Valore contabile al 31.12.2021**
Stabile						
32'920'108	0	0	32'920'108	12'252'497	0	**45'172'604**
Arredamento						
0	0	0	0	6'565'580	0	**6'565'580**
Trasloco, messa in funzione e interessi						
0	0	0	0	668'634	(668'634)	**0**

2.9. Immobilizzi Villa Grassi

Valore acquisto al 31.12.2020	Ammortamenti cumulati al 31.12.2020	Donazioni ricevute al 31.12.2020	**Valore contabile al 31.12.2020**	Investimenti 2021	Ammortamenti 2021	**Valore contabile al 31.12.2021**
161'150	(161'149)	0	1	0	(1)	**0**

2.10. DEBITI PER FORNITURE E PRESTAZIONI

		31.12.2021		**31.12.2020**
Debiti verso parti correlate	CHF	78'093.40	CHF	89'272.40
Debiti verso terzi	CHF	2'596'797.23	CHF	1'808'026.37
	CHF	**2'674'890.63**	**CHF**	**1'897'298.77**

2.11. FONDI PROGETTI DI RICERCA

		31.12.2021		**31.12.2020**
Progetti Innosuisse	CHF	726'579.04	CHF	634'500.81
Progetti EU	CHF	14'106.26	CHF	1'315'022.34
Altri progetti	CHF	3'923'614.06	CHF	4'260'534.79
	CHF	**4'664'299.36**	**CHF**	**6'210'057.94**

2.12. FONDI DEI LABORATORI

		31.12.2021		**31.12.2020**
Saldo iniziale	CHF	8'105'707.74	CHF	6'161'776.44
Accrediti (addebiti) durante l'esercizio	CHF	1'308'488.21	CHF	1'943'931.30
Saldo finale	**CHF**	**9'414'195.95**	**CHF**	**8'105'707.74**

2.13. ALTRI FONDI

		31.12.2021		**31.12.2020**
Fondi vincolati	CHF	1'217'757.01	CHF	257'419.04
Fondo stabulario	CHF	32'815.55	CHF	200'000.00
Altri fondi	CHF	27'607.37	CHF	27'828.37
	CHF	**1'278'179.93**	**CHF**	**485'247.41**

2.14. RATEI E RISCONTI PASSIVI

		31.12.2021		31.12.2020
Ratei Passivi	CHF	0.00	CHF	0.00
Risconti Passivi	CHF	447'494.98	CHF	356'967.78
Risconti Passivi, parti correlate	CHF	360'514.84	CHF	463'610.07
	CHF	**808'009.82**	**CHF**	**820'577.85**

2.15. ACCANTONAMENTI A BREVE TERMINE

		31.12.2021		31.12.2020
Accantonamenti rischio contenziosi	CHF	285'000.00	CHF	0.00
Accantonamenti diversi	CHF	153'504.30	CHF	135'417.75
	CHF	**438'504.30**	**CHF**	**135'417.75**

2.16. FONDO NUOVA SEDE

		31.12.2021		31.12.2020
Contributi propri	CHF	500'000.00	CHF	500'000.00
Contributi Città di Bellinzona	CHF	2'800'000.00	CHF	2'800'000.00
Contributi Fondazione Horten	CHF	10'000'000.00	CHF	5'000'000.00
Contributi federali	CHF	10'900'000.00	CHF	6'700'000.00
Contributi cantonali	CHF	8'056'000.00	CHF	4'479'000.00
	CHF	**32'256'000.00**	**CHF**	**19'479'000.00**

2.17. RICAVI PROGETTI DI RICERCA

		2021		2020
Progetti FNRS	CHF	2'796'029.65	CHF	2'416'476.88
Progetti EU	CHF	1'943'123.77	CHF	2'257'291.39
Progetti Innosuisse (ex KTI)	CHF	440'061.15	CHF	130'041.17
Progetti Interreg	CHF	0.00	CHF	1'580.85
Progetti da aziende	CHF	983'954.98	CHF	550'408.63
Altri progetti	CHF	2'285'403.53	CHF	2'214'792.30
Altri contributi	CHF	732'045.43	CHF	1'065'829.40
	CHF	**9'180'618.51**	**CHF**	**8'636'420.62**

3. Ammontare netto dallo scioglimento delle riserve latenti

Nessun scioglimento di riserve occulte.

4. Numero di collaboratori

La media annua dei posti di lavoro a tempo pieno è inferiore in entrambi gli anni a 250.

5. Partecipazioni

Fondazione Institut Suisse pour la Recherche sur le Vaccin (ISRV), Losanna	**CHF**	**12'500.00**

L'importo versato di CHF 12'500.-- corrisponde alla sottoscrizione al momento della costituzione della Fondazione (2007) di una quota del 25 % del capitale di dotazione.

6. Saldo dei debiti derivanti da contratti di leasing e affitto

Contratti di locazione a lungo termine:	**scadenza**	**importo annuale**	
- Immobile Via Vela	31 dicembre 2021	CHF	461'000.00
- Via Murate	31 marzo 2022	CHF	220'000.00

La Città di Bellinzona ha finanziato integralmente la locazione di Via Vela e nella misura di CHF 194'100 (2020: 194'100) quella di Via Murate.

7. Debiti nei confronti di istituti di previdenza

		31.12.2021		**31.12.2020**
Cassa di compensazione AVS	CHF	0.00	CHF	0.00
Fondo di previdenza dell'EOC	CHF	138'343.00	CHF	130'695.70

Il Fondo di previdenza dell'EOC presenta al 31 dicembre 2020 un grado di copertura del 119.5 %.

8. Importo totale delle garanzie costituite per i debiti di terzi

Non applicabile

9. Importo totale degli attivi utilizzati a garanzia dei debiti dell'impresa

Per il finanziamento del Nuovo IRB sono stati sottoscritti due contratti con la Banca dello Stato del Canton Ticino:

1. Contratto di credito con un limite quadro di CHF 35'300'000 garantito dalla cessione dei sussidi federali e cantonali, nonché dei contributi da privati.

2. Contratto di credito di costruzione di CHF 13'200'000 garantito da una cartella ipotecaria di pari importo gravante in 1. grado la particella DPSSP n. 6660 RFD Bellinzona

Al 31 dicembre 2021 il credito è stato utilizzato nella misura di CHF 5 milioni.

10. Altri impegni condizionali

Non applicabile

11. Spiegazioni inerenti a poste del conto economico straordinarie, uniche o relative ad altri periodi contabili

I costi straordinari di CHF 347'141.06 del 2021 sono composti da CHF 285'000 per l'accantonamento del rischio di causa di un contenzioso con un fornitore, CHF 25'000 per la sottoscrizione del capitale di dotazione dell'Associazione Bios Plus, CHF 32'319.91 per i costi di ripristino della Villa Grassi, CHF 3'635.62 per la pulizia finale dello stabile di Via Vela 6 e per la differenza da piccoli costi diversi.

I ricavi straordinari di CHF 256'285.- del 2021 sono relativi al recupero supplementare IVA per il periodo 2016 - 2020 grazie alla modifica della prassi della legge entrata in vigore il 1. luglio 2019 con effetto retroattivo.

I contributi straordinari di CHF 5 milioni corrispondono al saldo del contributo complessivo di CHF 10 milioni assicurato per la costruzione della nuova sede di Via Chiesa 5 dalla Fondazione H. Horten.

I ricavi straordinari di CHF 25'495.70 dell'anno 2020 sono relativi alla partecipazione alle eccedenze assicurative e un eccessivo accantonamento dell'assicurazione infortuni.

12. Eventi importanti successivi alla data di chiusura del bilancio

Nel corso del primo semestre 2022 si sono concretizzati importanti proventi derivanti dalla vendita di licenze avvenuta negli scorsi anni, che, come indicato nei "Principi di contabilizzazione" al punto 1, saranno contabilizzati al momento dell'incasso che avverrà nel 2022, con un impatto significativo sul risultato.

13. Altre informazioni prescritte dalla legge

Non applicabile

14. Onorari corrisposti all'ufficio di revisione

		2021		2020
Onorario revisione d'esercizio	CHF	9'000.00	CHF	9'000.00

Evoluzione capitale proprio e proposta d'impiego del risultato

		Saldi al 1.1.2021		Saldi al 31.12.2021
Capitale di dotazione	CHF	10'100'000.00	CHF	10'100'000.00
Fondo strategico	CHF	1'500'000.00	CHF	1'500'000.00
Disavanzo esercizi precedenti	CHF	(152'589.39)	CHF	(598.23)
Avanzo esercizio 2020	CHF	151'991.16		
Avanzo esercizio 2021			CHF	31'763.98
Capitale proprio a fine esercizio	**CHF**	**11'599'401.77**	**CHF**	**11'631'165.75**

Si propone al Consiglio di Fondazione di riportare a nuovo l'avanzo d'esercizio di CHF 31'763.98, dopo la compensazione del disavanzo riportato dagli esercizi precedenti di CHF 598.23.

Allegato 4

Repubblica e Cantone Ticino
Controllo cantonale delle finanze

Relazione di revisione

Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI)

Esercizio 2021

Controllo cantonale delle finanze
Telefono 091 814 42 92
Fax 091 814 44 93
ccf@ti.ch

Bellinzona, 25 maggio 2022

Relazione dell'Ufficio di revisione

All'attenzione del Gran Consiglio e del Consiglio di Stato

Relazione dell'Ufficio di revisione sul conto annuale

In qualità di Ufficio di revisione, ai sensi dell'art. 3, cpv. 3 della Legge sull'Università della Svizzera italiana, sulla Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana e sugli Istituti di ricerca del 03.10.1995, e su mandato affidatoci dal Consiglio di Stato con ris. gov. n. 5573 del 10.11.2021, abbiamo svolto la revisione dell'annesso conto annuale (bilancio, conto economico, conto dei flussi di mezzi, allegato e prospetto della variazione del capitale proprio) della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

Responsabilità del Consiglio SUPSI
Il Consiglio SUPSI è responsabile dell'allestimento del conto annuale in conformità alle disposizioni legali e regolamentari. Questa responsabilità comprende la concezione, l'implementazione e il mantenimento di un sistema di controllo interno relativamente all'allestimento di un conto annuale che sia esente da anomalie significative imputabili a frodi o errori. Il Consiglio SUPSI è inoltre responsabile della scelta e dell'applicazione di appropriate norme contabili, nonché dell'esecuzione di stime adeguate.

Responsabilità dell'Ufficio di revisione
La nostra responsabilità consiste nell'esprimere un giudizio sul conto annuale sulla base della nostra revisione. Abbiamo svolto la nostra revisione conformemente alla Legge svizzera e agli Standard svizzeri di revisione. Tali Standard richiedono di pianificare e svolgere la revisione in maniera tale da ottenere una ragionevole sicurezza che il conto annuale non contenga anomalie significative.

Una revisione comprende l'esecuzione di procedure di revisione volte a ottenere elementi probativi per i valori e le informazioni contenuti nel conto annuale. La scelta delle procedure di revisione compete al giudizio professionale del Revisore, inclusa la valutazione dei rischi che il conto annuale contenga anomalie significative imputabili a frodi o errori. Nella valutazione di questi rischi il Revisore tiene conto del sistema di controllo interno, nella misura in cui esso è rilevante per l'allestimento del conto annuale, allo scopo di definire le procedure di revisione appropriate alle circostanze e non per esprimere un giudizio sull'efficacia del sistema di controllo interno. La revisione comprende inoltre la valutazione dell'adeguatezza delle norme contabili adottate, della plausibilità delle stime contabili effettuate, nonché un apprezzamento della presentazione del conto annuale nel suo complesso. Riteniamo che gli elementi probativi, da noi ottenuti, costituiscano una base sufficiente e appropriata su cui fondare il nostro giudizio.

Giudizio di revisione
A nostro giudizio il conto annuale per l'esercizio chiuso al 31.12.2021 è conforme alle disposizioni legali e regolamentari.

Relazione in base ad altre disposizioni legali

Confermiamo di adempiere i requisiti legali relativi all'abilitazione professionale secondo la Legge sui revisori (LSR) e all'indipendenza (art. 728 CO), come pure che non sussiste alcuna fattispecie incompatibile con la nostra indipendenza.

Confermiamo inoltre che la proposta d'impiego dell'utile di bilancio è conforme alle disposizioni legali e regolamentari e raccomandiamo di approvare il conto annuale a voi sottoposto, che chiude con un avanzo di esercizio complessivo di CHF 91'058.20, costituito dalla perdita di CHF 114'590.52 del Dipartimento formazione e apprendimento (DFA) e dall'utile di CHF 205'648.72 della SUPSI (senza DFA).

Facciamo presente che è stata elaborata una relazione dettagliata, redatta all'attenzione del Presidente del Consiglio SUPSI, del Direttore della SUPSI, del Direttore del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport e della Direttrice della Divisione della cultura e degli studi universitari.

Bellinzona, 25 maggio 2022

CONTROLLO CANTONALE DELLE FINANZE

Il Direttore	Il Capo settore	Il Perito revisore	Il Revisore
Giovanni Cavallero	Luca Vitali Revisore responsabile	Nathan Candolfi	Siro Petrocchi

(Firme autenticate da Swiss Government Enhanced CA01 ai sensi della OAPuE; RS 211.435.1)

Allegato: conto annuale 2021 (bilancio, conto economico, conto dei flussi di mezzi, allegato e prospetto della variazione del capitale proprio)

Destinato a:
- lod. Gran Consiglio del Cantone Ticino per il tramite del Segr. gen. T. Veronelli (sgc@ti.ch)
- lod. Consiglio di Stato del Cantone Ticino per il tramite del Canc. A. Coduri (can-sc@ti.ch)

Copia p.c.:
- spett. Consiglio SUPSI per il tramite del Pres. A. Petruzzella (alberto.petruzzella@supsi.ch)
- sig. F. Gervasoni, Dir. Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (franco.gervasoni@supsi.ch)
- sig.ra R. Castagnola Rossini, Dir. Divisione della cultura e degli studi universitari (raffaella.castagnola-rossini@ti.ch)
- sig. S. Simone, Capo Ufficio dei controlli (salvatore.simone@ti.ch)

Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana, Le Gerre, Manno

BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2021

(e confronto con bilancio al 31 dicembre 2020)

Importi in Franchi Svizzeri

		31.12.2021	31.12.2020	Note
ATTIVO				
Liquidità		30'934'077.34	65'537'972.06	2.1
Crediti per tasse		1'466'675.35	1'719'744.95	2.2
/. Delcredere crediti per tasse		-200'530.37	-172'380.07	2.2
Crediti per forniture e prestazioni		4'835'712.32	5'827'108.94	2.3
/. Delcredere per forniture e prestazioni		-151'668.49	-259'649.00	2.3
Altri crediti		4'184'864.68	1'301'847.74	2.4
Ratei e risconti attivi		8'411'562.73	7'157'746.19	2.5
	Attivo circolante	**49'480'693.56**	**81'112'390.81**	
Partecipazioni		50'001.00	50'001.00	2.6
Crediti per prestiti a terzi - CAMPUS Viganello Fondazione USI		5'500'000.00	0.00	2.6
Investimenti mobiliari		2'639'170.08	2'685'468.02	2.7
Investimenti immobiliari		1'759'095.03	2'042'487.08	2.8
Stabile Campus Lugano Stazione		347'325.25	347'325.25	2.9
Ammortamento cumulativo - Stabile Campus Lugano Stazione		-347'325.25	-347'325.25	2.9
Stabile Campus Mendrisio Stazione		94'319'390.86	85'885'196.38	2.9
Ammortamento cumulativo - Stabile Campus Mendrisio Stazione		-1'484'658.70	-1'484'658.70	2.9
Comune di Mendrisio - quota posteggi - Campus Mendrisio		-15'285'977.10	-15'285'977.10	2.9
Contributo Cantone Campus Mendrisio		-13'127'000.00	-10'827'000.00	2.9
Contributo Confederazione Campus Mendrisio		-19'900'000.00	-19'900'000.00	2.9
Stabile Campus Viganello		60'331'588.57	52'034'956.03	2.9
Ammortamento cumulativo - Stabile Campus Viganello		-1'388'929.62	-1'388'929.62	2.9
Contributo Cantone Campus Viganello		-10'145'000.00	-7'040'000.00	2.9
Contributo Confederazione Campus Viganello		-15'000'000.00	-13'000'000.00	2.9
	Attivo fisso	**88'267'680.12**	**73'971'543.09**	
	Totale attivo	**137'748'373.68**	**155'083'933.90**	
PASSIVO				
Debiti per forniture e prestazioni		-4'607'062.99	-5'050'052.71	2.10
Debiti per forniture e prestazioni Campus		-1'730'662.48	-9'068'035.75	2.10
Debiti verso collettività pubbliche		-1'190'303.39	-1'588'971.27	
Altri debiti		-453'347.70	-661'052.63	2.11
Fondo Studenti		-585'335.83	-481'882.56	2.12
Ratei e risconti passivi		-47'389'922.78	-48'776'267.88	2.13
Accantonamenti breve termine		-632'069.13	-121'593.09	2.14
	Capitale di terzi a breve termine	**-56'588'704.30**	**-65'747'855.89**	
Prestito Cantone - Campus Mendrisio		-39'031'349.58	-47'458'000.00	2.15
Prestito Cantone - Campus Viganello		-32'540'845.91	-32'192'500.00	2.15
	Capitale di terzi a lungo termine	**-71'572'195.49**	**-79'650'500.00**	
Fondo digitalizzazione e progetti istituzionali		-857'709.57	-1'565'386.70	
Fondo FFHS		-114'926.67	-124'926.67	
Fondo riserva rischi		-4'308'155.92	-5'000'000.00	
Fondo Chaudoire		-58'925.79	-52'169.84	
Fondo per la ricerca		-1'967'400.89	-2'265'429.06	
Fondi IDSIA		-60'316.96	-62'716.96	
Fondo CAMPUS - Lugano Stazione		-354'277.13	-419'657.94	
Fondo piani sociali		0.00	-15'141.20	
Fondo formazione e sviluppo dei collaboratori		-54'691.04	-91'086.00	
Fondo Manutenzione Campus Mendrisio		-514'108.00	0.00	
Fondo Manutenzione Campus Viganello - SUPSI		-424'996.00	0.00	
Risultato dell'anno SUPSI s/DFA		-205'648.72	691'844.08	
Utili/perdite riportate DFA		-780'907.72	-767'058.61	
Risultato dell'anno DFA		114'590.52	-13'849.11	
	Capitale Proprio	**-9'587'473.89**	**-9'685'578.01**	
	Totale passivo	**-137'748'373.68**	**-155'083'933.90**	

Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana, Le Gerre, Manno

CONTO ECONOMICO ESERCIZIO 2021

(e confronto con conto economico esercizio 2020)

	2021	2020	Note
Contributi per l'insegnamento	-48'589'688.35	-39'551'597.18	2.16
Ricavi per l'insegnamento	-15'750'194.54	-13'827'152.99	2.17
Mandato di prestazione cantonale	-20'409'502.00	-27'182'076.60	
Contributi per l'infrastruttura	-5'766'690.00	-8'221'590.40	
Ricavi per progetti di ricerca	-34'272'619.63	-29'389'572.80	2.18
Ricavi per servizi	-2'310'077.59	-1'890'181.04	2.19
Altri ricavi	-4'865'209.02	-3'280'081.14	
Diminuzione ricavi	107'717.69	330'542.66	
TOTALE RICAVI D'ESERCIZIO	**-131'856'263.44**	**-123'011'709.49**	
Rifatturazione prestazioni	-367'717.18	-1'194'404.70	2.20
TOTALE RIFATTURAZIONE PRESTAZIONI	**-367'717.18**	**-1'194'404.70**	
TOTALE RICAVI	**-132'223'980.62**	**-124'206'114.19**	
Stipendi	83'213'951.38	79'247'326.16	2.21
Premi	549'823.85	300'147.90	
Oneri sociali	17'560'714.54	16'606'897.58	
Altri costi del personale	485'924.04	443'082.95	
Indennità	180'034.49	161'749.00	
Rimborsi spese	790'058.14	624'744.17	
Recuperi e rimborsi costi del personale	-1'004'513.65	-916'429.80	
Totale costi del personale	**101'775'992.79**	**96'467'517.96**	
Beni e servizi per l'insegnamento	695'797.36	612'390.62	
Beni di piccolo valore	3'329'422.77	2'790'920.78	
Onorari, mandati, perizie e spese diverse	8'226'092.56	7'387'310.58	2.22
Prestazioni	1'535'671.58	1'213'307.77	
Totale costi beni e prestazioni	**13'786'984.27**	**12'003'929.75**	
Costi uso impianti imm./mob., leasing	9'050'770.42	11'359'703.26	2.23
Manutenzione, riparazione, sostituzione	770'828.00	520'766.78	
Costi veicoli e trasporti	197'841.62	161'034.75	
Assicurazioni	181'738.95	77'707.85	
Costi energia	1'863'539.73	806'450.50	
Costi di amministrazione e informatica	3'508'941.69	3'089'508.77	
Costi di pubblicità	953'520.68	661'972.72	
Totale costi diversi d'esercizio	**16'527'181.09**	**16'677'144.63**	
RISULTATO D'ESERCIZIO PRIMA DI AMMORTAMENTI E RISULTATO ACCESSORIO	**-133'822.47**	**942'478.15**	
Ammortamenti	1'727'586.28	1'237'731.35	
RISULTATO OPERATIVO	**1'593'763.81**	**2'180'209.50**	
Ricavi finanziari	-114'317.72	-115'375.27	
Costi finanziari	357'336.01	325'489.33	
RISULTATO FINANZIARIO	**243'018.29**	**210'114.06**	
Ricavi straordinari	-3'015'777.52	-1'883'585.98	
Costi straordinari	1'087'937.22	171'257.39	
RISULTATO STRAORDINARIO	**-1'927'840.30**	**-1'712'328.59**	
AVANZO (-) / DISAVANZO D'ESERCIZIO	**-91'058.20**	**677'994.97**	

Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana, Le Gerre, Manno

CONTO DEI FLUSSI DI TESORERIA

	Importi in Franchi Svizzeri	Importi in Franchi Svizzeri
	2021	2020
ATTIVITÀ OPERATIVA		
Risultato d'esercizio	91'058.20	-677'994.97
Ammortamenti mobiliari	1'407'544.23	862'885.37
Ammortamenti immobiliari	320'042.05	374'845.98
Variazione fondo digitalizzazione e progetti istituzionali	-707'677.13	-73'325.06
Variazione fondo FFHS	-10'000.00	30'000.00
Variazione fondo riserva rischi	0.00	0.00
Variazione fondo Chaudoire	6'755.95	4'775.29
Variazione fondo per la ricerca	-298'028.17	-325'517.96
Variazione fondi IDSIA	-2'400.00	-57'756.35
Variazione fondo CAMPUS - Lugano Stazione	-65'380.81	-33'248.44
Variazione fondo Piani Sociali	-15'141.20	-134'858.80
Variazione fondo Formazione e sviluppo dei collaboratori	-36'394.96	0.00
Variazione Fondo Manutenzione Campus Mendrisio	514'108.00	0.00
Variazione Fondo Manutenzione Campus Viganello - SUPSI	424'996.00	0.00
Variazione fondi Studenti	103'453.27	202'031.13
Variazioni crediti Svizzera	928'392.11	-1'600'758.58
Variazioni crediti Esteri	63'004.51	58'752.95
Variazione crediti per tasse	253'069.60	-834'078.50
Variazione delcredere	-79'830.21	175'790.36
Variazione altri crediti	-2'883'016.94	-414'378.39
Variazione ratei e risconti attivi	-1'253'816.54	965'360.25
Variazione debiti per forniture e prestazioni	-442'989.72	1'184'514.70
Variazione Debiti per forniture e prestazioni Campus	-7'337'373.27	1'614'490.54
Variazione debiti verso collettività pubbliche	-398'667.88	283'760.73
Variazione altri debiti	-207'704.93	314'461.51
Variazione ratei e risconti passivi	-1'386'345.10	6'539'768.10
Variazione accantonamenti	510'476.04	-58'327.13
Flusso finanziario netto dell'attività operativa	**-10'501'866.90**	**8'401'192.73**
ATTIVITÀ DI INVESTIMENTO		
Partecipazioni	0.00	0.00
Crediti per prestiti a terzi - CAMPUS Viganello Fondazione USI	-5'500'000.00	0.00
Investimenti mobiliari	-1'161'246.29	-2'333'409.60
Investimenti immobiliari	-16'767'477.02	-39'118'084.20
Contributo Cantone - Campus Mendrisio	2'300'000.00	3'050'000.00
Contributo Cantone - Campus Viganello	3'105'000.00	2'217'500.00
Contributo Confederazione - Campus Viganello	2'000'000.00	4'550'000.00
Contributo Confederazione Campus Mendrisio	0.00	9'700'000.00
Flusso finanziario netto dell'attività di investimento	**-16'023'723.31**	**-21'933'993.80**
ATTIVITÀ DI FINANZIAMENTO		
Deposito cauzioni studenti	0.00	-17'109.00
Prestito Cantone - Campus Mendrisio	-8'426'650.42	9'535'000.00
Prestito Cantone - Campus Viganello	348'345.91	3'415'000.00
Flusso finanziario netto dell'attività di finanziamento	**-8'078'304.51**	**12'932'891.00**
Variazione netta dei mezzi liquidi	**-34'603'894.72**	**-599'910.07**
VERIFICA VARIAZIONE MEZZI LIQUIDI		
Mezzi liquidi al 1. gennaio	65'537'972.06	66'137'882.13
Mezzi liquidi al 31 dicembre	30'934'077.34	65'537'972.06
Variazione mezzi liquidi	**-34'603'894.72**	**-599'910.07**

Appendice

Ragione sociale, personalità giuridica, sede e scopo
La Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI) è un ente autonomo di diritto pubblico con una personalità giuridica propria, con sede sociale a Manno Stabile le Gerre e con dipartimenti a Lugano, Mendrisio e Locarno.
La SUPSI è regolata dalla Legge sull'Università della Svizzera Italiana e sulla Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana.
Scopo sociale della SUPSI è "l'insegnamento con orientamento pratico, perfezionamento professionale, ricerca applicata e servizi a terzi integrati nella sua struttura accademica e l'inserimento del Ticino e della Svizzera Italiana nella politica confederale universitaria e della ricerca".
La SUPSI è stata costituita il 28 settembre 1998.
La SUPSI gode di un'esenzione fiscale sulla base del suo mandato di utilità pubblica.

Presidente del Consiglio	Alberto Petruzzella
Vicepresidente del Consiglio	Claudio Boër*
Membri del Consiglio*	Marco Berriasconi** Manuele Bertoli Giorgio Calderari Monica Duca Widmer Beatrice Fasana Monica Ghielmetti Daniele Intraina Carlo Maggini*** Chiara Orelli Vassere Iolanda Pensa Monica Pongelli Cristina Zanini Barzaghi
Membri del Consiglio (uditori)	Wilhelm Schnyder, in rappresentanza della Fernfachhochschule Briga Johannes Flury, in rappresentanza della Fondazione Thim van der Laan, Landquart Giancarlo Dillena, in rappresentanza del Conservatorio della Svizzera Italiana e dell'Accademia Teatro Dimitri

* sostituito da Gian-Luca Bona a partire dal 01.07.2022, a partire dal 01.01.2022 il Vice Presidente è Beatrice Fasana
** sostituito da Mauro Mini a partire dal 01.07.2022
*** sostituito da Monica Ghielmetti a partire dal 01.01.2022

Ufficio di Revisione	Controllo cantonale delle finanze del Cantone Ticino, Bellinzona

1. Informazioni sui principi applicati nel conto annuale

Il presente conto annuale è stato allestito secondo le prescrizioni della legge svizzera, in particolare gli articoli relativi alla contabilità e alla presentazione dei conti del Codice delle obbligazioni (artt. 957 - 962).

Presentazione del conto annuale
Al fine di migliorare la chiarezza e la trasparenza del conto annuale, sono state modificate alcune voci e la presentazione dell'esercizio precedente modificata di conseguenza.

Nel conto annuale sono stati applicati i seguenti principi:

Crediti per tasse
Il delcredere è stato stabilito sulla base di una valutazione in funzione della scadenza e in relazione alle potenziali perdite sui crediti che negli anni si è confermata.
La delimitazione delle tasse autunnali è stata effettuata per SUPSI 2/6 (2 mesi sono stati riportati nel 2021) per DFA 1/6 (1 mese è stato riportato nel 2022).

Crediti per forniture e prestazioni
Il delcredere è stato stabilito sulla base di una valutazione in funzione della scadenza e in relazione alle potenziali perdite sui crediti che negli anni si è confermata.

Altri crediti
Si tratta prevalentemente di crediti emessi per i mandati di ricerca e servizi.
Il delcredere è stato stabilito sulla base di una valutazione in relazione alle potenziali perdite sui crediti che negli anni si è confermata.

Partecipazioni:
SUPSI detiene quattro partecipazioni: Fondazione Rivapiana per la formazione e la ricerca universitarie nel Locarnese, Fondazione centro di competenza mobilità sostenibile e ferroviaria, Foundation Swiss School of Public Health - SSPH+ e Swiss m4m Center AG. Esse vengono valutate in base alla loro situazione contabile e finanziaria.

Attivazione costi campus
I costi sostenuti da parte della SUPSI, prima della fase definitiva dei progetti, sono stati attivati e ammortizzati (ammortamento indiretto). (vedi punto 2.9)

Immobilizzazioni materiali

Sulla base delle direttive SEFRI la soglia di attivazione di investimenti in attivo fisso è determinata in CHF 50'000.00 e vengono ammortizzati linearmente come segue:

	Ammortamento lineare
Attrezzature informatiche	su 2 anni
Attrezzature di comuni	su 2 anni
Software	su 2 anni
Costi di ricerca e sviluppo	su 2 anni
Veicoli	su 2,5 anni
Beni immateriali	su 2,5 anni
Mobilio arredo	su 5 anni
Istallazioni	su 5 anni
Attrezzature didattiche	su 5 anni
Attrezzature laboratorio	su 5 anni
Macchine d'ufficio	su 5 anni
Stabili per laboratori	su 25 anni
Stabili per la didattica	su 25 anni
Stabili per officine	su 25 anni
Stabili amministrativi	su 25 anni
Altri stabili	su 25 anni

Ammortamenti straordinari vengono decisi e approvati dalla Direzione. Attualmente gli investimenti inerenti agli stabili di Manno, sedi del dipartimento DEASS e della Direzione SUPSI, vengono ammortizzati in modo accelerato entro l'apertura nel nuovo CAMPUS Lugano Stazione.

Fondo digitalizzazione e progetti istituzionali

Con il Fondo digitalizzazione e progetti istituzionali, vengono sostenute le progettualità che intendono promuovere lo sviluppo digitale ed istituzionale della SUPSI, nella formazione, nella ricerca, nelle prestazioni di servizio e nella gestione amministrativa.

Fondo FFHS

Il fondo è stato creato tramite il regolamento approvato nel 2016 e viene alimentato annualmente con un apporto massimo di CHF 60'000, di cui la metà dei proventi dal DEASS e l'altra metà dalla FFHS. La destinazione del fondo è volto a iniziative comuni la cui finalità è lo sviluppo continuo del percorso formativo congiunto Master of Scinece in Business Administration (Msc in BA).

Fondo riserva rischi

Il fondo viene è stato creato nel 2011 ed è composto dallo scioglimento del fondo Riserva libera e il contributo dal fondo per la ricerca. Questo fondo è destinato alla copertura del disavanzo della SUPSI, fatta eccezione per il disavanzo del Dipartimento formazione e apprendimento (DFA). Il riporto a bilancio di una perdita da parte di SUPSI s/DFA è permesso solo nel caso in cui il fondo di riserva per rischi sia insufficiente. Negli anni il fondo è stato alimentato grazie ai risultati d'esercizio, al 31.12.2021 risulta pari a 4'308'155.92 CHF, nel 2022 verrà alimentato nella misura del 50% dell'utile del 2021.

Fondo Chaudoire

Il fondo viene creato per sostenere gli studenti che frequentano i corsi di laurea del DTI, o che hanno appena concluso con successo il loro curriculum scolastico, per consentir loro di migliorare la loro formazione professionale.

Fondo per la ricerca

Si tratta di importi ricevuti a suo tempo per l'avvio e, negli anni a seguire, per l'incremento della ricerca rispettivamente per la copertura di eventuali dei costi di progetti rimasti a carico della scuola. Viene alimentato nell'ambito dell'attribuzione degli utili annuali ai fondi. Al 31.12.2021 risulta pari a 1'967'400.89 CHF, nel 2022 verrà alimentato nella misura del 50% dell'utile del 2021.

Fondi IDSIA

Il fondo IDSIA è costituito dal saldo al 1.1.2000 della precedente gestione indipendente, comprese sopravvenienze attive e passive. Esso è stato versato completamente su di un conto intestato a SUPSI.

Fondi CAMPUS

Il fondo (CHF 4'000'000.00) viene creato per sostenere lo sviluppo della strategia logistica della SUPSI ai sensi della decisione del Consiglio SUPSI del 15.02.2008. Nel 2012 il fondo originario viene diviso sui tre campus (Viganello, Lugano Stazione e Mendrisio Stazione). I fondi servono per coprire le spese che sono state sostenute prima dei finanziamenti/prestito dal Cantone e dalla Confederazione. Dal 2018 esiste solo il fondo per il campus di Lugano Stazione che al 31.12.2021 risulta pari a 354'277.13.

Fondo piani sociali

Il fondo viene creato nel 2013, per garantire il finanziamento dei pensionamenti anticipati derivanti da accordi consensuali specifici con il collaboratore nonché a copertura dei costi di eventuali contenziosi.

Fondo formazione e sviluppo collaboratori

Il fondo è stato creato nel 2013 per promuovere progetti istituzionali mirati allo sviluppo dei percorsi di carriera dei collaboratori SUPSI, oppure al perfezionamento delle competenze necessarie a all'ampliamento o alla specializzazione delle competenze.

Fondo studenti

Il fondo allievi gestisce il sostegno finanziario per le studentesse e gli studenti in difficoltà economica, per poter garantire il proseguimento del loro percorso di formazione. La richiesta deve essere inoltrata per iscritto direttamente al dipartimento di riferimento.

Il fondo mobilità studenti, contribuisce alla mobilità delle studentesse e degli studenti. Il fondo è gestito direttamene dalla Direzione SUPSI c/o Ufficio International Office.

Fondo manutenzione Campus Mendrisio

Il fondo è stato creato nel 2021 a seguito della decisione del Consiglio di Stato (RG 103 del 13.01.2021) di approvare il rimborso dei costi annui degli accantonamenti per manutenzione del Campus.

Fondo manutenzione Campus Viganello - SUPSI

Il fondo è stato creato nel 2021 a seguito della decisione del Consiglio di Stato (RG 103 del 13.01.2021) di approvare il rimborso dei costi annui degli accantonamenti per manutenzione del Campus.

Altri fondi

Sono proposti dalla Direzione SUPSI e sottoposti al Consiglio SUPSI per valutazione e approvazione.

2. Informazioni inerenti a poste del bilancio e del conto economico

2.1. LIQUIDITA'

	31.12.2021		31.12.2020	
Casse	CHF	2'603.30	CHF	3'206.85
Conti correnti postali	CHF	89'067.27	CHF	107'106.74
Banche	CHF	22'258'400.81	CHF	42'430'042.20
Banca gestita da Fidinam per Campus Mendrisio	CHF	4'731'909.45	CHF	20'490'288.87
Banca gestita da Fidinam per Campus Viganello	CHF	3'851'356.51	CHF	2'507'327.40
Giroconti finanziari	CHF	740.00	CHF	0.00
	CHF	**30'934'077.34**	**CHF**	**65'537'972.06**

Di cui mezzi liquidi vincolati per obiettivi specifici

Fondo Sostegno studenti	CHF	149'191.50	CHF	106'548.87
Banca gestita da Fidinam per Campus Mendrisio	CHF	4'731'909.45	CHF	20'490'288.87
Banca gestita da Fidinam per Campus Viganello	CHF	3'851'356.51	CHF	2'507'327.40
	CHF	**8'732'457.46**	**CHF**	**23'104'165.14**

2.2. CREDITI PER TASSE

	31.12.2021		31.12.2020	
Tasse studenti formazione continua	CHF	1'466'675.35	CHF	1'719'744.95
/. Delcredere generale su tasse	CHF	-200'530.37	CHF	-172'380.07
	CHF	**1'266'144.98**	**CHF**	**1'547'364.88**

2.3. CREDITI PER FORNITURE E PRESTAZIONI

	31.12.2021		31.12.2020	
Crediti svizzeri	CHF	4'827'628.84	CHF	5'756'020.95
Crediti esteri	CHF	8'083.48	CHF	71'087.99
/. Delcredere per forniture e prestazioni	CHF	-151'668.49	CHF	-259'649.00
	CHF	**4'684'043.83**	**CHF**	**5'567'459.94**

Crediti per forniture e prestazioni parti correlati	31.12.2021		31.12.2020	
Canton Ticino	CHF	1'187'629.34	CHF	1'061'879.65
Ente Ospedaliero Cantonale	CHF	19'758.20	CHF	31'773.20
Accademia Teatro Dimitri (ATD)	CHF	0.00	CHF	31'513.35
Conservatorio della Svizzera Italiana (SUM)	CHF	0.00	CHF	4'114.23
Fernfachhochschule Schweiz	CHF	0.00	CHF	99'250.00
Stiftung Thim van der Laan (FTVL)	CHF	0.00	CHF	27'410.06
SUPSI Campus Mendrisio	CHF	452'733.90	CHF	568'840.00
SUPSI Campus Viganello	CHF	430'517.80	CHF	685'960.00
Università della Svizzera Italiana	CHF	82'170.20	CHF	448'298.50
Commissione paritetica Supsi	CHF	320.05		0.00
Totale	**CHF**	**2'173'129.49**	**CHF**	**2'959'038.99**

2.4. ALTRI CREDITI

	31.12.2021		31.12.2020	
Crediti/anticipi Cantone	CHF	1'995'353.17	CHF	496'490.43
Crediti/anticipi sussidi DFA	CHF	425'429.60	CHF	164'564.97
Anticipi a collaboratori SUPSI	CHF	2'875.35	CHF	1'526.00
Altri crediti (riclassifica)	CHF	1'725'991.79	CHF	601'128.78
Anticipi a terzi - RETECA	CHF	35'214.77	CHF	38'137.56
Totale	**CHF**	**4'184'864.68**	**CHF**	**1'301'847.74**

2.5. RATEI E RISCONTI ATTIVI

	31.12.2021		31.12.2020	
Costi pagati in anticipo	CHF	321'885.85	CHF	297'145.00
Ricavi non ancora incassati	CHF	8'089'676.88	CHF	6'860'601.19
	CHF	**8'411'562.73**	**CHF**	**7'157'746.19**

Ratei e risconti attivi - Ricavi non ancora incassati dettagli	31.12.2021		31.12.2020	
Progetti di ricerca RST	CHF	5'856'381.43	CHF	6'264'306.83
Università della Svizzera Italiana (parte correlata)	CHF	1'216'151.26	CHF	220'000.00
Canton Ticino (parte correlata)	CHF	78'428.90	CHF	226'502.00
Altri transitori	CHF	938'715.29	CHF	149'793.00
Totale	**CHF**	**8'089'676.88**	**CHF**	**6'860'601.83**

2.6 PARTECIPAZIONI E CREDITI PER PRESTITI A TERZI

	Saldo al 1/1/2021	Investimenti	Svalutazioni	Sussidi	SALDO AL 31/12/2021
Fondazione Rivapiana	1.00	0.00	0.00	0.00	1.00
Fondazione centro di competenza mobilità sostenibile e ferroviaria	20'000.00	0.00	0.00	0.00	20'000.00
Foundation Swiss School of Public Health - SSPH+	10'000.00	0.00	0.00	0.00	10'000.00
Swiss m4m Center AG	20'000.00	0.00	0.00	0.00	20'000.00
Totale	**50'001.00**	**0.00**	**0.00**	**0.00**	**50'001.00**

Crediti per prestiti a terzi	31.12.2021		31.12.2020	
Crediti per prestiti a terzi - CAMPUS Viganello Fondazione USI	CHF	5'500'000.00	CHF	0.00
Anticipo finanziario di SUPSI per il finanziamento transitorio degli investimento presso il Campus EST	**CHF**	**5'500'000.00**	**CHF**	**0.00**

2.7. INVESTIMENTI MOBILIARI

	Saldo al 1/1/2021	Investimenti	Ammortamenti	Sussidi	SALDO AL 31/12/2021
Anticipi sostanza fissa	1'196'871.90	-1'153'298.01	0.00	0.00	43'573.89
Attrezzature didattiche	41'657.33	0.00	-13'885.77	0.00	27'771.56
Attrezzature informatiche	204'146.59	686'694.85	-547'493.92	0.00	343'347.52
Attrezzature laboratorio	1'221'302.97	1'462'924.66	-750'098.83	0.00	1'934'128.80
Istallazioni	150'185.78	93'688.24	-54'893.49	0.00	188'980.53
Mobilio e arredo	61'158.44	71'236.55	-31'027.22	0.00	101'367.77
Veicoli	10'145.01	0.00	-10'145.00	0.00	0.01
Totale	**2'885'468.02**	**1'161'246.29**	**-1'407'544.23**	**0.00**	**2'639'170.08**

2.8. INVESTIMENTI IMMOBILIARI

	Saldo al 1/1/2021	Investimenti	Ammortamenti	Sussidi	SALDO AL 31/12/2021
Laboratori	398'103.96	0.00	-81'341.59	0.00	316'762.37
Stabili amministrativi	1'468'130.46	-626.85	-168'058.30	0.00	1'299'445.31
Stabili per la didattica	176'252.66	37'276.85	-70'642.16	0.00	142'887.35
Totale	**2'042'487.08**	**36'650.00**	**-320'042.05**	**0.00**	**1'759'095.03**

2.9. ALTRI INVESTIMENTI - CAMPUS

	31.12.2021		31.12.2020	
Stabile Campus Lugano Stazione	CHF	347'325.25	CHF	347'325.25
Ammortamento cumulativo - Stabile Campus Lugano Stazione	CHF	-347'325.25	CHF	-347'325.25
Stabile Campus Mendrisio Stazione	CHF	94'319'390.86	CHF	85'885'196.38
Ammortamento cumulativo - Stabile Campus Mendrisio Stazione	CHF	-1'484'658.70	CHF	-1'484'658.70
Contributo Cantone - Campus Mendrisio	CHF	-13'127'000.00	CHF	-10'827'000.00
Contributo Confederazione - Campus Menedrisio	CHF	-19'900'000.00	CHF	-19'900'000.00
Comune di Mendrisio - quota posteggi - Campus Mendrisio	CHF	-15'285'977.10	CHF	-15'285'977.10
Stabile Campus Viganello	CHF	60'331'588.57	CHF	52'034'956.03
Ammortamento cumulativo - Stabile Campus Viganello	CHF	-1'388'929.62	CHF	-1'388'929.62
Contributo Cantone - Campus Viganello	CHF	-10'145'000.00	CHF	-7'040'000.00
Contributo Confederazione - Campus Viganello	CHF	-15'000'000.00	CHF	-13'000'000.00
	CHF	**78'319'414.01**	**CHF**	**68'993'586.99**

2.10. DEBITI PER FORNITURE E PRESTAZIONI

	31.12.2021		31.12.2020	
Debiti diversi svizzeri	CHF	-4'461'347.02	CHF	-4'939'014.18
Debiti diversi esteri	CHF	-145'715.97	CHF	-111'038.53
Debiti per forniture e prestazioni Campus	CHF	-1'730'662.48	CHF	-9'068'035.75
	CHF	**-6'337'725.47**	**CHF**	**-14'118'088.46**

Debiti per forniture e prestazioni parti correlati	31.12.2021		31.12.2020	
Accademia Teatro Dimitri	CHF	-16'426.20	CHF	0.00
Canton Ticino	CHF	-9'796.00	CHF	-5'455.10
ACR Azienda Cantonale Rifiuti	CHF	-272.45	CHF	0.00
Ente Ospedaliero Cantonale	CHF	-9'834.95	CHF	-18'798.45
Fernfachhochschule Schweiz	CHF	-24'525.00	CHF	0.00
Commissione paritetica Supsi	CHF	-32'160.00	CHF	0.00
Università dellla Svizzera Italiana	CHF	-109'511.00	CHF	-549'183.05
Istituto di previdenza del Cantone Ticino	CHF	-1'260'308.10	CHF	-2'392'147.55
Ufficio imposte alla fonte	CHF	-574'656.16	CHF	0.00
Stiftung Thim van der Laan	CHF	-34'750.00	CHF	0.00
Totale	**CHF**	**-2'072'239.86**	**CHF**	**-2'965'584.15**

2.11. ALTRI DEBITI

	31.12.2021		31.12.2020	
Anticipi da terzi	CHF	-56'719.60	CHF	-148'539.41
Salari netti transitori	CHF	-34'255.52	CHF	-15'028.69
Altri debiti (riclassifica)	CHF	-362'372.58	CHF	-497'484.53
	CHF	**-453'347.70**	**CHF**	**-661'052.63**

2.12. FONDO STUDENTI

	31.12.2021		31.12.2020	
Fondo allievi				
Saldo iniziale	CHF	-120'419.00	CHF	-84'029.87
Variazione	CHF	11'939.92	CHF	-36'389.13
Saldo finale	CHF	-108'479.08	CHF	-120'419.00
Contributi fondo mobilità studenti da versare				
Saldo iniziale	CHF	-361'463.56	CHF	-195'821.56
Variazione	CHF	-115'393.19	CHF	-165'642.00
Saldo finale	CHF	-476'856.75	CHF	-361'463.56
	CHF	**-585'335.83**	**CHF**	**-481'882.56**

2.13. RATEI E RISCONTI PASSIVI

	31.12.2021		31.12.2020	
Costi non ancora pagati	CHF	-2'016'190.60	CHF	-2'837'773.23
Ricavi già ricevuti	CHF	-45'373'732.18	CHF	-45'938'494.65
	CHF	**-47'389'922.78**	**CHF**	**-48'776'267.88**

Ratei e risconti passivi - Costi non ancora pagati	31.12.2021		31.12.2020	
Canton Ticino (parte correlata)	CHF	-43'500.00	CHF	-43'500.00
Altri transitori	CHF	-1'972'690.60	CHF	-2'794'273.23
Totale	**CHF**	**-2'016'190.60**	**CHF**	**-2'837'773.23**

Ratei e risconti passivi - Ricavi già ricevuti	31.12.2021		31.12.2020	
Progetti di ricerca RST	CHF	-30'016'010.29	CHF	-27'658'617.34
Delimitazione tasse SA	CHF	-1'094'863.00	CHF	-1'040'334.00
Contributi ASUP SA 2021	CHF	-6'009'086.66	CHF	-5'293'645.70
Altri transitori	CHF	-8'253'772.23	CHF	-11'945'897.61
Totale	**CHF**	**-45'373'732.18**	**CHF**	**-45'938'494.65**

2.14. ACCANTONAMENTI

	31.12.2021		31.12.2020	
Accantonamenti a breve termine				
Accantonamenti	CHF	-502'834.00	CHF	0.00
Accantonamento assicurazini IP/INP/malattia	CHF	-95'769.85	CHF	-118'887.15
Accantonamento cassa pensione IPCT	CHF	-2'850.12	CHF	-2'705.94
Accantonamento cassa pensione FTP	CHF	-30'615.00	CHF	0.00
Accantonamento 13ma mensilità	CHF	-0.16	CHF	0.00
	CHF	**-632'069.13**	**CHF**	**-121'593.09**

2.15. PRESTITI A MEDIO LUNGO TERMINE

	31.12.2021		31.12.2020	
Prestito Cantone - Campus Mendrisio	CHF	-39'031'349.58	CHF	-47'458'000.00
Prestito Cantone - Campus Viganello	CHF	-32'540'845.91	CHF	-32'192'500.00
	CHF	**-71'572'195.49**	**CHF**	**-79'650'500.00**

2.16. CONTRIBUTI PER L'INSEGNAMENTO

	31.12.2021		31.12.2020	
Sussidio Federale di base - Studenti (LPSU)	CHF	-18'137'056.26	CHF	-17'831'649.43
Contributi ASUP TI	CHF	-30'452'632.09	CHF	-20'528'588.10
Contributi ASUP TI diplomati	CHF	0.00	CHF	-1'191'359.65
	CHF	**-48'589'688.35**	**CHF**	**-39'551'597.18**

2.17. RICAVI PER L'INSEGNAMENTO

	31.12.2021		31.12.2020	
Contributi intercantonali diplomati	CHF	0.00	CHF	-97'307.55
Contributi intercantonali	CHF	-1'381'114.00	CHF	-1'211'623.45
Tasse per corsi specifici	CHF	-281'580.95	CHF	-91'688.60
Tasse per corsi FB	CHF	-6'231'850.00	CHF	-5'842'544.00
Tasse per corsi FC	CHF	-5'696'319.69	CHF	-4'455'963.83
Contributi da terzi per corsi	CHF	-1'120'694.10	CHF	-921'006.68
Recupero spese da corsisti (esente IVA)	CHF	-887'702.00	CHF	-831'588.00
Vendita materiale scolastico (con IVA)	CHF	-78'931.80	CHF	-63'241.20
Vendita materiale scolastico (senza IVA)	CHF	-7'360.00	CHF	-9'760.00
Altri ricavi da corsi	CHF	-64'642.00	CHF	-302'429.68
	CHF	**-15'750'194.54**	**CHF**	**-13'827'152.99**

2.18. RICAVI PER PROGETTI DI RICERCA

	31.12.2021		31.12.2020	
Contributi comunali per la ricerca	CHF	-62'390.10	CHF	-147'531.95
Contratto di prestazione ricerca (DFE)	CHF	0.00	CHF	0.01
Contributi cantonali per la ricerca	CHF	-1'120'351.99	CHF	-1'057'251.75
Contributo Cantone (mandati)	CHF	-3'493'755.39	CHF	-3'515'150.61
Contributi LSUP per la ricerca	CHF	-5'113'078.95	CHF	-4'878'630.65
Altri contributi federali ricerca (non LPSU)	CHF	-2'523'410.96	CHF	-1'392'434.36
Contributi CTI	CHF	-6'957'282.68	CHF	-6'272'601.81
Contributi Fondo Nazionale	CHF	-3'133'415.49	CHF	-1'883'232.60
Contributi programmi Europei EU	CHF	-5'848'770.20	CHF	-4'261'350.35
Contributi programmi internazionali di ricerca	CHF	-3'436.20	CHF	0.00
Contributi Interreg	CHF	-799'882.47	CHF	-861'608.19
Contributi programmi EUROSTAR	CHF	-232'754.00	CHF	-200'601.64
Contributi progetti PGB (ex KFH)	CHF	-334'682.57	CHF	-359'701.53
Fondazioni	CHF	-1'085'802.26	CHF	-682'001.66
Contributi istituti universitari	CHF	-528'094.38	CHF	-377'485.27
Contributi progetti SCCER	CHF	-95'366.00	CHF	-413'121.00
Altri ricavi ricerca TI	CHF	-717'406.86	CHF	-1'064'181.33
Altri ricavi ricerca altri cantoni	CHF	-1'767'692.28	CHF	-1'473'530.83
Altri ricavi ricerca esteri	CHF	-455'046.85	CHF	-549'157.28
	CHF	**-34'272'619.63**	**CHF**	**-29'389'572.80**

2.19. RICAVI PER SERVIZI

	31.12.2021		31.12.2020	
Ricavi prestazioni ai comuni	CHF	-76'158.55	CHF	-48'164.60
Ricavi prestazioni Cantone Ticino	CHF	-493'117.73	CHF	-594'492.42
Ricavi prestazioni federali	CHF	-209'899.84	CHF	-164'956.20
Altri ricavi per servizi TI	CHF	-1'165'585.44	CHF	-758'949.11
Altri ricavi per servizi altri cantoni	CHF	-298'855.79	CHF	-257'071.08
Altri ricavi per servizi esteri	CHF	-66'460.24	CHF	-66'547.63
	CHF	**-2'310'077.59**	**CHF**	**-1'890'181.04**

2.20. RIFATTURAZIONE PRESTAZIONI

	31.12.2021		31.12.2020	
Utilizzo fondi	CHF	0.00	CHF	-32'337.90
USI ricerca di base	CHF	-357'717.18	CHF	-1'152'066.80
Altri	CHF	-10'000.00	CHF	-10'000.00
	CHF	**-367'717.18**	**CHF**	**-1'194'404.70**

2.21. STIPENDI

	31.12.2021		31.12.2020	
Stipendi cat. 56	CHF	1'739'443.56	CHF	1'463'859.69
Stipendi cat. 51	CHF	12'419'164.75	CHF	11'160'263.30
Stipendi cat. 52	CHF	26'769'629.95	CHF	26'790'313.25
Stipendi cat. 53	CHF	19'755'217.78	CHF	18'933'816.54
Stipendi cat. 54	CHF	5'847'209.90	CHF	5'330'507.94
Stipendi cat. 57	CHF	13'326'571.92	CHF	12'632'446.41
Stipendi cat. 58	CHF	1'203'344.26	CHF	960'457.60
Stipendi cat. 59	CHF	1'654'675.31	CHF	1'622'604.45
Retribuzione per esecuzione corsi	CHF	220'697.04	CHF	266'932.83
Retribuzione per gestione corsi	CHF	92'562.00	CHF	14'300.00
Retribuzione per progettazione corsi	CHF	53'518.45	CHF	20'804.96
Retribuzione per prestazioni diverse	CHF	131'916.46	CHF	51'019.19
	CHF	**83'213'951.38**	**CHF**	**79'247'326.16**

2.22. ONORARI, MANDATI PERIZIE E SPESE DIVERSE

	31.12.2021		31.12.2020	
Onorari supervisione didattica	CHF	1'534'421.86	CHF	1'338'115.61
Onorari per lavori di diploma/lavori di seminario	CHF	350'063.98	CHF	209'108.97
Onorari per esecuzione corsi	CHF	3'786'327.42	CHF	3'678'025.39
Onorari per gestione corsi	CHF	475'137.91	CHF	287'892.23
Onorari per progettazione corsi	CHF	324'908.42	CHF	286'382.12
Mandati e onorari per progetti	CHF	869'794.97	CHF	781'315.24
Mandati/perizie/esami affidati da/a terzi	CHF	407'274.31	CHF	396'216.48
Spese auto Canton Ticino relatori	CHF	62'861.38	CHF	64'566.66
Spese mezzi pubblici relatori	CHF	31'621.06	CHF	21'829.52
Spese aereo relatori	CHF	10'375.92	CHF	10'232.13
Spese pasti relatori	CHF	19'621.30	CHF	14'503.21
Spese pernottamenti relatori	CHF	70'931.71	CHF	46'393.18
Spese diverse relatori	CHF	24'188.64	CHF	16'732.42
Deduzioni oneri sociali per terzi	CHF	258'563.68	CHF	235'997.42
	CHF	**8'226'092.56**	**CHF**	**7'387'310.58**

2.23. COSTI USO IMPIANTI IMM./MOB., LEASING

	31.12.2021		31.12.2020	
Pigioni spazi	CHF	6'362'488.35	CHF	8'606'715.55
Pigione posteggi	CHF	437'751.05	CHF	578'640.00
Spese accessorie pigioni	CHF	657'869.60	CHF	960'830.30
Leasing/noleggio impianti mobili	CHF	99'432.70	CHF	118'938.27
Personale di pulizia	CHF	1'293'128.20	CHF	905'060.46
Materiale di pulizia	CHF	71'092.49	CHF	83'191.58
Costi per la sorveglianza	CHF	127'494.28	CHF	96'283.80
Costi per trasloco	CHF	1'513.75	CHF	10'043.30
	CHF	**9'050'770.42**	**CHF**	**11'359'703.26**

3. Variazione riserve latenti

Nessun elemento rilevato.

4. Numero di collaboratori

1193 collaboratori per 948.35 UTP al 31.12.2021

5. Partecipazioni

	Capitale in dotazione	Valore contabile
Fondazione Rivapiana	25'000.00	1.00
Fondazione centro di competenza mobilità sostenibile e ferroviaria	20'000.00	20'000.00
Foundation Swiss School of Public Health - SSPH+	10'000.00	10'000.00
Swiss m4m Center AG	20'000.00	20'000.00
Totale	**75'000.00**	**50'001.00**

6. Saldo dei debiti derivanti da contratti di leasing e affitto

Impegni affitti per dipartimento	scadenza	importo annuale
DACD	Rinnovo annuale	36'733.25
DEASS	Rinnovo annuale	0.00
DFA	Rinnovo annuale	1'536'597.20
DIR	Rinnovo annuale	5'889'488.65
DTI	Rinnovo annuale	0.00
		7'462'819.10

7. Debiti nei confronti di istituti di previdenza

	31.12.2021		31.12.2020	
Istituto previdenza Cantone Ticino	CHF	1'260'308.10	CHF	2'392'147.55
Fondazione Ticinese 2. pilastro	CHF	0.00	CHF	-2'218.30
Cassa Cantonale AVS	CHF	920'149.30	CHF	786'403.65

8. Importo totale delle garanzie costituite per i debiti di terzi

Nessun elemento rilevato.

9. Importo totale degli attivi utilizzati a garanzia dei debiti dell'impresa

Garanzia prima richiesta nei confronti della Camera di Commercio per CHF 105'000

10. Altri impegni condizionali

Nessun elemento rilevato.

11. Spiegazioni inerenti a poste del conto economico straordinarie, uniche o relative ad altri periodi contabili

COSTI STRAORDINARI	31.12.2021		31.12.2020	
Utilizzo fondi - campus Lugano Stazione	CHF	0.00	CHF	33'248.44
Utilizzo fondi - prepensionamenti	CHF	0.00	CHF	134'858.80
Costituzione fondo manutenzione Campus Mendrisio	CHF	514'108.00	CHF	0.00
Costituzione fondo manutenzione Campus Viganello	CHF	424'996.00	CHF	0.00
Utilizzo fondi - eredità Johann Gnehm	CHF	136'723.04	CHF	0.00
Altri costi	CHF	12'110.18	CHF	3'150.15
	CHF	**1'087'937.22**	**CHF**	**171'257.39**

RICAVI STRAORDINARI				
Contributo Cantonale Covid19 - Apprendisti	CHF	0.00	CHF	16'000.00
Contributo Cantonale Covid19 - Nido	CHF	0.00	CHF	44'594.00
Contributo Cantonale Covid19 - Sospensione cantieri	CHF	662'460.00	CHF	1'181'000.00
Correzione IVA da parte di Euresearch - 2018	CHF	0.00	CHF	6'343.18
Contributo cantonale per fondo Manutenzione Campus Mendrisio	CHF	514'108.00	CHF	0.00
Contributo cantonale per fondo Manutenzione Campus Viganello	CHF	424'996.00	CHF	0.00
Donazione Johann Gnehm	CHF	136'723.04	CHF	0.00
Scioglimento fondi (vedi prospetto CP)	CHF	1'271'745.31	CHF	623'906.61
Altri ricavi	CHF	5'745.17	CHF	11'742.19
	CHF	**3'015'777.52**	**CHF**	**1'883'585.98**

12. Eventi importanti successivi alla data di chiusura del bilancio

Nessun elemento rilevato

13. Scadenza debiti a lungo termine

		31.12.2021		31.12.2020	
Scadenza entro 1 - 5 anni	Deposito cauzioni studenti	CHF	0.00	CHF	0.00
Scadenza dopo 5 anni	Prestito Cantone - Campus Mendrisio	CHF	39'031'349.58	CHF	47'458'000.00
Scadenza dopo 5 anni	Prestito Cantone - Campus Viganello	CHF	32'540'845.91	CHF	32'192'500.00

14. Onorari corrisposti all'ufficio di revisione

	31.12.2021		31.12.2020	
Onorario revisione d'esercizio	CHF	43'500.00	CHF	43'500.00

15. Altre informazioni prescritte dalla legge

Nessun elemento rilevato

EVOLUZIONE CAPITALE PROPRIO E PROPOSTA D'IMPIEGO DEL RISULTATO

	Fondo digitalizzazione e progetti istituzionali	Fondo FFHS	Fondo riserva rischi	Fondo Chaudoire	Fondo per la ricerca	Fondi IDSIA	Fondo CAMPUS Lugano Stazione	Fondo piani sociali	Fondo formazione e sviluppo collaboratori	Fondo manutenzione Campus Mendrisio	Fondo manutenzione Campus Viganello-SUPSI	Risultato dell'anno SUPSI s/DFA	Utili/perdite riportate DFA	Risultato dell'anno DFA	TOTALE
Capitale proprio al 01.01.2020	-1'517'736,80	-64'926,67	-5'000'000,00	-47'394,55	-2'469'972,06	-120'473,31	-452'906,38	-150'000,00	-81'086,00	0,00	0,00	-271'949,92	-778'580,10	11'521,49	-10'953'504,30
Borse di studio studenti				50'087,00											50'087,00
Versamento da fondazione Chaudoire				-54'862,29											-54'862,29
Divisione fondi trasferimenti da terzi															0,00
Alimentazione Fondo da parte di FFHS		-38'318,62													-38'318,62
Utilizzo fondo FFHS		8'318,62													8'318,62
Giro risultato d'esercizio 2019	-120'974,96	-30'000,00			-120'974,96							271'949,92	11'521,49	-11'521,49	0,00
Utilizzo fondi	73'325,06				325'517,96	57'756,35	33'248,44	134'858,80							624'706,61
Alimentazione fondi															0,00
Risultato dell'anno												691'844,06		-13'849,11	677'994,97
Capitale proprio al 31.12.2020	**-1'565'386,70**	**-124'926,67**	**-5'000'000,00**	**-52'169,84**	**-2'265'429,06**	**-62'716,96**	**-419'657,94**	**-15'141,20**	**-81'086,00**	**0,00**	**0,00**	**691'844,06**	**-767'058,61**	**-13'849,11**	**-9'685'578,01**
Capitale proprio al 01.01.2021	**-1'565'386,70**	**-124'926,67**	**-5'000'000,00**	**-52'169,84**	**-2'265'429,06**	**-62'716,96**	**-419'657,94**	**-15'141,20**	**-81'086,00**	**0,00**	**0,00**	**691'844,06**	**-767'058,61**	**-13'849,11**	**-9'685'578,01**
Borse di studio studenti															0,00
Versamento da fondazione Chaudoire				-52'062,35											-52'062,35
Divisione fondi trasferimenti da terzi				45'306,40											45'306,40
Alimentazione Fondo da parte di FFHS															0,00
Utilizzo fondo FFHS		10'000,00													10'000,00
Giro risultato d'esercizio 2020			691'844,06									-691'844,06	-13'849,11	13'849,11	0,00
Utilizzo fondi	707'677,13				434'751,21	2'400,00	65'380,81	15'141,20	36'394,96						1'261'745,31
Alimentazione fondi					-136'723,04					-514'108,00	-424'996,00				-1'075'827,04
Risultato dell'anno												-205'648,72		114'590,52	-91'058,20
Capitale proprio al 31.12.2021	**-857'709,57**	**-114'926,67**	**-4'308'155,92**	**-58'925,79**	**-1'967'400,89**	**-60'316,96**	**-354'277,13**	**0,00**	**-54'691,04**	**-514'108,00**	**-424'996,00**	**-205'648,72**	**-780'907,72**	**114'590,52**	**-9'587'473,89**

Si propone al Consiglio SUPSI la seguente ripartizione dell'utile:

Risultato dell'anno DFA: CHF 114'590.52 (perdita)
- attribuzione al conto Utili/perdite riportate DFA: CHF 114'590.52

Risultato dell'anno SUPSI CHF -205'648.72 (utile)
- Alimentazione fondo riserva rischi CHF -102'824.36
- Alimentazione fondo riserva Digitalizzazione CHF -102'824.36

Allegato 5

Repubblica e Cantone Ticino
Controllo cantonale delle finanze

Relazione di revisione

Accademia Teatro Dimitri
(Scuola universitaria professionale affiliata alla SUPSI)

Esercizio 2021

Controllo cantonale delle finanze
Telefono 091 814 42 92
Fax 091 814 44 93
ccf@ti.ch

Bellinzona, 14 aprile 2022

Relazione dell'Ufficio di revisione sulla revisione limitata

all'Assemblea generale dell'Accademia Teatro Dimitri, Terre di Pedemonte

In qualità di Ufficio di revisione abbiamo svolto la revisione del conto annuale (bilancio, conto economico e allegato) dell'Accademia Teatro Dimitri per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

Il Consiglio d'amministrazione è responsabile dell'allestimento del conto annuale, mentre il nostro compito consiste nella sua revisione. Confermiamo di adempiere ai requisiti legali relativi all'abilitazione professionale e all'indipendenza.

La nostra revisione è stata effettuata conformemente allo Standard svizzero sulla revisione limitata, il quale richiede di pianificare e svolgere la revisione in maniera tale che anomalie significative nel conto annuale possano essere identificate. Una revisione limitata consiste essenzialmente nello svolgere interrogazioni e procedure di verifica analitiche, come pure, a seconda delle circostanze, adeguate verifiche di dettaglio della documentazione disponibile presso l'Associazione sottoposta a revisione. Per contro, la verifica dei processi aziendali e del sistema di controllo interno, come pure interrogazioni e altre procedure miranti all'identificazione di atti illeciti o altre violazioni di disposizioni legali, sono escluse da questa revisione.

Sulla base della nostra revisione non abbiamo rilevato fatti che ci possano far ritenere che il conto annuale non sia conforme alle disposizioni legali e statutarie.

Bellinzona, 14 aprile 2022

CONTROLLO CANTONALE DELLE FINANZE

Il Direttore	Il Capo settore	Il Revisore
Giovanni Cavallero	Luca Vitali Revisore responsabile	Siro Petrocchi

(Firme autenticate da Swiss Government Enhanced CA01 ai sensi della OAPuE; RS 211.435.1)

Allegato: conto annuale 2021 (bilancio, conto economico, allegato)

ACCADEMIA TEATRO Dimitri

BILANCIO

Rendiconto	Consuntivo 01.01.2021 - 31.12.2021	Consuntivo 01.01.2020 - 31.12.2020
ATTIVI		
ATTIVO CIRCOLANTE		
Mezzi liquidi	1'510'779.77	1'622'690.20
Crediti di attività	579'571.22	541'042.27
Ratei e risconti attivi	54'725.90	80'615.10
TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE	*2'145'076.89*	*2'244'347.57*
ATTIVO FISSO		
Investimenti finanziari	3'013.73	4'018.25
Investimenti mobiliari	-	-
Investimenti immobiliari	-	-
Investimenti immateriali	-	-
TOTALE ATTIVO FISSO	*3'013.73*	*4'018.25*
TOTALE GENERALE ATTIVO	**2'148'090.62**	**2'248'365.82**
PASSIVI		
CAPITALE TERZI A BREVE TERMINE		
Debiti per prestazioni	(17'523.80)	(95'744.38)
Altri debiti	(218.00)	(210.00)
Fondi di terzi	(23'042.80)	(18'440.65)
Ratei e risconti passivi	(404'424.81)	(448'516.34)
Accantonamenti	(224'969.09)	(83'401.40)
TOTALE CAPITALE TERZI A BREVE TERMINE	*(670'178.50)*	*(646'312.77)*
CAPITALE PROPRIO		
Fondo sostegno allievi	(79'368.03)	(24'473.03)
Fondi di sostegno alla ricerca	(126'562.20)	(161'021.00)
Risultato a riporto	(1'416'559.02)	(1'424'732.73)
Risultato d'esercizio	144'577.13	8'173.71
TOTALE CAPITALE PROPRIO	*(1'477'912.12)*	*(1'602'053.05)*
TOTALE GENERALE PASSIVO	**(2'148'090.62)**	**(2'248'365.82)**

ACCADEMIA TEATRO Dimitri

CONTO ECONOMICO

Descrizione	Consuntivo 01.01.2021 - 31.12.2021	Consuntivo 01.01.2020 - 31.12.2020
RICAVI		
Contributi per l'insegnamento	(2'547'356.01)	(2'553'233.71)
Ricavi per l'insegnamento	(330'125.03)	(288'928.91)
Ricavi per progetti di ricerca	(284'132.88)	(203'379.70)
Ricavi per servizi	(383'346.22)	(203'107.60)
TOTALE RICAVI D'ESERCIZIO	*(3'544'960.14)*	*(3'248'649.92)*
Contributi infrastruttura	-	-
Altri ricavi	(1'547.00)	(60.00)
Ricavi e lavori interni	(8'741.05)	(250.00)
Altri		
TOTALE ALTRI RICAVI	(10'288.05)	(310.00)
Assestamento Delcredere		
TOTALE GENERALE DEI RICAVI	**(3'555'248.19)**	**(3'248'959.92)**
COSTI		
Stipendi	2'410'771.37	2'154'108.56
Oneri sociali	349'060.17	312'960.29
Altri costi del personale	16'189.29	23'119.37
Indennità	9'349.70	11'174.67
Rimborsi spese	66'092.29	38'542.38
Recuperi e rimborsi costi del personale	(16'074.95)	(29'694.55)
TOTALE COSTI DEL PERSONALE	*2'835'387.87*	*2'510'210.72*
Beni e servizi per l'insegnamento	99'514.43	79'939.24
Acquisti di beni di piccolo valore	39'112.98	23'649.60
Onorari, mandati, perizie e spese diverse	103'778.07	61'187.71
Costi uso impianti	312'958.29	296'319.67
Manutenzione, riparazione, sostituzione	13'290.80	23'717.15
Costi veicoli e trasporti	15'441.95	13'908.49
Assicurazioni	5'311.25	6'464.30
Costi energia	44'555.75	36'762.95
Costi di amministrazione e informatica	93'561.81	68'480.36
Costi di pubblicità	136'392.50	106'784.59
Altri costi d'esercizio	1'194.63	2'749.95
Altre prestazioni interne	-	
TOTALE ALTRI COSTI D'ESERCIZIO	*865'112.46*	*719'964.01*
TOTALE GENERALE DEI COSTI	**3'700'500.33**	**3'230'174.73**
Risultato d'esercizio prima degli ammortamenti, del risultato finanziario e del risultato accessorio/straordinario (EBITDA)	**145'252.14**	**(18'785.19)**
TOTALE AMMORTAMENTI		*12'700.00*
Risultato operativo (EBIT)	**145'252.14**	**(6'085.19)**
Costi finanziari	1'022.54	22'228.73
Ricavi finanziari	(1'697.55)	(1'325.03)
RISULTATO FINANZIARIO	*(675.01)*	*20'903.70*
Costi accessori o straordinari	-	-
Ricavi accessori o straordinari	-	(6'644.80)
RISULTATO ACCESSORIO O STRAORDINARIO	-	(6'644.80)
Risultato d'esercizio (-utile/+perdita)	**144'577.13**	**8'173.71**

ACCADEMIA TEATRO Dimitri

ALLEGATO AI CONTI FINANZIARI ESERCIZIO 2021

Indicazioni sull'Associazione

Nome	Accademia Teatro Dimitri
Forma giuridica	Associazione
Atto costitutivo	Statuti del 25.07.2005 (aggiornati al 27.4.2021)
Scopo	L'Associazione gestisce la Scuola Teatro Dimitri, affiliata alla SUPSI, che offre una formazione di teatro di movimento, nel senso più ampio del termine e in tutte le sue forme possibili a carattere prettamente burlesco e comico che include tutte le tendenze artistiche (musica e canto, ballo, pantomina, rappresentazioni clownesche, arte circense, poesia, commedia, teatro, commedia dell'arte). Come Scuola universitaria di teatro la scuola promuove la ricerca in relazione al suo contenuto formativo e offre altri servizi come corsi per dilettanti o corsi di formazione continua per professionisti di teatro sempre rispettando il suo contenuto centrale, il teatro di movimento. Inoltre lavora in stretta collaborazione con la Fondazione Dimitri, con le altre scuole universitarie di teatro svizzere, con le altre scuole universitarie artistiche della Svizzera italiana e con altre scuole a livello internazionale che si dedicano principalmente a un teatro di movimento.
Sede	Terre di Pedemonte. Recapito: 6653 Verscio, Stradon 28
Presidente CdA	Vilma Minoggio, con firma collettiva a due
Membri CdA	Mauro Martinoni, con firma collettiva a due Maricarmen Losa,con firma collettiva a due Michele Schandroch, con firma collettiva a due Giorgio Gilardi, con firma collettiva a due Masha Dimitri, con firma collettiva a due Giò Rezzonico, con firma collettiva a due Michele Tognetti, con firma collettiva a due Franco Gervasoni, con firma collettiva a due *Situazione aggiornata a RC.*
Decana	Corinna Vitale, con firma collettiva a due
Ufficio di revisione	Controllo cantonale delle finanze del Cantone Ticino, Bellinzona

1. Informazioni sui principi applicati nel conto annuale

Il presente conto annuale è stato allestito secondo le prescrizioni della legge svizzera, in particolare gli articoli relativi alla contabilità e alla presentazione dei conti del Codice delle obbligazioni (artt. 957 - 962).
Nel presente conto annuale trova applicazione il nuovo diritto contabile.

Nel conto annuale sono applicati i seguenti principi

Crediti	il delcredere è stato stabilito sulla base di una valutazione in relazione alle potenziali perdite sui debiti che negli anni si è confermata.
Ratei e risconti	la delimitazione delle tasse e dei contributi avviene su indicazioni della Supsi e corrisponde al 50% per il semestre autunnale.
Attivo fisso / Ammortamenti	sulla base di una direttiva interna la soglia di attivazione di investimenti in attivo fisso è determinata in CHF 5'000.00 e vengono ammortizzati linearmente come segue:

Attrezzatura informatica	2 anni	durata
Mobilio e arredo	3 anni	durata
Istallazioni	5 anni	durata
Attrezzatura didattica e di laboratorio	2 anni	durata
Macchine d'ufficio	3 anni	durata
Software	3 anni	durata
Veicoli	3 anni	durata

Ammortamenti straordinari vengono decisi e approvati dal Decanato con il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Fondo borse di studio il fondo gestisce le borse di studio a favore degli studenti che vengono accreditate sul conto della Scuola.

Accantonamenti il conto accantonamenti per progetti master è in relazione a uno specifico regolamento interno che disciplina la gestione del progetto individuale degli studenti master (importo a favore del progetto CHF 7'000.00).

Fondo di sostegno alla ricerca si tratta di importi ricevuti a suo tempo per l'avvio e, negli anni a seguire, per l'incremento della Ricerca rispettivamente per eventualmente coprire i costi di progetti rimasti a carico della Scuola. L'utilizzo del fondo avviene tramite il conto "Ricavi per progetti di ricerca".

Fondo sostegno allievi Si tratta di un fondo sul quale viene versato un contributo da parte di ex-allievi, pari al 10% delle loro animazioni organizzate tramite l'agenzia della Scuola. Questo Fondo serve in particolare a sovvenzionare uscite culturali (teatro, cinema, ecc.) per gli studenti durante la loro formazione, a contribuire a manifestazioni o feste organizzate dagli allievi stessi oppure concedere prestiti per aiutare studenti in difficoltà finanziarie temporanee.

2. Informazioni inerenti a poste del bilancio e del conto economico

BILANCIO

2.1. Liquidità

		31.12.2021		31.12.2020
Casse	CHF	5'152.05	CHF	2'971.20
Conti correnti postali	CHF	173'808.55	CHF	162'862.29
Conti correnti bancari	CHF	1'330'919.17	CHF	1'455'956.71
Depositi e giroconti	CHF	900.00	CHF	900.00
	CHF	**1'510'779.77**	**CHF**	**1'622'690.20**

2.2. Crediti

		31.12.2021		31.12.2020
Crediti Svizzera	CHF	56'799.27	CHF	24'907.77
Conto corrente Fondazione Dimitri	CHF	26'367.05	CHF	0.00
Crediti FB e FM	CHF	79'267.90	CHF	45'160.90
Crediti FC	CHF	3'760.00	CHF	780.00
Crediti contributi intercantonali	CHF	418'910.00	CHF	470'713.25
Crediti per oneri sociali	CHF	0.00	CHF	5'513.35
Anticipi a collaboratore	CHF	1'467.00	CHF	967.00
./. Delcredere generale su tasse	CHF	(7'000.00)	CHF	(7'000.00)
	CHF	**579'571.22**	**CHF**	**541'042.27**

Conto corrente Fondazione Dimitri

si tratta di un conto corrente tra la Scuola e la Fondazione Dimitri per le operazioni legate a cachet per spettacoli e biglietti gratuiti al personale sulla base di un accordo interno sottoscritto dalle parti.
A dipendenza del saldo a fine anno (a favore o a debito) il conto è riportato all'attivo o al passivo di bilancio.

2.3. Ratei e risconti attivi

		31.12.2021		31.12.2020
Costi pagati in anticipo (terzi)	CHF	3'632.40	CHF	1'200.00
Costi pagati in anticipo (correlati)	CHF	0.00	CHF	0.00
Ricavi non ancora incassati (terzi)	CHF	51'093.50	CHF	79'415.10
Ricavi non ancora incassati (parti correlate)	CHF	0.00	CHF	0.00
	CHF	**54'725.90**	**CHF**	**80'615.10**

Al 31.12.2021 risultano aperti i seguenti progetti di ricerca: Alzheimer per fr. 10'804.00 , "Dalla mia Riva" per fr. 13'000.00 e "Il riso di Platone" per fr. 9'242.15.

2.4. Investimenti finanziari

		31.12.2021		31.12.2020
Garanzia di locazione Terre di Pedemonte (Casa comunale)	CHF	3'000.00	CHF	3'000.00
Garanzia di locazione Terre di Pedemonte (Vecchia scuola)	CHF	0.00	CHF	1'000.00
Interessi	CHF	13.73	CHF	18.25
	CHF	**3'013.73**	**CHF**	**4'018.25**

2.5. Debiti per prestazioni

		31.12.2021		31.12.2020
Debiti diversi Svizzera (terzi)	CHF	16'957.80	CHF	30'982.30
Debiti diversi Svizzera (parti correlate)	CHF	566.00	CHF	61'966.20
Conto corrente Fondazione Dimitri	CHF	0.00	CHF	2'795.88
	CHF	**17'523.80**	**CHF**	**95'744.38**

2.6. Fondi di terzi

		31.12.2021		31.12.2020
Fondo Borse di studio				
Saldo 1. gennaio	CHF	18'440.65	CHF	22'900.00
+ Accrediti	CHF	43'700.00	CHF	15'500.00
./. Pagamenti	CHF	(39'097.85)	CHF	(19'959.35)
Saldo al 31 dicembre	**CHF**	**23'042.80**	**CHF**	**18'440.65**

2.7. Ratei e risconti passivi

		31.12.2021		31.12.2020
Costi non ancora pagati (terzi)	CHF	1'750.00	CHF	8'250.00
Costi non ancora pagati (parti correlate)	CHF	5'000.00	CHF	37'300.00
Ricavi già ricevuti (terzi)	CHF	381'374.81	CHF	380'466.34
Ricavi già ricevuti (parti correlate)	CHF	16'300.00	CHF	22'500.00
	CHF	**404'424.81**	**CHF**	**448'516.34**

2.8. Accantonamenti a breve termine

	31.12.2021		31.12.2020
Accantonamenti a corto termine	CHF 27'000.00	CHF	-
Vacanze e ore non godute	CHF 59'000.00	CHF	43'000.00
AVS/AI/IPG	CHF 32'938.25	CHF	0.00
Imposte alla fonte	CHF 6'826.50	CHF	4'305.40
Assicurazione infortuni	CHF 10'472.50	CHF	4'096.00
Progetti Master	CHF 88'731.84	CHF	32'000.00
	CHF 224'969.09	**CHF**	**83'401.40**

2.9. Fondo sostegno allievi

	31.12.2021		31.12.2020
Saldo 1. gennaio	CHF 24'473.03	CHF	28'503.03
+ Accrediti	CHF 58'295.00	CHF	9'170.00
./. Pagamenti (prestiti)	CHF (3'400.00)	CHF	(13'200.00)
Saldo al 31 dicembre	**CHF 79'368.03**	**CHF**	**24'473.03**

2.10. Fondi di sostegno alla ricerca

	31.12.2021		31.12.2020
Saldo 1. gennaio	CHF 161'021.00	CHF	89'830.00
+ Accrediti	CHF 0.00	CHF	71'191.00
./. Pagamenti	CHF (34'458.80)	CHF	0.00
Saldo al 31 dicembre	**CHF 126'562.20**	**CHF**	**161'021.00**

CONTO ECONOMICO

2.11. Contributi per l'insegnamento

	31.12.2021		31.12.2020
Mandato di prestazione cantonale	CHF 858'148.00	CHF	782'000.00
Contributi LSUP per corsi FB	CHF 778'599.76	CHF	866'457.16
Contributi ASUP TI	CHF 52'798.30	CHF	60'498.35
ECTS studenti altre scuole (MASTER)	CHF 13'500.00	CHF	5'500.00
Contributi intercantonali	CHF 844'309.95	CHF	838'778.20
Totale contributi per l'insegnamento	**CHF 2'547'356.01**	**CHF**	**2'553'233.71**

2.12 Ricavi per l'insegnamento

	31.12.2021		31.12.2020
Tasse per master	CHF 36'000.00	CHF	33'600.00
Tasse per bachelor	CHF 185'200.00	CHF	182'700.00
Tasse per corsi FC	CHF 33'560.00	CHF	2'340.00
Incassi spettacoli allievi	CHF 55'701.68	CHF	43'522.93
Recupero spese Campus Woche e Festival MA	CHF 0.00	CHF	4'969.70
Vendita materiale scolastico (senza IVA)	CHF 2'746.30	CHF	2'097.15
Altri ricavi da corsi	CHF 16'917.05	CHF	19'699.13
Totale ricavi per l'insegnamento	**CHF 330'125.03**	**CHF**	**288'928.91**

2.13 Stipendi

		31.12.2021		31.12.2020
Docente ricercatore, professore, dirigente	CHF	924'439.25	CHF	870'989.69
Docente	CHF	40'387.90	CHF	60'241.25
Docente invitato	CHF	136'423.75	CHF	108'145.00
Collaboratore scientifico	CHF	18'199.80	CHF	17'795.45
Assistenti e dottorandi	CHF	197'670.95	CHF	167'828.84
Collaboratore amministrativo, educatore	CHF	336'379.55	CHF	324'248.60
Collaboratore Comunicazione & Promozione	CHF	80'002.20	CHF	85'002.20
Collaboratore logistica	CHF	216'557.90	CHF	218'087.20
Collaboratore di biblioteca	CHF	23'256.00	CHF	22'728.00
Collaboratori tecnica, video e foto	CHF	123'157.25	CHF	92'737.65
Collaboratori didattici per lavori di diploma	CHF	18'750.00	CHF	20'152.00
Onorari per progetti	CHF	26'316.75	CHF	22'173.38
Collaborazioni a Progetti MASTER	CHF	33'250.37	CHF	12'971.37
Retribuzione per esecuzione corsi	CHF	185'979.70	CHF	90'630.03
Retribuzione per progettazione corsi	CHF	34'000.00	CHF	55'377.90
Vacanze e ore non godute	CHF	16'000.00	CHF	(15'000.00)
Totale stipendi	**CHF**	**2'410'771.37**	**CHF**	**2'154'108.56**

2.14 Ammortamenti

		31.12.2021		31.12.2020
Ammortamenti	CHF	0.00	CHF	12'700.00
	CHF	**0.00**	**CHF**	**12'700.00**

Nel corso del 2020 era stato acquistato un autoveicolo d'occasione che è stato interamente ammortizzato.

2.15 Costi finanziari

		31.12.2021		31.12.2020
Costi finanziari	CHF	1'022.54	CHF	22'228.73
Totale costi finanziari	**CHF**	**1'022.54**	**CHF**	**22'228.73**

Nei costi finanziari 2020 figurava la quota di utile di competenza del CSI per il Master in Artistic Research, che si è concluso nel 2020.

2.16 risultato accessorio o straordinario

		31.12.2021		31.12.2020
Costi accessori o straordinari	CHF	0.00	CHF	0.00
Ricavi accessori o straordinari	CHF	0.00	CHF	6'644.80
Totale costi finanziari	**CHF**	**0.00**	**CHF**	**6'644.80**

Ricavi accessori o straordinari

Al 31.12.2020 erano presenti CHF 6'644.80 relativi ad un'eccedenza versata dalla Cassa di previdenza della Coopera.

3. Numero di collaboratori

36 (24.6 UTP)

4. Debiti derivanti da contratti di leasing e affitti

Contratti di locazione a lungo termine		*Scadenza*	*Importo annuale*
Fondazione Dimitri		indeterminato	192'600
Marisa Bianchi		indeterminato	13'200.00
Comune Terre di Pedemonte	fino al 30.4.2021	indeterminato	5'000.00
Comune Terre di Pedemonte		indeterminato	33'600.00
Francesco Gobbi	fino al 28.2.2021	indeterminato	7'200.00
Comune di Losone		trimestrale	60'000.00

5. Debiti/Crediti nei confronti di istituti di previdenza

		31.12.2021		31.12.2020
Cassa Cantonale AVS (- credito/+ debito)	CHF	32'938.25	CHF	(5'513.35)
	CHF	**32'938.25**	**CHF**	**(5'513.35)**

6. Spiegazioni inerenti a poste del conto economico straordinarie, uniche o relative ad altri periodi contabili

Si veda quanto indicato al punto 2.16.

7. Eventi importanti successivi alla data di chiusura del bilancio

Nessun elemento rilevante.

8. Proposta d'impiego del risultato

		31.12.2021		31.12.2020
Risultato a riporto (prima dell'attribuzione dell'utile)	CHF	1'416'559.02	CHF	1'424'732.73
Risultato d'esercizio	**CHF**	**(144'577.13)**	**CHF**	**(8'173.71)**
Assegnazione ai Fondi di sostegno alla ricerca	CHF	0.00	CHF	0.00
Riporto a nuovo (dopo l'attribuzione del risultato)	**CHF**	**1'271'981.89**	**CHF**	**1'416'559.02**

Allegato 6

Repubblica e Cantone Ticino
Controllo cantonale delle finanze

Relazione di revisione

Fondazione Conservatorio della Svizzera Italiana

Esercizio 2021

Controllo cantonale delle finanze
Telefono 091 814 42 92
Fax 091 814 44 93
ccf@ti.ch

Bellinzona, 2 giugno 2022

Relazione dell'Ufficio di revisione

al Consiglio di Fondazione della Fondazione Conservatorio della Svizzera Italiana, Lugano

Relazione dell'Ufficio di revisione sul conto annuale

In qualità di Ufficio di revisione abbiamo svolto la revisione dell'annesso conto annuale (bilancio, conto economico, conto dei flussi dei mezzi liquidi e allegato) della Fondazione Conservatorio della Svizzera Italiana per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

Responsabilità del Consiglio di Fondazione
Il Consiglio di Fondazione è responsabile dell'allestimento del conto annuale in conformità alle disposizioni legali, all'Atto di fondazione e allo Statuto. Questa responsabilità comprende la concezione, l'implementazione e il mantenimento di un sistema di controllo interno relativamente all'allestimento di un conto annuale che sia esente da anomalie significative imputabili a frodi o errori. Il Consiglio di Fondazione è inoltre responsabile della scelta e dell'applicazione di appropriate norme contabili, nonché dell'esecuzione di stime adeguate.

Responsabilità dell'Ufficio di revisione
La nostra responsabilità consiste nell'esprimere un giudizio sul conto annuale sulla base della nostra revisione. Abbiamo svolto la nostra revisione conformemente alla Legge svizzera e agli Standard svizzeri di revisione. Tali Standard richiedono di pianificare e svolgere la revisione in maniera tale da ottenere una ragionevole sicurezza che il conto annuale non contenga anomalie significative.

Una revisione comprende l'esecuzione di procedure di revisione volte a ottenere elementi probativi per i valori e le informazioni contenuti nel conto annuale. La scelta delle procedure di revisione compete al giudizio professionale del Revisore, inclusa la valutazione dei rischi che il conto annuale contenga anomalie significative imputabili a frodi o errori. Nella valutazione di questi rischi il Revisore tiene conto del sistema di controllo interno, nella misura in cui esso è rilevante per l'allestimento del conto annuale, allo scopo di definire le procedure di revisione appropriate alle circostanze e non per esprimere un giudizio sull'efficacia del sistema di controllo interno. La revisione comprende inoltre la valutazione dell'adeguatezza delle norme contabili adottate, della plausibilità delle stime contabili effettuate, nonché un apprezzamento della presentazione del conto annuale nel suo complesso. Riteniamo che gli elementi probativi, da noi ottenuti, costituiscano una base sufficiente e appropriata su cui fondare il nostro giudizio.

Giudizio di revisione
A nostro giudizio il conto annuale per l'esercizio chiuso al 31.12.2021 è conforme alla Legge svizzera, all'Atto di fondazione e allo Statuto.

Relazione in base ad altre disposizioni legali

Confermiamo di adempiere i requisiti legali relativi all'abilitazione professionale secondo la Legge sui revisori (LSR) e all'indipendenza (art. 83b cpv. 3 CC in relazione con art. 728 CO), come pure che non sussiste alcuna fattispecie incompatibile con la nostra indipendenza.

Conformemente all'art. 83b cpv. 3 CC in relazione con l'art. 728a cpv. 1 cifra 3 CO e allo Standard svizzero di revisione 890, confermiamo l'esistenza di un sistema di controllo interno per l'allestimento del conto annuale concepito secondo le direttive del Consiglio di Fondazione.

Repubblica e Cantone Ticino

Controllo cantonale delle finanze

Raccomandiamo di approvare il presente conto annuale, che chiude, tenuto conto dell'incremento del Fondo progetto nuova sede, del Fondo progetti futuri coro e del Fondo Orchestra PreProfessionale, con un avanzo di esercizio complessivo di CHF 11'185.27.

Facciamo presente che è stata elaborata anche una relazione dettagliata, redatta all'attenzione del Consiglio di Fondazione, del Direttore della Fondazione e della Vigilanza sulle fondazioni e LPP della Svizzera orientale.

Bellinzona, 2 giugno 2022

CONTROLLO CANTONALE DELLE FINANZE

Il Direttore	Il Capo settore	Il Revisore
Giovanni Cavallero	Luca Vitali Revisore responsabile	Daniela Bazzotti

(Firme autenticate da Swiss Government Enhanced CA01 ai sensi della OAPuE; RS 211.435.1)

Allegato: conto annuale 2021 (bilancio, conto economico, conto dei flussi dei mezzi liquidi e allegato)

Fondazione Conservatorio della Svizzera italiana

Bilancio

Via Soldino 9

6900 Lugano

Valori in CHF

Attivi	al 31.12.2021	al 31.12.2020
Attivo Circolante		
Liquidità	4'626'079.37	4'216'197.65
Crediti da forniture e prestazioni	746'626.63	724'556.95
Delcredere (-)	-56'946.85	-44'414.75
Crediti per sussidi cantonali e federali	326'200.00	62'000.00
Ratei e risconti attivi	159'350.18	304'252.10
Totale Attivo Circolante	**5'801'309.33**	**5'262'591.95**
Attivo Fisso		
Immobilizzazioni finanziarie	12'406.50	12'398.98
Immobilizzazioni materiali	156'721.00	85'320.00
Totale Attivo Fisso	**169'127.50**	**97'718.98**
Totale Attivi	**5'970'436.83**	**5'360'310.93**

Capitale di terzi a breve termine		
Debiti per forniture e prestazioni	218'515.70	126'001.38
Altri debiti a breve termine	69'255.66	273'882.40
Accantonamenti, Ratei e risconti passivi	1'613'937.56	1'289'189.03
Totale capitale di terzi a breve termine	**1'901'708.92**	**1'689'072.81**
Capitale di terzi a lungo termine		
Debiti onerosi a lungo termine	100'000.00	100'000.00
Altri debiti a lungo termine	1'184'061.30	1'180'722.97
Totale capitale di terzi a lungo termine	**1'284'061.30**	**1'280'722.97**
Capitale proprio		
Fondi(rischio ed altri)	2'255'700.65	1'872'734.46
Patrimonio della Fondazione	1'059'200.00	1'059'200.00
Disavanzo riportato	(541'419.31)	(383'566.07)
Avanzo (Disavanzo) d'esercizio	11'185.27	(157'853.24)
Totale capitale proprio	**2'784'666.61**	**2'390'515.15**
Totale Passivi	**5'970'436.83**	**5'360'310.93**

Fondazione Conservatorio della Svizzera italiana

Via Soldino 9

6900 Lugano

Conto Economico

Valori in CHF

	Esercizio 2021	Esercizio 2020
Ricavi da attività operativa		
Ricavi da rette scolastiche	3'215'544.71	2'937'209.49
Ricavi da prestazioni di servizi	237'720.21	292'127.95
Perdite su debitori, variazione delcredere	-31'287.30	-16'643.27
Ricavi da sussidi	8'612'918.10	7'975'954.41
Altri ricavi	44'961.23	43'728.40
Totale ricavi da attività operativa	**12'079'856.95**	**11'232'376.98**
Costi del personale insegnamento e ricerca		
Salari e oneri sociali insegnamento e assistenti	7'298'620.65	6'985'610.30
Salari e oneri sociali ricerca	366'249.53	360'211.57
Salari e oneri sociali esami, commissione consultiva e concerti	287'017.56	229'049.67
Totale costi per il personale insegnamento e ricerca	**7'951'887.74**	**7'574'871.54**
Utile Lordo d'Esercizio	**4'127'969.21**	**3'657'505.44**
Costi del personale		
Salari e oneri sociali direzione	223'603.32	224'233.36
Salari e oneri sociali amministrazione	828'670.66	824'470.72
Salari e oneri sociali servizi e pulizia	861'620.41	770'100.18
Totale costi personale direzione, amministrazione e servizi	**1'913'894.39**	**1'818'804.26**
Altri costi d'esercizio		
Costi dei locali (pigioni e costi accessori)	796'131.52	773'348.87
Assicurazioni e tasse	102'560.51	97'901.43
Costi Amministrativi e generali	612'971.04	621'480.05
Altri costi d'esercizio	194'449.66	251'629.14
Totale Altri costi d'esercizio	**1'706'112.73**	**1'744'359.49**
Margine Operativo Netto (EBITDA)	**507'962.09**	**94'341.69**
Ammortamenti e Rettifiche di valore	98'499.00	68'074.75
Margine Operativo Netto (EBIT)	**409'463.09**	**26'266.94**
Risultato accessorio		
Costi Finanziari	7'102.25	10'329.55
Costi (-Ricavi) Straordinari ed Unici	8'209.38	5'790.63
Totale Risultato accessorio	**15'311.63**	**16'120.18**
Costituzione/Scioglimento Fondi		
Incremento Fondo orchestra PreProfessionale	2'966.19	-
Incremento Fondo Progetti futuri Coro	30'000.00	18'000.00
Incremento Fondo Progetto Nuova Sede	350'000.00	150'000.00
Totale costituzione/scioglimento Fondi	**382'966.19**	**168'000.00**
Risultato netto prima delle Imposte	**11'185.27**	**-157'853.24**
Imposte dirette	0.00	0.00
Risultato netto dopo le Imposte	**11'185.27**	**-157'853.24**

Fondazione Conservatorio della Svizzera italiana

Via Soldino 9

6900 Lugano

Conto dei flussi

Conto dei Flussi dei Mezzi Liquidi 2021

Attività d'esercizio	**2021**	**2020**
Utile d'esercizio	11'185.27	-157'853.24
Ammortamenti	98'499.00	68'074.75
Ammortamento straordinario anno precedente	0.00	21'594.00
(Aumento); diminuzione crediti da Forniture e Prestazioni	(22'069.68)	(373'345.75)
Aumento;(diminuzione) Delcredere	12'532.10	8'813.11
(Aumento); diminuzione Crediti per Sussidi	(264'200.00)	194'000.00
(Aumento); diminuzione Altri Crediti a Breve Termine	0.00	0.00
(Aumento); diminuzione Ratei e Risconti Attivi	144'901.92	(54'471.92)
Aumento;(diminuzione) Debiti per Forniture e Prestazioni	92'514.32	79'482.91
Aumento;(diminuzione) altri Debiti a breve termine	(204'626.74)	247'742.08
Aumento;(diminuzione) Accantonamenti, Ratei e Risconti Passivi	324'748.53	(28'209.09)
Aumento;(diminuzione) Altri Debiti a lungo termine	3'338.33	75'847.98
Flusso Finanziario Netto da Attività Operativa	**196'823.06**	**81'674.83**
Migliorie Immobile	0.00	(11'935.10)
Acquisto Macchine Ufficio	0.00	(52'688.05)
Acquisto Strumenti	(169'900.00)	(17'551.60)
Interessi attivi su cauzioni	(7.52)	(9.38)
Flusso Finanziario Netto da Attività d'Investimento	**-169'907.52**	**-82'184.13**
Attività di Finanziamento		
Aumento;(diminuzione) fondi propri	382'966.19	161'847.08
Flusso Finanziario Netto da Attività di Finanziamento	**382'966.19**	**161'847.08**
Variazione Netta dei Mezzi Liquidi	**409'881.73**	**161'337.78**
Liquidità 01.01	4'216'197.65	4'054'859.87
Liquidità 31.12	4'626'079.37	4'216'197.65
Variazione liquidità	**409'881.73**	**161'337.78**

Fondazione Conservatorio della Svizzera italiana

Allegato

Via Soldino 9

6900 Lugano

Valori in CHF

Elaborato sulla base dell'art. 959c, cpv. 1 e 2 e 961a del Codice delle Obbligazioni	al 31.12.2021	al 31.12.2020

1.1 Principi Contabili

La Fondazione applica le norme del diritto contabile presenti nel Codice delle Obbligazioni (CO)

1.2 Informazioni, suddivisioni e spiegazioni inerenti a poste del bilancio e del conto economico

Crediti da forniture e prestazioni		
Crediti per prestazioni diverse	13'500.00	16'697.02
Crediti fatturazione intercantonale semestre autunnale	139'533.35	185'240.00
Crediti rette studenti e allievi	531'041.37	447'273.62
Prestiti a studenti da fondi terzi	36'927.04	56'252.66
Prestiti a dipendenti	9'765.08	9'677.08
Anticipi spese, acconti stipendi ed esborsi	15'859.79	9'416.57
	746'626.63	**724'556.95**
Delcredere		
Sono state accantonate quali perdite su debitori le fatture ancora scoperte emesse precedentemente al 01.01.2020		
Crediti sussidi		
Suss. cantonale divisione formazione professionale Pre College	38'000.00	38'000.00
Suss. federale divisione formazione professionale Pre College	120'000.00	24'000.00
Suss. cantonale DECS Scuola di Musica anno scolastico chiuso nell'esercizio	168'200.00	0.00
	326'200.00	**62'000.00**
Ratei e risconti attivi		
Pigioni, noleggi, utenze e altri costi anticipati	31'425.61	57'446.39
Premi oneri sociali anticipati	84'007.80	93'436.80
Conguagli oneri sociali e indennità da incassare	0.00	25'400.00
Rifatturazione insegnamenti e progetti	2'496.67	22'032.81
Contributi manifestazioni e concerti	11'420.10	17'780.00
Salari da trattenere	0.00	1'956.10
Sussidi comunali Scuola di Musica	30'000.00	64'700.00
Borse di Studio	0.00	21'500.00
	159'350.18	**304'252.10**
Immobilizzazioni finanziarie		
Cauzioni contratti di locazione sedi SMUS Bellinzona e Locarno	**12'406.50**	**12'398.98**
Immobilizzazioni materiali	**156'721.00**	**85'320.00**
Interventi immobile	68'408.53	68'408.53
Interventi immobile ammortizzati	(63'806.53)	(60'107.53)
valore residuo	**4'602.00**	**8'301.00**
Mobilio	137'112.47	137'112.47
Mobilio ammortizzato	(129'409.47)	(127'509.47)
valore residuo	**7'703.00**	**9'603.00**
Attrezzature	65'467.44	65'467.44
Attrezzature ammortizzate	(65'465.44)	(65'465.44)
valore residuo	2.00	2.00
Macchine ufficio	369'916.94	369'916.94
Macchine ufficio ammortizzate	(349'309.94)	(335'509.94)
valore residuo	**20'607.00**	**34'407.00**
Volumi biblioteca	223'098.82	223'098.82
Volumi biblioteca ammortizzati	(223'097.82)	(223'097.82)
valore residuo	1.00	1.00
Hardware e software	107'358.17	107'358.17
Hardware e software ammortizzati	(101'055.17)	(96'855.17)
valore residuo	**6'303.00**	**10'503.00**
Strumenti	2'678'270.70	2'508'370.70
Sussidi strumenti	(388'975.00)	(388'975.00)
Strumenti ammortizzati	(2'171'792.70)	(2'096'892.70)
valore residuo	**117'503.00**	**22'503.00**
Acquisto di beni durevoli di valore > 1'000 e < 5'000, spesati	6'170.11	19'164.16
Tassi d'ammortamento applicati sul valore residuo		
Strumenti Scuola Universitaria	60%	60%
Strumenti Scuola di Musica	20%	20%
PC e macchine d'ufficio	40%	40%
Software	40%	40%
Mobilio	20%	20%
Attrezzature	40%	40%
Interventi immobile	40%	40%

Fondazione Conservatorio della Svizzera italiana

Via Soldino 9

6900 Lugano

Allegato

Debiti per forniture e prestazioni		
Investimenti	132'000.00	0.00
Insegnamento-altri cachet, oneri sociali	569.75	47'309.90
Spese telefoniche e postali	216.10	484.95
Affiti, spese accessorie e cura locali	17'840.20	27'489.44
Manutenzioni e noleggi strumenti e altro	47'568.20	44'377.86
Consulenze	20'321.45	6'339.23
	218'515.70	**126'001.38**
Altri debiti		
Pagamenti anticipati rette scolastiche	10'968.09	14'045.18
Debiti e conguagli assicurazioni sociali	54'236.55	255'511.85
Deposito chiavi, associazione studenti, stipendi	4'051.02	4'325.37
	69'255.66	**273'882.40**
Ratei e risconti passivi		
Imposta alla fonte-AVS/AI/IPG	105'132.85	97'550.45
IVA, tasse varie e assicurazioni	5'077.36	7'101.54
Affitti e spese accessorie	106'670.70	54'536.65
Consulenze e onorari	88'993.17	98'830.00
Spese telefoniche e postali	1'054.75	830.00
Manutenzioni e noleggi strumenti e altro	4'410.10	0.00
Salari e costi del personale	122'449.82	89'078.25
Sussidi semestre autunnale delimitati	521'726.20	344'177.99
Contributi e ricavi manifestazioni delimitati	150'500.00	71'000.00
Fatturazione anno accademico e scolastico delimitati	492'234.00	518'082.73
Incassi indebiti	3'872.82	1'614.63
Contributo nuova sede SMUS Mendrisio	6'386.79	6'386.79
Causa legale in corso	5'429.00	0.00
	1'613'937.56	**1'289'189.03**
Altri debiti a lungo termine	**1'184'061.30**	**1'180'722.97**
Fondo Borse di studio Fondo costituito da un legato ereditario nel 2004 (Lee-Vittoz) a sostegno degli studenti e finalizzato alla copertura delle tasse di studio e alla concessione di prestiti. In seguito alimentato da singole donazioni generali o specifiche. Nel 2021 sono stati incassati 206'312.10 CHF ed elargiti 184'411.69 CHF	68'444.73	47'535.51
Fondo Solidarietà Fondo costituito nel 2020 mediante il lancio di una campagna di raccolta fondi per sostenere in modo diretto e concreto gli studenti che si trovano in difficoltà economica a causa della pandemia. I contributi raccolti nel 2021 ammontano a CHF 112'643.90 mentre le le erogazioni sono state pari a CHF 102'924.41	130'048.20	120'401.71
Fondo successione Knezinek Fondo costituito nel 2016 grazie a una donazione straordinaria e destinato nel rispetto del legato ai seguenti scopi principali: rinnovamento parco strumenti , sviluppo nuove iniziative, sviluppo attività formative, sostegno agli studenti. Nel 2021 sono stati pagati costi in relazione all'immobile in Italia per CHF 6'304.76 CHF e borse di studio per 20'494.60 CHF	400'918.61	428'315.99
Fondo successione Liselotte Messerli Fondo costituito nell'esercizio 2018 grazie a un lascito della signora Liselotte Messerli destinato al sostegno degli studenti e all'acquisto di strumenti.	561'539.76	561'539.76
Altri Fondi Si tratta di una donazione per la Scuola di Musica e di altre due di 10'000.00 CHF. Nel 2021 si è aggiunto il fondo mascherine SMUS per 180.00 CHF	23'110.00	22'930.00
Fondi propri	**2'255'700.65**	**1'872'734.46**
Fondo compensazione rischi Fondo secondo l'art. 24 del contratto di prestazione Canton Ticino e SUPSI.	600'000.00	600'000.00
Altri Fondi		
Fondi PreCollege: incrementato fondo progetti futuri Coro 30'000.00 CHF e fondo Orchestra 2'966.19 CHF	111'979.30	79'013.11
Fondi Scuola di Musica. Costituito fondo da saldo ccp Archi chiuso nel 2015	2'721.35	2'721.35
Fondo Ricerca	50'000.00	50'000.00
Fondo attività studenti SUM	250'000.00	250'000.00
Fondi progetto nuova sede, incrementato di 350'000.00 CHF	1'241'000.00	891'000.00
Posizioni verso parti correlate (SUPSI) al 31.12.	0.00	0.00

Fondazione Conservatorio della Svizzera italiana

Allegato

Via Soldino 9

6900 Lugano

Altre informazioni riguardanti il conto economico

costi amministrativi e generali		
Pubblicità	5'122.21	14'613.74
Costi ufficio	40'913.82	33'501.62
Materiale didattico e diverso	26'937.21	34'875.46
Informatica	71'687.92	113'465.38
Consulenza aziendale, revisione	274'552.10	276'372.60
Consulenze diverse	156'249.11	107'843.57
Spese telefoniche, postali e fotocopie	29'537.85	33'125.75
Costi diversi	7'970.82	7'681.93
	612'971.04	**621'480.05**
Altri costi esercizio		
Acquisto strumenti e manutenzioni diverse	6'814.90	15'688.50
Manutenzione strumenti	67'512.12	66'952.02
Noleggio strumenti e altri	94'384.89	113'689.41
Spese di vitto (concerti inclusi)	9'152.12	5'860.10
Spese trasferte (concerti inclusi)	11'728.13	42'152.40
Costi di rappresentanza	4'857.50	7'286.71
	194'449.66	**251'629.14**
Costituzione, scioglimento fondi propri		
Costituzione ./. scioglimento Fondo Orchestra PreProfessionale	2'966.19	0.00
Costituzione Fondo Progetti futuri Coro	30'000.00	18'000.00
Costituzione Fondo Progetto Nuova Sede	350'000.00	150'000.00
incremento (decremento) complessivo	**382'966.19**	**168'000.00**

Imposte

La Fondazione è riconosciuta dalle autorità fiscali di pubblica utilità e pertanto è esonerata dal pagamento delle imposte - -

1.3 Scioglimento netto delle riserve di sostituzione e di altre riserve latenti

Nessuna osservazione

1.4 Altre informazioni prescritte dalla legge

Corsi di conversione per le poste in valuta estera

Cambio di chiusura EUR	1.03615	1.0816

2.1 La ditta commerciale, la forma giuridica e la sede dell'impresa

Fondazione Conservatorio della Svizzera italiana, 6900 Lugano, Nr. RC: CHE-110.161.941

Scopo della Fondazione è la diffusione della cultura musicale nella Svizzera italiana mediante l'insegnamento di base e quello professionale e la promozione e accompagnamento di attività artistiche.

La Fondazione è stata costituita il 26 agosto 1999 a Lugano. Lo Statuto attuale è del 24 ottobre 2019

Il Consiglio di Fondazione attuale è composto da :

Piattini Pelloni Ina, **Presidente** (diritto di firma collettiva a due) in carica fino al 09.06.2022, **fondatrice**
Albek Annamaria, **membro** (senza diritto di firma) in carica fino al 09.06.2022, **cofondatrice**
Dillena Giancarlo, **vice-presidente** (diritto di firma collettiva a due) in carica fino al 09.06.2022; **cooptato**
Donadini Carlo, **membro** (diritto di firma collettiva a due) in carica fino al 09.06.2022, **sostenitore** Ass. Amici del CSI
Soncini Luca, **membro** (diritto di firma collettiva a due) in carica fino al 09.06.2022, **cooptato**
Mornata Franco, **membro** (senza diritto di firma) in carica fino al 09.06.2022, **fondatrice**
Turati Guido, **membro** (diritto di firma collettiva a due) in carica fino al 09.06.2022, **fondatrice**
Pandolfi Elena, **membro** (senza diritto di firma) in carica fino al 09.06.2022, **Consiglio di Stato** (DECS/DCSU)

Direzione

Brenner Christoph, Direttore (diritto di firma collettiva a due)

Organo di revisione

Controllo Cantonale delle Finanze del Canton Ticino, in carica dal 02.12.2019

2.2 Attestazione sulla media annua dei posti di lavoro a tempo pieno

La media annua di posti di lavoro a tempo pieno è inferiore alle 250 unità sia nel 2021 che nel 2020.

Fondazione Conservatorio della Svizzera italiana

Allegato

Via Soldino 9

6900 Lugano

2.3 Imprese nelle quali è detenuta una partecipazione diretta o un'importante partecipazione indiretta

Nessuna

2.4 Quote sociali proprie detenuta dall'impresa stessa e dalle imprese in cui possiede una partecipazione

Nessuna

2.5 Acquisto e alienazione di quote di società proprie

Nessuno

2.6 Saldo dei debiti derivanti da contratti di leasing

Pianoforte Kaway GX-3 - Nr. 2396462 - scad. 31.03.2022	1'983.00	9'915.00
Pianoforte Steinway & Sons - Nr. 607218 - scad. 31.10.2022	18'290.00	40'238.00
Pianoforte Kaway GX-1 - Nr. 2692211 - scad. 31.03.2022	1'305.00	6'525.00
Pianoforte Kaway GX-1 - Nr. 2679398 - scad. 31.03.2022	1'305.00	6'525.00
Totale impegni leasing	**22'883.00**	**75'660.00**

Tutti i contratti sono trattati contabilmente come leasing operativi.

2.7 Debiti nei confronti di istituti di previdenza

VMS Pensionskasse	46'214.70	248'705.80

2.8 Garanzie per debiti di terzi

Nessuna

2.9 Altri impegni condizionali

Nessuno

2.10 Diritti di partecipazione o opzioni attribuiti agli organi o ai dipendenti

Nessuno

2.11 Poste del conto economico straordinarie, uniche o relative ad altri periodi

Sussidio ASUP 2019-2020 indebito	6'800.00	
SUISA importi 2020	3'536.25	
Accantonamento pretese causa legale in corso	5'429.00	
Nota Credito fattura studente 2020	1'755.00	
Onorari, salari e costi del personale anni precedenti	7'705.15	
Diversi importi fino a 1'000.00 CHF	721.50	
Totale costi straordinari, unici o relativi ad esercizi precedenti 2021	25'946.90	
Correzione tariffa oraria ASUP SA 20-21 2/3	11'700.33	
Incassi fatture studenti e allievi precedentemente registrate a perdita	5'320.20	
Diversi importi fino a 1'000.00 CHF	716.99	
Totale ricavi straordinari, unici o relativi ad esercizi precedenti 2021	17'737.52	
Totale costi e ricavi straordinari, unici o relativi ad esercizi precedenti 2021	**8'209.38**	
Ammortamento strumenti 2019		21'594.00
Costi informatici 2019		11'943.52
Conguaglio spese accessorie San Carlo II semestre 2019		11'858.30
Storno sussidio ASUP 2018-2019 e rimborso tassa studente ASUP		9'633.90
Onorari, salari e costi del personale anni precedenti		3'999.72
Rimborso tassa collegamento posteggi 2019 ai dipendenti		2'000.00
Penale annullamento trasferta Orchestra PreCollege		1'071.20
Prestazioni 2019 altre		1'040.00
Diversi importi fino a 1'000.00 CHF		1'428.50
Totale costi straordinari, unici o relativi ad esercizi precedenti 2020		64'569.14
Assestamento credito sussidio DECS Scuola di Musica		35'000.00
Rimborso tassa di collegamento 2019		8'749.98
Incassi fatture studenti e allievi precedentemente registrate a perdita		7'329.30
Storno imposta IVA sugli acquisti all'estero del 2019 registrata in doppio		1'546.31
Scioglimento fondi		6'152.92
Totale ricavi straordinari, unici o relativi ad esercizi precedenti 2020		58'778.51
Totale costi e ricavi straordinari, unici o relativi ad esercizi precedenti 2020		**5'790.63**

Fondazione Conservatorio della Svizzera italiana

Via Soldino 9

6900 Lugano

Allegato

2.12 Eventi importanti successivi alla data di chiusura

Nessuno

2.13 Motivi relativi alle dimissioni anticipate dell'ufficio di revisione

Nessuno

3.1 Debiti onerosi a lungo termine

Fondazione Musica e Cultura tasso 2021 e 2020 0.8%	100'000.00	100'000.00

3.2 Onorari ufficio di revisione

Onorario Controllo Cantonale Finanze	12'500.00	12'500.00

Scuola universitaria professionale
della Svizzera italiana
SUPSI

Allegato 7

DFA – Dipartimento formazione e apprendimento

Mandato cantonale sulla ricerca educativa

Consuntivo 2021

Attività 2021 come da rapporto sul mandato cantonale ricerca educativa del

L'anno 2021 è stato caratterizzato dal perdurare della Pandemia di Coronavirus (Covid-19). I progetti di ricerca attivi al CIRSE hanno, infatti, risentito delle attività sospese lo scorso anno con conseguente adattamento dei tempi e delle modalità di esecuzione.

Di seguito la sintesi delle tre sezioni riportate anche nel documento.

1. Progetti *conclusi* nel 2021

- 20 anni di maturità liceale. È stato pubblicato il quaderno di ricerca in ritardo rispetto alla pianificazione iniziale (nr. 40/2021 "La riforma della maturità liceale: vent'anni dopo).
- Formazione socio-sanitaria in Ticino. Il quaderno di ricerca, nr. 39 del novembre 2020, è stato diffuso a gennaio 2021.
- Funzionamento del sistema delle scuole comunali ticinesi. Il rapporto finale, ad uso interno, è stato consegnato al committente nel mese di aprile 2021.
- Programme for International Student Assessment (Ticino): PISA 2018. Il progetto è stato prorogato a causa della pandemia di Covid 19. La stampa e la diffusione di due quaderni di ricerca (nr. 41 e nr. 42, "PISA 2018, Confronti con Paesi, regioni linguistiche svizzere e aree italiane. Risultati secondo il grado e l'orientamento scolastico frequentato"; "PISA 2018 in Ticino; Utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione a scuola") sono avvenute a giugno 2021.
- Valutazione delle misure a sostegno di una scuola dell'obbligo inclusiva. A causa della chiusura delle scuole dovuta all'emergenza Covid-19, le attività di ricerca sono state dapprima posticipate e successivamente riorientate a sostenere le attività del gruppo di riflessione interno al DECS. In accordo con il responsabile della sezione pedagogia speciale, le attività si concluderanno a dicembre 2021. Il resoconto scientifico sarà sintetizzato nella forma di un capitolo specifico che sarà parte del documento che il gruppo Cantonale "Ripensare l'inclusione" redigerà al termine del suo lavoro. Il documento sarà terminato nel mese di febbraio 2022.
- A scuola in Ticino durante la pandemia di COVID-19: ScuTIpan. Nel corso di quest'anno, oltre al rapporto finale, i ricercatori del gruppo di progetto hanno prodotto ulteriori 3 contributi scientifici di rilievo nel panorama svizzero e internazionale (Piatti A. et al. 2020; Piatti A. et al. 2021; Gola G. et. al. 2021).
- Monitoraggio del clima scolastico. A causa della chiusura delle scuole dovuta all'emergenza Covid-19 le somministrazioni previste per la primavera 2020 sono state positicipate all'a.s. 2020/21. Il progetto è ora in fase di conclusione, la consegna del rapporto finale, nei contenuti e nella forma concordata, è prevista entro il 31.12.2021.
- Nuovi bisogni di competenza e pratiche didattiche nella formazione professionale. Il progetto si è svolto come previsto, in sinergia con il progetto Skillmatch Insubria. La consegna del rapporto finale è prevista entro il 15.01.2022.

***2.* Progetti *in corso* nel 2022**

- Valutazione note. Il progetto continua fino al 31/12/2022. Le analisi saranno presentate con un rapporto in forma di file Excel con i calcoli eseguiti e le sintesi per ciascun ordine scolastico. Inoltre, a partire dal 01/22, prenderanno avvio due principali approfondimenti: a) il primo mira ad individuare da quali variabili relative agli studenti, alla classe, ai docenti e alla scuola le note dipendano. Esso prevede l'elaborazione di modelli multilivello per le materie e gli ordini scolastici per cui si dispone dei risultati di prove standardizzate. b) Il secondo approfondimento prevede di confrontare la capacità predittiva dei punteggi delle prove standardizzate con quella delle note e degli esiti nell'ordine scolastico successivo. Questo approfondimento si concluderà il 31.08.2023 con la consegna del rapporto finale è prevista per il 30.11.2023
- Prassi didattiche di studio dell'ambiente nel canton Ticino. A Causa dell'emergenza Covid e del flusso di lavoro del gruppo sullo "studio dell'ambiente" la prima somministrazione dello strumento non ha avuto luogo, ma si è provveduto ad identificare, in sintonia con i lavori del gruppo "Studio dell'ambiente" le dimensioni ritenute centrali. Questo approfondimento si è svolto anche grazie la raccolta di dati qualitativi

basata sulla metodologia dell'intervista a testimoni privilegiati. Messo a punto il questionario, questo è stato somministrato a novembre 2021. Per il prosieguo del progetto nel 2022 si procederà con l'analisi del questionario e la realizzazione di focus di raccolta di buone pratiche legate allo studio dell'ambiente. Il rapporto finale sarà consegnato nel dicembre del 2022 con delineate delle linee strategiche di sviluppo.

- Monitoraggio della dispersione formativa nel grado secondario II è confluito nel progetto "Analisi delle traiettorie formative degli allievi seguiti dal Gruppo operativo collocamento a tirocinio: ATGO". Il progetto si propone di delineare elementi volti a migliorare l'efficacia dell'intervento del Gruppo operativo di collocamento a tirocinio (GOCT) destinato a ragazzi – che hanno appena terminato la scuola media, o che l'hanno da poco conclusa - non integrati nella formazione post-obbligatoria. Inoltre si intende includere nell'analisi anche allievi che hanno fruito del progetto LIFT. Al 31.12.2023 è prevista la consegna del rapporto finale come sintesi delle attività di monitoraggio svolte.
- Corsi A e B. A causa della chiusura delle scuole dovuta all'emergenza Covid-19, le rilevazioni previste nella primavera 2020 sono state posticipate al 2021. Le attività di ricerca sono proseguite e la pubblicazione del rapporto completo è posticipata alla primavera del 2022. Si è deciso inoltre di proseguire con un approfondimento della sperimentazione in atto alla SM di Caslano. Tale studio pilota prenderà avvio nel mese di marzo 2022 utilizzando in parte le risorse del progetto "Corsi A e B" e terminerà a gennaio 2023 con l'analisi dei dati raccolti e la redazione del rapporto finale.
- Le scelte al termine dell'apprendistato. Si tratta di un progetto per il quale si prevede la somministrazione del primo questionario di uno studio longitudinale di tre anni presso tutti gli studenti che iniziano una formazione post AFC/maturità professionale. Per questioni di tempistica, si era deciso di posticipare l'inizio del rilevamento dei dati sugli studenti post-AFC a maggio 2020, con conseguente slittamento della fine del progetto di un anno, da dicembre 2021 a dicembre 2022. Ciò per permettere di seguire gli studenti per 3 anni, come previsto dal progetto. A causa della chiusura delle scuole per l'emergenza Covid-19, l'inizio del rilevamento ha subito un ulteriore posticipo. Il primo rilevamento è avvenuto infatti tra marzo e maggio 2021 e ha coinvolto tutti gli studenti al primo anno in una formazione post-AFC. Il secondo e il terzo rilevamento sono previsti per lo stesso periodo nel 2022 e nel 2023. A ottobre 2021 le ricercatrici hanno presentato i primi risultati di ricerca alla DFP e consegnato una sintesi degli stessi. Si prevedono ulteriori presentazioni dei risultati nel corso del progetto. La consegna del rapporto finale è prevista a dicembre 2023.
- Orientamento scolastico e professionale. La città dei mestieri. I lavori si stanno svolgendo secondo la pianificazione del progetto di dottorato accettato dalla commissione preposta dell'Università di Losanna (UNIL) nel mese di settembre 2020. Nel corso del 2021 sono stati consegnati tre rapporti intermedi relativi agli esiti di una ventina di interviste, svolte tre volte, con gli operatori della Città dei mestieri. È stato svolto un primo rilevamento di dati tramite questionario che ha coinvolto un campione di studenti al primo e al terzo anno in una formazione professionale duale ad aprile 2021. Questi studenti compileranno nuovamente un questionario nell'aprile 2022 e 2023. È in corso la stesura di articoli scientifici e divulgativi relativi ai risultati emersi dall'analisi sui primi dati raccolti. Questi saranno presentati alla DFP a fine 2021 / inizio 2022. Saranno inoltre intensificati i momenti di confronto con la DFP per assicurare le ricadute sul territorio del progetto di dottorato.
- Scuola a tutto campo. Monitoraggio del sistema formativo ticinese 2023. Il progetto prosegue secondo la pianificazione concordata a giugno 2021. La pubblicazione del volume è prevista come da pianificazione temporale per febbraio 2023.
- Prove standardizzate nella Scuola dell'obbligo. Dopo il posticipo di un anno, la prova di Matematica e Italiano V SE è stata svolta, metà su supporto cartaceo e metà in formato digitale nella primavera 2021; la prova di Matematica e Italiano IV SM è posticipata alla primavera 2025 (il pretest avrà luogo in primavera 2024) ed è previsto il suo svolgimento interamente in forma digitale. Nella primavera del 2022 si terrà il pretest di Geografia nella Scuola Media. Nel corso del 2021 si è approfondita e provata la possibilità di condurre prove nella Scuola Elementare per la lingua francese. I rapporti saranno consegnati secondo la scansione temporale presentata nella scheda dettagliata.

Analisi didattica delle prove standardizzate di matematica per la scuola elementare. A causa dell'emergenza Covid-19, il progetto si è arrestato in attesa della somministrazione delle prove standardizzate cantonali di matematica nella scuola elementare (si veda scheda NR 2017/08). Le attività del progetto sono riprese nel corso dell'estate 2021 allorché sono stati consegnati i dati relativi alle prove somministrate. Il progetto sarà cofinanziato dal DFA.

Riepilogo mandato cantonale sulla ricerca educativa

Consuntivo 2021 definitivo

	Consuntivo 2021 definitivo	
Descrizione	**Costi**	**Ricavi**
Costi sui progetti	983'478	
Totale costi	**983'478**	
Contributo di gestione		800'000
Contributo ai progetti Interreg		-67'000
Riporto dall'anno precedente		-
Cofinanziamento DFA		13'900
Altri contributi (DECS)		51'000
Totale ricavi		**797'900**
Disavanzo	**-185'578**	
Totale a pareggio	**797'900**	**797'900**

Controllo superamento limiti (art. 8 cpv 1 della Convenzione DECS-DFA)

Descrizione	**Costi 2021**
Totale costi	983'478
Parte DFA	-13'900
Parte altri	-51'000
Risultato mandato cantonale	**918'578**
Limite secondo art. 19 cpv 2	-880'000
Superamento	**38'578**
Versamento (RG 22.006 13.01.22)	-10'090
Differenza da coprire	**28'488**

Riepilogo mandato cantonale sulla ricerca educativa

Periodo di rendicontazione da 1. gennaio 2021 al 31 dicembre 2021

Progetto	Nome	C 2018	C 2019	C 2020	Preventivo 2021 DECS	C 2021 previsione chiusura	C 2021 definitivo
51RC134	20 anni di maturità liceale	44'466	282	1'038	3'150	3'651	3'825
51RC151FORMSS	Formazione socio sanitaria in Ticino	20'423	47'187	2'474		1'650	1'658
51RC150SISTSC	Funzionamento del sistema delle scuole ticinesi	19'880	72'998	40'546			
51RC130	PISA Cantonale	20'078	17'400	12'497	5'250	5'250	4'476
51RC146VALMIS	Valutaz. delle misure a sost. di una scuola dell'obbligo inclusiva	61'094	85'972	22'984	13'009	15'503	13'671
51RC160SCUTIPAN	A scuola in Ticino durante la pandemia di COVID-19			105'949		935	941
51RC149MONITCLIMA	Monitoraggio del clima scolastico	31'392	76'315	81'387	39'246	51'015	70'093
51RC145FORMPROF	Nuovi bisogni di competenza e pratiche didattiche nella formazione professionale	37'106	30'207	18'850	38'460	52'108	50'542
51RC127	Valutazione note	10'252	5'406	11'939	14'486	25'489	24'770
51RC158AMBIENTI	Prassi didattiche di studio dell'ambiente nel Canton Ticino		5'816	17'280	13'624	19'072	13'176
51RC159TRANS1	Monitoraggio della dispersione formativa nel grado secondario II -> ATGO			48'229	40'655	43'418	38'699
51RC154MATEAOB	Corsi A e B		75'852	111'127	63'074	123'152	139'302
51RC144TRANSLAV	Le scelte al termine dell'apprendistato	30'256	30'520	39'221	37'867	48'845	46'186
51RC157CIMES	Orientamento scolastico e professionale. La Città dei mestieri.		8'584	49'931	52'029	55'727	56'937
51RC153INDICAT2023	Scuola a tutto campo - Indicatori 2023		75'253	89'671	260'122	257'594	263'077
51RC147PROVESCV	Prove standardizzate nella scuola dell'obbligo	54'443	205'983	168'672	199'281	172'780	186'858
51RC156MATEDIDA3	Analisi delle prove di matematica per la scuola elementare		2'265	1'018	23'087	13'901	4'368
51RC-AP	Nuovi progetti*				75'031		
Totale complessivo				**830'022**	**878'371**	**890'090**	**918'578**

Costi coperti da finanziamenti esterni o da DFA		C 2018	C 2019	C 2020	P2021	C 2021 previsione	
51RC147Prove	Prove standardizzate nella scuola dell'obbligo				51'000	51'000	51'000
51RC156MATEDIDA3	Analisi delle prove di matematica per la scuola elementare (DFA)		2'272	2'180	23'000	13'900	13'900
51RC-AP	Progetto Reading for All						
Totale complessivo					**74'000**	**64'900**	**64'900**

Volume complessivo di ricerca			**830'022**	**952'371**	**954'990**	**983'478**

Firme

Locarno, 13 aprile 2021

SUPSI – DFA | Locarno:

Alberto Piatti

Lorena Rocca

Scuola universitaria professionale
della Svizzera italiana
SUPSI

Allegato 8

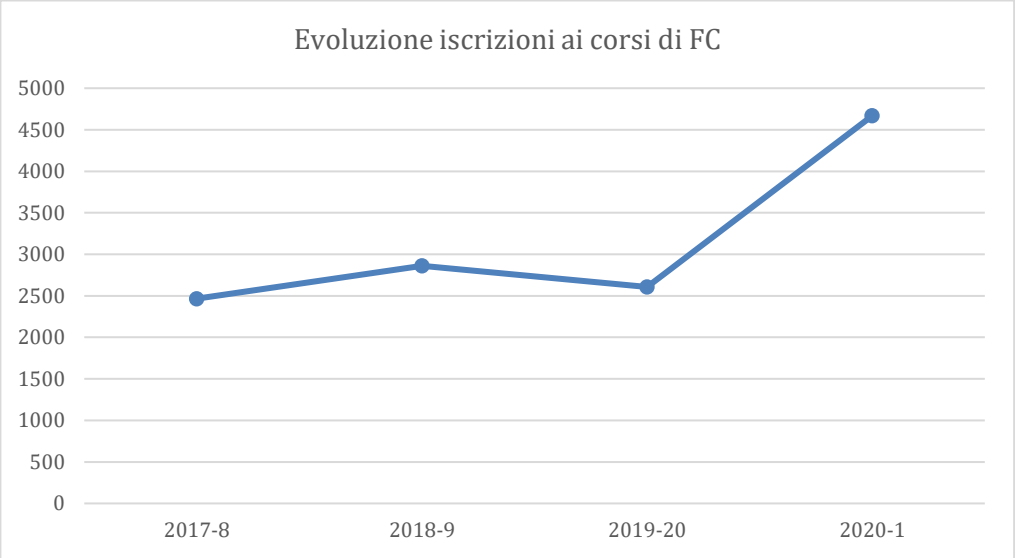
Rapporto consuntivo 2020/2021 - settore formazione continua del DFA

Corsi

Per l'anno accademico 2020/2021 il settore FC del DFA ha offerto un totale di 180 corsi, ripartiti in 104 corsi brevi (CB) e 86 corsi brevi certificati (Cbce). La tabella che segue riporta il dettaglio dei corsi e il paragone con i tre anni accademici precedenti.

Anno	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018
CB offerti	**180**	**169**	**194**	**181**
non collegati a CAS/DAS/MAS	104	84	100	
appartenenti a un CAS	59	68	68	63
appartenenti a un DAS	16	9	6	12
appartenenti a un DAS/MAS	-	-	4	
appartenenti a un MAS	1	8	16	10
CB partiti	**159**	**157**	**165**	**158**
non collegati a CAS/DAS/MAS	89	76	77	
appartenenti a CAS	53	64	62	56
appartenenti a un DAS	16	9	6	12
appartenenti a un DAS/MAS	-	-	4	
appartenenti a un MAS	1	8	16	10
CB soppressi	**21**	**12**	**29**	**3**

Per l'anno in questione, il numero complessivo di iscritti a corsi erogati è di 4'668. A titolo di paragone, nel 2019-2020 sono state registrate 2'608 iscrizioni, nel 2018-2019 si è raggiunto quota 2'863 iscrizioni e nel 2017-2018 2'466 iscrizioni.



L'aumento notevole delle iscrizioni è dovuto sostanzialmente a due fattori: nel corso del 20/21 sono stati erogati alcuni corsi a distanza sul tema della didattica a distanza e sull'uso delle nuove tecnologie nell'insegnamento. Quattro corsi in particolare su queste tematiche hanno avuto un seguito massiccio raccogliendo complessivamente oltre 1'200 iscrizioni. Il secondo elemento utile a comprendere l'impennata di iscrizioni è legato alla durata dei corsi proposti: nel corso del 20/21 son stati organizzati diversi corsi di breve durata, slegati da percorsi CAS/DAS/MAS ed erogati in forme miste (in parte a distanza e in parte in presenza). La maggior flessibilità nella frequenza, legata ad un impegno più contenuto in termini di durata, ha probabilmente permesso di raccogliere maggiori adesioni da parte dei docenti.

Di regola sono stati aperti i corsi con almeno 12 iscritti. In media, considerando il numero complessivo di classi di corsisti (159), il numero di partecipanti per corso è di 29. La media elevata è però condizionata dai corsi a distanza fortemente frequentati.

Come negli anni precedenti, per corsi in presenza con un numero elevato di iscritti e per i corsi richiesti da un istituto scolastico si sono organizzate ulteriori edizioni dello stesso corso. Nel 2020/2021 si è proceduto in tal senso per 14 corsi:

- Assumere il ruolo di DPP nella formazione di adulti: aspettative e vincoli
- Accompagnare nella pratica riflessiva
- Partecipare alla certificazione delle competenze
- Comunicare in una relazione formativa
- Sopravvivere con un sorriso a bambini e ragazzi difficili - livello base
- Progetti musico motori
- Il benessere degli adolescenti nella scuola media
- Un anno con il favoloso Gianni
- Idee e strumenti per la didattica a distanza nelle Scuole comunali – accompagnamento
- La gestione positiva delle situazioni di classe
- Accompagnamento per la scuola a distanza (Muzzano)
- La classe flessibile
- Quando il problema non è il problema
- Creare risorse interattive didattiche su Moodle con H5p

Per quanto riguarda le ore-lezione complessive offerte, di seguito i dati degli ultimi quattro anni accademici:

- 2020-2021 ore lezione 4'243 (crediti formativi 7'759[*]), di cui 3'035 ore-lezione legati a corsi finanziati dalla DS (tramite il finanziamento disposto dal mandato di prestazioni o Risoluzioni Governative aggiuntive) e 1'208 ore-lezione derivanti da corsi finanziati con altre modalità (dalla Formazione di base, da altri enti, da istituti scolastici comunali, dalla Formazione continua del DFA, da progetti di ricerca del DFA, per finanziamenti da enti federali)
- 2019-2020 ore lezione 4'128 (crediti formativi 7'832), di cui 2'864 ore-lezione legati a corsi finanziati dalla DS e 1'264 ore-lezione derivanti da corsi finanziati con altre modalità.
- 2018-2019: ore lezione 4'276 (crediti formativi 6'900), di cui 3'058 ore-lezione legati a corsi finanziati dalla DS e 1'218 ore-lezione derivanti da corsi finanziati con altre modalità;
- 2017-2018: ore lezione 4'124 (crediti formativi 6'775);

[*] I crediti formativi si ottengono moltiplicando il numero di ore-lezione di un corso per il numero di iscritti dello stesso corso. Il prodotto va diviso per 10 (1 ECTS = 10 ore corso*partecipante).

In estrema sintesi, questi dati sembrano indicare che la Formazione continua ha offerto un numero simile di corsi rispetto agli anni scorsi, con una durata complessiva inferiore che hanno raccolto un maggior numero di iscrizioni.

Corsi brevi

Sui 180 corsi organizzati sono stati erogati 159 corsi, 98 dei quali finanziati grazie al mandato di prestazione della Divisione Scuola (DS). I restanti corsi sono stati finanziati

- 12 dal DFA per formazione interna
- 12 dalla Formazione di base del DFA (FB)
- 5 da progetti di ricerca del DFA
- 12 su richiesta della DS (extra mandato e pagati con RG)
- 16 su richiesta di istituti scolastici (compresi 3 corsi sdoppiati)
- 4 su richiesta o proposta di enti, associazioni o persone esterne
- 2 organizzati e proposti dal DFA
- 1 cofinanziato dal DFA e enti

L'affiliazione dei corsi brevi offerti a dei percorsi di formazione lunga è lievemente calata rispetto agli anni precedenti, mentre i corsi soppressi sono passati da 12 a 21. Diversi corsi sono stati annullati perché non trasponibili a distanza (corsi legati ad aspetti relazionali, corsi fortemente laboratoriali, corsi che implicano contatto fisico e movimento) come richiesto dalle misure di contenimento della pandemia. Tuttavia, alla luce dei risultati si può affermare che la pandemia in corso non ha compromesso l'anno accademico, al contrario ha creato una richiesta maggiore di corsi di formazione continua. Il grande sforzo formativo, organizzativo e logistico è stato quello di adattare i corsi a delle nuove modalità di erogazione e rispondere ad una domanda maggiore da parte dei docenti: questi aspetti non solo hanno modificato la fruizione dei corsi, passando ad un modello quasi esclusivamente online, ma anche le richieste di lavoro a domicilio, le modalità di collaborazione tra i corsisti, le forme di accompagnamento e la certificazione dei corsi stessi.

È stato dunque grazie ad un importante lavoro collettivo e concertato di riorganizzazione che ha coinvolto sia la parte amministrativa, sia i coordinatori delle formazioni, sia i formatori attivi nella formazione continua che si è potuto accogliere le richieste da parte dei docenti e di rispondervi con efficacia. Anche per quest'anno per le formazioni lunghe di tipo DAS e MAS si è garantito il rispetto del calendario di formazione, adattando la modalità di erogazione dei corsi e le modalità di certificazione in funzione delle limitazioni imposte dalla pandemia in corso.

Corsi di lunga durata (CAS, DAS e MAS)

L'offerta formativa denominata Advanced Studies permette lo sviluppo organico e approfondito in un ambito particolare, alternando in maniera articolata teoria e pratica. Coerentemente con i principi di didattica universitaria, tutte le formazioni certificate (brevi e lunghe) richiedono l'elaborazione di progetti professionali fortemente collegati alla propria pratica professionale e testimoniano della capacità di trasporre i contenuti sviluppati nella formazione anche nella pratica professionale. Per i CAS/DAS/MAS si richiedono dei progetti più approfonditi ed ampi, che spesso costituiscono in seguito dei materiali di lavoro o degli strumenti utili anche agli altri partecipanti al corso.

Legenda

Per ogni formazione Advanced Studies presentata nella tabella che segue si specifica lo stato al 2020/2021, in particolare:

- continua: si riferisce ai corsi aperti nel corso del 2020/2021 iniziati in anni accademici precedenti;

- terminato: si riferisce a formazioni concluse nel corso del 2020/2021;
- in corso: si riferisce a formazioni alla fase di studio nel 2019/2020 ed effettivamente avviate nel 2020/2021;
- iniziato: formazioni avviate nel 2020/2021;
- iniziato e continua: nel caso di due edizioni iniziate in anni differenti della stessa formazione.

Settore	Titolo CAS	2020/2021
SI/SE	CAS Docente di pratica professionale SI/SE (finanziato da FB)	continua
SI/SE	CAS Insegnare italiano nella scuola elementare e dell'infanzia	continua
SI/SE	CAS La matematica e la sua didattica nel I e II ciclo della scuola dell'obbligo	continua
SI/SE	CAS Formazione per operatori di sostegno specializzato	terminato
SI/SE	CAS Formarsi per formare in matematica	terminato
SE	CAS Didattica della grammatica nella scuola elementare. Riflettere sulla lingua tra testo, ortografia e metalinguaggio (finanziato dal settore ricerca)	continua
SI/SE/SM	CAS Intervento strategico in contesto educativo: a scuola di soluzioni	continua
SI/SE/SM	CAS Le didattiche per l'apprendimento: l'istituto scolastico al centro del progetto formativo	continua
SE/SM	CAS Robotica educativa (finanziato dal settore ricerca)	continua
SM	CAS Insegnamento di Storia delle religioni nella scuola media	terminato
SM	CAS Insegnamento di una materia supplementare alla scuola media (finanziato da FB)	terminato
SP	CAS Docente/Operatore della Differenziazione Curricolare	terminato
SI/SE/SM/SP	CAS Mediazione scolastica	continua
SI/SE/SM/ SMS/SP/SS	CAS Docente in classe e comunicazione. Insegnare e imparare nel corpo e nella voce	continua
Formazione interna	CAS Gestione in ambito accademico	continua
Formazione interna	CAS Formazione di docenti	continua

Settore	Titolo DAS	2020/2021
SM	DAS Sostegno pedagogico	terminato
	DAS Biblioteche e scienze dell'informazione	terminato
SI/SE	DAS Formarsi per formare in matematica	continua
SE	DAS Didattica della grammatica nella scuola elementare	terminato
SM	DAS Educazione alimentare nella scuola media	terminato

Settore	Titolo MAS	2020/2021
SS	MAS Pedagogia e didattica speciale	terminato

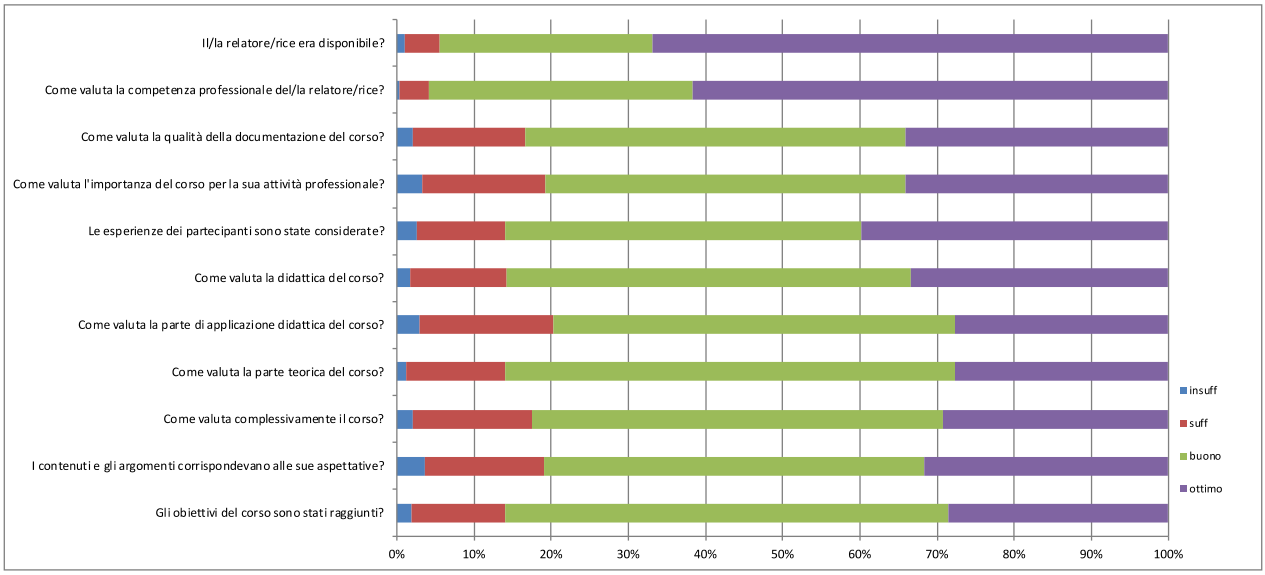
Nuovi CAS/DAS/MAS in fase di studio

Settore	Titolo	2020/2021
SI/SE	MAS Educazione alle arti plastiche nelle scuole comunali	Iniziato il gruppo di lavoro, il MAS sarà proposto nel 21/22
	DAS Storia delle religioni	Iniziato il gruppo di lavoro, il DAS è stato annullato per mancanza di iscritti
SI/SE/SM	DAS Approfondimenti disciplinari per la matematica nella scuola dell'obbligo	Iniziato il gruppo di lavoro, il DAS sarà proposto nel 21/22
SI/SE/SM/ SMS/SP/SS	CAS Accompagnamento e consulenza in ambito educativo	Iniziato il gruppo di lavoro, il CAS sarà proposto nel 21/22
SI/SE/SM	CAS Il museo: luogo di stimolo all'apprendimento e allo sviluppo dell'allievo	Iniziato il gruppo di lavoro, il CAS è stato annullato per mancanza di iscritti
SI/SE	CAS Didattica della scrittura nella scuola elementare	Iniziato il gruppo di lavoro, il CAS sarà proposto nel 21/22
SI/SE/SM	CAS Interculturalità e plurilinguismo nella scuola	Iniziato il gruppo di lavoro, il CAS sarà proposto nel 21/22

Qualità dell'offerta: rilevamento soddisfazione

Di seguito, presentiamo i grafici riassuntivi relativi al rilevamento soddisfazione. È riportato il grafico che riassume la soddisfazione di tutti i corsi e un grafico che non considera i corsi legati alla Didattica a distanza (sostanzialmente i corsi online erogati con un altissimo numero di partecipanti). A titolo di comparazione si riporta inoltre il grafico relativo all'anno accademico 2019/2020.

Rilevamento soddisfazione 20/21 con corsi DAD



Rilevamento soddisfazione 20/21 senza corsi DAD

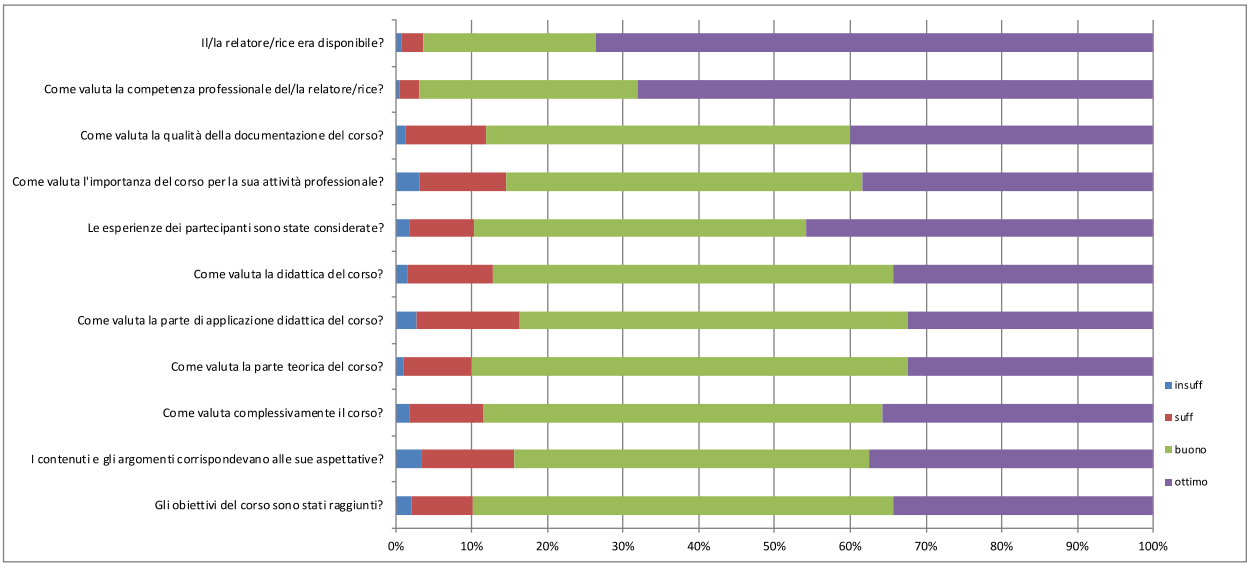
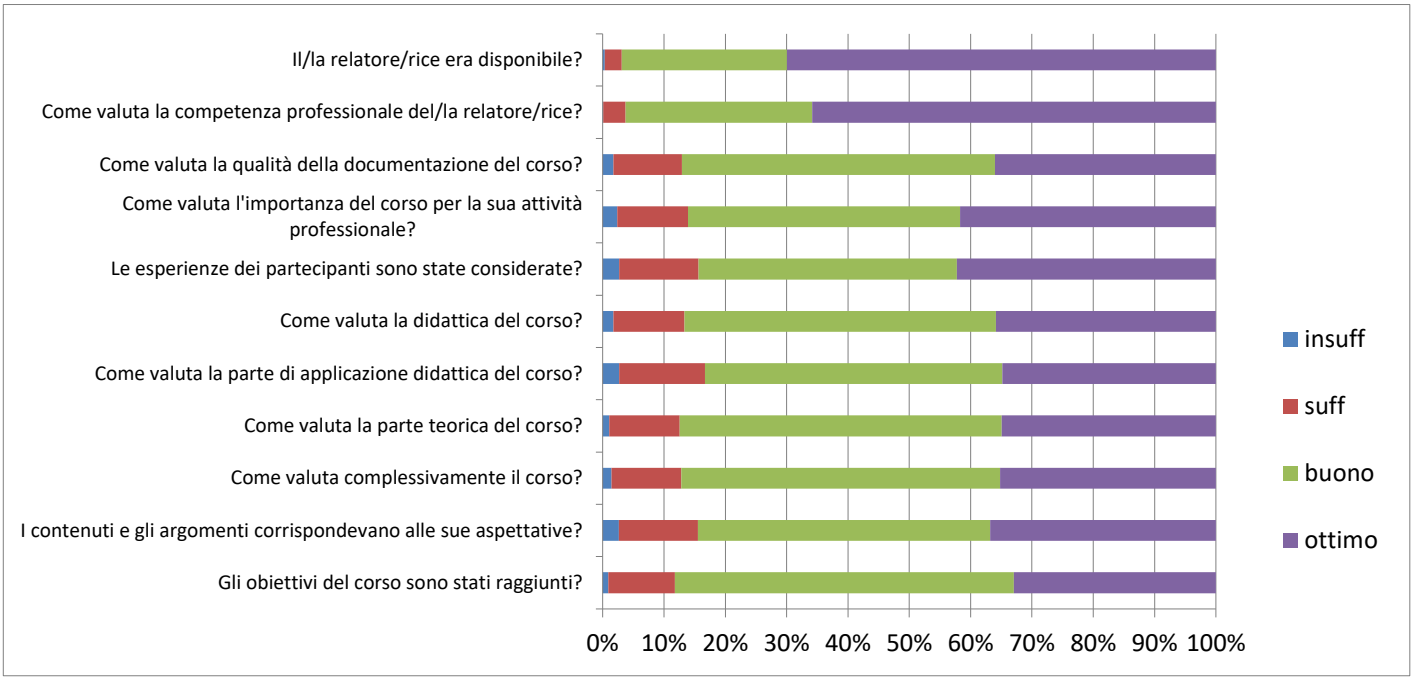


Grafico 3: rilevamento soddisfazione anno accademico 2019/2020



Per quanto riguarda il 2020/2021, globalmente la soddisfazione degli iscritti rimane positiva e alta. Di seguito, nella tabella sono riportati i valori medi di soddisfazione ai corsi di formazione continua. La scala varia da 1 a 4, dove 1 corrisponde a insufficiente, 2 a sufficiente, 3 buono e 4 ottimo.

Rilevamento soddisfazione confronti 19/20 e 20/21

Indicatori	Media 20/21 senza DAD	Media 20/21 generale	Media 19/20	Indicatori	Media 20/21 senza DAD	media 20/21 generale	Media 19/20
Gli obiettivi del corso sono stati raggiunti?	3.22	3.13	3.20	Le esperienze dei partecipanti sono state considerate?	3.34	3.34	3.24
I contenuti e gli argomenti corrispondevano alle sue aspettative?	3.19	3.09	3.19	Come valuta l'importanza del corso per la sua attività professionale?	3.21	3.21	3.25
Come valuta complessivamente il corso?	3.22	3.10	3.21	Come valuta la qualità della documentazione del corso?	3.27	3.27	3.21
Come valuta la parte teorica del corso?	3.21	3.13	3.21	Come valuta la competenza professionale del/la relatore/rice?	3.65	3.65	3.62
Come valuta la parte di applicazione didattica del corso?	3.13	3.04	3.15	Il/la relatore/rice era disponibile?	3.69	3.69	3.66
Come valuta la didattica del corso?	3.20	3.17	3.21				

La media complessiva della qualità dei corsi è di 3,29 su un massimo di 4. Il dato è sostanzialmente invariato rispetto agli anni precedenti. Le medie dei singoli indicatori rispecchiano l'andamento degli ultimi anni attestandosi agli stessi livelli: le medie di tutti gli indicatori si attestato tra il buono e l'ottimo. La conferma della media di soddisfazione da parte degli iscritti è un risultato indubbiamente positivo

ed importante se consideriamo il contesto particolare in cui si sono svolti i corsi. Dal confronto delle medie per il 20/21 appare chiaro che sono maggiormente apprezzati corsi svolti con un numero di partecipanti contenuto, scelti liberamente e svolti di preferenza in presenza. Malgrado la competenza riconosciuta dai partecipanti ai relatori attivi nei corsi legati alla Didattica a Distanza (cfr. allegato 2), i fattori richiamati sopra hanno inciso sulla valutazione complessiva del corso, che comunque si attesta su un livello più che buono.

Nell'allegato 2, è possibile consultare il dettaglio del rilevamento soddisfazione per ogni corso erogato (sia corsi finanziati tramite mandato DS, sia corsi finanziati da terzi). Rispetto alla valutazione del corso, va considerato come già espresso sopra che vi sono diversi fattori che concorrono nel determinarla. In particolare, osserviamo che i corsi obbligatori o seguiti da un alto numero di partecipanti sono generalmente valutati meno bene rispetto a corsi scelti in autonomia e facoltativi dai partecipanti. Le formazioni abilitanti lunghe (DAS e MAS) rientrano in questa logica (in questo caso influiscono per esempio l'impegno richiesto, l'obbligatorietà, la presenza di esami). Infine, per i corsi lunghi (DAS e MAS) si è proceduto ad un rilevamento della soddisfazione "a campionatura", chiedendo il parere agli studenti per alcuni dei corsi frequentati: proporre in maniera generalizzata il questionario per tutti i corsi avrebbe infatti richiesto la compilazione di un numero eccessivo di questionari.

Altre attività del settore della Formazione Continua

Oltre al normale lavoro di coordinamento e gestione, il settore FC del DFA durante l'anno 2020/2021 ha operato in collaborazione stretta con le persone e i servizi interessati. In particolare, la FC ha collaborato nei seguenti ambiti:

- *Gruppi di lavoro*
  - ✓ **Commissione FC SUPSI:** nel corso del 2020 è stata nominata una direttrice di mandato per la SUPSI che ha comportato una profonda revisione della commissione FC SUPSI. Nel corso del 2020 è stata elaborata una nuova strategia della Formazione Continua (https://www.supsi.ch/home/dms/supsi/docs/supsi/strategia-piani-azione/Piano_azione-FC.pdf), è stato elaborato inoltre un sistema di gestione della qualità FC SUPSI e si è proceduto prima all'autovalutazione della FC e in seguito all'accreditamento SUPSI che naturalmente ha coinvolto anche il mandato della Formazione continua (https://www2.supsi.ch/cms/garanzia-qualita/). L'accreditamento si è concluso con esito positivo. Si sono infine gettate le basi del nuovo sito istituzionale della FC e si sono aperti una serie di dossier importanti tra cui il tema della Formazione Interna dei collaboratori SUPSI.
  - ✓ **Gruppo di Lavoro Formazione interna SUPSI**: il responsabile della formazione continua DFA SUPSI ha coordinato i lavori di questo gruppo, nato con il proposito di creare un concetto di formazione interna per i collaboratori SUPSI.
  - ✓ **Progetto Accompagnamento ai Progetti di Istituto (API).** In collaborazione con referenti della DS e consulenti scientifici di altre scuole pedagogiche, è stata garantita continuità a questo progetto. Ricordiamo che API è volto a promuovere l'innovazione delle pratiche pedagogiche e didattiche all'interno degli istituti, con l'intenzione di arrivare all'elaborazione di un progetto di formazione per i docenti della sede. Nel 20/21 il progetto è stato attivo nelle sedi SM di Caslano e Mendrisio
  - ✓ **Gestione Eventi Critici (SIM):** il responsabile della formazione continua ha collaborato, come consulente scientifico, al gruppo di coordinamento "gestione degli eventi critici nella scuola media". Il servizio FC ha inoltre offerto supporto logistico per l'iscrizione ai corsi base e refresh e per il rilevamento della soddisfazione dei partecipanti.

- Altri progetti:
  - ✓ **Collana didattica "Praticamente":** in collaborazione con la DS è proseguito il lavoro della collana divulgativa di materiali didattici creati dai docenti nell'ambito di corsi di formazione continua del DFA o da esperienze simili. Nel corso del 20/21 si è inoltre consolidata la gestione della collana: il comitato editoriale si è ampliato e riorganizzato, definendo con più chiarezza i suoi compiti e i flussi di lavoro, si è garantita stabilità al finanziamento della collana con un contratto di collaborazione DS/DFA e infine si è potenziato il Servizio Risorse Didattiche del DFA per garantire un expertise e una disponibilità accresciuta nella pubblicazione dei nuovi numeri. Infine, per favorire la conoscenza e la diffusione delle pubblicazioni, sono stati organizzati dei pomeriggi di formazione continua.

Gestione della formazione per dirigenti d'istituzioni formative (GeFo)

Nel mese di settembre 2019 ha preso avvio la quarta edizione del CAS-GeFo con 24 iscritti. Nel dettaglio, si tratta di sette direttori di Scuole comunali, sette direttori di Scuole professionali, due direttori di Liceo, sette direttori di Scuola media e un ispettore di circondario.

La quarta edizione del CAS-GeFo avrebbe dovuto terminare a dicembre 2021, ma la pandemia di Covid-19 iniziata nella primavera 2020 ha portato alla sospensione della formazione. I corsi sono ripresi nell'anno accademico 2021-2022, e la formazione si è conclusa a febbraio 2022.

Parallelamente nel corso del 2021, si sono avviati i lavori per la progettazione dell'edizione V gestita da una nuova direzione scientifica composta da Siegfried Alberton (resp. FC SUFFP), Claudio Della Santa (resp. FC DFA) e Francesco Lurati (professore ordinario USI). La nuova direzione scientifica ha rivisto in profondità regolamento della formazione e Piano degli studi, ha inoltre proceduto ad una consultazione regolare con il committente, con la finalità di rivedere la formazione in funzione delle indicazioni emerse dalla valutazione delle edizioni precedenti e riattualizzarla secondo il contesto attuale. I risultati del lavoro sono ora visibili e consultabili nel nuovo sito https://www.gefo.usi.ch/. La nuova edizione è iniziata a gennaio 2022 e si concluderà ad aprile 2023.

Dal punto di vista amministrativo, il CAS-GeFo è gestito dalla SUFFP. Il DFA riceve il corrispettivo delle prestazioni fornite secondo il contratto sottoscritto dalle parti.

Costi

Il rendiconto finanziario si riferisce all'anno contabile 2021 (anno solare dal 1. gennaio al 31 dicembre 2021), riporta dunque i costi ed i ricavi generati nei due quadrimestri conclusivi dell'anno accademico 20/21 (gennaio-agosto 2021) ed i costi/ricavi del periodo settembre-dicembre dell'anno accademico 21/22.

In sede di preventivo, per l'anno accademico 2020/21 sono stati stimati costi per **CHF 977'833** ai quali si aggiungevano diverse altre voci per ulteriori corsi coperti da Risoluzioni Governative *ad hoc* per un totale di CHF 159'570.

L'anno contabile 2021 si è chiuso con un avanzo di CHF 80'421. Il risparmio rispetto al preventivo è legato all'annullamento dei corsi che non hanno raccolto sufficienti adesioni (21 corsi) e ad un sensibile risparmio sulle spese di trasferta: nel corso del 2021 infatti molti corsi sono stati erogati online e non hanno dunque generato spese per il vitto e le trasferte.

Riepilogo costi corsi di formazione continua per la Divisione Scuola

Periodo di rendicontazione dal 1. gennaio 2021 al 31 dicembre 2021

Descrizione	**Costi**	**Ricavi**
Corsi corti	135'766.87	
Corsi lunghi	334'858.79	
Amministrazione	348'953.34	
- di cui preparazione formazioni lunghe	*6'664.18*	
- di cui coordinamento formazioni CAS, DAS e MAS	*65'305.27*	
- di cui amministrazione	*276'983.89*	
Totale costi	**819'579.00**	
Contributo di gestione 2021		900'000.00
Contributo DFA		3'079.00
Avanzo d'esercizio - riporto al 2022	**83'500.00**	
Totale a pareggio	**903'079.00**	**903'079.00**

Controllo superamento limiti (art. 6 cpv 2 della Convenzione DECS-DFA)

Descrizione	**Costi**
Totale costi	819'579.00
Limite + 10%	-990'000.00
Superamento	-

Scuola universitaria professionale
della Svizzera italiana

SUPSI

Dettaglio costi corsi di formazione continua per la Divisione Scuola

Periodo di rendicontazione dal 1. gennaio 2021 al 31 dicembre 2021

Progetto	Nome	Q1	Q2	Q3	Q4	2021
Corsi corti (50FC-AP)		**38'828.74**	**38'284.98**	**46'310.14**	**12'343.01**	**135'766.87**
50FC19075	Intervisione tra docenti SI/SE	1'729.67	0.00	0.00	0.00	1'729.67
50FC20011	Comunicazioni ai genitori. Strumenti per una comunicazione e	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
50FC20056	Dalla modellazione alla stampa 3D	0.00	971.00	0.00	0.00	971.00
50FC20078	Escape rooms a scuola	1'935.93	1'958.91	1'305.94	0.00	5'200.78
50FC20119	Didattica aperta a scuola	-990.00	0.00	900.20	0.00	-89.80
50FC20122	Pian Scairolo	511.47	511.47	340.98	0.00	1'363.92
50FC20132	L'atelier di scrittura	1'425.24	1'425.23	950.14	0.00	3'800.61
50FC20133	Il manifesto didattico: strutturare una comunicazione funzio	318.06	325.26	216.84	0.00	860.16
50FC20134	Coltiviamo la sostenibilità	-28.16	1'064.73	5'033.67	209.25	6'279.49
50FC20139	Facilitare e semplificare i contenuti disciplinar1 e creare	0.00	0.00	900.20	0.00	900.20
50FC20140	Il ruolo dei padri nello sviluppo del bambino: elementi teor	472.98	472.98	315.32	0.00	1'261.28
50FC20141	Parlare di diversità e di disabilità a scuola. Strumenti did	1'431.61	1'473.39	982.26	0.00	3'887.26
50FC20148	Strumenti per favorire il benessere nel primo ciclo HarmoS	2'702.88	2'702.88	1'801.92	0.00	7'207.68
50FC20150	Riflessione sulla lingua nella scuola media	0.00	1'093.45	2'016.47	0.00	3'109.92
50FC20185	Insegnare in classi inclusive	0.00	0.00	1'564.99	-1'004.89	560.10
50FC20511	Imbranati, impacciati, disprassici: come aiutarli a scuola?	1'569.32	0.00	0.00	0.00	1'569.32
50FC20525	La casa del signor bosco	0.00	1'544.75	347.45	0.00	1'892.20
50FC20565	Gestione positiva della classe	0.00	0.00	2'766.60	1'251.89	4'018.49
50FC20DAD	Idee e strumenti per la didattica a distanza	15'654.97	10'329.74	9'296.87	-58'029.26	-22'747.68
50FC20INTER	CAP Scienze umane	4'074.81	4'127.49	4'153.83	4'153.83	16'509.96
50FC21011	Come comunicare oggi con le famiglie. La comunicazione effic	0.00	0.00	0.00	960.20	960.20
50FC21014	Introduzione alla mediazione e alla comunicazione non violen	0.00	0.00	0.00	2'102.10	2'102.10
50FC21072	sCHoolmaps.ch/ Apprendere e progett.lezioni usando le nuove	0.00	0.00	359.79	1'079.37	1'439.16
50FC21078	Escape rooms a scuola - School Break	0.00	0.00	268.24	804.72	1'072.96

50FC21118	Co-teaching nelle classi/sezioni inclusive	0.00	0.00	321.66	2'475.17	2'796.83
50FC21119	Didattica aperta a scuola	0.00	0.00	521.66	1'709.28	2'230.94
50FC21154	La gestione positiva delle situazioni di classe	0.00	0.00	0.00	6'194.16	6'194.16
50FC21191	Introduzione a GeoGebra per la Scuola Media	0.00	0.00	531.00	1'648.20	2'179.20
50FC21194	Valle Maggia – Camminata tra acqua e paesaggio con lo sguard	0.00	0.00	512.26	2'387.08	2'899.34
50FC21195	Didattica laboratoriale per il tedesco lingua straniera in I	0.00	0.00	352.19	1'056.57	1'408.76
50FC21196	Il fumetto in classe	0.00	0.00	576.64	1'729.92	2'306.56
50FC21197	L'approccio della "classe capovolta" (flipped classroom)	0.00	0.00	825.53	2'700.64	3'526.17
50FC21199	Attivare competenze attraverso percorsi prog.discipl. in it	0.00	0.00	499.38	1'498.14	1'997.52
50FC21200	Dentro l'aula - Gestire classi e situazioni difficili a scuo	0.00	0.00	345.19	1'035.57	1'380.76
50FC21201	EVERMIND, essere presenti a sé stessi, insegnare e apprender	0.00	0.00	337.16	1'011.48	1'348.64
50FC21203	Le neuroscienze per l'apprendimento: aspetti teorici e metod	0.00	0.00	728.12	2'184.36	2'912.48
50FC21205	Il potenziale del capitale psicologico a sostegno del beness	0.00	0.00	1'304.55	3'967.75	5'272.30
50FC21207	Information Literacy: cercare informazioni usando la testa	0.00	0.00	191.91	562.68	754.59
50FC21214	Podcast e audio digitale per la didattica	0.00	0.00	576.64	1'729.92	2'306.56
50FC21215	“Di traverso”, le avventure di Delta e Hypsi	0.00	0.00	1'854.40	5'036.10	6'890.50
50FC21222	Sostenere l'allievo nell'apprendimento	0.00	0.00	345.14	1'035.42	1'380.56
50FC21226	Bastian contrari, con poco autocontrollo , mal motivati..."	0.00	0.00	1'001.91	3'005.73	4'007.64
50FC21228	Costruire la cultura attorno alle strategie di apprendimento	0.00	0.00	650.72	1'952.16	2'602.88
50FC21230	DFA 230 Disturbi Specifici dell'Apprendimento e scuola	0.00	0.00	531.86	1'595.58	2'127.44
50FC21236	DFA 236 L'inclusione nella scuola	0.00	0.00	0.00	-685.87	-685.87
50FC21237	DFA 237 Buone relazioni a scuola	0.00	0.00	1'293.12	4'425.36	5'718.48
50FC21508	La grafomotricità: da ostacolo a risorsa nell’apprendimento	0.00	0.00	0.00	1'676.55	1'676.55
50FC21578	Insegnanti Efficaci: il Metodo Gordon per la comunicazione	0.00	0.00	1'810.37	5'431.11	7'241.48
50FC21LAM	Ricerca-formazione sui lavori di maturità liceale	0.00	0.00	2'215.03	6'645.09	8'860.12
50FCAPI	Accompagnamento progetti d'istituto	8'019.96	10'283.70	-4'538.01	-1'192.35	12'573.30

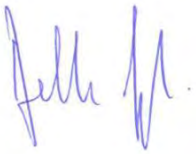
Corsi lunghi (50FL-AP)		**21'962.51**	**64'015.36**	**183'054.04**	**65'826.88**	**334'858.79**
50FL18BSI	DAS Biblioteche e scienze dell'informazione	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
50FL18MASPES	MAS P&S II edizione	-1'755.10	596.34	12'131.79	250.00	11'223.03
50FL18ROBOTICA	CAS ROBOTICA	0.00	-600.00	0.00	0.00	-600.00
50FL19ATD	CAS Comunicazione del docente in classe	2'990.76	3'142.56	1'993.84	5'704.30	13'831.46
50FL19DD	CAS Le didattiche per l'apprendimento	3'604.63	7'655.19	10'605.07	888.65	22'753.54
50FL19DICU	CAS Differenziazione Curricolare	1'240.90	1'633.50	21'895.70	3'411.10	28'181.20
50FL19DSA	CAS Bambini e bambine con DSA e disturbi dello sviluppo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
50FL19MATE	CAS Didattica della matematica	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
50FL19ME	CAS Mediazione in contesto scolastico	-160.57	4'101.71	523.98	1'307.80	5'772.92
50FL19OS	CAS Formazione per operatori per l'integrazione	1'519.26	1'527.66	1'021.24	0.00	4'068.16
50FL19SP	DAS Sostegno pedagogico	0.00	-50.00	0.00	0.00	-50.00
50FL20AMAS	CAS Amas (Ambienti in ascolto)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
50FL20EAL	DAS Educazione alimentare	-20'505.99	22'485.87	39'855.78	2'550.63	44'386.29
50FL20FF	DAS Formarsi per formare in matematica	6'196.14	6'251.82	4'130.76	0.00	16'578.72
50FL20ITA	CAS Insegnare italiano nella SE e nella SI	4'071.71	9'083.49	4'741.87	0.00	17'897.07
50FL20MATE	CAS La matematica e la sua didattica	5'363.10	-6'657.42	4'154.86	479.05	3'339.59
50FL20OS	CAS OPI - Nuova Edizione	8'131.58	9'853.50	3'417.80	0.00	21'402.88
50FL20SP	DAS Sostegno pedagogico	-1'259.73	11'673.68	5'088.22	1'951.44	17'453.61
50FL20SR	CAS Didattica Storia delle religioni	144.80	5'734.69	21'975.40	126.80	27'981.69
50FL20SS	CAS Intervento strategico in contesto educativo: a scuola di	3'245.47	4'366.93	2'213.82	0.00	9'826.22
50FL21AC	CAS COACHING	0.00	0.00	2'838.18	9'649.80	12'487.98
50FL21BSI	DAS Biblioteche e scienze dell'informazione	6'458.64	-9'027.52	20'986.74	-55'805.77	-37'387.91
50FL21EAP	MAS Educazione alle arti plastiche nelle scuole	2'676.91	-8'011.90	18'232.48	21'991.85	34'889.34
50FL21FF	DAS Formarsi per formare in matematica	0.00	0.00	1'296.47	5'859.53	7'156.00
50FL21IPS	CAS INTERCULTURALITÀ	0.00	0.00	1'783.11	15'136.44	16'919.55
50FL21ITA	CAS italiano	0.00	0.00	1'807.03	5'481.19	7'288.22
50FL21MASPES	MAS Pedagogia e didattica speciale III	0.00	0.00	-5'720.01	5'161.80	-558.21

50FL21MATE	CAS matematica	0.00	0.00	1'487.84	7'492.60	8'980.44
50FL21MUSEO	Il museo: luogo di stimolo all'apprendimento e allo sviluppo	0.00	0.00	380.18	703.39	1'083.57
50FL21OS	CAS OPI	0.00	0.00	1'624.80	6'333.61	7'958.41
50FL21REL	DAS Storia delle religioni	0.00	255.26	0.00	0.00	255.26
50FL21SCRI	Didattica della scrittura nella scuola elementare	0.00	0.00	1'919.48	8'236.14	10'155.62
50FL21SR	CAS Didattica Storia delle religioni	0.00	0.00	973.20	13'583.30	14'556.50
50FL21SS	CAS Intervento strategico in contesto educativo: a scuola di	0.00	0.00	1'694.41	5'083.23	6'777.64
50FLMASPES	MAS in Pedagogia e didattica speciale	0.00	0.00	0.00	250.00	250.00
Preparazione corsi e amministrazione (DFA400)		**70'264.46**	**105'038.88**	**82'831.87**	**90'818.13**	**348'953.34**
50FCPREP	Preparazione corsi DS	-7'149.18	10'881.58	2'931.78	0.00	6'664.18
50FCRESP	Responsabilità corsi lunghi	10'765.39	12'189.87	15'756.52	26'593.49	65'305.27
50FCCOR	Coordinamento scientifico	4'353.45	13'060.35	13'060.35	13'060.35	43'534.50
DFA400	Formazione continua	62'294.80	68'907.08	51'083.22	51'164.29	233'449.39
Totale complessivo		**131'055.71**	**207'339.22**	**312'196.05**	**168'988.02**	**819'579.00**

Firme

Locarno, 4 aprile 2022

SUPSI DFA



Alberto Piatti Claudio Della Santa

Bellinzona,

DIVISIONE SCUOLA – DECS

Emanuele Berger

Allegato 9

SUPSI

Regolamento del personale della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI)

Personale accademico e personale non assoggettato al CCLSUPSI

(Approvato dal Consiglio della SUPSI l'11 luglio 2008)
(Versione 16 del 1 luglio 2021)

SUPSI

INDICE

CAPITOLO 1 PRINCIPI GENERALI
Art. 1 Campo di applicazione
Art. 2 Principi

CAPITOLO 2 RAPPORTO DI LAVORO
Art. 3 Procedura d'assunzione
Art. 4 Il contratto individuale di lavoro
Art. 5 Forme contrattuali
Art. 6 Periodo di prova
Art. 7 Termini e modalità di disdetta
Art 8 Soppressione della funzione
Art. 9 Certificato di lavoro
Art. 10 Orario di lavoro
Art. 11 Sostituzione
Art. 12 Mobilità e trasferimenti
Art. 13 Picchetto
Art. 14 Giovani

CAPITOLO 3 VACANZE, CONGEDI E ASSENZE
Art. 15 Vacanze
Art. 16 Congedi e assenze pagate
Art. 16a Congedo di assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio
Art. 17 Congedo maternità
Art. 17a Congedo paternità
Art. 18 Congedo per adozione
Art. 19 Protezione delle donne incinte
Art. 20 Assenze per servizio militare, per servizio civile e di protezione civile

CAPITOLO 4 CARRIERE E RETRIBUZIONE
Art. 21 Principi
Art. 22 Categorie del personale
Art. 23 Funzioni
Art. 24 Carriere
Art. 25 Retribuzione
Art. 26 Rincaro
Art. 27 Premi individuali
Art. 28 Stipendi di collaboratori retribuiti a ore
Art. 29 Retribuzione per prestazioni nella formazione di base e continua
Art. 30 Versamento dello stipendio e tredicesima mensilità

CAPITOLO 5 MANSIONARIO
Art. 31 Mansionario
Art. 32 Obiettivi di lavoro

CAPITOLO 6 VALORIZZAZIONE DEI COLLABORATORI
Art. 33 Valorizzazione dei collaboratori

SUPSI

CAPITOLO 7 FORMAZIONE E SVILUPPO
Art. 34 Formazione
Art. 35 Congedo sabbatico

CAPITOLO 8 SEDE DI SERVIZIO E RIMBORSO SPESE
Art. 36 Sede di servizio e rimborso spese (di trasferta, indennità per vitto e alloggio, spese di rappresentanza, permesso di lavoro)

CAPITOLO 9 ASSEGNO PER I FIGLI E INDENNITA'
Art. 37 Assegno per i figli
Art. 38 Indennità in caso di decesso
Art. 39 Servizio militare, servizio civile o di protezione civile obbligatorio

CAPITOLO 10 ASSICURAZIONI E PREVIDENZA
Art. 40 Assicurazione infortuni
Art. 41 Assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia
Art. 42 Assicurazione responsabilità civile
Art. 43 Cassa pensione

CAPITOLO 11 DIRITTI E OBBLIGHI DEI COLLABORATORI
Art. 44 Partecipazione dei collaboratori
Art. 45 Obbligo di fedeltà e impegno
Art. 46 Diritti sui beni immateriali
Art. 47 Cariche politiche, altre cariche pubbliche e attività per la pubblica utilità
Art. 48 Attività accessorie
Art. 49 Gestione dei conflitti d'interesse
Art. 50 Doni
Art. 51 Informazione su modifiche di carattere personale
Art. 52 Obbligo di notifica per impedimento al lavoro
Art. 53 Internet, Intranet, e-mail, telefono, telefax
Art. 54 Accordi bilaterali Svizzera – Unione europea

CAPITOLO 12 CONTESTAZIONI RELATIVE AL RAPPORTO DI LAVORO
Art. 55 Conciliazione
Art. 56 Sanzioni disciplinari
Art. 57 Misure cautelari
Art. 58 Foro giuridico

CAPITOLO 13 DISPOSIZIONI FINALI
Art. 59 Entrata in vigore

SUPSI

Il Consiglio della Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana
considerate
la Legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero (LPSU) del 30 settembre 2011
la Legge sull'Università della Svizzera Italiana, sulla Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana e sugli istituti di ricerca del 3 ottobre 1995
lo Statuto della SUPSI,
decreta

CAPITOLO 1 PRINCIPI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina il rapporto di lavoro tra la Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI) e i propri collaboratori del corpo accademico e tutto il personale non assoggettato al CCLSUPSI.
2. Per i membri di Direzione SUPSI le condizioni di impiego vengono completate e precisate dal regolamento dei Membri della Direzione.
3. Per il personale che partecipa a programmi di formazione e di reinserimento professionale e sociale le condizioni d'impiego vengono completate dalle **Direttive interne**.
4. Per i collaboratori amministrativi, tecnici, bibliotecari, ed educatori, il rapporto di lavoro è disciplinato dal Contratto Collettivo CCLSUPSI.
5. I collaboratori sono assunti con contratto individuale di lavoro redatto in forma scritta.
6. Il genere maschile è usato per designare persone, denominazioni professionali e funzioni indipendentemente dal sesso.
7. Aspetti non previsti dal presente regolamento del personale possono essere disciplinati da direttive, procedure e linee guida emanate dalla Direzione della SUPSI.

Art. 2 Principi

1. Il rapporto di lavoro è basato sulla fiducia.
2. La valorizzazione di propri collaboratori è al centro della politica del personale SUPSI.
3. Nei rapporti di lavoro la SUPSI si impegna a rispettare e proteggere la personalità e la salute del collaboratore e a vigilare alla salvaguardia della moralità. In particolare vigila affinché il collaboratore non subisca molestie sessuali e/o psicologiche o altri comportamenti lesivi della personalità. In tal caso il collaboratore ha diritto di chiedere al membro di Direzione SUPSI di riferimento o al Direttore generale di promuovere i necessari accertamenti e provvedimenti, anche in relazione a quanto previsto nel Codice etico della SUPSI.
4. La SUPSI può trattare i dati personali del collaboratore soltanto per quanto si riferiscano all'esecuzione del contratto di lavoro. In ogni momento il collaboratore può avere accesso ai propri dati e richiedere la rettifica e/o la cancellazione di dati personali inesatti, nella misura in cui tali dati siano incompleti o non pertinenti allo scopo per cui sono stati raccolti.
5. La SUPSI promuove le pari opportunità in tutti gli ambiti di attività e per tutti i collaboratori.
6. La SUPSI favorisce la conciliazione tra lavoro e famiglia, in particolare promuove il lavoro a tempo parziale, anche nelle posizioni dirigenziali.
7. La SUPSI promuove e sostiene la formazione continua dei propri collaboratori attraverso programmi individuali e/o di gruppo e favorendo la mobilità esterna per l'acquisizione di scambio e esperienze.

SUPSI

CAPITOLO 2 RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 Procedura d'assunzione

1. Le assunzioni avvengono per pubblico concorso, secondo le **Direttive interne** e sono di esclusiva competenza del Direttore generale.
2. I casi per i quali, per giustificati motivi, è possibile rinunciare al concorso sono definiti da specifiche direttive e procedure contenute nelle **Direttive interne**.
3. Il rapporto di impiego è stabilito mediante l'atto di assunzione e diventa effettivo trascorso il periodo di prova. Il rapporto è generalmente concluso a tempo indeterminato.
4. Al momento dell'assunzione il collaboratore informerà il datore di lavoro su situazioni personali, in particolare concernenti lo stato di salute, che potrebbero avere ripercussioni nello svolgimento delle sue mansioni.

Art. 4 Il contratto individuale di lavoro

1. Il contratto individuale di lavoro, allestito in forma scritta fra il collaboratore e la Direzione della SUPSI, definisce la funzione, la retribuzione, la data di inizio del rapporto di lavoro, la sua durata, la sede di lavoro e il grado di occupazione.
2. Il grado di occupazione previsto dal contratto individuale di lavoro non può superare il 100%.
3. Il Regolamento del personale per il corpo accademico e il personale non assoggettato al CCLSUPSI è espressamente richiamato nel contratto individuale di lavoro e ne costituisce parte integrante.
4. Il Codice etico è espressamente richiamato nel contratto individuale di lavoro e ne costituisce parte integrante.
5. La forma scritta è necessaria per ogni modifica del contratto individuale di lavoro.
6. Per quanto non stabilito dal contratto individuale e dal presente documento vale il Codice delle obbligazioni. Sono anche applicabili le disposizioni in materia di lavoro, gli obblighi assicurativi e previdenziali, di assegni per i figli, ecc.
7. La validità del contratto individuale di lavoro per i collaboratori non residenti è subordinata al rilascio o al rinnovo del permesso di lavoro da parte dell'autorità competente.

Art. 5 Forme contrattuali

1. La SUPSI prevede, di regola, la conclusione di contratti di lavoro per tempo indeterminato, così come nei casi definiti nella procedura d'assunzione, di contratti di lavoro a tempo determinato e di forma mista (e meglio i contratti di lavoro di durata massima).
2. La SUPSI promuove, per le funzioni che lo permettono, la conclusione di contratti di lavoro per tempo indeterminato.
3. Se il contratto di lavoro è concluso a tempo indeterminato, questo continua fintanto che non venga disdetto unilateralmente, nel rispetto dei termini di disdetta, dal collaboratore o dalla SUPSI, oppure per accordo fra le parti.
4. Se il rapporto di lavoro è concluso per una durata determinata, questo termina, senza necessità di disdetta, al termine stabilito, oppure prima del termine previo accordo fra le parti.
5. Se è stato concluso un contratto di lavoro di durata massima, questo è destinato a terminare, senza necessità di disdetta, al sopraggiungere della scadenza massima pattuita fra le parti. Può essere disdetto unilateralmente da ogni parte anche prima del sopraggiungere di tale termine massimo, nel rispetto delle regole e dei termini di disdetta del contratto di durata indeterminata.
6. Ogni rapporto di impiego cessa, per tutti i collaboratori, di regola al raggiungimento dell'età AVS. Per i collaboratori attivi nella didattica il rapporto d'impiego cessa di regola al termine dell'anno accademico in cui viene raggiunta l'età AVS.
7. Il prepensionamento è possibile secondo le disposizioni della Cassa pensione, previa comunicazione alla Direzione SUPSI nel rispetto dei termini di disdetta.

8. Il prolungamento del rapporto di lavoro oltre l'età AVS può essere concesso solo in casi eccezionali e con l'autorizzazione del Direttore generale della SUPSI.
9. Nel caso in cui subentri un'invalidità, le parti cercano di adeguare il rapporto di lavoro nel settore lavorativo originario alle capacità di guadagno e di lavoro residuale oppure di trovare una soluzione alternativa.

Art. 6 Periodo di prova

1. Indipendentemente dalla forma contrattuale pattuita, i primi 3 mesi di lavoro sono sempre considerati periodo di prova.
2. Se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, il periodo di prova è prolungato per un periodo equivalente.

Art. 7 Termini e modalità di disdetta

1. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto unilateralmente da ognuna delle parti in ogni momento, con preavviso di 7 giorni.
2. Dopo il periodo di prova, il rapporto di lavoro per tempo indeterminato può essere disdetto unilateralmente da ognuna delle parti, con un preavviso di 3 mesi per la fine di un mese. Fanno eccezione i collaboratori attivi nell'insegnamento, per i quali la disdetta può essere data solo alla fine di un semestre universitario, sempre con un preavviso di 3 mesi.
3. Il contratto può essere disdetto in ogni momento per gravi motivi (Art. 337 CO).
4. La disdetta della SUPSI, per iscritto motivata e nei termini contrattuali, è di competenza dell'organo responsabile per l'assunzione.

4.bis In caso di disdetta del rapporto di lavoro, la SUPSI ha la possibilità di esonerare il collaboratore, con effetto immediato o altra data, dal prestare attività lavorativa. In tal caso, il collaboratore è tenuto a restituire tutti i materiali, dispositivi e/o altri beni che la SUPSI gli ha affidato o messo a disposizione all'ultimo giorno di lavoro effettivo. A quel momento vengono disabilitati e sconnessi anche tutti gli accessi ai sistemi e piattaforme informatiche della scuola.

5. Il rapporto d'impiego cessa al momento del pensionamento per invalidità da parte della cassa pensioni, in ogni caso al più tardi dopo 720 giorni consecutivi di assenza per malattia o infortunio.
6. In caso di decesso di un collaboratore il rapporto di lavoro si estingue. Si applica l'art. 38 del presente Regolamento del personale.

Art. 8 Soppressione della funzione

1. In caso di soppressione di servizio o di una funzione, prima di procedere al licenziamento la SUPSI cercherà, tenendo conto delle proprie esigenze, di trovare al collaboratore un impiego in settori interni analoghi, mettendo in atto, se del caso, misure di riqualificazione.
2. L'avviso al collaboratore sarà dato dalla Direzione generale almeno sei mesi prima.
3. Il collaboratore deve dimostrare di avere le competenze e le capacità richieste dalla nuova funzione ed è sottoposto a un periodo di introduzione alla nuova funzione con una valutazione dello stesso. Se durante tale periodo risultasse necessario rafforzare le competenze necessarie per svolgere la nuova funzione, il superiore del collaborare interessato, definirà un piano di formazione.

SUPSI

Art. 9 Certificato di lavoro

1. Il collaboratore ha diritto di chiedere in qualsiasi momento un certificato di lavoro intermedio.
2. A ogni collaboratore che cessa il suo rapporto di lavoro con la SUPSI, viene rilasciato un certificato di lavoro che indica la durata e la natura del rapporto di lavoro e che si pronuncia sulle sue prestazioni e sul suo comportamento sul posto di lavoro.
3. Su richiesta del collaboratore, il certificato può limitare le informazioni alla durata e alla natura del rapporto di lavoro.

Art. 10 Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è di 42 ore settimanali, ossia 1864 ore al netto di 25 giorni di vacanze e 13 giorni festivi infrasettimanali, mediamente riconosciuti nel Cantone Ticino.
2. Il diretto superiore può esigere che il collaboratore, per svolgere mansioni particolari e urgenti, lavori oltre l'orario normale. Il collaboratore può rifiutare lo straordinario per gravi e fondati motivi.
3. Il lavoro prestato saltuariamente dal personale tecnico e amministrativo di domenica, nei giorni festivi infrasettimanali o di notte (fra le 23.00 e le 06.00) è ammesso solo eccezionalmente e con il consenso del collaboratore. Queste ore possono essere compensate solamente con un congedo di durata corrispondente al periodo di lavoro svolto moltiplicato per un fattore 1,5.
4. Le ore lavorative straordinarie devono essere autorizzate, di regola preventivamente, dal diretto superiore e possono essere compensate solamente con un congedo di durata corrispondente. Il periodo di congedo deve essere concordato con il diretto superiore.
5. Le modalità di gestione del rilevamento delle attività di lavoro sono disciplinate nelle **Direttive interne**.
6. SUPSI promuove modelli di flessibilizzazione dell'orario e dei luoghi di lavoro; le condizioni sono disciplinate dalle **Direttive interne** sul lavoro flessibile.

Art. 11 Sostituzione

1. In caso di necessità i collaboratori sono tenuti a sostituirsi a vicenda nelle rispettive incombenze secondo le disposizioni del diretto superiore e coerentemente con le proprie competenze.
2. In caso di lunghe assenze il superiore diretto è tenuto a definire le modalità di organizzazione delle attività del collaboratore assente al fine di garantire l'operatività della struttura.
3. Chi sostituisce un collega di categoria superiore e di maggior responsabilità per un periodo di oltre 30 giorni consecutivi, ha diritto per l'intero periodo della supplenza a un'indennità pari alla differenza tra lo stipendio del supplente e quello del supplito secondo l'anzianità del supplente. La sostituzione in questi termini deve essere pianificata e subordinata all'autorizzazione formale da parte del Direttore generale in accordo con il membro di Direzione di riferimento.

Art. 12 Mobilità e trasferimenti

1. Per esigenze organizzative la SUPSI può trasferire il collaboratore ad altri servizi o campus a condizione di non ledere la sua dignità professionale e impregiudicato il diritto allo stipendio percepito.
2. La SUPSI può parimenti trasferire ad altra posizione il collaboratore che - senza sua colpa - si rivelasse oggettivamente impossibilitato a svolgere le sue mansioni.
3. Il trasferimento ad altra posizione prevede un periodo di introduzione con una valutazione. In caso di esito insoddisfacente, il collaboratore è reintegrato nella precedente attività oppure le parti cercano una soluzione alternativa.
4. Nel caso in cui il trasferimento ad altra posizione di grado inferiore fosse richiesto dal collaboratore, lo stipendio sarà quello corrispondente alla relativa classe inferiore.

SUPSI

Art. 13 Picchetto

1. Per alcune posizioni i contratti di lavoro possono prendere picchetti di reperibilità obbligatoria e di prestazioni fuori orario.
2. Le modalità di picchetto sono definite nelle **Direttive interne**.
3. Il servizio di picchetto durante il quale il collaboratore deve mettersi a disposizione al di fuori dell'orario normale viene compensato con un congedo adeguato oppure indennizzato con modalità definite nelle **Direttive interne**.

Art. 14 Giovani

1. I giovani fino ai 18 anni compiuti e gli apprendisti fino ai 20 anni compiuti non possono essere occupati per servizio notturno e di picchetto; rimangono riservate le esigenze di formazione professionale.

CAPITOLO 3 VACANZE, CONGEDI E ASSENZE

Art. 15 Vacanze

1. Il collaboratore con un grado di occupazione del 100% ha diritto a 25 giorni di vacanze all'anno.
2. A partire dal 55esimo anno di età, il collaboratore che ha un'anzianità di servizio minima di 10 anni, di regola continuativi, ha diritto a 5 giorni di vacanze supplementari all'anno.
3. Le vacanze devono essere concordate con il diretto superiore e con adeguato anticipo, tenendo conto delle esigenze di lavoro. Il collaboratore ha diritto ad almeno due settimane di vacanze consecutive, compatibilmente con eventuali modalità di lavoro flessibili concordate. Per le modalità operative di rilevamento si rinvia alle **Direttive interne**.
4. Di regola le vacanze devono essere effettuate durante l'anno in cui esse maturano. Se il dipendente non provvede, il diritto alle vacanze si estingue il 31 agosto dell'anno successivo.
5. Nel caso in cui le assenze dovute a servizio militare, servizio civile o di protezione civile obbligatorio, a malattia o infortunio e a congedo non pagato superano i 60 giorni nel corso dell'anno civile, il periodo delle vacanze è ridotto proporzionalmente a tale eccedenza, come descritto nelle **Direttive interne,** fino a un massimo della metà.
6. Il collaboratore può richiedere la conversione (parziale o integrale) della sua tredicesima mensilità in tempo libero. Il congedo totale corrisponde a 21.75 giorni lavorativi medi al mese al 100%, proporzionali al grado di occupazione. La concessione è subordinata al preavviso favorevole del responsabile superiore, che ne verifica la compatibilità con le esigenze di servizio e con il consumo di altri diritti del collaboratore.
7. Se il collaboratore si ammala o è vittima di un infortunio durante le vacanze, i giorni d'incapacità totale al lavoro, attestati da certificato medico, non sono computati come giorni di vacanza.
8. Lunghe assenze (p.es. malattia, infortunio, servizio militare, ecc.) possono causare una riduzione del diritto alle vacanze. I parametri sono descritti nelle **Direttive interne**.

Art. 16 Congedi e assenze pagate

1. Il collaboratore può beneficiare, nel momento stesso in cui si manifesta l'evento, dei seguenti congedi pagati:
   a) per matrimonio proprio o unione domestica registrata propria: 8 giorni lavorativi consecutivi;
   b) per matrimonio o unione domestica registrata di genitori, fratelli/sorelle, figli/e: 1 giorno;
   c) per trasloco proprio: 1 giorno;

d) per il tempo necessario all'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute. Salvo che per i figli, il congedo ammonta tuttavia al massimo a tre giorni per evento e dieci giorni all'anno;
e) per visita medica: il tempo effettivo, ma di regola al massimo 2 ore; le visite mediche devono essere previste di regola all'inizio o alla fine della giornata lavorativa;
f) per grave malattia del coniuge/partner/partner registrato, dei figli/e, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico: 10 giorni, anche non consecutivi, all'anno;
g) in caso di decesso di un genitore, di un fratello o di una sorella del coniuge / partner / partner registrato o di un figlio/a: 3 giorni, anche non consecutivi;
h) in caso di decesso di parenti prossimi (nonni, suoceri, zii, cognati): 1 giorno.

Il collaboratore è tenuto a informare immediatamente il suo diretto superiore dell'evento e registrare l'assenza sui dispositivi previsti.

2. Ulteriori congedi pagati o non pagati, inclusi quelli per attività di formazione, vengono concessi soltanto previa autorizzazione del Direttore generale.

Art. 16a Congedo di assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio

1. Il collaboratore che ha diritto a un'indennità di assistenza ai sensi degli articoli 16n–16s LIPG a causa di gravi problemi di salute di suo figlio dovuti a malattia o infortunio ha diritto a un congedo di assistenza massimo di 14 settimane;
2. l congedo di assistenza deve essere preso entro un termine quadro di 18 mesi. Il termine quadro decorre dal giorno per il quale è versata la prima indennità giornaliera;
3. Se entrambi i genitori esercitano un'attività lucrativa, ognuno di loro ha diritto a un congedo di assistenza massimo di sette settimane. Pos-sono concordare una ripartizione diversa del congedo;
4. Il congedo può essere preso in una sola volta o in singoli giorni;
5. Il datore di lavoro deve essere informato senza indugio delle modalità di fruizione del congedo e di eventuali modifiche.

Art. 17 Congedo maternità

1. In caso di maternità, la collaboratrice ha diritto a un congedo pagato di 18 settimane durante il quale sarà corrisposto l'intero salario.
2. In caso di degenza ospedaliera del neonato, la durata del versamento è prolungata di una durata equivalente a quella della degenza, ma al massimo di 56 giorni, se:
    a. immediatamente dopo la nascita il neonato resta in ospedale per almeno due settimane consecutive; e
    b. la madre fornisce la prova che al momento del parto prevedeva di riprendere un'attività lucrativa alla fine del congedo di maternità;
3. Il congedo maternità inizia al più tardi al momento del parto; la collaboratrice può effettuare al massimo 6 settimane di congedo immediatamente prima del parto.
4. In aggiunta al congedo maternità pagato la collaboratrice può beneficiare di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi. In alternativa, il congedo non pagato può essere ottenuto dal padre.
5. Le madri che allattano possono usufruire del tempo necessario per allattare. Il tempo dedicato all'allattamento è assimilato al tempo lavorativo, indipendentemente dal luogo dell'allattamento.
6. In caso di nascita di figli propri, i padri hanno diritto a un congedo pagato di 10 giorni lavorativi, anche non consecutivi, da prendere entro 12 mesi dalla nascita.

SUPSI

Art. 17a Congedo paternità

1. In caso di paternità, il collaboratore ha diritto a un congedo di paternità di due settimane, durante il quale sarà corrisposto l'intero salario, se è il padre legale al momento della nascita del figlio o lo diventa nei sei mesi seguenti;
2. Il congedo di paternità deve essere preso entro 12 mesi dalla nascita del figlio;
3. Può essere preso in settimane o in giorni.

Art. 18 Congedo per adozione

4. In caso di adozione di minori, il collaboratore (padre o madre adottivi), per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino ad un massimo di 18 settimane, anche non continuative, durante il periodo della procedura d'adozione.
5. In aggiunta al congedo pagato il collaboratore può beneficiare di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi.
6. I congedi, pagati e non pagati, non sono cumulabili se entrambi i genitori sono collaboratori SUPSI. In questo caso essi possono ripartirsi liberamente il periodo di congedo.

Art. 19 Tutela delle donne incinte

1. Le donne incinte possono essere occupate solo nell'orario normale e possono assentarsi mediante semplice avviso.

Art. 20 Assenze per servizio militare, per servizio civile e di protezione civile

1. In caso di servizio militare, di servizio civile o di protezione civile obbligatorio, il collaboratore deve avvertire il diretto superiore non appena gli è nota la chiamata, producendo su richiesta l'ordine di marcia.
2. Il collaboratore è tenuto a trasmettere alla Direzione della SUPSI il formulario IPG entro 15 giorni dal termine dell'assenza. Il mancato o tardivo inoltro del formulario può comportare la perdita del diritto all'indennità.

CAPITOLO 4 CARRIERE E RETRIBUZIONE

Art. 21 Principi

Le retribuzioni si fondano sui seguenti principi:

- Trasparenza per i collaboratori;
- Flessibilità per premiare adeguatamente il merito;
- Equilibrio tra le posizioni all'interno delle diverse aree;
- Equità salariale tra i generi;
- Garanzia della sostenibilità finanziaria della scuola.

Art. 22 Categorie del personale

I collaboratori della SUPSI si suddividono nelle seguenti categorie:

a) Membri di Direzione
b) Personale accademico
c) Personale tecnico-amministrativo (subordinato al CCLSUPSI)

d) Personale amministrativo e funzioni speciali non assoggettate al CCLSUPSI
e) Personale che partecipa a programmi di formazione e di reinserimento professionale e sociale

Art. 23 Funzioni

1. Le funzioni sono descritte nelle **Direttive interne**.

Art. 24 Carriere

1. La SUPSI promuove lo sviluppo della carriera dei propri collaboratori di tutte le categorie.
2. Le carriere del corpo accademico e del personale non assoggettato al CCLSUPSI sono descritte nelle **Direttive interne**.
   Gli organi preposti alla valutazione delle promozioni di carriera dipendono dalla funzione del collaboratore e dall'esito del colloquio di valorizzazione. I processi e i criteri sono descritti nelle **Direttive interne**.

Art. 25 Retribuzione

1. La retribuzione del collaboratore non può essere inferiore al minimo fissato per la funzione a lui attribuita, come da allegato 1 del presente Regolamento.

2. Lo stipendio viene approvato dalla Direzione della SUPSI, su proposta delle Direzioni di Dipartimento/Mandati/Servizi della Direzione sulla base:
   - della funzione
   - del titolo di studio
   - della responsabilità e trasversalità nel ruolo
   - dell'esperienza professionale e/o didattica correlata alla funzione
   - dell'esito del colloquio di valorizzazione.

3. Gli eventuali aumenti saranno discussi con il superiore diretto, in base all'esito del colloquio di valorizzazione e del piano di sviluppo e formazione individuale.

4. Gli importi per gli aumenti sono fissati ogni anno dal Consiglio, sulla base di un'equa percentuale rispetto ai collaboratori tecnico-amministrativi. La Direzione SUPSI informa sugli importi disponibili e sulle relative chiavi di riparto.

5. Il Consiglio può decidere di non concedere degli aumenti in caso di misure di risparmio che interessano l'intera SUPSI.

6. La procedura di ripartizione degli aumenti è definita nelle Direttive interne.

Art. 26 Rincaro

1. Al 1. gennaio di ogni anno gli stipendi sono adeguati al rincaro intervenuto sulla base dell'indice del costo della vita di fine novembre, secondo le disposizioni applicate ai dipendenti dello Stato.
2. L'indice del costo della vita di riferimento è di punti 104.2 (fine novembre 2010).
3. Il Consiglio può, in casi eccezionali, decidere un diverso adeguamento al rincaro o bloccarlo in base alle disponibilità finanziarie.

SUPSI

Art. 27 Premi individuali

1. A titolo di riconoscimento per prestazioni eccezionali possono essere attribuiti dei premi individuali.
2. L'attribuzione di tale premio è regolata dalle disposizioni della specifica **Direttiva interna**.
3. Il conseguimento di tale premio non costituisce un diritto e non crea precedente.
4. Il Consiglio, su proposta della Direzione approva l'importo globale da destinare ai premi individuali, che comprende anche la quota stabilita in base ad un'equa percentuale rispetto ai collaboratori tecnico-amministrativi.
5. Il premio individuale non può superare il 10% dello stipendio annuo lordo.

Art. 28 Stipendi di collaboratori retribuiti a ore

1. La tariffa oraria per i collaboratori retribuiti a ore corrisponde allo stipendio annuo al 100% suddiviso in 1864 ore. Tale retribuzione è comprensiva di indennità per vacanze e giorni festivi.

Art. 29 Retribuzione di prestazioni nella formazione di base e continua

1. Di regola, le prestazioni per attività didattiche di formazione di base e continua sono integrate nel mansionario; in casi particolari si possono applicare le **Direttive interne**.

Art. 30 Versamento dello stipendio e tredicesima mensilità

1. Il contratto individuale di lavoro precisa la funzione e il relativo salario lordo annuo come pure il numero delle mensilità per cui è corrisposto.
2. Lo stipendio mensile viene versato con data di valuta al più tardi del 25 del mese, esclusivamente su un conto postale o bancario svizzero.
3. Le **Direttive interne** regolano le basi di calcolo per la retribuzione del collaboratore la cui prestazione di lavoro non è avvenuta sull'arco di un intero mese (pro-rata temporis dello stipendio).
4. Il contratto individuale, di regola, prevede il versamento dello stipendio in 13 mensilità. La 13.ma rata è versata in dicembre, proporzionalmente alla durata dell'attività prestata durante l'anno.
5. La 13.ma mensilità può essere convertita in tempo libero, in base all'art. 15 cpv. 6.

CAPITOLO 5 MANSIONARIO

Art. 31 Mansionario

1. Al momento dell'assunzione, ogni collaboratore riceve un mansionario che precisa compiti e responsabilità.
2. La definizione contrattuale dei compiti non impedisce al diretto superiore di assegnare al collaboratore, compatibilmente con l'interesse della SUPSI e nel limite del normale orario di lavoro e dell'idoneità personale, altre mansioni o incarichi, senza che ciò implichi una retribuzione supplementare.

Art. 32 Obiettivi di lavoro

1. Gli obiettivi di lavoro e di sviluppo, che ciascun collaboratore riceve annualmente dal proprio superiore e che vengono discussi e concordati durante i colloqui di valorizzazione, integrano il mansionario.
2. Gli obiettivi sono legati ai compiti descritti al mansionario, allo sviluppo professionale personale, alla qualità, alla strategia della SUPSI, alla comunicazione organizzativa e al rispetto del Codice etico.

3. Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, ogni collaboratore è responsabile della promozione della qualità attraverso il miglioramento continuo delle prestazioni e delle relazioni con i portatori d'interesse. La proattività nell'acquisizione e nella diffusione delle informazioni pone le basi per lo sviluppo di una cultura della qualità e della garanzia di trasparenza.

CAPITOLO 6 VALORIZZAZIONE DEI COLLABORATORI

Art. 33 Valorizzazione dei collaboratori

1. La SUPSI promuove lo sviluppo delle competenze dei propri collaboratori attraverso colloquio periodici e regolari di valorizzazione, strutturati e formalizzati, che avvengono, di regola, una volta all'anno.
2. Le modalità della gestione dei colloqui di valorizzazione sono specificate nelle **Direttive interne**.
3. Le prestazioni dei collaboratori attivi nell'insegnamento vengono analizzate periodicamente dalla Direzione del Dipartimento, in collaborazione con i responsabili della formazione bachelor/master, utilizzando indicatori di qualità dell'insegnamento e considerando anche i dati raccolti nell'ambito delle indagini sulla qualità dell'insegnamento svolte con il coinvolgimento degli studenti.
4. Le condizioni di lavoro e lo sviluppo delle persone in formazione e di quelle che seguono i programmi di reinserimento professionale o sociale promossi da terzi, sono regolate dalle **Direttive interne**.
5. Le funzioni del corpo accademico e le qualifiche didattiche necessarie per insegnare in SUPSI e le funzioni per le quali sono richieste, sono descritte nelle **Direttive interne**.

CAPITOLO 7 FORMAZIONE E SVILUPPO

Art. 34 Formazione

1. La SUPSI favorisce lo sviluppo formativo dei propri collaboratori. La formazione è una responsabilità condivisa tra collaboratore e il superiore diretto.
2. Nell'ambito dei colloqui di valorizzazione si intende promuovere lo sviluppo delle competenze del collaboratore anche attraverso un piano di formazione individuale, di regola basato su un quadriennio.
3. I dettagli sul piano di formazione sono descritti nella **Direttiva interna** sui colloqui di valorizzazione.

Art. 35 Congedo sabbatico

1. Per favorire l'aggiornamento personale e professionale del personale (accademico e amministrativo), la SUPSI concede la possibilità ai collaboratori di richiedere un congedo sabbatico.
2. Possono ottenerlo i collaboratori che hanno un grado di occupazione minimo del 50%.
3. La concessione di un congedo sabbatico è autorizzato da una commissione composta dal Presidente del Consiglio SUPSI, Direttore generale e dal membro di Direzione di riferimento.
4. La procedura per la richiesta e i criteri per la concessione sono definiti nelle **Direttive interne**.

CAPITOLO 8 SEDE DI SERVIZIO E RIMBORSO SPESE

Art. 36 Sede di servizio e rimborso spese (di trasferta, indennità per vitto e alloggio, spese di rappresentanza, permesso di lavoro)

1. La sede di sevizio è, di regola, quella in cui il collaboratore è tenuto a svolgere in misura preponderante i propri compiti e le proprie attività.

2. I collaboratori possono avere più sedi di servizio a dipendenza del luogo dove svolgono le proprie funzioni; ciò non conferisce alcun diritto a facilitazioni di orario, a indennità o ad altre agevolazioni.
3. Al collaboratore al quale vengono affidati compiti che richiedono la sua presenza in altro luogo possono essere riconosciute, compatibilmente con quanto previsto dalle **Direttive interne**, le indennità di trasferta da e verso la sede di servizio principale.
4. La procedura di rimborso delle spese di trasferta, di eventuali indennità per vitto e alloggio, e di eventuali spese di rappresentanza è definita nelle apposite **Direttive interne**.

CAPITOLO 9 ASSEGNO PER FIGLI E INDENNITÁ

Art. 37 Assegno per i figli

1. Ai collaboratori con figli a carico la SUPSI versa l'assegno per i figli.
2. L'importo e le modalità di pagamento dell'assegno sono fissate dalle disposizioni della Legge Cantonale sugli assegni di famiglia dell'11 giugno 1996 e successive modifiche.

Art. 38 Indennità in caso di decesso

1. In caso di decesso di un collaboratore il rapporto di lavoro si estingue. La SUPSI versa ai superstiti (intesi quali il coniuge/partner/partner registrato, figli/e minorenni, o in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali adempiva un obbligo di assistenza), oltre allo stipendio del mese in corso e alla liquidazione di tutti i diritti spettanti (vacanze, straordinari, quota parte tredicesima), anche quello dei due mesi successivi.

Art. 39 Servizio militare, servizio civile o di protezione civile obbligatorio

1. Durante le assenze per servizio militare, di protezione civile o di servizio civile obbligatori, ai collaboratori verrà versato l'intero salario per la durata di un mese nel corso di un anno.
2. In caso di assenze che superano un mese nel corso di un anno, lo stipendio verrà ridotto all'80% a partire dal 31. giorno.
3. L'indennità per perdita di guadagno spetta alla SUPSI proporzionalmente alla misura in cui questa versa lo stipendio al collaboratore.

CAPITOLO 10 ASSICURAZIONI E PREVIDENZA

Art. 40 Assicurazione infortuni

1. La SUPSI assicura tutti i collaboratori contro gli infortuni professionali e non professionali, secondo la legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF). Fanno eccezione i collaboratori che lavorano meno di 8 ore alla settimana (su un totale di 42 ore), che sono assicurati solo contro gli infortuni professionali.
2. In caso di infortunio la SUPSI versa ai collaboratori l'intero stipendio fino ad un massimo di 720 giorni.
3. Le indennità versate dall'assicurazione infortuni spettano alla SUPSI proporzionalmente alla misura in cui questa versa il salario al collaboratore.
4. I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico della SUPSI.
5. I premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del collaboratore.
6. La copertura assicurativa per infortuni non professionali inizia con la data d'inizio del contratto e termina con il 30. giorno dopo il termine del diritto alla retribuzione.
7. La copertura assicurativa per infortuni professionali termina con la data della fine del rapporto di lavoro.
8. L'obbligo di notifica è definito nell'art. 52.

SUPSI

Art. 41 Assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia

1. La SUPSI assicura tutti i collaboratori (eccezione fatta per coloro che hanno un contratto a ore) contro la perdita di guadagno in caso di malattia, ai sensi della Legge sul contratto d'assicurazione, LCA.
2. In caso di malattia la SUPSI versa ai collaboratori:
   a) l'intero stipendio per i primi 90 giorni d'assenza anche discontinui,
   b) l'80% dello stipendio dal 91. giorno fino i al 365.mo giorno, anche discontinui, e
   c) il 90% dello stipendio dal 366.mo al 720.mo giorno, anche discontinui.
3. L'indennità versata dall'assicurazione perdita di guadagno spetta alla SUPSI proporzionalmente alla misura in cui questa versa lo stipendio al collaboratore. Tutte le prestazioni versate da assicurazioni malattia o invalidità non faranno parte del salario determinante AVS
4. I premi dell'assicurazione contro la perdita di guadagno in caso di malattia sono pagati interamente dalla SUPSI.
5. L'obbligo di notifica è definito nell'art. 52.

Art. 42 Assicurazione responsabilità civile

1. I collaboratori della SUPSI sono assicurati per la responsabilità derivante da danni da loro procurati nell'esercizio della loro attività lavorativa.
2. I premi di quest'assicurazione sono pagati dalla SUPSI.

Art. 43 Cassa pensione

1. La SUPSI assicura ai sensi della Legge sulla Previdenza Professionale (LPP), tutti i collaboratori per i quali viene superato il salario minimo di riferimento. I dettagli sono indicati nelle **Direttive interne**.
2. Sulla base di una richiesta scritta del collaboratore o di un accordo sottoscritto dal collaboratore, previa verifica e autorizzazione da parte degli organi preposti della Cassa pensione, può essere accordato l'esonero dal pagamento dei contributi ai sensi dell'articolo 1j dell'Ordinanza sulla previdenza professionale OPP 2.
3. Per ogni questione inerente la cassa pensione fa stato il regolamento della relativa cassa pensione.

CAPITOLO 11 DIRITTI E OBBLIGHI DEI LAVORATORI

Art. 44 Partecipazione dei collaboratori

1. Ai collaboratori è riconosciuto il diritto di partecipazione alla vita della SUPSI, recando un effettivo contributo al suo buon funzionamento e favorendo la soddisfazione personale prodotta dai meccanismi di coinvolgimento, secondo quanto definito nello Statuto, nella carta della partecipazione che è un documento di inquadramento strategico e nel Regolamento degli Organi partecipativi istituzionali.
2. Per ogni Collegio viene definito un regolamento che ne disciplina l'organizzazione, il diritto di partecipazione e le competenze decisionali.
3. I regolamenti dei Collegi dei Servizi e di Dipartimento vengono emanati dal collegio dei Servizi della Direzione e dai collegi dei Dipartimenti e sono approvati dal Direttore Generale su proposta approvata del membro di Direzione di riferimento.
4. I collaboratori sono inoltre liberi di organizzarsi, costituendo l'Assemblea del personale che nomina i membri della Commissione del Personale, in grado di rappresentarli.
5. Gli organi della SUPSI informano i rappresentanti dei Collegi e della Commissione del Personale sugli aspetti rilevanti che li concernono. Questi ultimi si fanno promotori attivi dell'informazione ricevuta e incentivano la partecipazione alla consultazione fra i propri associati.

6. Nelle relazioni con i colleghi o con i terzi nell'ambito di conduzioni di pratiche coinvolgenti l'Istituzione, i collaboratori della SUPSI si astengono dal fregiarsi di titoli accademici che possano essere ritenuti fuorvianti. A tale scopo chiunque si fregi del titolo di Dottore senza aver conseguito il diploma di Dottore di ricerca, dovrà specificare da quale Istituzione universitaria è stato conferito e a quale livello di studio fa riferimento (laurea triennale, laurea magistrale).

Art 45 Obbligo di fedeltà e impegno

1. Il collaboratore deve eseguire personalmente e con impegno le proprie mansioni e tutelare fedelmente gli interessi legittimi della SUPSI.
2. Deve adoperare e trattare con cura secondo le regole dell'arte, le macchine, gli utensili, il mobilio, le installazioni tecniche, i veicoli e il materiale di proprietà della SUPSI messi a sua disposizione. Disposizioni più dettagliate possono essere indicate in istruzioni, procedure o altri documenti specifici emanati dalle unità.
3. Durante il rapporto di lavoro il collaboratore è tenuto al segreto professionale e alla più assoluta discrezione su tutto ciò di cui è venuto a conoscenza, anche dopo cessazione del rapporto di lavoro, nella misura in cui la tutela degli interessi legittimi della SUPSI lo esiga.
4. Prestazioni a terzi che esulano dai compiti di servizio e che comportano l'uso di locali, apparecchiature o il coinvolgimento di altri collaboratori della SUPSI, devono essere preventivamente autorizzate dal membro di Direzione di riferimento.
5. Il collaboratore è tenuto a informare il proprio superiore diretto di ogni circostanza che possa influire sul rapporto di lavoro.
6. Nelle relazioni con i colleghi o con i terzi nell'ambito di conduzioni di pratiche coinvolgenti l'Istituzione, i collaboratori della SUPSI si astengono dal fregiarsi di titoli accademici che possano essere ritenuti fuorvianti. A tale scopo chiunque si fregi del titolo di Dottore senza aver conseguito il diploma di Dottore di ricerca, dovrà specificare da quale Istituzione universitaria è stato conferito e a quale livello di studio fa riferimento (laurea triennale, laurea magistrale).

Art. 46 Diritti sui beni immateriali

1. Le invenzioni e i design, tutelabili o no, che il lavoratore ha fatto o ai cui ha partecipato nello svolgimento della sua attività lavorativa e nell'adempimento dei suoi obblighi contrattuali, appartengono al datore di lavoro.
2. Il datore di lavoro può, per accordo scritto, riservarsi l'acquisto delle invenzioni e dei design che il lavoratore ha fatto nello svolgimento della sua attività lavorativa ma non nell'adempimento dei suoi obblighi contrattuali.
3. Il lavoratore che ha fatto un'invenzione o un design conformemente al capoverso 2 deve informare per scritto il datore di lavoro; questi deve comunicargli per scritto entro sei mesi, se vuole acquistare l'invenzione rispettivamente il design oppure lasciarglieli.
4. Se l'invenzione o il design non sono lasciati al lavoratore, il datore di lavoro deve pagargli uno speciale equo compenso, determinato tenendo conto di tutte le circostanze segnatamente il valore economico dell'invenzione rispettivamente del design, la cooperazione del datore di lavoro e dei suoi ausiliari, l'impiego degli impianti aziendali e le spese sopportate dal lavoratore nonché la sua situazione nell'azienda (art. 332 CO).

Art. 47 Cariche politiche, altre cariche pubbliche e attività di pubblica utilità

1. Prima di accettare la candidatura per ricoprire cariche politiche, altre cariche pubbliche e attività di pubblica utilità (es. corpo pompieri, programma Gioventù e Sport, ecc.) che potrebbero impegnarlo durante il tempo di lavoro, il collaboratore deve ottenere il permesso dal membro di Direzione di riferimento.

2. Il congedo per cariche politiche, altre cariche pubbliche e attività di pubblica utilità è pagato fino ad un massimo di 10 giorni all'anno in termini assoluti. Congedi oltre i 10 giorni possono essere concessi dal membro di Direzione di riferimento del collaboratore, con informazione al Direttore generale, ma sono da considerarsi congedi non pagati.
3. Riduzioni della percentuale di impiego possono essere decise dalla Direzione della SUPSI, su preavviso del membro di Direzione di riferimento, in funzione dell'impegno che la carica assunta comporta.
4. Le cariche politiche, altre cariche pubbliche e attività di pubblica utilità sono da notificare annualmente tramite l'apposito formulario per le attività accessorie.

Art. 48 Attività accessorie

1. Sono considerate attività accessorie, tutte le attività remunerate e non remunerate fornite da parte dei collaboratori, le quali esulano dal contratto di lavoro con la SUPSI o dal mansionario del collaboratore.
2. Di regola le occupazioni accessorie sono ammesse soltanto previa autorizzazione del membro di Direzione di riferimento.
3. Il collaboratore è tenuto ad informare, indipendentemente dalla propria percentuale di impiego, il membro di Direzione di riferimento in occasione dell'assunzione o non appena si verificano nuove circostanze, riguardo a eventuali attività svolte a titolo accessorio, indicando se le stesse potrebbero risultare concorrenziali o incompatibili con le mansioni svolte nell'ambito del rapporto di lavoro. I dettagli sono indicati nelle **Direttive interne**.

Art. 49 Gestione dei conflitti d'interesse

1. La SUPSI adotta un ruolo proattivo nella valutazione di eventuali conflitti di interesse dei propri collaboratori.
2. Tutti i collaboratori sono tenuti a informare su potenziali conflitti di interesse.
3. Per progetti di ricerca/mandati/ordini di acquisto, i collaboratori devono seguire le disposizioni dettagliate descritte nell'apposita **Direttiva interna**.

Art. 50 Doni

1. Il collaboratore non può chiedere, accettare o farsi promettere, per sé o per altri, doni o altri profitti, per atti inerenti alla propria attività alla SUPSI.

Art. 51 Informazione su modifiche di carattere personale

1. Il collaboratore deve comunicare tempestivamente al diretto superiore e al Servizio risorse umane le modifiche di carattere personale (indirizzo, stato civile, diritto agli assegni per figli, attività accessorie, ecc.) che possono avere influenza sul rapporto contrattuale e sul conteggio salariale. Collaboratori soggetti all'imposta alla fonte sono inoltre tenuti a certificare tempestivamente tali modifiche tramite l'apposita modulistica dell'imposta alla fonte.

Art. 52 Obbligo di notifica per impedimento al lavoro

1. Il collaboratore che, per ragioni di malattia, infortunio, gravidanza, parto o altre cause è impossibilitato a lavorare, deve avvertire immediatamente e mantenere informato il diretto superiore. L'informazione va data con la stessa tempestività anche quando l'inabilità incorre durante le vacanze. Nel limite del possibile, il collaboratore è tenuto di registrare la propria assenza utilizzando gli strumenti messi a disposizione da SUPSI.

SUPSI

2. Se l'assenza supera tre giorni consecutivi (festivi compresi), egli deve farne certificare il motivo e la probabile durata del periodo di inattività da un medico curante e spedire il certificato al diretto superiore e al referente della propria unità del servizio Risorse umane della SUPSI entro una settimana dall'inizio dell'assenza.
3. In casi particolari, SUPSI può esigere visite mediche di controllo dal proprio medico di fiducia, o richiedere il certificato medico a partire dal primo giorno di assenza.
4. In caso di lunghe assenze che durano per più di 30 giorni, il collaboratore è tenuto a trasmettere di mese in mese un certificato medico aggiornato.
5. I collaboratori SUPSI beneficiano di un servizio di care manager offerto dall'assicuratore.
6. Assenze ingiustificate o giustificate tardivamente, senza chiara motivazione, possono comportare deduzioni salariali per la corrispondente durata, o la disdetta del rapporto di lavoro.
7. Qualsiasi tipo di infortunio (professionale, non professionale, bagatella) dovrà essere notificato al datore di lavoro per permettere una corretta gestione del caso.
8. In caso di lunghe assenze il superiore diretto è tenuto a definire le modalità di organizzazione delle attività del collaboratore assente al fine di garantire l'operatività della struttura.

Art. 53 Internet, Intranet, e-mail, telefono, telefax

1. Gli strumenti di comunicazione e informazione che la SUPSI mette a disposizione, quali internet, intranet, e-mail, telefono e telefax devono essere utilizzati a scopo professionale. Si rimanda alle **Direttive interne** per la regolamentazione specifica.

Art. 54 Accordi bilaterali Svizzera – Unione europea

1. Il presente articolo riguarda i collaboratori che svolgono parallelamente attività remunerate in Svizzera ed in uno Stato dell'Unione Europea.
2. Il collaboratore SUPSI che adempie alle condizioni di cui all'art. 14 cpv. 2 lett.b) i) Reg. CEE 1408/71 *(b) i): "alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio risiede, se esercita parte della sua attività in tale territorio e se dipende da più imprese o da più datori di lavoro aventi la propria sede o il proprio domicilio nel territorio di diversi Stati membri")* si fa carico degli obblighi del datore di lavoro (SUPSI) per quanto attiene al versamento degli oneri sociali nei confronti dell'autorità competente estera, e ciò conformemente alle disposizioni dell'art. 109 del Regolamento CEE 574/72 *(" Accordo concernente il versamento dei contributi. Il datore di lavoro che non ha stabilimento nello Stato membro nel cui territorio il lavoratore subordinato è occupato e il lavoratore subordinato possono convenire che quest'ultimo adempia agli obblighi del datore di lavoro per quanto riguarda il versamento dei contributi. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare tale accordo all'istituzione competente o, se del caso, all'istituzione designato dall'autorità competente di detto Stato membro.").*

CAPITOLO 12 CONTESTAZIONI RELATIVE AL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 55 Conciliazione

1. In caso di contestazioni relative al rapporto d'impiego il collaboratore può richiedere un intervento in conciliazione presso la Direzione.
2. In caso di insuccesso della conciliazione è riservata la possibilità, per entrambe le parti, di adire i tribunali civili.

SUPSI

Art. 56 Sanzioni disciplinari

1. Le infrazioni agli obblighi di servizio sono punite dalla Direzione della SUPSI:
   a) con l'ammonimento scritto nei casi di lieve entità;
   b) con la multa fino a CHF 1'000.--;
   c) con la sospensione dall'impiego e la relativa trattenuta dello stipendio per un massimo di tre mesi;
   d) con il licenziamento immediato per cause gravi. Sono fra l'altro considerate cause gravi:
      - La condanna ad una pena per reato infamante;
      - La condotta indegna;
      - L'inadempimento grave dei propri obblighi.
2. In ogni caso l'interessato deve essere informato e sentito.
3. Le sanzioni previste ai punti a), b) e c) possono essere accompagnate dalla comminatoria che in caso di recidiva porteranno al licenziamento.
4. L'emanazione della decisione di sanzione compete al Direttore generale della SUPSI.
5. Previa richiesta alla Direzione dei Servizi/dei Mandati/del Dipartimento, il collaboratore può prendere visione del suo dossier in qualsiasi momento.

Art. 57 Misure cautelari

1. Nei casi di violazione degli obblighi di servizio o di altri reati, per i quali il collaboratore è sottoposto a inchiesta penale o procedimento giudiziario, l'interessato può essere sospeso dall'impiego e dallo stipendio sino a conclusione del procedimento stesso.

2. La decisione compete alla Direzione generale della SUPSI.
   Contro la decisione della Direzione generale della SUPSI il collaboratore può adire i competenti tribunali civili.

Art. 58 Foro giuridico

1. Per ogni contestazione relativa al rapporto di lavoro fa stato il foro giudiziario di Lugano.

CAPITOLO 13 DISPOSIZIONI FINALI

Art. 59 Entrata in vigore

1. Il presente regolamento, approvato dal Presidente del Consiglio della SUPSI entra in vigore il 1 luglio 2021 e annulla e sostituisce il precedente del 1 febbraio 2021.
2. Esso diventa parte integrante di tutti i contratti individuali di lavoro della SUPSI, anche di quelli già stipulati.
3. Per tutto quanto non contemplato nel presente Regolamento del personale, fanno stato le disposizioni del Codice delle obbligazioni, nonché le disposizioni cantonali e federali in materia di diritto e contratto di lavoro.

Manno, 01.07.2021

Il Presidente del Consiglio, Alberto Petruzzella

Il Direttore generale, Franco Gervasoni

SUPSI

Allegato 1

1. Elenco Retribuzioni

La tabella seguente indica gli stipendi minimi fissati per ogni funzione, eccezione fatta per le posizioni dei collaboratori amministrativi soggetti al Contratto collettivo di lavoro del personale amministrativo della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (CCLSUPSI) cui modello retributivo è allegato allo stesso contratto.

Solo eccezionalmente, e solo per alcune funzioni con contratto a termine, sono indicati anche gli stipendi massimi.
Per le funzioni in cui è indicato lo stipendio massimo valgono le seguenti disposizioni:
- lo stipendio massimo non può essere superato al momento dell'assunzione;
- una volta raggiunto lo stipendio massimo non sono possibili ulteriori adeguamenti salariali, fatta eccezione per il rincaro, se riconosciuto dal Consiglio della SUPSI.

2. Funzione Minimo

Professore 120'000
Professore aggiunto 120'000
Docente ricercatore senior 100'000
Ricercatore senior 100'000
Docente senior 100'000
Docente professionista senior 100'000
Docente-ricercatore 80'000
Ricercatore 70'000
Ricercatore (con PhD) 80'000
Docente 80'000
Docente professionista 80'000
Collaboratore scientifico 60'000
Dottorando*
(*secondo indicazioni del Fondo Nazionale per la Ricerca Scientifica)

Assistente, con master 50'000 / 55'000
Assistente, con bachelor 45'000 / 50'000

Direttore di Istituto 140'000

Responsabile Servizio finanze e controlling 90'000
Responsabile Servizio risorse umane 90'000
Responsabile dei Servizi della Direzione generale SUPSI 90'000
Responsabile del Servizio giuridico 90'000
Revisore interno 80'000

I compensi del personale in formazione sono definiti nella relativa Direttiva 6B.

SUPSI

Versione 2, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 12 dicembre 2008, entrato in vigore il 1° gennaio 2009.

Modifiche:
Art. 2.5 cpv. 1,2,3; 3.1 cpv. 2,3: 5.2 cpv 1; 5.3 c); 5.4 cpv. 4; 5.5 cpv. 2; 5.6, 7.1 cpv. 1,2,3; 11.2 cpv1.

Versione 3, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 11 dicembre 2009, entrato in vigore il 1° gennaio 2010.

Modifiche:
Art. 8.3, cpv 7 Lo stralcio è conseguente alla decisione di rivedere la direttiva dei premi per la ricerca.

Versione 4, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 18 marzo 2011, entrato in vigore il 1° aprile 2011.

Modifiche:
Art. 8.3, cpv 1,2,4

Versione 5, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 13 dicembre 2013, entrato in vigore il 1° gennaio 2014.

Modifiche:
Art. 8.3, cpv 3,4

Versione 6, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 12 dicembre 2014, entrato in vigore il 1° gennaio 2015.

Modifiche:
Art. 1.1, 8.4, 12.1

Versione 7, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 19 giugno 2015, entrato in vigore il 1° luglio 2015.

Modifiche:
Art. 5.3, 5.4, 5.5

Versione 8, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 09 ottobre 2015, entrato in vigore il 9 ottobre 2015.

Modifiche:
Art. 11.8

Versione 9, aggiornamento approvato dalla Direzione della SUPSI il 20 settembre 2017, entrato in vigore il 1 ottobre 2017.

Modifiche:
Art. 11.7

SUPSI

Versione 10, aggiornamento approvato dalla Direzione della SUPSI il 25 ottobre 2017, entrato in vigore il 1 novembre 2017.

Modifiche:
Art. 2.3, 2.4, 2.5, 2.6

Versione 11, aggiornamento approvato dalla Direzione della SUPSI il 19 dicembre 2018, entrato in vigore il 31 dicembre 2018.

Nuovo articolo:
Art. 11.10 Gestione dei conflitti

Modifiche alla numerazione degli articoli seguenti.
Art. 11.11 Informazione su modifiche di carattere personale,
Art. 11.12 Obbligo di notifica per impedimento al lavoro,
Art. 11.13 Assenze per servizio militare, per servizio civile e di protezione civile
Art. 11.14 Accordi bilaterali Svizzera – Unione europea

Versione 12, aggiornamento approvato dal Presidente del Consiglio SUPSI il 1 ottobre 2019, entrato in vigore immediatamente.

Modifiche a diversi articoli a seguito dell'introduzione del CCLSUPSI

Versione 13, aggiornamento approvato dal Presidente del Consiglio SUPSI il 26 novembre 2019, entrato in vigore immediatamente.

Modifiche agli art. 47 e 48

Versione 14, aggiornamento approvato dal Presidente del Consiglio SUPSI il 1 ottobre 2020, entrato in vigore immediatamente.

Modifiche agli art. 45 cpv. 4

Versione 15, aggiornamento approvato dal Presidente del Consiglio SUPSI il 1 febbraio 2021, entrato in vigore immediatamente.

Nuovo capoverso 4.bis all'art. 7;
Modifiche all'art. 17, cpv. 5, all'art. 44, cpv. 3; all'art. 51 cpv. 1; e ad altri articoli a seguito della riorganizzazione della Direzione.

Versione 16, aggiornamento approvato dal Presidente del Consiglio SUPSI sulla base delle modifiche di legge entrate in vigore il 01.07.2021.

Modifiche agli art. 16 cpv. 1 al punto d e 17 cpv. 2;
Nuovi articoli:
Art. 16a Congedo di assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio
Art. 17a Congedo paternità

Allegato 10

SUPSI

Direttive interne[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.

(Approvate dal Consiglio della SUPSI il 01.09.2008)
(Versione 27, 01.01.2022)

[1] Il genere maschile è usato per designare persone, denominazioni professionali e funzioni indipendentemente dalla propria identità di genere

1 Indice

Riferimenti al regolamento del personale:

Numero capitolo		no. art. e cpv.
Capitolo 1	**Principi generali**	
1A	Protezione della personalità e dell'integrità personale	Art. 2, cpv. 3
Capitolo 2	**Rapporto di lavoro**	
2A	Competenze in materia d'assunzione	Art. 3, cpv 1 e 2
2C	Servizio di Picchetto	Art. 13, cpv 1,2,3
Capitolo 3	**Vacanze, congedi e assenze**	
3A	Rilevamento delle attività di lavoro, gestione assenze, vacanze e ore straordinarie	Art. 10, cpv 5 e Art. 15 cpv 3
3B	Riduzione del diritto alle vacanze in caso di malattia, infortunio, servizio militare o protezione civile	Art. 15, cpv 4,8
Capitolo 4	**Carriere e retribuzione**	
4A	Elenco funzioni	Art. 23
4B	Carriere	Art. 24, cpv 1,2
4C	Premi individuali	Art. 27, cpv 2
4D	Retribuzioni dei collaboratori della SUPSI per prestazioni nella formazione continua, formazione base, traduzioni o prestazioni per ricerca e/o servizi	Art. 29, cpv 1
4E	Base di calcolo del pro-rata temporis dello stipendio	Art. 30, cpv 3
4F	Rimborso spese	Art. 36, cpv 4
Capitolo 5	**Mansionario**	
	Nessuna direttiva correlata	
Capitolo 6	**Valorizzazione dei collaboratori**	
6A	Direttiva sulla valorizzazione dei collaboratori del corpo amministrativo e tecnico	Art. 33, cpv 2
6B	Direttiva per il personale in formazione e dei programmi di reinserimento professionale/sociale	Art. 33, cpv 4
6C	Qualifica didattica SUPSI	Art. 33, cpv 5
Capitolo 7	**Formazione e sviluppo**	
7A	Procedura per la richiesta di congedi sabbatici per i collaboratori accademici	Art. 35, cpv 4
7B	Procedura per la richiesta di congedi sabbatici per i collaboratori amministrativi	Art. 35, cpv 4

Numero capitolo		no. art. e cpv.
Capitolo 8	**Assegno per i figli e indennità**	
	Nessuna direttiva correlata	
Capitolo 9	**Assicurazioni e previdenza**	
	Affiliazione alla cassa pensione	Art. 43, cpv 1
Capitolo 10	**Diritti e obblighi dei collaboratori**	
10A	Attività accessorie e cariche pubbliche	Art. 47, 48
10B	Gestione dei conflitti di interesse	Art. 49, cpv 3
10C	Flessibilizzazione del luogo e dell'orario di lavoro	Art. 10, cpv 6
Capitolo 11	**Contestazioni relative al rapporto di lavoro**	
	Nessuna direttiva correlata	
Capitolo 12	**Disposizioni finali**	
	Nessuna direttiva correlata	

Capitolo 1 Principi generali

Direttiva 1A
Protezione della personalità e dell'integrità personale

1. Principi, obiettivi e campo di applicazione

Nei rapporti di lavoro la SUPSI si impegna a rispettare e a proteggere la personalità e la salute del collaboratore, in particolare vigilando affinché il collaboratore non subisca molestie sessuali e/o psicologiche o altri comportamenti lesivi della personalità.

Le violazioni dell'integrità personale quali discriminazioni, mobbing e molestie sessuali compromettono il benessere e la salute dei collaboratori e non sono in alcun modo tollerate. La SUPSI si impegna a proteggere, tutelare e sostenere il proprio personale da qualsiasi forma di discriminazione legata all'identità di genere, all'età, alla cultura, all'abilità e disabilità e all'orientamento sessuale, così come dal mobbing e dalle molestie sessuali (siano esse verbali, non verbali e/o fisiche). Con questo scopo la SUPSI mette in atto misure e azioni preventive, informative e formative rivolte ai collaboratori, e stabilisce i processi da seguire nel caso si dovessero verificare azioni lesive della personalità.

La presente Direttiva descrive le procedure da seguire in caso un collaboratore si senta vittima di discriminazione, mobbing o molestia, anche di natura sessuale o ne sia testimone, ed esplicita il ruolo di coloro a cui la persona interessata può rivolgersi in riferimento alla specifica procedura intrapresa: Membri della Direzione generale, Direttore generale, Commissione etica, persone di fiducia nominate dall'Istituzione e lo Sportello di aiuto e ascolto psicologico.

Si precisa che, qualora sollecitati, il Servizio risorse umane rispettivamente le persone referenti risorse umane dei Dipartimenti e i superiori gerarchici, non possono garantire la totale confidenzialità. Le segnalazioni a loro rivolte possono innescare un trattamento formale sotto forma di reclamo.

I superiori gerarchici devono, inoltre, garantire, nel loro ambito di competenza, un clima di lavoro privo di mobbing, molestie e discriminazioni e devono reagire con fermezza e intervenire in presenza di qualsiasi comportamento che possa ledere la stima o la personalità del collaboratore.

La presente Direttiva si applica a tutti i collaboratori SUPSI, compresi gli apprendisti e il personale in formazione.

2. Definizioni Discriminazioni, Mobbing e molestie sessuali

Discriminazione
È considerata discriminazione qualsiasi dichiarazione o azione volta a pregiudicare, trattare in maniera differente o discreditare una persona, senza valido motivo, legata all'identità di genere, all'orientamento sessuale, all'età, alla cultura, all'abilità e disabilità e alle convinzioni religiose, filosofiche o politiche.

Mobbing
Il mobbing (fenomeno noto anche come molestie o violenza psicologica) consiste in un comportamento ripetuto e irragionevole rivolto contro un collaboratore o un gruppo di collaboratori e diretto a perseguitare, umiliare, intimidire o minacciare la persona molestata. Il mobbing, che di solito è ad opera di soggetti interni all'organizzazione, può comportare aggressioni sia verbali che fisiche, così come atti più subdoli come l'isolamento sociale. Possono ad esempio essere considerate mobbing le azioni tese ad intaccare:

- la comunicazione: limitare la possibilità di una persona di esprimersi, interromperla, urlare contro di essa, non fornirle informazioni,
- le relazioni sociali: non rivolgere più la parola, ignorare, escludere, isolare la persona,
- l'immagine sociale: ridicolizzare, spargere voci infondate, prendere in giro, offendere, fare commenti sprezzanti,
- la situazione professionale e privata: attribuire mansioni dequalificanti e umilianti al collaboratore, criticarlo ingiustamente, togliergli compiti importanti,

- la salute: minacce di violenza fisica, aggressioni.

Molestie sessuali
Per molestie sessuali sul posto di lavoro si intende qualsiasi comportamento di carattere sessuale che, per una delle parti, risulta indesiderato e lede la sua dignità. Sono considerate tali in particolare:

- le insinuazioni a carattere sessuale o i commenti degradanti sul fisico di un collaboratore o di una collaboratrice,
- le osservazioni di natura sessista o le barzellette su caratteristiche, comportamenti o orientamenti sessuali di singole donne o di singoli uomini,
- la presentazione o la diffusione di materiale pornografico,
- gli inviti indesiderati a sfondo sessuale,
- i contatti fisici indesiderati,
- il pedinamento insistente di collaboratori all'interno o all'esterno dell'Istituzione,
- i tentativi di approccio accompagnati da promesse di vantaggi o minacce di ritorsioni,
- le aggressioni sessuali, coazione sessuale o stupro.

3. Procedure d'intervento interne alla SUPSI

Chi si ritiene vittima di discriminazione, mobbing o molestia sessuale o ne è testimone è libero di seguire una delle seguenti procedure, informale o formale, indipendenti l'una dall'altra.

3.1. Procedura informale

In caso di discriminazione, mobbing, molestie sessuali e/o psicologiche o altri comportamenti lesivi della personalità, il collaboratore può rivolgersi ad una o più persone di fiducia, nominate dalla Direzione SUPSI, che hanno il compito di consigliare, sostenere e accompagnare la persona interessata affinché:

- venga ascoltata nell'esposizione del problema,
- venga supportata nella comprensione del quadro della situazione,
- le vengano indicate le possibili procedure da seguire e le relative conseguenze,
- venga informata sulla situazione giuridica,
- venga sostenuta ed eventualmente accompagnata nella procedura scelta (formale o informale),
- venga informata sulle offerte di sostegno, sulle ulteriori possibilità di consulenza e di supporto medico e/o psicologico.

La persona di fiducia garantisce la confidenzialità. Inoltre essa non intraprende alcun passo senza la volontà delle persone interessate e non svolge alcuna indagine o verifica. La persona di fiducia si rivolge in caso di necessità all'Ufficio giuridico della SUPSI per poter avere un parere legale sulla situazione specifica garantendo l'anonimato.
La persona interessata può anche rivolgersi e attivare lo Sportello di aiuto e ascolto psicologico. Tramite la consulenza psicologica con uno/una specialista in rapporto alla propria situazione di difficoltà di tipo personale, interpersonale ed emotiva, viene offerta l'opportunità di focalizzare meglio i problemi, definirli e, al tempo stesso, orientarsi alla loro soluzione o essere accompagnato nella presa di decisioni utili finalizzate alla gestione del momento critico.

3.2. Procedura formale

In situazioni di discriminazioni, mobbing, molestie sessuali e/o psicologiche o altri comportamenti lesivi della personalità, il collaboratore ha diritto di chiedere, al servizio risorse umane, al membro di Direzione SUPSI di riferimento o al Direttore generale SUPSI, direttamente o per il tramite della persona di fiducia, di promuovere i necessari accertamenti e provvedimenti, anche in relazione a quanto previsto nel Codice etico della SUPSI.

Come enunciato nel Codice etico SUPSI, il collaboratore può, altresì, attivare direttamente, o per il tramite della persona di fiducia, la Commissione etica che, eventualmente coadiuvata anche da una persona esperta del tema, esterna al Dipartimento interessato o alla SUPSI, valuterà il caso e, se necessario, farà le dovute indagini interne al fine di verificare i fatti, comunicare le sue raccomandazioni per regolare il conflitto e/o adottare le sanzioni disciplinari.

Su richiesta, la SUPSI si incarica di far seguire il caso ad una persona dello stesso sesso della vittima.

Durante la procedura di verifica e accertamento le parti in causa hanno i seguenti diritti:
- essere assistite da una persona di loro scelta;
- aver accesso al dossier;
- proporre delle osservazioni scritte e dei mezzi di prova (documenti e testimonianze);
- essere informate della decisione presa dalla Direzione;
- ricorrere contro la decisione.

Tutte le indagini e gli approfondimenti saranno curati con discrezione.

4. Sanzioni disciplinari

4.1. In base alla gravità dei fatti, per gli autori di azioni moleste o di discriminazioni accertate verranno adottati i seguenti provvedimenti:
- obbligo di adottare misure di sostegno (ad es. supervisione, coaching)
- ammonimento
- trasferimento
- con la multa fino a CHF 1'000.-;
- con la sospensione dall'impiego e la relativa trattenuta dello stipendio per un massimo di tre mesi
- menzione nel dossier personale, a titolo preventivo
- cambiamento di funzione
- minaccia di licenziamento o licenziamento in caso di recidiva
- licenziamento in tronco

4.2. Le sanzioni disciplinari si applicano anche per coloro che dovessero accusare deliberatamente e a torto altri di adottare comportamenti scorretti.

4.3. L'emanazione della decisione di sanzione compete al Direttore generale.

5. False accuse intenzionali

Il membro o collaboratore della SUPSI che è stato accusato in cattiva fede o in maniera mendace di discriminazione, mobbing o molestia sessuale o qualsiasi comportamento lesivo della personalità, ha il diritto di intraprendere tutte le azioni legali e/o giudiziarie più opportune nei confronti del querelante.

La SUPSI si riserva di applicare nei confronti del querelante le opportune sanzioni disciplinari previste dalle normative dell'Istituzione.

Capitolo 2 Rapporto di lavoro

Direttiva 2A
Competenze in materia d'assunzione

1. L'assunzione con un grado di occupazione (GDO) annuo pari o superiore al 20% è formalizzata con un contratto individuale di lavoro.
L'assunzione con un grado di occupazione (GDO) annuo inferiore al 20% è formalizzata con un accordo di collaborazione. Fanno eccezione i rapporti di lavoro, pur con un grado di occupazione annuo inferiore al 20%, le cui condizioni contrattuali sottostanno all'obbligo di affiliazione alla cassa pensione ai sensi della legislazione applicabile in materia di previdenza professionale. In tal caso l'assunzione è comunque formalizzata con un contratto individuale di lavoro. Nell'accordo di collaborazione deve essere indicata la tariffa oraria applicata e l'ammontare delle ore che il collaboratore deve prestare.

2. Organo competente per l'assunzione è:

2.1. il Consiglio della SUPSI, per i membri di Direzione SUPSI;

2.2. il Direttore generale in accordo con il membro di Direzione di riferimento ed il responsabile dell'unità interessata, per tutti gli altri collaboratori.

3. La procedura d'assunzione comporta le seguenti fasi (come da procedura PQ1-18) e responsabilità:
3.1. la verifica, da parte del membro di Direzione di riferimento, del piano del personale autorizzato e delle risorse finanziarie per coprire il costo dell'assunzione;
3.2. la definizione, da parte del responsabile dell'unità interessata insieme al Servizio risorse umane SUPSI, dei requisiti per la posizione;
3.3. il bando di concorso pubblico, ad opera del Servizio risorse umane SUPSI;
3.4. la definizione, da parte del responsabile dell'unità interessata insieme al Servizio risorse umane SUPSI, della Commissione di scelta,
3.5. l'esame delle candidature inoltrate, ad opera del responsabile dell'unità interessata insieme al Servizio risorse umane SUPSI,
3.6. la proposta d'assunzione mediante il formulario ML1-07.

4. Il Direttore generale può decidere di semplificare la procedura di assunzione rinunciando alle fasi 3.4, 3.5, 3.6 e 3.7, di regola per:
- le promozioni per le funzioni di carriera interna,
- i trasferimenti interni a pari funzione,
- trasformazioni di accordi di collaborazione in contratti individuali di lavoro in caso di superamento del grado di occupazione del 20%,
- le funzioni di assistente,
- le sostituzioni temporanee, eccezionali e di urgenza,
- gli incarichi di docenza temporanei,
- i collaboratori assunti senza garanzia di rinnovo nell'ambito di progetti di ricerca,
- mobilità interna,
- integrazioni di unità organizzative esterne alla SUPSI,
- collaboratori assunti nel contesto di programmi di inserimento professionale,
- il personale in formazione.

Le situazioni specifiche dove il Direttore generale decide di rinunciare al pubblico concorso.

5. Il Direttore generale può decidere di adottare la procedura del concorso interno aperto solo ai collaboratori con un contratto a tempo indeterminato attivi alla SUPSI al momento della pubblicazione del concorso. Per pubblicare il concorso interno va seguita la procedura PQ1-25.

6. Il Servizio risorse umane SUPSI è l'unico organo competente per la pubblicazione dei bandi, e l'allestimento e la gestione dei contratti, che sono firmati dal Direttore generale e dal Direttore amministrativo.

7. Per tutti i collaboratori, la Commissione di scelta è definita dall'unità interessata competente e composta da almeno 2 membri interni e se del caso dal referente o Responsabile del Servizio risorse umane della SUPSI. In caso di nomine particolarmente rilevanti nell'ambito della formazione e la ricerca viene coinvolto in aggiunta almeno un esperto del settore disciplinare esterno al Dipartimento o un membro della Commissione consultiva.
La Commissione di scelta viene coinvolta già al momento della preparazione del bando. Per i membri di Direzione SUPSI ed i Professori, la cui nomina è di competenza del Consiglio, valgono le direttive specifiche.

In tutte le procedure sopramenzionate la SUPSI promuove l'assunzione di personale residente in Svizzera. L'assunzione dei membri di Direzione SUPSI è subordinata all'obbligo del domicilio effettivo in Svizzera. Questo principio vale di regola anche per tutti i membri delle Direzioni dipartimentali. Eccezioni per i membri delle Direzioni dipartimentali dovuti a validi motivi personali richiedono l'autorizzazione del Direttore generale.

8. La presente direttiva tiene in considerazione ogni aspetto legato alle pari opportunità.
Il Servizio risorse umane verifica il rispetto della procedura di gestione dei concorsi e delle assunzioni (PQ1-18) e la procedura di gestione dei concorsi interni (PQ 1-25), e garantisce la tutela della privacy dei candidati nel processo di assunzione.

Direttiva 2C
Servizio di Picchetto

1. Campo d'applicazione

La presente Direttiva specifica le condizioni per il servizio di picchetto e fa riferimento in particolare all'art. 13 del Contratto Collettivo di Lavoro del Personale amministrativo della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (CCLSUPSI).

Per alcune funzioni, la SUPSI può prevedere un servizio di picchetto di reperibilità obbligatoria e di prestazioni anche fuori dall'orario regolare di lavoro.

È considerato in questo contesto il tempo durante il quale il collaboratore si tiene a disposizione della SUPSI, di principio non dovendo attendere all'interno delle sedi operative, per garantire un intervento legato a motivi di sicurezza o alla necessità di assistere delle persone presenti nelle sedi, durante delle manifestazioni fuori sede o in casi di emergenza.

L'indennità per il servizio di picchetto viene concessa a quei collaboratori che fuori dal normale orario di lavoro, quindi durante il tempo libero, se necessario e richiesto per la funzione ricoperta, sono tenuti a rimanere a disposizione per essere chiamati immediatamente in servizio.

Essere a disposizione significa essere raggiungibili a un preciso recapito ed entrare in funzione al più tardi entro mezz'ora dalla chiamata.

Di regola, il servizio di picchetto è limitato a singoli collaboratori attivi nei seguenti servizi:

- Collaboratori del Servizio informatica
- Collaboratori del Servizio Real Estate e Facility Management (REFM)
- Collaboratori della Segreteria di Direzione

La necessità di dover prestare eventuali servizi di picchetto rientra di regola nel loro mansionario individuale.
Situazioni specifiche puntuali che esigono un servizio di picchetto e che esulano dalle fattispecie indicate, richiedono l'approvazione da parte del membro di Direzione di riferimento precedentemente all'evento che ne genera l'esigenza.

2. Obbligo e criteri di pianificazione

<u>Picchetto regolare</u>
In caso di servizio di picchetto regolare, il responsabile è tenuto a effettuare un'accurata pianificazione con il team dei suoi collaboratori e di notificarla al servizio risorse umane di riferimento prima dell'inizio dello stesso.

In generale, l'organizzazione di un servizio di picchetto richiede una pianificazione delle risorse coinvolte in un lasso di tempo di quattro settimane. Durante le 4 settimane, il singolo collaboratore coinvolto può essere di picchetto soltanto per sette giorni al massimo (consecutivi e non).
Nelle due settimane successive a questo periodo, il collaboratore non potrà svolgere nessun servizio di picchetto. Inoltre, una domenica ogni due settimane il collaboratore deve essere di riposo e non soggetto al servizio di picchetto.
Se la pianificazione del picchetto dovesse subire delle modifiche rispetto al piano originario per motivi istituzionali e non legate alle richieste dei collaboratori coinvolti, i collaboratori con responsabilità familiari dovranno dare espressamente il loro consenso alla modifica e il loro coinvolgimento.

<u>Picchetto puntuale</u>
In caso di servizio di picchetto puntuale, è richiesta una pianificazione semplice con un preavviso di una settimana.

3. Compenso del servizio di picchetto
   Per il tempo legato al servizio di picchetto, la SUPSI riconosce un forfait pari a CHF 1,30 lordi nei giorni feriali e CHF 3,- lordi la domenica o durante i festivi per ciascun'ora piena o ora iniziata del servizio di picchetto, sulla base della pianificazione effettuata da parte del responsabile.

   In caso di necessità d'intervento, il tempo effettivo verrà riconosciuto a tutti gli effetti come tempo di lavoro e viene compensato come tale. Il tempo effettivo dell'intervento viene compensato con un congedo della medesima durata che dovrà essere gestito tramite i sistemi in essere.

   In caso d'intervento durante il servizio di picchetto, la SUPSI riconosce per il tempo effettivo dell'intervento, in sostituzione del forfait del servizio di picchetto, una indennità d'inconvenienza pari ad un supplemento del 25% della tariffa oraria del collaboratore durante i giorni feriali e un supplemento del 50% della tariffa oraria del collaboratore durante la domenica o festivi.
   Interventi che richiedono il tragitto di andata e ritorno dal domicilio su chiamata di servizio viene riconosciuto con un forfait di 30 minuti.

   Interventi prestati da domicilio/remoto, non danno diritto al riconoscimento del tempo per il tragitto casa-lavoro.

4. Erogazione delle prestazioni legate al servizio di picchetto
   Ai fini di garantire una corretta gestione del servizio di picchetto, i collaboratori sono chiamati a registrare in maniera esaustiva e tempestiva il servizio di picchetto nel sistema gestione assenze.

   I responsabili con collaboratori soggetti al servizio di picchetto, devono monitorare e tracciare gli interventi su scala mensile e notificare al Servizio risorse umane entro e non oltre il 10.mo giorno del mese successivo e in base alla procedura definita per garantire un corretto e tempestivo riconoscimento delle indennità di picchetto e d'inconvenienza ai collaboratori coinvolti.

Capitolo 3 Vacanze, congedi e assenze

Direttiva 3A
Rilevamento delle attività di lavoro, gestione assenze, vacanze e ore straordinarie

1. I collaboratori che sono attivi esclusivamente nell'insegnamento sono, di regola, esonerati dal rilevamento delle attività di lavoro.
2. La Direzione dei Servizi, dei Mandati o del Dipartimento può richiedere in casi eccezionali il rilevamento delle attività di lavoro.
3. Tutti gli altri collaboratori sono soggetti alla pianificazione degli oneri a mansionario o compilano regolarmente il rilevamento delle loro attività a seconda delle esigenze e indicazioni del membro di Direzione di riferimento. Il rilevamento delle attività deve essere effettuato esclusivamente tramite l'apposito sistema informatico.
4. Tutto il personale SUPSI è soggetto alla corretta e tempestiva comunicazione delle assenze dal posto di lavoro. Le assenze devono essere inserite e gestite tramite l'apposito sistema delle assenze.
5. I manuali d'uso per il rilevamento attività e la gestione delle assenze sono disponibili sul portale collaboratori e i collaboratori devono seguire scrupolosamente le indicazioni degli stessi.
6. Conformemente all'articolo 15 cpv. 4 del Regolamento del personale, al 31 agosto vengono automaticamente annullate le vacanze accumulate nell'anno precedente maturate e non godute.
7. Conformemente all'articolo 10 cpv. 4 del Regolamento del personale le ore lavorative straordinarie devono essere autorizzate, di regola preventivamente, dal diretto superiore e possono essere compensate solamente con un congedo di durata corrispondente (tempo di compensazione). Il periodo di congedo deve essere concordato con il diretto superiore e gestito tramite il sistema delle assenze.
8. In tal senso i collaboratori possono registrare il proprio tempo di compensazione nel processo relativo al sistema delle assenze di lavoro fino ad un massimo di 40 ore. Per registrazioni oltre questo limite è necessaria l'autorizzazione scritta del membro di Direzione di riferimento che deve specificare anche i termini entro quando la situazione verrà normalizzata con il rientro entro il limite di 40 ore.

Direttiva 3B
Riduzione del diritto alle vacanze in caso di malattia, infortunio, servizio militare, civile o di protezione civile

Il diritto alle vacanze è assegnato ai collaboratori per ogni anno solare. In caso di entrata o uscita durante l'anno, esso verrà calcolato pro-rata temporis.

Nel caso in cui le assenze dovute a servizio militare, servizio civile o di protezione civile obbligatorio, a malattia o infortunio senza colpa del collaboratore e a congedo non pagato superano i 60 giorni, nel corso dell'anno civile, il periodo delle vacanze è ridotto proporzionalmente a tale eccedenza, fermo restando il diritto alla metà dei giorni di vacanza previsti, se ha lavorato almeno tre mesi (90 giorni).

La riduzione viene effettuata applicando la seguente tabella:

Fasce assenza in giorni			Riduzione vacanze in giorni
da 60.50	a	90.50	2.0
da 91.00	a	121.00	4.0
da 121.50	a	151.50	6.5
da 152.00	a	182.00	8.5
da 182.50	a	212.50	10.5
da 213.00	a	273.00	12.5
da 273.50	a	365.00	25.0

Per determinare la fascia dei giorni per la riduzione delle vacanze, fanno stato tutti i giorni in cui si è manifestata una inabilità lavorativa, indipendentemente dal grado d'inabilità.

Capitolo 4 Carriere e retribuzione

Direttiva 4.A
Elenco funzioni

1. Personale accademico

I collaboratori del personale accademico possono assumere le seguenti funzioni:

- Professore
- Professore SUM
- Professore aggiunto
- Docente-ricercatore senior
- Ricercatore senior
- Docente senior
- Docente professionista senior
- Docente-ricercatore
- Ricercatore
- Docente
- Docente professionista
- Collaboratore scientifico
- Dottorando
- Assistente con master
- Assistente con bachelor

e i seguenti incarichi:

- Direttore di Istituto
- Responsabile della formazione
- Responsabile della formazione base
- Responsabile della formazione continua
- Responsabile della ricerca
- Responsabile delle prestazioni di servizio
- Responsabile di laboratorio
- Responsabile di centro di competenza
- Responsabile di area
- Responsabile di settore
- Responsabile del corso di laurea
- Responsabile degli assi di ricerca

2. Personale amministrativo e tecnico

2.1 L'elenco delle posizioni del personale amministrativo assoggettate al CCLSUPSI sono descritte direttamente nel documento di riferimento e sono associate alle seguenti macro categorie:

- Collaboratore generico
- Collaboratore operativo
- Collaboratore qualificato
- Collaboratore specializzato
- Responsabile di servizio

2.2 Le posizioni del personale amministrativo non assoggettate al CCLSUPSI sono:

- Responsabile Servizio finanze e controlling
- Responsabile Servizio risorse umane
- Responsabile dei Servizi della Direzione generale
- Responsabile del Servizio giuridico
- Revisore interno
- Eventuali funzioni speciali
- Tutto il personale che rientra nella Direttiva 6B per il personale in formazione e dei programmi di reinserimento professionale/sociale

3. Membri della Direzione SUPSI

Sono inoltre definite le seguenti funzioni dei membri della Direzione SUPSI disciplinate dall'apposito Regolamento dei membri della Direzione SUPSI:

- Direttore generale
- Direttore amministrativo
- Direttore di mandato (formazione base, formazione continua e ricerca, sviluppo e trasferimento della conoscenza
- Direttore di Dipartimento

La funzione di Direttore di Scuola affiliata non è disciplinata dai Regolamenti dei membri di Direzione della SUPSI, né del personale SUPSI, né dalle relative direttive.

I Direttori delle Scuole affiliate fanno parte della Direzione della SUPSI (art. 15 cpv.3 Statuto SUPSI).

Direttiva 4B
Carriere del corpo accademico

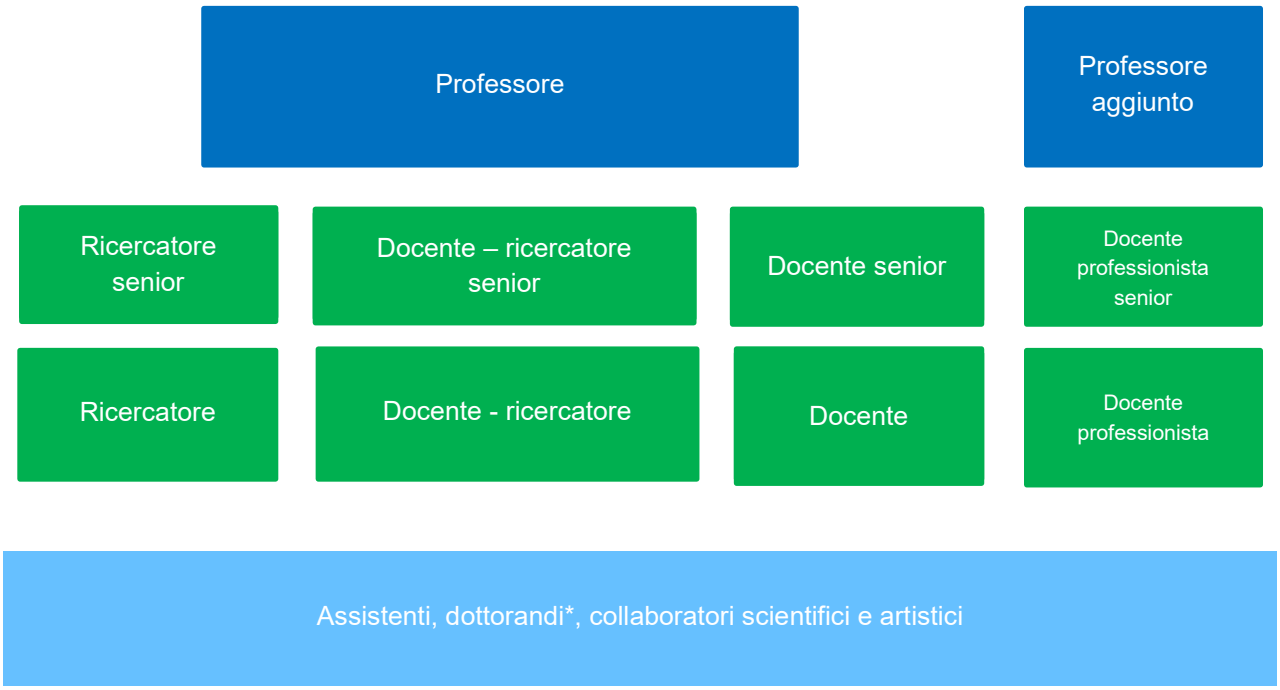
1. Principi generali

Gli aspiranti collaboratori della SUPSI vengono assunti e accedono alle funzioni descritte nello schema generale attraverso pubblico concorso, la cui procedura è regolata nella direttiva 2A.

La presente direttiva 4B regola esclusivamente la promozione di carriera di coloro che sono già collaboratori SUPSI e le modalità di assunzione dei professori.

La SUPSI promuove la carriera dei propri collaboratori e ne sostiene lo sviluppo professionale anche pianificando adeguatamente con l'interessato le attività di formazione continua (vedasi Direttiva 6A - Valorizzazione).

2. Schema e regole generali



*Il dottorato è rilasciato da un'Università partner.

La promozione da assistente o dottorando a un'altra funzione del corpo accademico, e più in generale a ogni altra funzione SUPSI, non è di regola ammessa. È possibile una deroga in via eccezionale, tramite procedura di pubblico concorso ai sensi della direttiva 2A.

Per tutti gli altri percorsi di carriera accademica, una promozione è possibile nella misura in cui vengano adempiuti i criteri posti per ogni funzione.

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.

3. Descrizione delle funzioni

3.1. Assistente Bachelor

Titolo ed esperienza: l'assistente è un laureato bachelor o master con meno di tre anni di esperienza professionale dopo la fine degli studi.

Abilitazione all'insegnamento: non necessaria.

Principali mansioni: l'assistente svolge attività qualificate nell'ambito della ricerca e/o insegnamento e integra nel contempo la sua formazione acquisendo un complemento di competenze che favorisce le opportunità di inserimento professionale.

Per la formazione personale degli assistenti è previsto un grado del 20% (riferito ad un 100% di occupazione). Il piano di formazione e di lavoro viene definito annualmente con un referente interno stabile, di regola il diretto superiore.

Il piano di formazione è costituito prevalentemente da attività formative che prevedono il rilascio di attestati, qualifiche o crediti formativi.

La valutazione annuale è discussa con il diretto superiore, con informazione al referente risorse umane dipartimentale, che verifica il raggiungimento degli obiettivi legati alla formazione personale.

Durata del rapporto di lavoro: il rapporto di lavoro con la SUPSI nella funzione di Assistente bachelor è di regola limitato a tre anni, non rinnovabili.

È eccezionalmente possibile un prolungamento fino a cinque anni nel caso in cui, all'attività lavorativa dell'Assistente bachelor, sia associata una formazione di master o un percorso formativo professionale particolare all'interno della SUPSI che si prolunga oltre i tre anni.

Grado d'occupazione: dal 50% al 100%.

3.2. Assistente Master

Titolo ed esperienza: l'Assistente master è un laureato master con meno di tre anni di esperienza professionale dopo la fine degli studi.

Abilitazione all'insegnamento: non richiesta.

Principali mansioni: svolge attività di supporto qualificate nell'ambito della ricerca e/o dell'insegnamento e integra nel contempo la sua formazione acquisendo un complemento di competenze che favorisce le opportunità di inserimento professionale.

Per la sua formazione personale è previsto un grado di occupazione del 20% (riferito a un 100% di occupazione). Il piano di formazione e di lavoro viene definito annualmente con un referente interno stabile, di regola il diretto superiore. Il piano di formazione è costituito prevalentemente da attività formative che prevedono il rilascio di attestati, qualifiche o crediti formativi.

La valutazione annuale è discussa con il diretto superiore, con informazione al referente risorse umane dipartimentale, che verifica il raggiungimento degli obiettivi legati alla formazione personale.

Durata del rapporto di lavoro: il rapporto di lavoro con la SUPSI nella funzione di Assistente master è di regola limitato a tre anni, non rinnovabili. È eccezionalmente possibile un prolungamento fino a cinque anni nel caso in cui, all'attività lavorativa dell'Assistente master, sia associata una formazione di dottorato o un percorso formativo professionale particolare all'interno della SUPSI che si prolunga oltre i tre anni.

Qualora l'attività legata al dottorato comporti un radicale cambiamento delle mansioni e della percentuale di lavoro da dedicarvi, il collaboratore assume la funzione di Dottorando.

Con l'eccezione del passaggio alla funzione di Dottorando, la promozione da Assistente master a un'altra funzione in SUPSI è possibile unicamente tramite procedura di pubblico concorso ai sensi della Direttiva 2A.

Grado d'occupazione: dal 50% al 100%

3.3. Dottorando

Titolo ed esperienza: il Dottorando è un laureato master che svolge un dottorato di ricerca (PhD) attribuito da un'Università svizzera o straniera.

Abilitazione all'insegnamento: non richiesta.

Principali mansioni: il dottorando lavora di regola nell'ambito di un progetto di ricerca applicata che permetta di coprire una parte dei costi che genera.

Durata del rapporto di lavoro: di regola si tratta di un contratto di lavoro a tempo determinato della durata del dottorato di ricerca.

Con il conseguimento del Dottorato è possibile il passaggio senza concorso alla funzione di Docente, Docente-ricercatore o Ricercatore, unicamente nei casi in cui il collaboratore abbia in precedenza partecipato a una procedura di concorso.

Grado d'occupazione: di regola il 100%, di cui almeno il 40% è dedicato allo svolgimento del lavoro di dottorato.

3.4. Collaboratore scientifico o artistico

Titolo ed esperienza: il collaboratore scientifico o artistico è di regola un laureato bachelor o master con almeno tre anni di esperienza qualificata dopo il termine degli studi in un settore di attività affine a quello per il quale opererà in seno alla SUPSI.

Abilitazione all'insegnamento: non richiesta.

Principali mansioni: il collaboratore scientifico o artistico svolge prevalentemente mansioni scientificamente qualificanti nell'ambito della ricerca e nelle prestazioni di servizio, come pure di contributo alla formazione.

Svolge queste attività per un periodo di regola di 5 anni. Successivamente il suo percorso di carriera può prevedere un passaggio alla funzione di Ricercatore, Docente ricercatore, Docente per decisione del Direttore generale, su indicazioni del membro di Direzione di riferimento cui il collaboratore afferisce, per il riconoscimento della qualità del lavoro svolto e degli obiettivi raggiunti, nei casi in cui non sia giustificato un concorso.

Se un collaboratore scientifico consegue un dottorato, gli viene di regola riconosciuta la funzione di Ricercatore o Docente ricercatore.

Grado d'occupazione: dal 20% al 100%.

3.5. Dottorato svolto da collaboratori in altra funzione

Collaboratori attivi in altra funzione che intendono svolgere un dottorato devono concordare le condizioni di impiego durante il dottorato con il membro di Direzione di riferimento. L'autorizzazione allo svolgimento del dottorato, se vi sono modifiche in ambito contrattuale, è data dal Direttore generale.

In questi casi il collaboratore mantiene la funzione. Durante il periodo del dottorato la Direzione SUPSI può concedere un sostegno finanziario, corrispondente di regola in media al 10% di occupazione.

Il collaboratore che decide di svolgere un dottorato ha anche la possibilità di richiedere una riduzione totale o parziale della percentuale di impiego, per una durata massima di 4 anni.

3.6. Ricercatore

Titolo ed esperienza: il ricercatore è di regola un laureato bachelor con almeno tre anni di esperienza qualificata di lavoro e/o di ricerca accademica dopo il termine degli studi nell'ambito di competenza. I periodi trascorsi nelle posizioni di "assistente" o "dottorando" fanno parte integrante del periodo d'esperienza.

Abilitazione all'insegnamento: non necessaria.

Principali mansioni: il ricercatore lavora su progetti di ricerca e/o servizi. La sua attività nella didattica è limitata a contributi puntuali e può anche non assumere carattere continuativo. Non assume responsabilità di conduzione.

Grado d'occupazione: dal 20% al 100%.

3.7. Ricercatore

Titolo ed esperienza: il ricercatore senior è un laureato master con almeno 5 anni di esperienza professionale qualificata nell'ambito di competenza e/o di esperienza nella ricerca qualificata e riconosciuta in un'Università, un Politecnico o una SUP oppure un Centro di ricerca pubblico o privato in Svizzera o all'estero. I periodi trascorsi nelle posizioni di "assistente" o "dottorando" sono parte integrante del periodo d'esperienza.

Abilitazione all'insegnamento: conseguimento del corso introduttivo alla formazione terziaria universitaria (direttiva 6C).

Principali mansioni: il ricercatore senior lavora principalmente su progetti di ricerca e/o servizi. Acquisisce progetti di ricerca e assume regolarmente responsabilità di progetti di ricerca e/o servizi o di loro parti significative. Assume compiti organizzativi, gestionali e di conduzione dei team. Partecipa regolarmente e con relazioni o poster a convegni scientifici. Rappresenta la SUPSI rispetto ai partner di progetto. Se l'attività scientifica lo richiede, pubblica i risultati su riviste scientifiche. Contribuisce alla divulgazione nel territorio dei risultati della ricerca. È inserito in una rete nazionale o internazionale di ricerca. È capofila di ricerca.

Svolge attività didattica in misura limitata in SUPSI o presso un'altra Università.

Grado d'occupazione: dal 20% al 100%.

3.8. Docente

Titolo ed esperienza: il docente è di regola un laureato bachelor con almeno tre anni di esperienza qualificata, dopo il termine degli studi, nell'ambito di competenza e/o possiede esperienza nell'insegnamento presso un'istituzione universitaria in un settore di attività affine a quello per il quale opererà in seno alla SUPSI. I periodi trascorsi nelle posizioni di "assistente" o "dottorando" fanno parte integrante del periodo d'esperienza.

Abilitazione all'insegnamento: in caso di impegno in didattica maggiore o uguale al 40%, è necessario l'ottenimento della qualifica didattica tramite il conseguimento del CAS in didattica SUPSI (direttiva 6C).

In caso di impegno in didattica inferiore al 40%, è necessario il conseguimento del corso introduttivo alla formazione terziaria universitaria (direttiva 6C).

Principali mansioni: il docente lavora in modo continuativo nell'insegnamento. Si aggiorna costantemente in ambito disciplinare e pedagogico didattico. Partecipa attivamente al coordinamento di valutazioni ed esami, collabora con il responsabile dell'offerta formativa nei momenti di restituzione e comunicazione agli studenti. Non sono previste significative responsabilità di conduzione.

Grado d'occupazione: dal 20% al 100%.

3.9. Docente senior

Titolo ed esperienza: il docente senior è di regola un laureato master con almeno cinque anni di esperienza qualificata, dopo il termine degli studi, nell'ambito di competenza e/o possiede esperienza nell'insegnamento presso un'istituzione universitaria in un settore di attività affine a quello per il quale opererà in seno alla SUPSI. I periodi trascorsi nelle posizioni di "assistente" o "dottorando" fanno parte integrante del periodo d'esperienza.

Abilitazione all'insegnamento: è necessaria l'abilitazione all'insegnamento tramite la qualifica didattica (direttiva 6C).

Principali mansioni: il docente senior lavora in modo continuativo e significativo nella formazione di base e/o continua. Si aggiorna costantemente in ambito disciplinare e pedagogico-didattico. Contribuisce significativamente all'aggiornamento scientifico dei corsi e moduli, dai descrittivi alla progettazione e allo svolgimento delle lezioni. Partecipa attivamente al coordinamento di valutazioni ed esami, collabora con il responsabile dell'offerta formativa nei momenti di restituzione e comunicazione agli studenti. È responsabile in modo continuativo di corsi e/o moduli nella formazione di base e/o continua. Mantiene una relazione costante con l'ambito professionale di riferimento. Dispone di una visione generale sul programma del corso di laurea. Contribuisce attivamente alla costruzione e al monitoraggio dell'offerta formativa. Partecipa e collabora alle attività di sviluppo e promozione della formazione. Assume responsabilità gestionali continuative di corsi e/o moduli nella formazione base e/o continua e/o unità organizzative.

Grado d'occupazione: dal 20% al 100%.

3.10. Docente Professionista

Titolo ed esperienza: il docente professionista è di regola un laureato bachelor con almeno tre anni di esperienza qualificata, dopo il termine degli studi, nell'ambito di competenza accompagnata da eventuali esperienze nell'insegnamento presso un'istituzione universitaria.

I periodi trascorsi nelle posizioni di "assistente" o "dottorando" fanno parte integrante del periodo d'esperienza.

Abilitazione all'insegnamento: in caso di impegno in didattica maggiore o uguale al 40%, è necessario l'ottenimento della qualifica didattica tramite il conseguimento del CAS in didattica SUPSI (direttiva 6C).

In caso di impegno in didattica inferiore al 40%, è necessario il conseguimento del corso introduttivo alla formazione terziaria universitaria (direttiva 6C).

Principali mansioni: il docente professionista esercita un'attività professionale esterna. È attivo di regola solo nella formazione. Trasferisce nella formazione le conoscenze acquisite in ambito professionale. Assicura il collegamento fra la realtà professionale e la formazione.

Grado d'occupazione: di regola dal 20% al 50%.

3.11. Docente Professionista senior

Titolo ed esperienza: il docente professionista senior è di regola un laureato bachelor con almeno cinque anni di esperienza qualificata, dopo il termine degli studi, nell'ambito di competenza accompagnata dall'esperienza nell'insegnamento presso un'istituzione universitaria. I periodi trascorsi nelle posizioni di "assistente" o "dottorando" fanno parte integrante del periodo d'esperienza.

Abilitazione all'insegnamento: in caso di impegno in didattica maggiore o uguale al 40%, è necessario l'ottenimento della qualifica didattica tramite il conseguimento del CAS in didattica SUPSI (direttiva 6C).

In caso di impegno in didattica inferiore al 40%, è necessario il conseguimento del corso introduttivo alla formazione terziaria universitaria (direttiva 6C).

Principali mansioni: il docente professionista senior esercita un'attività professionale esterna. È attivo di regola integralmente nella didattica. Trasferisce nella formazione le conoscenze acquisite in ambito professionale. Assicura il collegamento fra la realtà professionale e la formazione. Contribuisce all'aggiornamento regolare dei contenuti dei corsi di laurea.

Coordina altri docenti all'interno di moduli formativi. Partecipa attivamente allo sviluppo globale della formazione. Assume responsabilità gestionali continuative di corsi e/o moduli nella formazione di base e/o continua.

Grado d'occupazione: di regola dal 20% al 50%.

3.12. Docente ricercatore

Titolo ed esperienza: il docente ricercatore è di regola un laureato bachelor con almeno tre anni di esperienza qualificata, dopo il termine degli studi, nell'ambito di competenza e/o possiede esperienza nell'insegnamento presso un'istituzione universitaria. I periodi trascorsi nelle posizioni di "assistente" o "dottorando" fanno parte integrante del periodo d'esperienza.

Abilitazione all'insegnamento: in caso di impegno in didattica maggiore o uguale al 40%, è necessario l'ottenimento della qualifica didattica tramite il conseguimento del CAS in didattica SUPSI (direttiva 6C).
In caso di impegno in didattica inferiore al 40%, è necessario il conseguimento del corso introduttivo alla formazione terziaria universitaria (direttiva 6C).

Principali mansioni: il docente ricercatore lavora in modo continuativo sia nell'insegnamento sia nella ricerca. Dispone di una visione generale del programma di studio. Partecipa attivamente alle valutazioni e agli esami. Partecipa all'attività di ricerca e/o servizi. Fornisce il suo contributo all'aggiornamento scientifico e metodologico della formazione attraverso le sue attività di ricerca e/o servizi.

Grado d'occupazione: dal 50% al 100%, di cui almeno il 20% nella formazione e il 20% nella ricerca/servizi.

3.13. Docente ricercatore senior

Titolo ed esperienza: il docente ricercatore senior è di regola un laureato master con almeno cinque anni di esperienza qualificata, dopo il termine degli studi, nell'ambito di competenza e/o possiede esperienza nell'insegnamento presso un'istituzione universitaria ed esperienza nella ricerca qualificata e riconosciuta. I periodi trascorsi nelle posizioni di "assistente" o "dottorando" fanno parte integrante del periodo d'esperienza.

Abilitazione all'insegnamento: è necessaria l'abilitazione all'insegnamento tramite la qualifica didattica (direttiva 6C).
Principali mansioni: il docente ricercatore senior è responsabile in modo continuativo e significativo di corsi e moduli nella formazione di base e/o continua.

Contribuisce attivamente all'aggiornamento scientifico di corsi e moduli, attingendo alle sue attività di ricerca. Partecipa attivamente alla costruzione del programma del corso di laurea e/o dell'offerta di formazione continua. Mantiene una relazione costante con l'ambito professionale di riferimento.
È responsabile di progetti di ricerca/servizi o di loro parti significative. Contribuisce alla divulgazione dei risultati della ricerca nel territorio. Partecipa regolarmente, e con relazioni o poster, a convegni scientifici.
Rappresenta la SUPSI rispetto ai partner di progetto. Assume responsabilità gestionali di moduli, di team o di unità organizzative e/o come capofila di ricerca.

Grado d'occupazione: dal 50% al 100%, di cui almeno il 20% nella formazione e il 20% nella ricerca/servizi.

3.14. Professore

Titolo ed esperienza: il Professore è di regola un laureato master; il dottorato costituisce un titolo preferenziale. Potrà essere considerata equivalente al titolo di dottorato un'esperienza significativa in conduzione di progetti o formazioni acquisite di elevata qualità e rilevanza.

Il Professore possiede almeno dieci anni di esperienza professionale, dopo il termine degli studi, nell'ambito di competenza, nella ricerca qualificata e riconosciuta svolta presso un'Università, Politecnico o SUP svizzera o straniera o presso centri di ricerca e sviluppo in industrie o partner istituzionali svizzeri o stranieri.

Inoltre, possiede esperienza nell'insegnamento in un'Università, un Politecnico o una SUP svizzera o straniera. I periodi trascorsi nelle posizioni di "assistente" o "dottorando" fanno parte integrante del periodo d'esperienza.

Abilitazione all'insegnamento: è necessaria l'abilitazione all'insegnamento tramite la qualifica didattica (direttiva 6C).

Principali mansioni – criteri validi per l'ambito della ricerca:

Il Professore è capofila di un'area scientifica e fornisce un contributo significativo nella ricerca (capo progetto, coordinatore di progetti). Acquisisce progetti di ricerca e/o servizi di importanza strategica.

Coordina progetti su scala dipartimentale, interdipartimentale, nazionale o internazionale.

Coordina team di ricercatori, docenti ricercatori, valorizzando le specifiche competenze individuali.

È inserito in una rete nazionale e/o internazionale di ricerca.

Trasferisce le competenze acquisite dalla ricerca alla formazione e ai servizi usando le sue specifiche capacità, contribuendo all'aggiornamento scientifico e metodologico della formazione.

Garantisce una costante relazione tra ricerca e settore professionale di riferimento. Rappresenta la SUPSI rispetto all'esterno nel suo ambito scientifico.

Contribuisce alla divulgazione dei risultati della ricerca sul territorio. Partecipa attivamente con pubblicazioni, poster o interventi, in convegni o su riviste scientifiche.

È responsabile della gestione finanziaria e amministrativa dei progetti.

Principali mansioni – criteri validi per l'ambito della formazione:

Il Professore è capofila di un'area scientifica e fornisce un contributo significativo nel campo della formazione di base e continua. Collabora attivamente all'elaborazione, al monitoraggio e alla valutazione dell'offerta formativa.

È responsabile in modo continuativo e significativo di corsi e/o moduli della formazione di base e continua. Coordina team di docenti, docenti ricercatori e docenti-professionisti nell'ambito di sua competenza. Garantisce il rinnovamento scientifico e didattico della formazione attingendo alla ricerca e ai nuovi orientamenti dell'apprendimento. Stimola attivamente il coinvolgimento dei ricercatori nella formazione. Partecipa al coordinamento di valutazioni ed esami e collabora con il responsabile dell'offerta formativa nei momenti di restituzione con colleghi e studenti. Con un contributo qualificato e originale, si fa promotore di metodologie di insegnamento e offerte formative a carattere innovativo. Mantiene una costante relazione con l'ambito professionale di riferimento. Partecipa e collabora alle attività di sviluppo e promozione della formazione. Intrattiene relazioni interdipartimentali e/o con altri enti universitari nel campo di insegnamento di sua competenza. Rappresenta la SUPSI verso l'esterno nel suo ambito scientifico e costituisce un punto di riferimento di chiara fama per i professionisti attivi nel suo ambito disciplinare. Valorizza le sue competenze

mediante la partecipazione attiva alla redazione di documentazioni, pubblicazioni, poster, o con interventi a convegni o su riviste scientifiche dedicate alla didattica universitaria.

Assume responsabilità gestionali, finanziarie e organizzative dei progetti di ricerca e/o servizi e/o di attività di formazione. Assume ruoli di conduzione dei team e/o unità organizzative.

Grado d'occupazione: di regola almeno al 50%.

Procedura di nomina: si accede alla posizione di Professore unicamente attraverso il concorso pubblico ai sensi della direttiva 2A.

La nomina a Professore avviene valutando complessivamente il candidato che deve soddisfare, di regola, i requisiti legati sia alla ricerca che all'insegnamento.

In casi eccezionali, in cui il candidato dimostri di avere avuto un ruolo particolarmente importante nello sviluppo della SUPSI e della sua reputazione, è possibile l'attribuzione del titolo di Professore soddisfacendo in modo significativo i soli criteri legati alla formazione, rispettivamente quelli legati alla ricerca.

Il titolo di Professore viene attribuito dal Consiglio della SUPSI.

Il titolo di Professore può essere attribuito a collaboratori attivi almeno al 50% presso la SUPSI.

Il conferimento del titolo è legato all'esito di un concorso pubblico che considera i seguenti aspetti:

- titolo di studio,
- qualità e rilevanza dell'attività di ricerca in ambito territoriale o su progetti competitivi, in particolare anche in qualità di acquisitore e capo progetto,
- qualità delle pubblicazioni scientifiche,
- qualità dell'attività didattica svolta,
- valutazione delle attività svolte presso la SUPSI, in particolare anche in termini di contributo allo sviluppo dell'istituzione,
- valutazione delle attività e dei riconoscimenti ottenuti presso altre Università o Politecnici, industria e servizi,
- eventuali prestazioni eccezionali in ambito artistico e professionale.

La nomina dei Professori fa riferimento alla seguente procedura, nel rispetto della pianificazione quadriennale sulle posizioni di Professore approvata dal Consiglio della SUPSI in sintonia con la strategia SUPSI:

- se ne sono date le premesse, il Consiglio della SUPSI, su proposta della Direzione della SUPSI, decide di pubblicare il concorso per la posizione di Professore, con le relative tempistiche e le modalità,
- la Direzione della SUPSI sottopone i dossier di candidatura per valutazione ad una commissione composta da almeno 5 membri, fra i quali almeno un membro del Consiglio della SUPSI (che fungerà da Presidente della commissione), il Direttore del Dipartimento, un membro del Collegio dei Professori del Dipartimento e due membri esterni. I membri della commissione sono di regola almeno di pari grado rispetto alla posizione messa a concorso. La composizione della commissione è approvata dal Consiglio della SUPSI su proposta della Direzione SUPSI,
- il Consiglio della SUPSI decide sulla base del preavviso della commissione.

Il dossier di candidatura deve essere trasmesso alla Direzione del Dipartimento e integrare almeno i seguenti contenuti:

- curriculum vitae et studiorum,
- onorificenze e premi conseguiti,
- elenco delle pubblicazioni scientifiche e copia delle pubblicazioni rappresentative,
- attività svolte nei progetti di ricerca, indicando in quale ruolo è stato assicurato il contributo,
- attività didattiche svolte a livello universitario, con relative valutazioni,
- risultati particolarmente significativi ottenuti nell'attività professionale,
- contributi principali e consulenze nei confronti dell'Università, delle organizzazioni professionali, di enti pubblici, privati o aziende,
- almeno due lettere di referenza recenti interne alla SUPSI e/o almeno due lettere di referenze recenti esterne, che comprovino la qualità professionale, scientifica e didattica.

Attività qualificate di ricerca e/o didattica, o ad esse assimilabili, svolte durante la carriera, anche all'esterno della SUPSI, vengono considerate nella valutazione del dossier di candidatura.

In casi particolari il Consiglio può decidere di adottare una procedura semplificata per il conferimento del titolo, rinunciando al pubblico concorso.

Nel caso in cui un Professore non raggiunga stabilmente il 50% di impiego alla SUPSI, il Consiglio della SUPSI può decidere di modificare il titolo di Professore in Professore aggiunto, valutando il portafoglio di attività svolte all'interno della SUPSI.

Il Consiglio della SUPSI può revocare il titolo conferito a Professori che sono stati oggetto di sanzioni disciplinari gravi.

Se un collaboratore lascia definitivamente la SUPSI il titolo di Professore decade alla scadenza del contratto. Il titolo di Professore può essere conservato qualora l'uscita del collaboratore è unicamente dovuta al suo pensionamento.

Nel caso in cui un collaboratore abbia ottenuto il titolo di Professore in un'altra università, se il suo profilo e la procedura adottata per l'ottenimento del titolo sono comparabili con quanto descritto nei presenti regolamenti, il Consiglio della SUPSI può riconoscere il titolo di Professore in seno alla SUPSI, su proposta del Direttore generale.

3.15. Professore SUM

Profilo: il Professore SUM è di regola docente di materia principale alla Scuola universitaria di musica (SUM) del Conservatorio della Svizzera italiana e vanta un'importante e riconosciuta attività artistica a livello internazionale.

Il Professore SUM costituisce un punto di riferimento di chiara fama per i professionisti attivi nel suo ambito disciplinare.

Titolo ed esperienza: il Professore SUM, di regola, è un laureato master e possiede almeno dieci anni di esperienza professionale, dopo il termine degli studi, nell'ambito di competenza. Inoltre, ha esperienza di insegnamento in un'Università rispettivamente SUM svizzera o straniera.

Abilitazione all'insegnamento: il Professore SUM possiede le necessarie competenze didattiche, verificate tramite lezioni di prova (pubbliche) in sede di procedura di assunzione e costituenti elemento determinante per la stessa.

Principali mansioni: il Professore SUM ha svolto o svolge un'attività artistica di primo piano a livello internazionale, fatto che lo facilita nella mansione fondamentale di acquisire studenti. È il primo riferimento per i suoi studenti, ed è coinvolto con diritto di voto nei loro esami di materia principale. Assume un ruolo importante nel controllo e nello sviluppo della qualità della scuola.

È coinvolto nella definizione della strategia della scuola, nelle revisioni di piani di studio e regolamenti nonché nei concorsi di assunzione.

Grado d'occupazione: non è richiesto un grado d'occupazione minimo.

Procedura di nomina: L'attribuzione del titolo è legata di regola ad un concorso pubblico, di cui il titolo di "professore SUM" è parte integrante. La pianificazione dei concorsi per l'ottenimento del titolo di "professore SUM" segue la pianificazione quadriennale approvata dal Consiglio SUPSI. Il concorso pubblico segue il modello seguente:

- Definizione dei requisiti (solitamente titolo universitario, importante attività artistica, esperienza didattica).
- Pubblicazione su web e stampa nazionale ed internazionale.
- Selezione (su dossier) dei 5-15 candidati più interessanti, con coinvolgimento di docenti ed eventuali esperti esterni.
- Audizione, che consiste in un recital di 30', due lezioni di 30' ciascuna ed un colloquio. Recital e lezioni sono semi-pubbliche, cioè aperte a docenti e studenti. Nella procedura sono coinvolti docenti, studenti, uno o due esperti e, di regola, anche un membro della commissione consultiva. Le audizioni durano, a seconda dei candidati invitati, da 2 a 5 giorni.

- Graduatoria (interna) dei candidati qualificati formalmente da sottoporre al Direttore SUM per decisione e alla Direzione di fondazione per ratifica. La decisione è di regola congiunta e unanime.

Il Consiglio SUPSI ha la facoltà di delegare un suo membro nella commissione di scelta (lit. d), anche con il compito di verificare la correttezza della procedura.

L'assunzione del personale è una prerogativa del Conservatorio, mentre l'attribuzione del titolo di "Professore SUM" (in quanto "Professore SUPSI") è di competenza del Consiglio SUPSI.

Le relazioni contrattuali con i collaboratori sono quindi regolate, nel rispetto del contratto di affiliazione, secondo i regolamenti vigenti per la SUM del CSI.

Casi particolari: nel caso di docenti - non di materia principale - con profili straordinari, in ambito della performance, della didattica disciplinare, della teoria, della composizione, della ricerca etc, la Direzione di dipartimento, sentiti gli organi della scuola, può proporre al Consiglio SUPSI l'assegnazione del titolo di Professore SUM.

3.16. Professore aggiunto

Titolo ed esperienza: il Professore aggiunto è di regola un laureato master; il dottorato costituisce un titolo preferenziale. Potrà essere considerata equivalente al titolo di dottorato un'esperienza significativa in conduzione progetti o formazioni acquisite di elevata qualità e rilevanza.

Il Professore aggiunto possiede almeno dieci anni di esperienza professionale, dopo il termine degli studi, nell'ambito di competenza, accompagnata da esperienza nell'insegnamento in un'Università, un Politecnico o una SUP svizzera o straniera. I periodi trascorsi nelle posizioni di "assistente" o "dottorando" fanno parte integrante del periodo d'esperienza.

Abilitazione all'insegnamento: è necessaria l'abilitazione all'insegnamento tramite la qualifica didattica (direttiva 6C).

Principali mansioni: il Professore aggiunto esercita un'attività professionale esterna. Contribuisce in modo significativo all'integrazione fra teoria e pratica all'interno della formazione di base e/o continua. Trasferisce nella formazione le aggiornate conoscenze e competenze acquisite in ambito professionale. Assicura il collegamento fra la realtà professionale e la formazione favorendo l'aggiornamento continuo dell'offerta formativa. Dispone di una visione generale del programma di studi.

Conosce i principali orientamenti della formazione terziaria universitaria. Collabora attivamente con i colleghi all'elaborazione, al monitoraggio e alla valutazione dell'offerta formativa. Partecipa al coordinamento delle valutazioni ed esami e nei momenti di restituzione con colleghi e studenti.

Dispone di una solida esperienza e gode di qualificato riconoscimento delle proprie competenze all'interno della comunità professionale di riferimento. Promuove la collaborazione ed è attivo nella costruzione di relazioni tra la SUPSI e gli enti attivi nel territorio nel suo settore di competenza. Contribuisce alla buona reputazione della SUPSI grazie a riconoscimenti formali ottenuti all'esterno della stessa. Assume responsabilità gestionali, finanziarie e organizzative dei progetti di ricerca e/o servizi e/o di attività di formazione. Assume ruoli di conduzione dei team e/o unità organizzative.

Grado d'occupazione: di regola dal 20% al 50%.

Procedura di nomina: si accede alla posizione di Professore aggiunto unicamente attraverso il concorso pubblico ai sensi della direttiva 2A.

Il titolo di Professore aggiunto viene attribuito dal Consiglio della SUPSI.

Il titolo di Professore aggiunto può essere attribuito a collaboratori di regola attivi dal 20% fino ad un massimo del 50% presso la SUPSI. Eccezioni possono essere accolte solo con il giudizio unanime del Consiglio della SUPSI.

Il conferimento del titolo è legato all'esito di un concorso pubblico, che considera i seguenti aspetti:

- titolo di studio (il dottorato costituisce titolo preferenziale),
- rilevanza dell'attività professionale all'esterno della SUPSI,
- qualità dell'attività didattica svolta,
- valutazione delle attività svolte presso la SUPSI, in particolare anche in termini di contributo allo sviluppo dell'istituzione,
- eventuale valutazione delle attività e dei riconoscimenti ottenuti presso altre Università o Politecnici, industrie e servizi,
- eventuali prestazioni eccezionali in ambito artistico e professionale,
- qualità delle pubblicazioni scientifiche.

La nomina dei Professori aggiunti avviene mediante la medesima procedura applicata alla nomina dei Professori (presente Direttiva 4B, paragrafo 3.14).

In casi particolari il Consiglio può decidere di adottare una procedura semplificata per il conferimento del titolo, rinunciando al pubblico concorso.

Nel caso in cui un Professore aggiunto modifichi in modo importante i suoi compiti all'interno della SUPSI e assuma una percentuale di impiego stabilmente superiore al 50%, egli può presentare al Consiglio SUPSI la richiesta di conferimento del titolo di Professore.

Il Consiglio SUPSI decide sulla base del preavviso formulato da una commissione incaricata di valutare la richiesta e composta da un membro del Consiglio (che fungerà da Presidente della commissione), dal Direttore del principale Dipartimento di appartenenza e da un membro esterno. La valutazione della commissione si basa anche sull'aderenza del profilo del candidato ai criteri fissati per i Professori, illustrati alla presente Direttiva 4B, paragrafo 3.14.

Se la valutazione è negativa il collaboratore mantiene il titolo di Professore aggiunto.

Il Consiglio della SUPSI può revocare il titolo conferito a Professori aggiunti che sono stati oggetto di sanzioni disciplinari gravi.

Se un collaboratore lascia definitivamente la SUPSI il titolo di Professore aggiunto decade alla scadenza del contratto, anche in caso di pensionamento.

Nel caso in cui un collaboratore abbia ottenuto il titolo di Professore in un'altra università, se il suo profilo e la procedura adottata per l'ottenimento del titolo sono comparabili con quanto descritto nei presenti regolamenti, il Consiglio della SUPSI può riconoscere il titolo di Professore in seno alla SUPSI, su proposta del Direttore generale.

Direttiva 4C
Premi individuali

1. Premesse

Lo scopo della direttiva è promuovere una cultura di equilibrata incentivazione economica capace di premiare i collaboratori più meritevoli con l'obiettivo di migliorare complessivamente le prestazioni della nostra istituzione universitaria.

Il premio individuale può essere attribuito a tutti i collaboratori della SUPSI per riconoscere prestazioni eccezionali, chiaramente al di sopra della media della specifica funzione.

L'attribuzione del premio deve tenere conto di elementi quantitativi e qualitativi che sono descritti nella presente direttiva, correlati alla gestione dell'istituzione e alle attività nei quattro mandati istituzionali di formazione di base, formazione continua, ricerca applicata e prestazioni di servizio.

L'attribuzione del premio è fondata sull'analisi delle prestazioni effettuata regolarmente ai sensi dell'art. 2.2 del Regolamento del personale. Possono essere considerate le prestazioni annuali o i risultati di attività svolte negli ultimi tre anni. Affinché il premio mantenga le proprie finalità è fondamentale che venga attribuito ad un massimo di 1/3 dei collaboratori, in modo selettivo, mirato e che sia motivato in modo adeguato e trasparente. Il premio individuale non può superare il 10% dello stipendio annuo lordo.

Il conseguimento del premio non costituisce un diritto e non crea precedente.

2. Competenze e procedura
   a. La Direzione SUPSI definisce annualmente in sede di preventivo l'importo da attribuire ai premi per l'anno entrante con l'obiettivo di dare continuità al riconoscimento del merito, anche nel caso di un risultato pianificato con perdite di esercizio. Il Consiglio approva la quota dei premi prevista con il preventivo medesimo.
   b. Preso atto dei risultati annuali e del lavoro svolto, la Direzione SUPSI propone al Consiglio SUPSI in sede di consuntivo l'ammontare effettivo globale da destinare ai premi, che deve essere modulato e costruito in funzione del preventivo e che può essere superiore a quanto pianificato solo in caso di risultato di esercizio migliore rispetto al previsto.
   c. Il Consiglio approva con i consuntivi l'effettivo importo globale da destinare ai premi individuali.
   d. Il Presidente del Consiglio approva in seguito la proposta del Direttore generale sulla ripartizione dei premi fra Servizi/Mandati/Dipartimenti.
   e. Il Presidente decide il premio del Direttore generale.
   f. Il Direttore generale decide il premio dei membri di Direzione.
   g. Il Direttore generale approva i piani di attribuzione dei premi individuali su proposta del membro di Direzione di riferimento.
   h. I premi vengono di regola versati con lo stipendio del mese di giugno.
   i. I collaboratori premiati ricevono una lettera che attesta la motivazione del premio.
   j. Il Direttore generale presenta annualmente al Consiglio un rapporto sui premi attribuiti.

3. Elementi di valutazione

3.1 Parametri quantitativi

Quali parametri quantitativi possono essere considerati, sia sul piano Dipartimentale, dei Servizi, dei Mandati e delle unità disciplinari o gruppi i seguenti elementi, letti nella loro evoluzione positiva:

- Il risultato finanziario complessivo riferito al Dipartimento o a singole unità o Servizi o Mandati
- I ricavi da terzi e i tassi di autofinanziamento della formazione continua, della ricerca e dei servizi
- L'acquisizione di mezzi finanziari straordinari
- I volumi di attività globali nella formazione, nella ricerca e nei servizi
- La gestione ottimale dei costi della formazione di base
- Le relazioni con altri indicatori importanti della SUPSI o fissati dal Dipartimento di appartenenza, dai Servizi e dai Mandati
- L'onere di lavoro superiore a quanto di regola richiesto in progetti rilevanti collegati ad iniziative o misure di attuazione della strategia quadriennale SUPSI;
- Le attività di aggiornamento personale portate a termine con successo.

3.2 Parametri qualitativi

Sono elencati di seguito alcuni esempi di aspetti qualitativi che possono essere presi in considerazione nella definizione del premio, in generale e per i quattro mandati istituzionali della SUPSI.

In generale

- Contributo alla conduzione della SUPSI/Dipartimento/Servizi/Mandati (gestione dei collaboratori, atteggiamento aperto e collaborativo, capacità di motivare il team, suggerimenti e proposte atte a migliorare la qualità del lavoro, attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati, ecc.).
- Attività di pubbliche relazioni mirate a dare visibilità e reputazione SUPSI (conferenze, interventi di alta qualità nei media, sviluppo di contatti qualificati, ecc), nello spirito dichiarato nella strategia quadriennale SUPSI di affermare il nostro valore nel territorio.
- Autorevolezza nell'insegnamento, nella ricerca e nelle relazioni con il territorio, sia a livello locale che della comunità scientifica nazionale e internazionale.

- Capacità di dare un contributo sostanziale alla crescita economica del Dipartimento e/o dell'istituzione (acquisizione di progetti, di studenti, di mezzi finanziari particolari, ecc.).
- Capacità di valorizzare le sinergie fra i quattro mandati istituzionali della SUPSI con progetti e iniziative mirate.
- Capacità di sviluppare reti di collaborazione interdisciplinari all'interno della SUPSI nello spirito della strategia quadriennale SUPSI
- Il supporto tecnico e amministrativo nell'assolvimento dei mandati istituzionali.

Nella didattica

- Produzione di documentazione e/o sussidi didattici particolarmente validi ai fini della formazione e del suo riconoscimento interno (dispense, schedari, articoli, sito web).
- Progettazione e/o elaborazione di percorsi o eventi particolarmente validi nel settore della formazione per adulti su richiesta interna o in riposta a esigenze del territorio.
- Contributo significativo allo sviluppo di forme di insegnamento innovative (corsi, laboratori, seminari, workshop, ecc.) che promuovono situazioni relazionali, comunicative ed esperienziali efficaci sul piano dell'apprendimento e della motivazione.
- Atteggiamento orientato alla ricerca-azione del campo della didattica (nuove metodologie, promozione di nuove iniziative, sistematizzazione in forme di articoli, ecc.).

Nella ricerca

- Servizio all'economia e alle istituzioni regionali e trasferimento di conoscenza quale obiettivo primario.
- Sviluppo di nuovo sapere e partecipazione a reti e comunità nazionali ed internazionali nella misura in cui serve il citato obiettivo primario.
- Contributo attivo allo sviluppo della strategia della ricerca della SUPSI in termini disciplinari e interdisciplinari.

Nelle prestazioni di servizio

- Elevato grado di professionalità indirizzato alle esigenze dei committenti.
- Tempismo e qualità a soddisfazione del cliente.
- Proattività e capacità di acquisire progetti e di fidelizzare potenziali partners ricorrenti.

Nei Servizi amministrativi e della Direzione generale

- Iniziative particolari e innovative volte a migliorare la qualità e il servizio delle funzioni di supporto.
- Capacità di proporre alla direzione misure atte a migliorare il rapporto fra costi e benefici e in buona sostanza la redditività o l'economicità o la semplificazione gestionale dei processi amministrativi della SUPSI.
- Proattività e interazione con i Dipartimenti/Mandati e con i pubblici esterni di riferimento della SUPSI.

Direttiva 4D
Retribuzione dei collaboratori della SUPSI per prestazioni nella formazione continua, formazione base, traduzioni o prestazioni per ricerca e/o servizi

1. Per i collaboratori già remunerati al 100% dalla SUPSI vengono stabiliti i seguenti principi di remunerazione.

1.1. Non viene effettuata alcuna retribuzione supplementare nel caso in cui il collaboratore effettua una prestazione d'insegnamento nella formazione base o formazione continua, una prestazione di traduzione o nell'ambito di ricerca e/o servizi se la stessa è già prevista nel contratto e/o nel mansionario del collaboratore.

1.2. Qualora le attività d'insegnamento svolte presso la formazione continua e/o formazione base non fossero state previste ed inserite nel contratto e/o nel mansionario, per la remunerazione al collaboratore viene fissato, fino a un massimo di 50 ore lezione all'anno, un compenso di 100.– CHF all'ora comprensivo della preparazione.

1.3. Qualora le attività svolte per traduzioni o nell'ambito di ricerca e/o servizi non fossero state previste ed inserite nel contratto e/o mansionario, per la remunerazione al collaboratore viene fissato un massimo di CHF 5'000 lordo per anno civile.
2. Per i collaboratori con un grado d'occupazione inferiore al 100% vengono stabiliti i seguenti principi di remunerazione.
2.1. Le attività ricorrenti e continuative vengono pianificate nel mansionario e retribuite secondo la percentuale di impiego stabilita.
2.2. Negli altri casi il collaboratore viene remunerato per queste prestazioni come un collaboratore esterno.
2.3. Nell'anno civile, la somma degli stipendi lordi e degli onorari lordi versati al collaboratore non può superare il 100% dello stipendio lordo annuale del collaboratore.

Direttiva 4E
Base di calcolo del pro-rata temporis dello stipendio

1. In caso d'inizio o fine del contratto di lavoro nel corso del mese, lo stipendio è riconosciuto al collaboratore pro-rata temporis secondo la data effettiva d'inizio o di fine contratto.
2. Il calcolo per determinare il pro-rata temporis spettante si basa su 30 giorni mensili, indipendentemente dall'effettivo numero dei giorni del mese.
3. Lo stesso principio si applica in caso di inizi o fine di congedi non pagati.

Direttiva 4F
Rimborso spese

Principi
Ai collaboratori SUPSI sono rimborsate le spese di trasporto, vitto e pernottamento derivanti da trasferte necessarie fuori sede di servizio. Per spese superiori a CHF 500.– per trasferta il collaboratore deve inoltrare la richiesta d'autorizzazione mediante il formulario ML1-24.

Le trasferte per aggiornamento personale, partecipazione a convegni, rappresentanza, relazioni pubbliche e simili danno diritto al rimborso delle spese se autorizzate nell'ambito dell'unità di pertinenza e nei limiti di budget annuale o di progetto. In casi eccezionali il Direttore generale può decidere di definire delle indennità particolari alternative come forma di riconoscimento di un forfait per spese di rappresentanza, a copertura di spese ordinarie per trasferte, vitto, ecc. inferiori a CHF 50.- per caso.

Altre spese (mobilio, materiali d'ufficio, telefoni privati) sono rimborsate solo se autorizzate preventivamente dalla Direzione della SUPSI.

Procedura
Il rimborso, sulla base delle disposizioni del Regolamento sulle deleghe, è verificato e autorizzato in prima istanza dal superiore diretto di riferimento e, a dipendenza dell'importo, dal membro di Direzione di riferimento, su richiesta della persona interessata, vistata elettronicamente, oltre che dal richiedente, anche dal suo superiore diretto, tramite l'apposita procedura digitale appena si è verificato l'evento ma al più tardi alla fine di ogni mese.

Le richieste di rimborso devono in seguito essere stampante, firmate e trasmesse al Servizio finanze e controlling allegando i giustificativi (scontrini o altro) che hanno generato la spesa. In caso di impossibilità di presentare il giustificativo, sulla distinta spesa deve esserne menzionata e motivata l'assenza.

Alle richieste di rimborso spese effettuate in valuta estera può essere applicato il cambio del giorno (fa stato la data riportata sul giustificativo) rilevabile dal sito www.oanda.com.

Non è possibile erogare dei rimborsi spese forfettari in quanto soggetti a contributi sociali e imposte.

Trasporto
Per il trasporto i collaboratori sono tenuti ad utilizzare, in ordine di priorità.

a. I mezzi pubblici; è rimborsato il biglietto di II classe in Ticino e di I classe fuori Cantone. Tranne in caso di utilizzo raro, è rimborsato solo il biglietto metà prezzo, più l'abbonamento annuale metà prezzo che viene rimborsato con il primo utilizzo per la SUPSI.
b. Il veicolo privato, possibilmente con colleghi; sono rimborsati CHF –.60 al km (in linea con quanto previsto dal Cantone); vale il percorso più breve tra la sede di servizio, rispettivamente il domicilio e la destinazione. Non sono di regola rimborsati percorsi inferiori ai 10 km.
c. L' aereo, previa autorizzazione del superiore diretto di riferimento e a dipendenza dell'importo della Direzione di Dipartimento/dei Servizi/dei Mandati; è di regola rimborsato il biglietto in classe economica. Per viaggi di lunga durata il superiore diretto di riferimento e a dipendenza dell'importo la Direzione del Dipartimento/dei Servizi/dei Mandati può concedere il rimborso della classe business. La richiesta deve essere fatta con adeguato anticipo.

Vitto e alloggio
È rimborsata la spesa effettivamente sostenuta, fino ai seguenti importi massimi giornalieri:

a. Per ogni pranzo e/o cena in Ticino CHF 18.– (fino a un massimo giornaliero di CHF 36.–);
b. Per ogni pranzo e/o cena fuori Cantone CHF 25.– (fino a un massimo giornaliero di CHF 50.–)
c. Per ogni pernottamento (compresa la colazione): CHF 160.–.

È possibile il rimborso oltre questi limiti in caso di pasti e pernottamenti in sedi e a prezzi obbligati (corsi, congressi).

Eventuali richieste di rimborsi spesa per vitto fuori Cantone superiori a CHF 50.– per giorno devono essere giustificate e approvate dal superiore diretto di riferimento e a dipendenza dell'importo dalla Direzione del Dipartimento/dei Servizi/dei Mandati.

Spese di rappresentanza
Le spese per l'invito di relatori od ospiti e analoghe spese di rappresentanza, fino ad un massimo di CHF 50.– per persona e per pasto o altro invito, sono rimborsate se vidimate dal superiore diretto di riferimento membro di Direzione di riferimento o dall'unità al momento della verifica della distinta spese.

Sullo scontrino o sulla distinta spesa deve essere indicato il nome del relatore o dell'ospite.

Per importi superiori a 500.– CHF è necessaria l'autorizzazione preventiva scritta.

I limiti, per numero di commensali SUPSI e costo pro capite, sono lasciati al buon senso di chi organizza. Eccessi manifesti non sono rimborsati.

Carte di credito
L'attribuzione di carte di credito aziendali compete al Direttore generale e al Presidente del Consiglio della SUPSI, con firma collettiva.

Le fatture relative alle carte di credito devono essere trasmesse al Servizio finanze e controlling, munite delle seguenti approvazioni:

- per fatture inferiori a CHF 3'000.–, dal titolare della carta di credito e dal referente finanze del Dipartimento o dal Servizio interessato (o da chi designato dal Dipartimento/dal Servizio);
- per fatture superiori a CHF 3'000.–, dal titolare della carta di credito e dal membro di Direzione di riferimento.

Rimborso spese amministrative per il permesso di lavoro
Di principio, le spese relative al permesso di lavoro sono a carico del collaboratore. In SUPSI, le spese amministrative si gestiscono come segue:

- Il costo per il rilascio del primo permesso di lavoro (qualora il collaboratore non ne è mai stato in possesso) è preso a carico da SUPSI;
- Tutte le spese amministrative legate a modifiche personali, rinnovi ecc. sono a carico del collaboratore. (per questioni legate all'amministrazione Cantonale, le fatture vengono inoltrate a SUPSI in quanto nessuna corrispondenza è inoltrata all'estero; l'importo corrispondente verrà trattenuto direttamente in

busta paga del collaboratore);
- Autorizzazioni o rassicurazioni diverse da Direttori d'Istituto o altri responsabili diretti non sono ammesse.

Capitolo 5 Mansionario

Nessuna Direttiva interna correlata

Capitolo 6 Valorizzazione dei collaboratori

Direttiva 6A
Direttiva sulla valorizzazione dei collaboratori del corpo amministrativo e tecnico

1. Basi, principi e obiettivi dei colloqui di valorizzazione

Promuoviamo la valorizzazione e lo sviluppo dei collaboratori[1] anche attraverso Colloqui periodici e regolari di valorizzazione (in seguito "*Colloquio*"), strutturati e formalizzati, che avvengono di regola una volta all'anno (CCLSUPSI art. 34; Regolamento del Personale per il personale accademico e le persone non assoggettate al CCLSUPSI art. 33).

Questi principi sono ancorati e dichiarati nella Strategia istituzionale 2021 – 2024 (OSF3 – Gestione del cambiamento, sviluppo sostenibile dell'organizzazione e dei collaboratori) e nell'ambito dei processi chiave della politica del personale nel Sistema di garanzia della Qualità (SGQ – P16 Collaboratori).

La Direttiva sulla valorizzazione dei collaboratori (in seguito "*Direttiva*") definisce criteri e gli obiettivi alla base del *Colloquio* fra superiore diretto e il collaboratore.

Oltre a definire e garantire un processo e approccio uniforme trasversale in tutta la SUPSI, la *Direttiva* definisce le responsabilità di tutti gli attori coinvolti nel processo. Per facilitarne l'applicazione e assicurare un iter equo e coerente dei suoi principi, in un'ottica di pari opportunità, è stata pianificata una specifica formazione dei collaboratori, con e senza responsabilità di conduzione.

Il *Colloquio* è uno strumento di conduzione che completa e si integra in un processo di feed-back ricorrente tra responsabile e collaboratore. Esso persegue lo scopo di contribuire al miglioramento qualitativo dell'operato di SUPSI, per il tramite della valorizzazione delle competenze e del potenziale dei propri collaboratori, promuovendo misure di sviluppo professionale e personale.

Il Colloquio permette di definire obiettivi che orientano anche lo sviluppo del collaboratore assicurando tramite coerenti e regolari feedback il miglioramento delle sue prestazioni individuali all'interno dell'organizzazione, considerando i processi di cambiamento in atto.

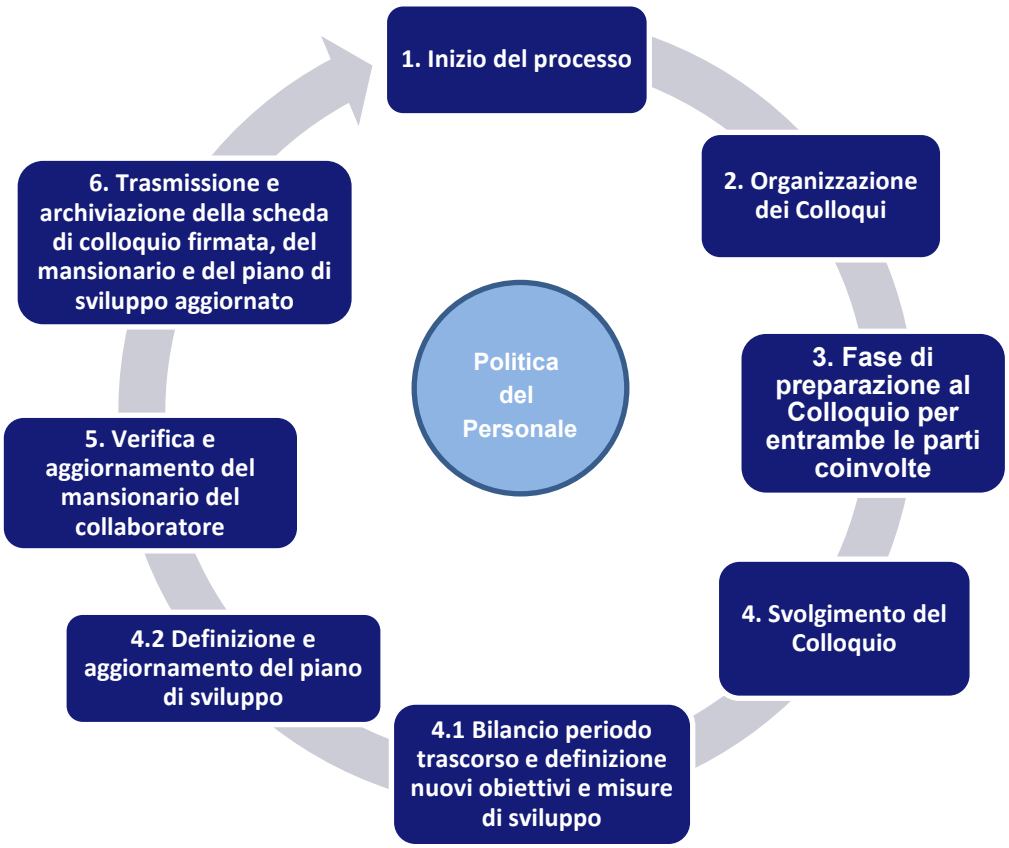
Tutti questi elementi sono essenziali per facilitare la motivazione del collaboratore. È responsabilità del superiore diretto instaurare e attuare un processo di feedback continuo anche con tutto il suo team.
Gli strumenti definiti nell'ambito dei *Colloqui* possono essere utilizzati non solo per il bilancio annuale, ma anche per la gestione di altre situazioni particolari. In presenza di situazioni specifiche sia il superiore diretto sia il collaboratore possono richiedere un ulteriore *Colloquio* o una valutazione intermedia.

Gli obiettivi principali del *Colloquio* si definiscono come segue:

- allestire un bilancio globale relativo al periodo di riferimento trascorso in relazione al raggiungimento degli obiettivi, comportamenti, competenze trasversali messe in atto, formazioni svolte ecc.;
- definire gli obiettivi per il periodo di riferimento successivo;
- definire le misure di sviluppo che contribuiscono a un ampliamento o approfondimento delle competenze a supporto del raggiungimento degli obiettivi definiti;
- monitorare nonché aggiornare il piano di sviluppo del collaboratore;
- verificare il mansionario del collaboratore e garantirne l'aggiornamento in caso di necessità;
- valutare il merito da parte del superiore diretto, riconoscendolo con eventuali proposte di aumenti salariali o di un'attribuzione di un premio, nei limiti complessivi deliberati dal Consiglio della SUPSI, o in alternativa, con l'applicazione delle altre misure previste.

2. Modalità di svolgimento dei Colloqui e responsabilità degli attori coinvolti

Come previsto dal P16 Collaboratori – sotto processo P16C Valorizzazione e obiettivi – le modalità di svolgimento sono rappresentati in forma sintetica nel seguente diagramma:



Il *Colloquio* si inserisce in un ciclo quadriennale finalizzato a monitorare la situazione dei collaboratori e a definire il suo persorso di sviluppo in funzione di obiettivi predefiniti e di misure pianificate.
Il ciclo di valutazione permette alle parti coinvolte, di gestire il processo con maggior efficacia. Rende infatti trasparenti le modalità di svolgimento del *Colloquio* e permette di tener conto dei fabbisogni di sviluppo dell'organizzazione nel suo insieme, ad esempio nella pianificazione delle posizioni, sostituzioni, la gestione dei talenti, la definizione dei percorsi formativi e l'allocazione di budget.

Responsabilità del Servizio Risorse Umane

Il Servizio Risorse Umane apre il ciclo dei *Colloqui* di valorizzazione attraverso una comunicazione mirata in base alle tempistiche istituzionali definite (vedi capitolo 4 della *Direttiva*).

Responsabilità del superiore diretto

1. Ogni superiore diretto pianifica i Colloqui con i propri collaboratori tempestivamente per garantire un'appropriata preparazione da parte di entrambi, nel rispetto dei termini previsti dal ciclo di valutazione.
2. Il *Colloquio* dovrà essere preparato e organizzato con adeguato preavviso, chiedendo al collaboratore di preparare e inviare (almeno 1 settimana prima dell'incontro) la propria autovalutazione. Inoltre, il superiore diretto ricorda al collaboratore di prendere visione del proprio mansionario per poter discutere eventuali modifiche/aggiornamenti in sede di *Colloquio*.
3. La durata del *Colloquio* dovrà essere di almeno un'ora per permettere di approfondire tutte le dimensioni di valutazione.
4. Il superiore diretto prepara la propria valutazione indipendentemente dall'autovalutazione del collaboratore. L'autovalutazione del collaboratore è di supporto al superiore diretto per la preparazione del *Colloquio*, permettendogli di identificare eventuali punti di vista divergenti che andranno approfonditi durante la discussione.
5. Il superiore diretto verifica il mansionario del collaboratore prima del Colloquio e lo condivide con il collaboratore durante la discussione, aggiornandolo quando necessario.
6. Il *Colloquio* si svolge in un luogo di lavoro che permette tranquillità, riservatezza e assenza di interruzioni.
7. Il superiore diretto riflette e prepara delle proposte di misure di sviluppo individuali in linea con le esigenze dell'organizzazione per poter definire, aggiornare e monitorare il piano di sviluppo con il collaboratore.
8. Il *Colloquio* si svolge con una modalità di discussione costruttiva e motivante.

Responsabilità del collaboratore

Ogni collaboratore ha la responsabilità di prepararsi in maniera esaustiva al Colloquio.

1. Il collaboratore fornisce al superiore diretto la propria autovalutazione almeno una settimana prima del Colloquio;
2. Il collaboratore prende visione del proprio mansionario per poter discutere di eventuali modifiche/aggiornamenti in sede di Colloquio;
3. Il collaboratore riflette sui propri bisogni e proposte di misure di sviluppo per poterne discutere con il proprio responsabile in sede di Colloquio per permettere l'allestimento e l'aggiornamento del piano di sviluppo.

Processo in caso di considerazioni divergenti

In caso di divergenze relative alle considerazioni espresse dal superiore diretto, il collaboratore ha la facoltà di apportare dei commenti alla propria scheda del *Colloquio.* Laddove dovessero persistere delle divergenze di valutazione nella scheda saranno ritenute le considerazioni del superiore diretto.

Il collaboratore ha la possibilità di chiedere un ulteriore incontro di approfondimento e di chiarimento con il superiore diretto insieme al superiore di quest'ultimo. In questo caso il Direttore della struttura o area di riferimento e il Servizio Risorse Umane devono essere tempestivamente informati.

Il superiore diretto, ritenute le risultanze di questo ulteriore incontro, potrà prendere in considerazione eventuali modifiche rispetto alla valutazione fatta precedentemente.

Per temi correlati ai contenuti del CCLSUPSI, il collaboratore ha la facoltà di seguire la procedura di reclamo prevista.

Trasmissione, protocollo e archiviazione dei documenti

A Colloquio avvenuto, il superiore diretto trasmette entro i termini prefissati i seguenti documenti al Servizio Risorse Umane:

- la scheda del Colloquio,
- la scheda degli obiettivi e delle competenze per il periodo a seguire,
- il piano di sviluppo aggiornato,
- il mansionario del collaboratore aggiornato, qualora venga modificato.

Una copia della documentazione completa firmata è consegnata dal superiore diretto al collaboratore.

Monitoraggio del processo

Il Servizio Risorse Umane è responsabile della raccolta e conservazione di tutti i documenti relativi ai Colloqui, è garante del monitoraggio del processo e dell'elaborazione dei rispettivi indicatori istituzionali di riferimento.

Gli indicatori del P16 Collaboratori – sotto processo P16C Valorizzazione e sviluppo rientrano nel rapporto del SGQ, del consuntivo del personale e negli indicatori della strategia SUPSI.

3. Pianificazione annuale dei *Colloqui*

Periodo dei *Colloqui*:

Tutti i *Colloqui* devono essere organizzati nel periodo tra inizio ottobre e la fine di gennaio. Come evidenziato nel capitolo 2 della presente Direttiva, la valorizzazione del collaboratore avviene, oltre al *Colloquio*, tramite un processo di feedback ricorrente tra responsabile e collaboratore durante l'anno. Per i nuovi collaboratori, che non hanno assistito al precedente ciclo di colloqui di valorizzazione, saranno ripresi gli obiettivi definiti alla fine del periodo di prova come base del primo colloquio di valorizzazione.

Collaboratori con un contratto a tempo determinato

Per collaboratori con un contratto a tempo determinato, il *Colloquio* si svolge con la seguente periodicità:

- Collaboratori con un contratto della durata da 1-2 anni: **almeno** una volta durante il periodo di attività;
- Collaboratori con un contratto della durata da 3-4 anni: **almeno** due volte durante il periodo di attività.

In questi casi, l'allestimento di un bilancio relativo al periodo trascorso con il collaboratore è fondamentale. Per quanto attiene le misure di sviluppo per i collaboratori con un contratto a tempo determinato, esse dovranno essere coerenti con la natura del contratto.

4. Struttura della scheda al *Colloquio* e criteri di valutazione

Il bilancio allestito durante il *Colloquio* di valorizzazione è formalizzato tramite la Scheda al *Colloquio*, che è strutturata in maniera seguente:

Sezioni	Descrizione	Criteri di valutazione
1. Riferimenti organizzativi	Informazioni sul collaboratore, sul superiore diretto e periodo di riferimento del bilancio.	
2. Obiettivi definiti nell'anno precedente	Elenco degli obiettivi individuali assegnati nel periodo di riferimento, soggetti alla valutazione	Obiettivo raggiunto Obiettivo parzialmente raggiunto Obiettivo non raggiunto
3. Considerazione sintetica finale del superiore diretto	Il superiore diretto formula un riassunto breve qualitativo in relazione alla soddisfazione e un feedback sintetico sul bilancio condiviso.	Valutazione qualitativa
4. Soddisfazione generale Responsabile	Il grado di soddisfazione complessivo del superiore diretto, che riassume tutti gli elementi, incluso la valutazione verbale espressa al punto 4.	Scala: 1 (min.) – 10 (max.)
5. Considerazione sintetica finale del collaboratore	Il collaboratore formula un riassunto breve qualitativo in relazione al grado di soddisfazione del lavoro e un feedback sintetico sul bilancio condiviso. Ha la possibilità di apportare delle specifiche in relazione all'ambito lavorativo attuale, dei suoi auspici per il proprio sviluppo (mansioni, progetti, processi gestiti), l'ambiente di lavoro e la collaborazione nel team, gli strumenti di lavoro messi a disposizione, le misure di flessibilizzazione del luogo e orario di lavoro attuate, la valutazione del rapporto con il proprio responsabile diretto ecc.	Valutazione qualitativa
6. Soddisfazione generale Collaboratore	Il grado di soddisfazione complessivo del collaboratore, che riassume tutti gli elementi, incluso la valutazione verbale espressa al punto 6.	Scala: 1 (min.) – 10 (max.)
7. Aggiornamento del mansionario	Conferma dell'avvenuta verifica del mansionario del collaboratore.	
8. Firme	Firma della scheda di valutazione discussa, correlata agli obiettivi e valutazione delle competenze dell'anno trascorso. Il collaboratore deve confermare se è allineato o meno con la valutazione discussa con il superiore diretto.	
9. Obiettivi definiti e competenze soggette a valutazione per il prossimo anno	Indicazione dei nuovi obiettivi soggette a valutazione nel prossimo periodo (min. 3, massimo 10 obiettivi). Si raccomanda di definire gli obiettivi in modo SMART (specifici, misurabili, realizzabili, rilevanti, temporizzabili.) Lo sviluppo delle competenze trasversali, di quelle specifiche del ruolo nonché quelle di gestione e della leadership sono da considerare e da formulare come obiettivo.	
10. Piano di sviluppo	Le iniziative e misure di sviluppo significative devono essere tracciate nel piano di sviluppo individuale del collaboratore. Il piano di sviluppo individuale ha lo scopo di fornire una panoramica completa delle modalità definite e delle misure attuate per favorire e garantire lo sviluppo del collaboratore. Il livello di raggiungimento degli obiettivi di sviluppo devono essere regolarmente monitorati e verificati almeno una volta all'anno in sede del *Colloquio*. È compito del superiore diretto e del collaboratore nell'ambito del *Colloquio*, verificare lo stato d'avanzamento e di aggiornarlo se del caso. La realizzazione concreta delle misure di sviluppo deve essere concordata tra il superiore diretto e il collaboratore per garantire una corretta pianificazione. In caso di modifiche o aggiornamenti importanti durante l'anno, è richiesto un invio della scheda aggiornata al Servizio Risorse Umane.	Soggetto a monitoraggio e aggiornamento

5. La valorizzazione e lo sviluppo dei collaboratori

La valorizzazione e lo sviluppo del collaboratore può avvenire attraverso l'attivazione di una o più iniziative o misure finalizzate alla crescita di specifiche aree di competenza professionali e personali, allo sviluppo del potenziale, a sostegno della motivazione e del senso di appartenenza istituzionale del collaboratore.

La valorizzazione e lo sviluppo del collaboratore tiene in considerazione la totalità delle iniziative o misure attuate che rientrano coerentemente nel piano di sviluppo individuale. Le possibilità di avanzamento di carriera sono principalmente correlate allo sviluppo organizzativo della SUPSI. alla realizzazione della strategia SUPSI e del piano di miglioramento della Qualità in modo da rendere compatibile l'evoluzione istituzionale con il processo di valorizzazione e crescita professionale dei collaboratori.

Le carriere in ambito amministrativo possono essere sostenute per il tramite:

- dell'ampliamento o approfondimento delle competenze nel proprio ruolo,
- della rotazione tra posizioni equivalenti o complementari di un gruppo di aree amministrative,
- della rotazione in un'altra area di attività, svolgendo lo stesso ruolo presso un altro dipartimento o presso i Servizi amministrativi,
- del passaggio di fascia in caso di assunzione di maggiori responsabilità, secondo i descrittivi delle posizioni dell'allegato del CCL,
- dell'integrazione di attività accademiche nel mansionario (esempio: docenza) in alcuni casi specifici.

5.1 Possibili iniziative o misure di sviluppo individuali

Possibili iniziative o misure individuali di sviluppo:

Iniziative/misure/incentivi interni SUPSI	Misure di flessibilizzazione e work-life balance	Formazione e altre iniziative/misure/incentivi
• rotazione nelle mansioni / ruoli; • ampliamento delle mansioni; • arricchimento delle mansioni; • job-shadowing (affiancamento di risorse con maggiore anzianità e competenze); • miglioramento dell'organizzazione del lavoro; • miglioramento della gestione del tempo e/o dell'organizzazione del lavoro; • corsi di formazione con certificazione (interni SUPSI, Dottorato ecc.); • miglioramento competenze disciplinari/specialistiche; • rafforzamento capacità (competenze organizzative) con tramite acquisizione di buone pratiche; • attuazione di misure di Mentoring/Coaching; • assegnazione di determinati progetti.	• attuare misure di flessiblizzazione del luogo e orario di lavoro (modifica del grado d'occupazione, soluzioni di job-sharing ecc.); • soluzioni di equilibrio lavoro-vita privata; • congedo di lavoro (motivi familiari); • riduzione e/o aumento del tempo di lavoro; • pre-pensionamento o preparazione al pensionamento.	• partecipazione a programmi di mobilità (mini sabbatici di 1-2 settimane o esperienza di lavoro parziale e determinata in contesto esterno); • svolgimento di un periodo sabbatico; • corsi di formazione con certificazione (esterni SUPSI); • rafforzamento capacità (competenze organizzative) con corsi di formazione brevi; • conferenze, seminari ecc. • miglioramento delle conoscenze linguistiche; • corsi con modalità online/corsi a distanza; • partecipazione a reti di lavoro (interne, nazionali, internazionali) / networking.

5.2 Linee guida per il riconoscimento di un aumento di salario o la proposta per il riconoscimento di un premio individuale in base al merito

Quando si fa riferimento alla valorizzazione e allo sviluppo del collaboratore, bisogna prendere in considerazione la totalità delle iniziative o misure attuate che rientrano tutte integralmente nel piano di sviluppo individuale.

Con cadenza quadriennale SUPSI verifica la progressione salariale dei collaboratori, tenendo conto in ogni caso in modo equilibrato di tutte le misure di sviluppo attuate, e garantisce tramite questo processo un monitoraggio attivo per uno sviluppo organizzativo coerente, sostenibile, trasparente ed equo, nel rispetto delle risorse finanziarie a disposizione.

Il principio di un riconoscimento finanziario per merito, esula dagli altri principi che potrebbero dare diritto a un adeguamento di salario, nello specifico si fa riferimento a:

- adeguamenti salariali in seguito al riconoscimento del rincaro;
- adeguamenti ai minimi salariali previsti per le funzioni (personale amministrativo non assoggettato al CCL);
- adeguamenti ai minimi salariali in base alla fascia e età del collaboratore (personale amministrativo in base al CCL).

Le buone prestazioni e il raggiungimento degli obiettivi non danno automaticamente diritto a un aumento salariale ma a una valutazione d'insieme degli incentivi e misure che possono essere applicate in maniera equilibrata a ogni specifica situazione per riconoscere il valore di un collaboratore, tenuto anche conto di quanto stabilito nel piano di sviluppo quadriennale e di eventuali variabili esterni.

Gli importi complessivi concessi per gli aumenti e per i premi una tantum al merito sono decisi dal Consiglio della SUPSI. La ripartizione interna è stabilita nel rispetto della Direttiva interna 4C, Art. 24 del CCLSUPSI e Art. 25 del Regolamento del Personale (personale accademico e personale non assoggettato al CCLSUPSI). Le eventuali ipotesi di aumento al merito possono essere discusse dal superiore diretto con il collaboratore in sede del *Colloquio*. Le proposte di aumento dei superiori diretti devono essere approvate dal rispettivo Direttore di struttura o area di riferimento (dipartimento, amministrativo o di mandato) che le discute con il Direttore Generale per la sua approvazione finale.

Per essere eleggibili ad un aumento di salario il collaboratore deve avere una anzianità di servizio superiore ad 1 anno. Il medesimo principio si applica per il riconoscimento di un eventuale premio.

5.3 Criteri per l'autorizzazione, gestione e realizzazione delle misure di sviluppo

5.3.1. Incentivi e misure di sviluppo con sostegno finanziario da parte di SUPSI

Incentivi e misure di sviluppo che implicano un sostegno finanziario da parte di SUPSI richiedono la seguente gestione e formalizzazione:

- Qualsiasi partecipazione a un corso, seminario, conferenza ecc. deve essere autorizzata tramite il formulario ML1-24 "Richiesta di Partecipazione". Una copia del modulo, oltre al servizio Finanze & Controlling, deve essere trasmesso al Servizio Risorse Umane.
- Tutti gli incentivi o misure di sviluppo con un costo superiore a CHF 5'000.-, devono essere formalizzati per iscritto tramite la stipulazione di una convenzione di formazione. L'ufficio competente per il rilascio di tale documento è il Servizio Risorse Umane.
- Persone con contratti determinati, devono disporre di una durata rimanente del lavoro in SUPSI di almeno 6 mesi per poter beneficiare di misure di sviluppo con un valore massimo di CHF 1'000.-.

- Qualora l'incentivo o la misura di sviluppo rientrasse nell'interesse prevalente dell'attività del collaboratore, il Direttore di struttura o dell'area di riferimento potrà decidere di concorrere o partecipare alla copertura dei costi valutando ogni specifica situazione.
- Il collaboratore è tenuto a tracciare le eventuali assenze per la partecipazione a formazioni, seminari, convegni ecc. correttamente tramite i sistemi per le notifiche delle assenze per rendere possibile il monitoraggio ai fini statistici.

5.3.2. Abbandono della formazione, non superamento degli esami o interruzione del rapporto di lavoro da parte del collaboratore

In caso di abbandono della formazione o di scioglimento del rapporto di lavoro dovuto alle dimissioni del collaboratore, la convenzione per la formazione prevede un rimborso parziale o totale del costo della formazione in oggetto, a seconda della casistica:

- durante la formazione il rimborso corrisponde al 100% dei costi di formazione
- entro un anno a partire dalla fine della formazione il 75% dei costi di formazione
- entro due anni a partire dalla fine della formazione il 50% dei costi di formazione
- entro tre anni a partire dalla fine della formazione il 25% dei costi di formazione

Il collaboratore è tenuto a informare immediatamente il superiore diretto e il servizio Risorse Umane qualora subentrassero delle condizioni che gli impediscano di portare a termine l'impegno preso. In caso di ritiro, interruzione o non superamento della formazione per motivi non giustificabili, subentrano le medesime condizioni di un rimborso parziale o totale del costo della formazione in oggetto e a seconda della casistica indicata.

In caso di ritiro, interruzione o non superamento della formazione per motivi giustificabili (assistenza di un familiare ammalato per un lungo periodo ecc.) sono soggetti a verifica e valutazione per definire una soluzione attuabile e consona alla situazione concreta.

5.3.3. Partecipazione ai costi da parte del collaboratore

- Per ogni incentivo o misura di sviluppo che supera l'importo di CHF 5'000.-, vi deve essere una partecipazione da parte del collaboratore per assicurare la sua motivazione a portare a termine la misura di sviluppo. L'investimento o la partecipazione del collaboratore può consistere in una partecipazione finanziaria, una partecipazione in tempo, la copertura delle spese sostenute, la presa a carico degli spostamenti o simile. I dettagli vengono specificati all'interno della convenzione di formazione.
- Qualora il tempo dedicato alla formazione è riconosciuto sulla base del 100% (8,4 ore giornaliere), il tempo di viaggio per e dal luogo di formazione è a carico del collaboratore, anche se il luogo di formazione dovesse essere fuori Cantone.
- Di regola, il tempo dedicato alla formazione durante il fine settimana così come il tempo necessario per la preparazione agli esami è a carico del collaboratore.
- Qualora venga pattuito un riconoscimento al rimborso spese per trasporto e/o alloggio, si applicano le condizioni previste dal regolamento spese per viaggio. Spese per vitto o altre spese generate durante la formazione non sono riconosciute e sono a carico del collaboratore.

5.3.4. Processo di autorizzazione e gestione contabile dei costi

- Il processo di autorizzazione dei finanziamenti di incentivi o misure di sviluppo segue di principio il manuale delle deleghe. Le formazioni che prevedono un sostegno finanziario maggiore ai CHF 5'000.- richiedono in ogni caso la motivazione del Direttore di struttura e l'approvazione del Direttore Generale SUPSI.
- I costi per gli incentivi e le misure di sviluppo sono di regola a carico del centro di costo di appartenenza del collaboratore.

5.3.5. Aggiornamento dossier del collaboratore

A conclusione della formazione accordata, il collaboratore deve presentare copia del certificato/diploma/attestato al servizio delle Risorse Umane per permettere di tenere aggiornato il dossier del collaboratore. Laddove sono stabiliti determinati obiettivi formativi il collaboratore è tenuto ad aggiornare sul raggiungimento degli obiettivi formativi utilizzando i dispositivi predisposti.

5.3.6. Formazione continua

La SUPSI incentiva attivamente lo sviluppo e la formazione dei propri collaboratori. Per il proseguimento di corsi nell'ambito della formazione continua in SUPSI, vengono accordati le seguenti condizioni agevolate, anche in caso di autofinanziamento completo da parte del collaboratore:

- sconto del 30% su tutti i corsi offerti dall'area formazione continua per i collaboratori con un contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- sconto del 20% su tutti i corsi dall'area formazione continua per i collaboratori con un contratto di lavoro a tempo determinato.

6. Orientamento ai colloqui di valorizzazione

Ai fini di facilitare al meglio il processo e assicurare un'applicazione coerente dei principi del colloquio di valorizzazione, SUPSI s'impegna nella formazione dei collaboratori e dei collaboratori con responsabilità di conduzione al proprio interno. Un elenco di domande frequenti (FAQ) in relazione ai colloqui di valorizzazione fa parte degli allegati della presente Direttiva e potrà orientare i collaboratori e collaboratori con responsabilità di conduzione già su una serie di aspetti. La SUPSI mette a disposizione dei collaboratori e dei superiori una linea guida al colloquio di valorizzazione che orienta concretamente ed è di supporto per la preparazione del *Colloquio* annuale (portale collaboratori/area documenti).

Direttiva 6B
Direttiva per il personale in formazione e dei programmi di reinserimento professionale/sociale

1. Scopo e campo di applicazione

La presente Direttiva definisce gli aspetti specifici del rapporto di lavoro delle persone in formazione (di seguito denominate PIF) e orienta sulle disposizioni applicabili al personale che segue i programmi di reinserimento professionale o sociale promossi da terzi.

SUPSI s'impegna nella formazione dei giovani, offrendo e investendo nei percorsi di apprendimento pratico all'interno della propria organizzazione in diverse forme di collaborazione. Scopo della nostra missione formativa è quello di accompagnare i giovani nel loro percorso di acquisizione delle competenze professionali e di contribuire così attivamente allo sviluppo del territorio attraverso la proposta di profili adeguatamente preparati dal punto di vista teorico e operativo alle sue aziende e organizzazioni in ambiti amministrativi gestionali.

Le correlazioni tra lo studio teorico e le applicazioni pratiche permettono allo studente di sperimentare e acquisire già durante lo studio delle preziose competenze professionali e personali che gli consentiranno, gradatamente, di svolgere un'attività autonoma e che faciliteranno, grazie alle referenze e le ulteriori competenze sviluppate, la sua integrazione nel mondo del lavoro.

Inoltre, la SUPSI s'impegna nel sostegno dei programmi di reinserimento professionale e sociale, promossi da enti e associazioni riconosciute, offrendo la possibilità alle persone interessate di svolgere dei periodi di pratica professionale sotto forma di stage nelle sue strutture.

Rientrano in questa Direttiva le seguenti tipologie di collaboratori:

Personale in formazione

Percorsi di durata da 1 - 4 anni		
Praticanti universitari	Percorso quadriennale studio - lavoro	Art. 4.a
Apprendisti	Apprendistato: 3-4 anni a dipendenza dell'apprendistato	Art. 4.b
Stagisti 52 settimane	Stagisti 52 settimane: 1 anno	Art. 4.b
Stagista pre-Bachelor	Anno passerella prima di accedere ai corsi di laurea SUPSI	Art. 4.c
Percorsi di durata inferiore ad 1 anno		
Stagista con Master	Periodo di stage richiesto nell'ambito degli studi – durata max. 9 mesi	Art. 4.d
Stagista con Bachelor	Periodo di stage richiesto nell'ambito degli studi – durata max. 9 mesi	Art. 4.e
Stage di scambio a livello nazionale o internazionale	Stages nell'ambito della mobilità degli studenti a livello internazionale della durata massima di 1 anno.	Art. 4.f
Stagista tecnico-amministrativo	Stage formativo della durata max. di 6 mesi	Art. 4.g
Estage	Stage offerto nel periodo estivo nell'ambito del progetto Estage dedicato agli studenti Ticinesi che seguono gli studi fuori Cantone. Durata max. dello stage 2-3 mesi	Art. 4.h
Stage d'orientamento professionale	Stage d'orientamento della durata max. di 2 settimane	Art. 4.i

Programmi di reinserimento professionale/sociale

Rientrano in questa categoria tutti i programmi occupazionali, di riqualifica, orientamento professionale e sociali offerti dagli enti riconosciuti (AI, URC, IPT, scuola empirica, rifugiati)	A dipendenza del programma o della misura	Art. 9

Le condizioni d'impiego per gli Assistenti con Bachelor e Master e i Dottorandi sono disciplinate nella Direttiva 4B nell'ambito delle carriere del personale accademico.

2. Selezione
   La selezione del personale in formazione avviene in base alla Direttiva interna 2A tramite il servizio risorse umane o dal Servizio integrato carriera, esperienza, orientamento.
   Al momento della stipulazione del contratto, la PIF viene informata che non vi saranno prospettive di assunzione successiva trattandosi di un programma formativo. Verranno inoltre esposti il programma e obiettivi della formazione.

   La selezione delle persone nell'ambito dei programmi di reinserimento professionale o sociale avviene su dossier e in base alle disponibilità della SUPSI.

3. Forma contrattuale e obblighi
   Di principio, tutti i contratti con le PIF sono contratti di lavoro di durata determinata o di durata massima, a dipendenza della casistica definita nei capitoli successivi. Eventuali richieste di deroghe per durata del contratto (per esempio necessità di ulteriore tempo per poter terminare la tesi, ecc.) devono essere motivate e approvate dal Direttore Generale.

Di regola, la persona in formazione ha la possibilità di conoscere diversi servizi/reparti/settori nel corso della sua formazione che gli permette di raggiungere gli obiettivi prefissati dal percorso di formazione stesso e/o di conoscere delle realtà diverse all'interno della SUPSI.
Per tutto quanto non menzionato nel presente documento o all'interno dei relativi contratti di lavoro, fanno stato le disposizioni del Codice delle Obbligazioni, il Regolamento del Personale SUPSI, le altre normative SUPSI, il Codice Etico o qualsiasi altra norma in essere e applicabile alla situazione della PIF.
Il contatto per la PIF (eccezione fatta per gli apprendisti stagisti 52 settimane) prevede 42 ore settimanali al 100%.
La PIF ha l'obbligo di notificare le proprie assenze in base alle Direttive e disposizioni della SUPSI.
Per le persone partecipanti ai programmi di reinserimento professionale e sociale, i contratti vengono stipulati individualmente con le persone o con l'ente o associazione di riferimento, a dipendenza della casistica.

Per cittadini stranieri (residenti e non), la validità contrattuale è sempre subordinata al rilascio o al rinnovo del permesso di lavoro da parte delle autorità competenti.

4. Personale in formazione
La SUPSI distingue le diverse tipologie di PIF in maniera seguente:

Percorsi della durata da 1 a 4 anni:

a. Praticante universitario:
Il Praticante universitario è uno Studente Bachelor in formazione parallela alla professione (PAP) che segue il programma quadriennale di praticantato universitario promosso dalla SUPSI, di alternanza studio-professione, con l'obiettivo di favorire l'inserimento professionale dei giovani nei contesti di lavoro manageriale-amministrativo, scientifico nei laboratori di ricerca o negli ambiti di supporto accademico nelle istituzioni universitarie. Si tratta di una forma apprendimento duale che combina l'apprendimento in aula con l'acquisizione di competenze pratiche sul posto di lavoro.

Ambito di lavoro e rotazione
L'assegnazione a un'area specifica viene definita in base alle motivazioni o preferenze professionali indicate dal Praticante universitario al momento della selezione e in base alla disponibilità di inserimento da parte del responsabile dell'unità disegnata. Per favorire l'acquisizione delle competenze nella professione, è possibile un piano di rotazione basato sulla permanenza pari a 3 anni in un settore specifico e la rotazione in un'altra area complementare.

Onere di lavoro
SUPSI stipula un contratto determinato di durata massima con il Praticante universitario con un grado d'occupazione massimo del 60%. Questa percentuale di lavoro è ritenuta ragionevole per permettere allo studente di essere in equilibrio con gli impegni di studio e la parte di pratica professionale. Durante le ferie estive, SUPSI concede la possibilità di determinare una percentuale di lavoro maggiore con l'accordo del proprio responsabile diretto.
Alla fine del primo anno del percorso, a condizione che le note dimostrino una media di almeno del 5.0, il Praticante universitario potrà, in accordo con il proprio responsabile, fare richiesta di aumento del grado d'occupazione fino a un tasso massimo dell'80%.
Qualora si verificasse un significativo calo della media delle note successivamente alla modifica del grado d'occupazione, la SUPSI potrà richiedere l'abbassamento della percentuale di lavoro al fine di garantire un proseguo e una conclusione positiva degli studi accademici.

Certificato di lavoro e certificazione delle competenze
Alla fine del percorso quadriennale di studio – lavoro, SUPSI rilascerà al Praticante universitario, oltre al certificato di lavoro, un'attestazione specifica mirata alla certificazione delle competenze professionali e personali acquisite nel periodo di pratica professionale con il dettaglio delle diverse fasi di apprendimento definite nel programma individuale di praticantato universitario.
Questo documento ha lo scopo di valorizzare ulteriormente il percorso svolto e di aumentare l'impiegabilità dello studente nel mercato del lavoro.

Servizio di accompagnamento alla fine degli studi
Il Servizio integrato carriera, esperienza, orientamento gestisce attività e progetti per aiutare gli studenti nella scelta degli studi universitari, per supportare la carriera dello studente, per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro attraverso consulenze individuali mirate anche per quanto riguarda la mobilità internazionale e attraverso degli incontri di orientamento. Questo servizio, accessibile alla PIF, funge, insieme al diretto responsabile, come possibile punto di riferimento all'interno di SUPSI.
Per quanto possibile, la SUPSI s'impegna nel facilitare il networking tra lo studente e le aziende sul territorio per sostenere attivamente la collocazione dei praticanti accademici nel mercato del lavoro alla fine degli studi attraverso una messa in contatto diretta del praticante universitario con le realtà professionali di riferimento.
Una consulenza relativa alla preparazione del dossier di candidatura è possibile con il sostegno del Servizio delle risorse umane.

Compenso
La SUPSI riconosce ai praticanti accademici il seguente compenso (per una percentuale d'impiego pari al 100% e suddiviso in 13 mensilità):

1°	anno	di	tirocinio	PAP:	CHF	42'000	,-	annui	lordi
2°	anno	di	tirocinio	PAP:	CHF	43'000	,-	annui	lordi
3°	anno	di	tirocinio	PAP:	CHF	44'000	,-	annui	lordi
4°	anno	di	tirocinio	PAP:	CHF	45'000	,-	annui	lordi

Oltre al compenso, la SUPSI si prende a carico la tassa semestrale.

b. Apprendisti e stagisti 52 settimane

Gli apprendisti e gli stagisti 52 settimane (nell'ambito del percorso Impiegato di commercio con maturità integrata presso una Scuola media di commercio che richiede 1 anno di pratica) sottostanno alle disposizioni contrattuali della Divisione della formazione professionale (DFP). La retribuzione degli apprendisti e stagisti 52 settimane è regolamentata da parte della DFP così come la periodicità e modalità di valutazione degli obiettivi formativi.

Pur essendo sottoposti al contratto specifico della Divisione della Formazione Professionale, le normative generali comportamentali e disciplinari della SUPSI sono applicabili anche a questo gruppo di collaboratori.

c. Stagista pre-Bachelor

Lo Stagista pre-Bachelor è una persona che svolge un anno passerella ai fini di poter accedere al percorso Bachelor oppure che lo sta già frequentando. La SUPSI stipula un contratto determinato con lo Stagista pre-Bachelor.
A inizio del periodo di pratica, il responsabile diretto e lo stagista definiscono i relativi obiettivi.
SUPSI può concedere allo Stagista pre-Bachelor il supporto finanziario (intero o parziale) per un corso di formazione preparatorio obbligatorio per il percorso formativo intrapreso. L'autorizzazione è soggetta alla conclusione di uno specifico accordo in forma scritta, approvato dal Responsabile diretto e dal membro di Direzione di riferimento.
Compenso:
La SUPSI riconosce agli Stagisti pre-Bachelor il seguente compenso (per una percentuale d'impiego pari al 100%): CHF 14'040,- annui lordi in 12 mensilità.

Percorsi di durata inferiore ad 1 anno

d. Stagista con Master

Lo Stagista con Master è una persona che svolge un periodo di pratica della durata massima di 9 mesi nell'ambito del suo percorso formativo, di regola a livello di dottorato. La SUPSI stipula un contratto determinato con lo Stagista con Master.
A inizio del periodo di pratica, il responsabile diretto e lo stagista definiscono i relativi gli obiettivi.
Compenso:
SUPSI riconosce agli Stagisti con Master il seguente compenso (per una percentuale d'impiego pari al 100%): CHF 21'600,- annui lordi in 12 mensilità.

e. Stagista con Bachelor

Lo Stagista con Bachelor è una persona che svolge un periodo di pratica della durata massima di 9 mesi nell'ambito del suo percorso formativo, di regola a livello Master.
La SUPSI stipula un contratto di durata determinata con lo Stagista con Bachelor. A inizio del periodo di pratica, il responsabile diretto e lo stagista definiscono i relativi obiettivi.
Compenso:
La SUPSI riconosce agli Stagisti con Bachelor il seguente compenso (per una percentuale d'impiego pari al 100%): CHF 18'000,- annui lordi in 12 mensilità.

f. Stage di scambio a livello nazionale e internazionale

Gli Stages nell'ambito della mobilità degli studenti a livello internazionale della durata massima di un anno. Gli stages vengono definiti in funzione degli obiettivi formativi stabiliti negli accordi bilaterali di scambio tra la SUPSI e altri atenei o enti.
A dipendenza della casistica e degli accordi di reciprocità, il compenso viene erogato da SUPSI, in linea con le tipologie presenti nella Direttiva o direttamente dall'istituzione partner.

g. Stagista tecnico/amministrativo

Lo Stagista tecnico/amministrativo svolge un periodo di pratica professionale. Di regola, questi stage sono di corta durata (massimo 6 mesi) per permettere alla persona di approfondire un determinato ambito professionale.
La SUPSI può offrire degli stage di durata più lunga, a titolo propedeutico del percorso formativo del giovane.
Compenso:
La SUPSI riconosce agli Stagisti di corta durata il seguente compenso (per una percentuale d'impiego pari al 100%): CHF 8'065,- annui lordi in 12 mensilità.

h. Estage

Con il sostegno dell'Ufficio per lo sviluppo economico (USE) del Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE) - Estage rappresenta una delle prime misure previste dal Tavolo di lavoro sull'economia. Lo stage della durata massima di 2-3 mesi, offerto nel periodo estivo, si rivolge agli studenti Ticinesi che hanno ottenuto la maturità sul territorio ticinese e che seguono gli studi fuori Cantone, in Svizzera o all'estero.
Oltre al compenso, valgono tutte le disposizioni (obiettivi, requisiti, contratto ecc.) del sito ufficiale https://www4.ti.ch/can/oltreconfiniti/dal-1990-a-oggi/estage/.

i. Stage d'orientamento professionale

La SUPSI offre la possibilità di svolgere degli stage d'orientamento per gli studenti delle scuole medie. Il numero di giorni di questi stages sono limitati a massimo 10 giorni lavorativi e non è previsto compenso.

5. Responsabile di formazione e luogo di lavoro

La PIF è seguita, durante il periodo di pratica in SUPSI, da un formatore / responsabile pratico all'interno della SUPSI. Di regola questo ruolo viene assunto dal responsabile dell'unità dove la PIF svolge il lavoro o da un suo collaboratore incaricato. Questa figura svolge il compito di referente principale per la persona in formazione per tutte le questioni riguardanti il proprio periodo di formazione. Il responsabile pratico è anche responsabile di garantire la tutela della sicurezza e salute della PIF, in base alle Direttive e in base alla legge sul lavoro. Il luogo di lavoro così come l'unità organizzativa di appartenenza è assegnata al momento della stipulazione del contratto con la PIF. Il formatore responsabile deve essere sempre informato tempestivamente e spontaneamente dalla PIF di tutti gli esiti ottenuti nell'ambito del percorso formativo (note, esami, ecc.).

6. Obiettivi della formazione

La PIF riceve dal proprio formatore un piano di formazione che permette il monitoraggio dei progressi dello sviluppo delle competenze professionali previste nell'ambito del suo percorso formativo.
Alla fine di ogni semestre, il formatore responsabile e la persona in formazione, hanno un colloquio per la valutazione dei progressi e obiettivi raggiunti, utilizzando l'apposito strumento.

Eccezione fatta per la valutazione degli apprendisti e stagisti 52 settimane, che seguono il processo pre-definito dalla Divisione della Formazione Professionale, per tutte le altre categorie di PIF si utilizza la matrice allegata (Allegato1).
Il raggiungimento degli obiettivi è soggetto a valutazione semestrale. In caso di necessità, il responsabile di pratica potrà decidere di abbreviare i periodi di valutazione.

7. Mancato superamento degl'esami
Se la PIF non supera gli esami (teorici e/o pratici) di fine anno scolastico/accademico, il rapporto di lavoro può essere prolungato fino alla sessione di esame successiva.
La SUPSI non è tuttavia tenuta a continuare il rapporto di lavoro con la PIF.
La decisione relativa all'eventuale prolungamento del contratto è soggetta a una valutazione positiva da parte del responsabile della formazione e del membro di Direzione SUPSI di riferimento per il collaboratore. In questa valutazione vengono considerate, oltre alla fattiva possibilità d'impiego, l'atteggiamento della PIF sul posto di lavoro e il raggiungimento degli obiettivi di formazione in generale.
Le condizioni finanziarie in caso di prolungo del contratto di lavoro e le condizioni di remunerazione durante la proroga d'intesa devono essere nuovamente pattuite tra le parti.
In caso d'impossibilità di proseguimento del percorso formativo a causa di mancato superamento degli esami e in presenza di una valutazione positiva del percorso di apprendimento pratico delle competenze professionali sul posto di lavoro, la SUPSI può eventualmente concordare, insieme allo studente, un percorso di studio alternativo ma integrativo in una scuola professionale superiore o equivalente.
Le modalità sono definite in un accordo ad-hoc di durata determinata massima coincidente con la durata del nuovo percorso di studio professionale.

8. Congedo per preparazione agli esami
Per la preparazione agli esami, SUPSI concede a determinate categorie di PIF un congedo pagato per la preparazione agli esami da pianificare e comunicare per tempo al formatore responsabile.

<u>Praticante universitario:</u>
- 3 giorni lavorativi retribuiti per semestre

<u>Apprendisti e stagisti 52 settimane:</u>
- 3 giorni lavorativi retribuiti all'anno

Il giorno dell'esame stesso, la PIF è esentata dal presentarsi al lavoro ed è considerato anche esso parte del congedo pagato.

Per le altre PIF non è previsto alcun riconoscimento.

9. Programmi di reinserimento professionale/sociale
Rientrano in questa categoria tutti i programmi occupazionali, di riqualifica, orientamento professionale e sociali offerti dagli enti riconosciuti (AI, URC, IPT, scuola empirica, rifugiati ecc.).
Questi casi verranno gestiti a dipendenza della casistica specifica, le necessità e le disponibilità.
Le condizioni contrattuali dipendono dai programmi occupazionali e di reinserimento definiti dagli enti proponenti.

Per i collaboratori assunti in seguito a dei provvedimenti d'integrazione dell'Ufficio assicurazione invalidità (AI) il cui contratto di lavoro individuale contempla delle condizioni particolari, SUPSI copre il 100% del costo dell'abbonamento Arcobaleno se il collaboratore utilizza i mezzi di trasporto pubblico per recarsi sul posto di lavoro. In questo caso, la copertura del costo al 100% è limitata all'effettiva tratta del tragitto casa-lavoro. La quota parte del costo dell'abbonamento, che di regola è a carico del collaboratore (vedasi Portale collaboratori / Mobilità casa-lavoro / Arcobaleno), è da considerarsi a tutti gli effetti un benefit ed è soggetta ai regolari oneri sociali e alla tassazione.

10. Segreto professionale e confidenzialità
La PIF è tenuta a trattare tutte le informazioni e documenti di cui viene a conoscenza durante il periodo di formazione con la dovuta confidenzialità.

In nessun caso informazioni o dati confidenziali di cui la PIF verrà a conoscenza durante la sua permanenza in SUPSI dovranno essere divulgati, copiati o concessi a terze persone, nemmeno se collaboratori SUPSI.
L'obbligo del segreto d'ufficio e di discrezione persiste anche dopo a cessazione del rapporto di lavoro.

Direttiva 6C
Qualifica didattica SUPSI

1. Principi generali

Per insegnare nelle SUP, oltre ai presupposti di formazione scientifica e di esperienza professionale, i membri del corpo insegnante devono dimostrare adeguate qualifiche didattiche, le quali si fondano sulla coerenza sistemica fra:

- Aggiornamento continuo di tipo scientifico, professionale e didattico;
- Miglioramento continuo dell'insegnamento in sintonia con la politica della qualità SUPSI;
- Accompagnamento pedagogico-didattico sull'arco della carriera accademica.

Per quanto attiene alla SUPSI, la responsabilità della gestione del personale in materia di qualifiche didattiche, oltre che disciplinari e professionali, è attribuita alle Direzioni dei Dipartimenti o Scuole affiliate. Ogni Dipartimento o Scuola affiliata designa almeno una persona a cui far capo per le competenze didattiche dei propri docenti, che funga anche da referente per il Servizio didattica e formazione dei docenti (SEDIFO), gestito dalla Direzione generale della SUPSI.

2. Formazione pedagogico-didattica dei docenti

La SUPSI, attraverso il Servizio didattica e formazione docenti (SEDIFO), ha elaborato un dispositivo di formazione continua volto ad incrementare la qualità delle competenze professionali del proprio corpo insegnante in materia pedagogico-didattica. In tale prospettiva, esso propone:

a. Corso introduttivo alla formazione terziaria universitaria: il conseguimento del corso introduttivo comporta l'ottenimento di un attestato con il rilascio di crediti ECTS;
b. CAS in didattica SUPSI: il conseguimento del CAS comporta l'ottenimento della qualifica didattica SUPSI;
c. Offerte di sviluppo professionale nel campo della didattica universitaria.

3. Esigenze SUPSI in materia di qualifica didattica

La qualifica didattica SUPSI è richiesta per le seguenti funzioni, qualora il collaboratore dovesse assumere un onere di docenza del 40% o superiore, oppure fosse coinvolto in moduli ritenuti strategici dalla Direzione: docente, docente-ricercatore, docente professionista, docente professionista senior.
La qualifica didattica è inoltre richiesta per le seguenti funzioni: professore, professore aggiunto, docente senior e docente-ricercatore senior.
Il conseguimento del corso introduttivo alla formazione terziaria universitaria è richiesto per le seguenti funzioni, nel caso in cui il collaboratore assumesse un onere di docenza inferiore al 40%: docente, docente-ricercatore, docente professionista, docente professionista senior.
Il conseguimento del corso introduttivo alla formazione terziaria universitaria è inoltre richiesto per la figura del ricercatore senior.
I collaboratori che svolgono una funzione per la quale sono richieste delle competenze didattiche, dispongono di un periodo di quattro anni per conseguire il corso introduttivo alla formazione terziaria universitaria, rispettivamente per ottenere la qualifica didattica SUPSI.

4. Riconoscimento di titoli e competenze didattiche

La SUPSI attribuisce delle equipollenze per formazioni didattiche conseguite precedentemente e riconosce competenze didattiche acquisite durante l'esperienza d'insegnamento, mediante una delle procedure sottoelencate:

a. Riconoscimento di un'abilitazione all'insegnamento di livello terziario universitario[1] rilasciata da un'Università o da una SUP, oppure riguardante i settori "medio superiore" o "professionale" (conferimento della qualifica didattica per equipollenza);
b. Valorizzazione delle competenze didattiche acquisite sull'arco di almeno 5 anni di esercizio della professione di formatore o insegnante di adulti, sulla base dell'allestimento di un dossier Portfolio (secondo il modello fornito dal SEDIFO). La domanda per l'ottenimento della qualifica didattica va accompagnata da una dichiarazione rilasciata dalla Direzione del Dipartimento o Scuola affiliata, che comprovi la veridicità della documentazione sottoposta, nonché la plausibilità della domanda. In caso di ricevibilità del dossier Portfolio si prevede inoltre una visita in aula, effettuata da una persona designata internamente al Dipartimento e da un referente SEDIFO, volta a sondare le competenze in azione del collaboratore nel ruolo di docente.
   Una commissione di valutazione si riunisce periodicamente per vagliare le domande inoltrate per ottenere la qualifica didattica. Il riconoscimento delle equipollenze, rispettivamente delle competenze didattiche dimostrate mediante il dossier Portfolio, si traduce direttamente nel conferimento della qualifica didattica SUPSI qualora soddisfacessero integralmente le richieste, mentre in caso contrario si provvederà ad indicare dei percorsi formativi e/o delle integrazioni personalizzati a seconda delle esigenze e dei casi concreti.

5. Accompagnamento pedagogico-didattico

La SUPSI, per il tramite del SEDIFO, mette a disposizione dei propri docenti un accompagnamento pedagogico-didattico volto a promuovere e a migliorare la qualità dell'insegnamento. Esso contribuisce allo sviluppo delle competenze dei membri del corpo insegnante.
L'accompagnamento didattico può essere attivato in qualsiasi momento dai membri del corpo insegnante che ne facessero esplicita richiesta.
Una procedura di accompagnamento didattico può essere prescritta ai membri del corpo insegnante, quale misura per migliorare la qualità dell'insegnamento.

6. Termini e condizioni

Le Direzioni dei Dipartimenti o Scuole affiliate sono responsabili dell'applicazione delle presenti disposizioni.
Il Servizio didattica e formazione dei docenti (SEDIFO) è responsabile del rilascio della qualifica didattica SUPSI.
I costi relativi all'offerta formativa del SEDIFO sono assunti interamente dalla SUPSI come contributo alla qualità della formazione e come opportunità di perfezionamento professionale dei propri dipendenti.
I termini e le disposizioni per inoltrare le richieste di qualifica didattica sono pubblicati sul sito internet della SUPSI, nella sezione dedicata al SEDIFO.
Il mancato rispetto delle direttive può comportare la revoca della funzione o un riesame del contratto lavorativo.

---

[1] Si richiede l'attestazione di un percorso formativo specifico a carattere pedagogico-didattico orientato all'insegnamento/apprendimento degli adulti in ambito universitario. Per quanto riguarda il DFA, si richiede una formazione specifica di formatori di formatori conforme con le direttive per esercitare la docenza in un'Alta scuola pedagogica, che il DFA stesso provvederà ad allestire al proprio interno.

Capitolo 7 Formazione e sviluppo

Direttiva 7A
Procedura per la richiesta di congedi sabbatici per il corpo accademico

1. La SUPSI favorisce l'aggiornamento scientifico e sviluppo professionale nonché personale dei propri collaboratori anche mediante la concessione di congedi sabbatici. A tale proposito è istituito un concorso permanente per l'inoltro di progetti in tale ambito.
2. La Direzione di unità, se di interesse per la stessa e in accordo con la Direzione di Dipartimento/dei Mandati, può concedere congedi pagati e/o non pagati e partecipare ai costi della formazione.

Per favorire l'aggiornamento scientifico e lo sviluppo professionale e personale dei collaboratori del corpo accademico della SUPSI, è istituito un concorso permanente per l'inoltro di progetti di congedo sabbatico.

Al concorso possono partecipare i collaboratori che hanno un tasso di occupazione minimo del 50% e che sono attivi presso la SUPSI da almeno cinque anni.

Il congedo sabbatico ha durata compresa fra uno e sei mesi. In casi particolari, e a condizione che sia compatibile con l'attività, il congedo sabbatico può essere esteso fino ad un massimo di 12 mesi. In ogni caso la retribuzione massima prevista corrisponde all'equivalente di sei mesi a tempo pieno.

Per finanziare il progetto di congedo sabbatico, la SUPSI versa al collaboratore, che supera la procedura di concorso, l'equivalente dello stipendio per il periodo corrispondente.

Il collaboratore che ha ottenuto fino a tre mesi di congedo sabbatico si impegna a rimanere alla SUPSI per almeno un anno dopo la fine del congedo. Si impegna a rimanere per tre anni se il congedo è stato superiore ai tre mesi.

Se il collaboratore dovesse decidere di lasciare la SUPSI prima di questo periodo (e non per ragioni di età), la SUPSI si riserva il diritto di chiedere il rimborso totale o parziale dello stipendio versato durante il congedo sabbatico.

Di regola, i costi o spese derivanti dal congedo sabbatico, sono interamente a carico del collaboratore.

Il congedo sabbatico può riguardare:
- un soggiorno presso un'istituzione universitaria in Svizzera o all'estero;
- un periodo di collaborazione con un ente o un'azienda svizzera o all'estero;
- un periodo di (auto)formazione o sviluppo personale per migliorare le **competenze trasversali.**

Durante il soggiorno, il collaboratore, che rientra anche nel bilancio quadriennale di sviluppo del collaboratore, la persona interessata può svolgere attività di insegnamento o di ricerca o seguire corsi di aggiornamento in seno a un'istituzione o un'azienda oppure dedicarsi a dei progetti di crescita personale (attività di volontariato o di sviluppo presso delle associazioni non-profit).

Le attività che sostanziano il progetto di congedo sabbatico devono essere tali da produrre ricadute positive sull'attività di insegnamento o su quella di ricerca che il collaboratore svolge presso la SUPSI.

Il progetto presentato al concorso deve contenere le seguenti informazioni minime:

- la durata del congedo sabbatico;
- un curriculum vitae succinto con l'elenco delle pubblicazioni e/o dei progetti;
- la descrizione delle attività (di insegnamento, di ricerca o di aggiornamento) che il candidato intende svolgere durante il congedo sabbatico;
- la valutazione dei benefici che queste attività potranno avere per il collaboratore e per la SUPSI e gli obiettivi da raggiungere;
- la presentazione dell'istituzione con cui il collaboratore intende collaborare;
- la lettera di invito da parte della persona (professore, Direttore di azienda o di reparto) responsabile dell'istituzione/ente/azienda/associazione che si intende visitare che confermi la disponibilità a ricevere il collaboratore per il periodo del congedo;
- il nulla osta della Direzione del Dipartimento.

Le proposte saranno valutate da una commissione composta da un membro del Consiglio, dal Direttore generale della SUPSI e dal membro di Direzione di riferimento nel quale è attivo il collaboratore.

È possibile anche il coinvolgimento di altri collaboratori della SUPSI o di esperti esterni.

Il collaboratore accademico è tenuto a tenere un diario e di produrre un rapporto relativo all'esperienza eseguita, sulla base degli obiettivi definiti insieme al Responsabile diretto e alla Direzione (del Dipartimento/dei Servizi/dei Mandati a dipendenza dell'ambito di appartenenza) entro 30 giorni dal rientro sul posto di lavoro. Il rapporto dovrà essere presentato al Responsabile diretto, alla Direzione (del Dipartimento/dei Servizi/dei Mandati a dipendenza dell'ambito di appartenenza) e al Referente risorse umane di riferimento.

Direttiva 7B
Procedura per la richiesta di congedi sabbatici per i collaboratori amministrativi

Per favorire l'aggiornamento e sviluppo professionale e personale del corpo amministrativo, SUPSI concede la possibilità ai collaboratori amministrativi di richiedere un concedo sabbatico.

La richiesta può giungere dai collaboratori che hanno un tasso di occupazione minimo del 50% e che sono attivi presso SUPSI da almeno cinque anni.

Il congedo sabbatico è concesso per una durata di

- da 1 a 3 mesi, dopo almeno 5 anni di servizio;
- da 1 a 6 mesi, dopo almeno 10 anni di servizio;
- il congedo è definito nell'ambito del piano di sviluppo individuale del collaboratore di cui l'art. 35 del CCLSUPSI.

Per finanziare il progetto di congedo sabbatico, la SUPSI versa al collaboratore che ottiene l'approvazione, l'equivalente dello stipendio per il periodo corrispondente.

Il collaboratore che ha ottenuto fino a tre mesi di congedo sabbatico si impegna a rimanere alla SUPSI per almeno un anno dopo la fine del congedo. Si impegna a rimenare per tre anni se il congedo è stato superiore ai tre mesi.

Se il collaboratore dovesse decidere di lasciare la SUPSI prima di questo periodo (e non per ragioni di età), la SUPSI si riserva il diritto di chiedere il rimborso totale o parziale dello stipendio versato durante il congedo sabbatico.

Di regola, i costi o spese derivanti dal congedo sabbatico, sono a carico intero del collaboratore.

Il congedo sabbatico può riguardare:

- un soggiorno presso un'istituzione universitaria in Svizzera o all'estero;
- un periodo di collaborazione con un ente o un'azienda svizzera o all'estero;
- un periodo di (auto)formazione o sviluppo personale per migliorare le competenze trasversali.

Durante il congedo sabbatico, che rientra nel bilancio quadriennale di sviluppo del collaboratore, la persona interessata può svolgere attività d'insegnamento, seguire corsi di aggiornamento in seno a un'istituzione o un'azienda oppure dedicarsi a dei progetti di crescita personale (attività di volontariato o di sviluppo presso delle associazioni non-profit).

Le attività che sostanziano il progetto di congedo sabbatico devono essere tali da produrre ricadute positive sulle attività che il collaboratore svolge presso SUPSI. Il progetto presentato deve contenere le seguenti informazioni minime:

- la durata del congedo sabbatico;
- il curriculum vitae;
- la descrizione delle attività (di insegnamento, o di aggiornamento o progetto di crescita personale) che il candidato intende svolgere durante il congedo sabbatico;
- la valutazione dei benefici che queste attività potranno avere per il collaboratore e per la SUPSI e gli obiettivi da raggiungere;

- la presentazione dell'istituzione/ente/associazione con cui il collaboratore intende collaborare;
- la lettera di invito da parte della persona (Direttore di azienda/ente o di reparto) responsabile dell'istituzione o dell'azienda che si intende visitare che confermi la disponibilità a ricevere il collaboratore per il periodo del congedo;
- il nulla osta della Direzione (del Dipartimento/dei Servizi/dei Mandati a dipendenza dell'ambito di appartenenza);
- Obiettivi e criteri per il rapporto relativo al congedo sabbatico amministrativo.

La concessione di un congedo sabbatico amministrativo è autorizzato dal Direttore generale, su proposta del membro di Direzione di riferimento del collaboratore.

Il collaboratore amministrativo è tenuto a tenere un diario e di produrre un rapporto relativo all'esperienza eseguita, sulla base degli obiettivi definiti insieme al Responsabile diretto e alla Direzione (del Dipartimento/dei Servizi/dei Mandati a dipendenza dell'ambito di appartenenza) entro 30 giorni dal rientro sul posto di lavoro. Il rapporto dovrà essere presentato al Responsabile diretto, alla Direzione (del Dipartimento/dei Servizi/dei Mandati a dipendenza dell'ambito di appartenenza) e al Referente risorse umane di riferimento.

Capitolo 8 Assegno per figli e indennità

Nessuna Direttiva interna correlata

Capitolo 9 Assicurazioni e previdenza

Direttiva 9A
Affiliazione alla cassa pensione

1. Tutti i collaboratori della SUPSI che rientrano nei criteri fissati dalla legge sulla previdenza professionale (LPP) vengono affiliati ad una cassa pensioni.
2. A partire dal 01.09.2008 tutti i collaboratori con un contratto indeterminato ed un grado d'occupazione uguale o superiore al 50% vengono affiliati alla Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato.
3. I collaboratori affiliati alla Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato rimangono affiliati alla stessa anche se, in seguito ad una modifica contrattuale, non dovessero più adempiere ai requisiti di cui al punto 2.
4. Tutti gli altri collaboratori di cui al punto 1. e che non adempiono ai criteri del cpv. 2 sono affiliati alla Fondazione Ticinese per il Secondo Pilastro (FTP).

Capitolo 10 Diritti e obblighi dei lavoratori

Direttiva 10A
Attività accessorie e cariche pubbliche

1. Premessa
Di regola le occupazioni accessorie e cariche pubbliche sono ammesse soltanto previa autorizzazione del membro di Direzione SUPSI di riferimento. Le stesse non possono interferire o competere con la missione generale o gli interessi della SUPSI in termini di contenuto o tempo.
Anche rapporti di lavoro fissi a contratto in parallelo al rapporto di lavoro in SUPSI sono soggetti a dichiarazione e autorizzazione e rientrano nella procedura di notifica.

2. Attività accessorie e cariche pubbliche da notificare
In base a quanto definito nel Regolamento del Personale sono da notificare segnatamente:
- attività relative all'insegnamento presso altre istituzioni;
- attività quali membri di Consigli o commissioni pubbliche o para-pubbliche oltre che di aziende terze;
- attività con proprie società e/o di consulenza svolte dai collaboratori;
- cariche pubbliche, altre cariche pubbliche e attività di pubblica utilità
- rapporti di lavoro fissi a contratto presso altri datori di lavoro.

3. Procedura di notifica
3.1. Notifica al momento dell'assunzione
Tutte le attività accessorie, cariche pubbliche e impieghi fissi a contratto in parallelo al rapporto di lavoro in SUPSI devono essere notificate al momento dell'assunzione da parte del collaboratore e da approvare da parte del membro di Direzione SUPSI di riferimento.
Rapporti di lavoro fissi a contratto presso altri datori di lavoro devono includere anche eventuali vincoli posti da questo rapporto di lavoro (esempio occupazione massima concessa, turni, ecc.).

3.2 Notifica durante il rapporto di lavoro
Durante il rapporto di lavoro con la SUPSI il collaboratore è tenuto a notificare e richiedere tempestivamente le autorizzazioni non appena si verificano nuove circostanze riguardo a eventuali attività accessorie, cariche pubbliche e impieghi fissi (modifiche sostanziali contrattuali al grado di occupazione, ecc.).
La procedura prevede che in ogni caso i collaboratori con percentuali di impiego pari o superiore al 50% aggiornino almeno una volta all'anno (entro il 31.03) le proprie attività accessorie tramite un apposito modulo di dichiarazione.
Il formulario è sottoposto per approvazione al proprio superiore gerarchico indipendentemente se sono state notificate delle attività accessorie da parte del collaboratore. In caso di effettiva notifica di attività accessoria il formulario necessita anche di un'approvazione da parte del membro di Direzione SUPSI di riferimento.

3.3 Monitoraggio delle notifiche
Il Servizio risorse umane è responsabile di monitorare il rispetto della Direttiva e di tenere traccia delle relative notifiche.

4. Attività lavorativa
Il membro di Direzione di riferimento può richiedere una riduzione del grado di occupazione del collaboratore oppure dell'attività accessoria o della carica pubblica se le stesse non permettono di assicurare i compiti previsti da contratto e da mansionario. L'attività lavorativa comprensiva delle attività accessorie e delle cariche pubbliche non possono superare un grado d'occupazione massimo del 120%.

5. Utilizzo dell'infrastruttura
L'infrastruttura della SUPSI non può essere utilizzata ai fini di attività accessorie o cariche pubbliche salvo previa autorizzazione del responsabile gerarchico. In caso di effettivo utilizzo i collaboratori sono tenuti a notificarlo nell'apposito formulario e in questo caso la SUPSI può richiedere la restituzione di una parte per compensare i costi sostenuti. Infrastruttura della SUPSI è in particolare l'utilizzo dei laboratori, delle apparecchiature, dei programmi o del personale.

Direttiva 10 B
Gestione dei conflitti d'interesse

1. Premessa (progetti di ricerca/mandati/ordini di acquisto)
La notifica in oggetto deve essere rivolta al proprio superiore diretto secondo il livello gerarchico di cui trattasi e deve essere prodotta prima di dare seguito all'avvio di ordini, mandati e/o progetti, da parte di ogni singolo collaboratore coinvolto nei medesimi.

L'azione di tutela degli interessi della SUPSI prevede in particolare che il collaboratore portatore di potenziale conflitto di interesse non sia coinvolto personalmente nell'ordine, mandato e/o progetto specifico e che in ogni caso vi sia un'azione di monitoraggio e supervisione da parte del membro di Direzione di riferimento dello stesso.

In caso di ordini, mandati e/o progetti che coinvolgano più istituti e/o Dipartimenti, la presenza di un conflitto di interesse potenziale da parte di un collaboratore viene comunicata ai Direttori di tutti gli istituti e/o membri di Direzione di riferimento coinvolti.

2. Definizione di potenziale conflitto di interesse
Un potenziale conflitto di interesse è la situazione in cui l'interesse personale (finanziario o non finanziario) di un collaboratore (o dei suoi famigliari) potrebbe potenzialmente interferire con l'interesse della SUPSI, verso cui il primo ha precise responsabilità e precisi doveri di diligenza e di fedeltà.

3. Procedura
3.1 Progetti di ricerca/mandati/ordini di acquisti inferiori a CHF 10'000
La procedura prevede che per ogni ordine, mandato e/o progetto, i potenziali conflitti di interesse da parte dei collaboratori, in relazione a fornitori, clienti e/o partner coinvolti, (secondo la più ampia definizione di conflitto di interesse potenziale come definita al precedente punto 2), il cui valore sia **inferiore a CHF 10'000 o controvalore**, debbano essere notificati mediante la compilazione dell'apposito formulario "*notifica di potenziale conflitto di interesse al superiore diretto*".

3.2 Progetti di ricerca/ordini di acquisto pari o superiori a CHF 10'000
Per ordini, mandati e/o progetti il cui valore economico **sia pari o superiore a CHF 10'000 o controvalore** è **esplicitamente e sempre** richiesta (anche in assenza di conflitti di interesse) la sottoscrizione dell'apposito formulario "*gestione di potenziale conflitto di interesse*" da parte di tutti i collaboratori coinvolti negli stessi.

Nello specifico, in assenza di conflitti di interesse, il formulario "*gestione di potenziale conflitto di interesse*" è sottoscritto unicamente dal collaboratore e dal superiore diretto.

In caso, per contro, di presenza di potenziale conflitto di interesse da parte di un collaboratore, il formulario *"gestione di potenziale conflitto di interesse"* è sottoscritto dal collaboratore, dal superiore diretto e deve essere sottoposto per il visto al membro direttivo secondo la linea gerarchica (Membro della Direzione di Dipartimento / Responsabile dei Servizi / Responsabile dei mandati → Membro di Direzione SUPSI di riferimento → Direttore generale → Presidente Consiglio SUPSI).

I formulari "*gestione di potenziale conflitto di interesse*" e "*Notifica di potenziale conflitto di interesse al superiore diretto*" firmati sono depositati presso il Servizio risorse umane per ogni ordine, mandato e/o progetto.

Direttiva 10 C
Flessibilizzazione del luogo e dell'orario di lavoro

1. Premessa e campo d'applicazione

La SUPSI applica una gestione socialmente ed eticamente responsabile nei confronti dei propri collaboratori[2]. Ai fini di promuovere il benessere organizzativo, elemento centrale della sostenibilità[3], la SUPSI mette a disposizione diverse misure e modalità di flessibilizzazione del luogo e dell'orario di lavoro a sostegno di una migliore conciliazione tra il lavoro e la vita privata (work-life-balance).
Queste mirano alla creazione di condizioni di lavoro ottimali, contribuendo così alla motivazione e alla soddisfazione dei collaboratori. Le forme flessibili di lavoro sono basate sul senso di responsabilità e capacità organizzative del collaboratore nonché sul principio di fiducia da parte della SUPSI.

Nel 2020, la SUPSI, per rafforzare il proprio impegno nella creazione di condizioni quadro favorevoli alle forme flessibili di lavoro ha firmato la Carta 'Work-Smart'[4], iniziativa dell'Amministrazione federale. È compito soprattutto dei superiori dare ai propri collaboratori la possibilità di ricorrere a forme di lavoro mobile e di integrarle nel quotidiano. Esse permettono non soltanto di migliorare la conciliabilità di vita professionale e vita privata, ma anche di ottimizzare la pianificazione del lavoro, utilizzando maggiormente le nuove tecnologie, riducendo le emissioni di CO^2 attraverso un decongestionamento delle strade e dei trasporti pubblici.

La presente Direttiva funge da linea guida per i collaboratori e i loro superiori, e definisce le forme, i principi, i criteri e le reciproche responsabilità nell'ambito della flessibilizzazione del luogo e dell'orario di lavoro riconosciute all'interno della SUPSI.

È escluso dal campo d'applicazione il personale in formazione ai sensi della Direttiva 6B.

2. Benefici e principi generali

Le forme di flessibilizzazione del luogo e dell'orario di lavoro permettono di migliorare in modo significativo le condizioni della conciliabilità, del benessere e della mobilità sostenibile portando vantaggi sia ai collaboratori sia alla SUPSI.

La loro applicazione è vincolata a determinati principi di carattere generale.

2.1. I principali benefici sono:

- migliore conciliabilità della vita professionale con quella privata;
- aumento della soddisfazione dei collaboratori;
- Impatto positivo sulla qualità di vita;
- ottimizzazione della pianificazione del lavoro (gestione e distribuzione del tempo, concentrazione);
- possibile riduzione del livello di stress;
- utilizzo più efficiente delle tecnologie digitali a disposizione;
- riduzione delle interruzioni;
- riduzione delle brevi assenze dal posto di lavoro;
- risparmio di tempo, costi e risorse per il tragitto casa-lavoro;
- riduzione del traffico dei pendolari con conseguente riduzione delle emissioni di CO^2;
- riduzione degli spostamenti negli orari di punta.

2.2. I superiori accolgono le richieste dei propri collaboratori valutando la possibilità di attuare modelli di lavoro flessibili compatibilmente con le esigenze organizzative e della funzione ricoperta, nel rispetto del principio delle pari opportunità.

[2] Per facilitare la lettura del presente documento, il genere maschile è usato per designare persone e funzioni indipendentemente dal genere
[3] I principi della sostenibilità della SUPSI sono ancorati nella Strategia, nel Sistema della garanzia della qualità e nella Carta della sostenibilità.
[4] link al sito ufficiale della "work-smart-initiative": https://work-smart-initiative.ch. La carta firmata da SUPSI è disponibile sul Portale Collaboratori.

2.3. Se la situazione lavorativa lo permette, il collaboratore ha la possibilità di concordare con il proprio superiore diretto una o più forme di flessibilizzazione del lavoro. Per poterle attuare è necessario il consenso formale del superiore diretto. SUPSI, qualora le esigenze lavorative lo richiedano, potrà revocare, sospendere, ridiscutere e modificare le modalità di lavoro flessibile concordate nel rispetto di un preavviso di almeno 2 mesi. Le forme di lavoro flessibile non rappresentano un diritto acquisito.

2.4. Per qualsiasi forma di lavoro flessibile il collaboratore e il superiore diretto definiscono e assicurano le modalità di comunicazione e di aggiornamento con il team e la pianificazione di presenze regolari sul posto di lavoro.

2.5. Le forme di lavoro flessibile non devono generare un aumento dei costi, né un aumento o una riduzione dell'orario di lavoro rispetto a quanto stabilito contrattualmente. Queste sono valide anche per un contratto part-time.

3. Lavoro da remoto: definizione e principi
Il lavoro da remoto comprende il telelavoro e la posizione satellite di telelavoro[5].

Per telelavoro s'intende il lavoro da casa (comunemente anche chiamato home-office) che si svolge presso il domicilio principale del collaboratore.

La posizione satellite di telelavoro è una postazione di lavoro alternativa in remoto che non sia il posto abituale di lavoro o il domicilio principale del collaboratore. Il collaboratore durante il lavoro da remoto deve garantire la sua abituale reperibilità nei confronti di superiori, colleghi e qualsiasi altro portatore d'interesse interno o esterno.

Per un'applicazione efficace del telelavoro in termini di benefici, orientata all'impiego rispettoso delle risorse e alla tutela del benessere del collaboratore, nella pianificazione e svolgimento delle attività vanno sempre valutati con attenzione il luogo, l'ora e i mezzi meglio adeguati.

Le forme di lavoro da remoto devono essere concordate tra il collaboratore e superiore diretto a condizione che la posizione ricoperta lo consenta e siano adempiuti i presupposti del lavoro stesso. Il telelavoro rappresenta in ogni caso una forma di lavoro attuabile per libera scelta del collaboratore.

Di regola, il lavoro da remoto non è adatto per attività che non possono essere ragionevolmente svolte tramite l'utilizzo degli strumenti informatici standard e processi digitali. Non può essere attuato se implica l'archiviazione cartacea di documenti sensibili.

La SUPSI prevede le seguenti forme di lavoro da remoto: occasionale o regolare. Naturalmente, una delle due modalità non esclude l'altra.

Con il ricorso al lavoro da remoto occasionale il collaboratore svolge le attività saltuariamente o in momenti specifici in un altro luogo rispetto all'abituale posto di lavoro (per esempio presso un'altra sede SUPSI in seguito ad una riunione di lavoro, lavoro da casa per un lavoro che richiede un alto livello di concentrazione ecc.).

Con il lavoro da remoto regolare il collaboratore impiega il tempo di lavoro per lo svolgimento dei suoi compiti al di fuori dall'abituale posto di lavoro in maniera pianificata e continuativa al proprio domicilio principale.

[5] Questa modalità sarà analizzata e valutata nel corso del progetto pilota (vedasi art. 6). Nella versione attuale della Direttiva si fa esclusivamente riferimento al telelavoro dal domicilio.

3.1. Diritti, obblighi e limitazioni durante il lavoro da remoto

3.1.1. Processo di formalizzazione del telelavoro
Qualsiasi forma di telelavoro regolare richiede la formalizzazione tra superiore diretto e collaboratore in base al seguente processo:
1. Incontro per la discussione delle condizioni del telelavoro regolare;
2. Compilazione e firma dell'apposito accordo per il telelavoro regolare (formulario disponibile sul portale collaboratori);
3. Consegna tempestiva dell'accordo per il telelavoro regolare all'ufficio risorse umane;
4. Le risorse umane inseriscono i giorni del telelavoro per il periodo concordato nel sistema REXX. Modifiche permanenti relative all'accordo di telelavoro regolare richiedono l'aggiornamento dell'accordo preso tra superiore diretto e collaboratore e devono essere comunicate tempestivamente alle risorse umane.
La registrazione del giorno di telelavoro occasionale è auspicabile, ma non obbligatoria. Il collaboratore ha la possibilità d'inserire il giorno nel sistema REXX[6] (registrazione semplice, senza processo di autorizzazione).

3.1.2. Per esigenze lavorative e con un ragionevole preavviso il collaboratore si tiene a disposizione per recarsi sul posto di lavoro, anche se si tratta di un giorno concordato di telelavoro. In caso di urgenze il superiore diretto e il collaboratore identificano insieme la soluzione più idonea per la specifica situazione.

3.1.3. Percentuali di lavoro remoto massime

3.1.3.1. Per motivi di assoggettamento fiscale e imposizione dei contributi sociali[7], la percentuale massima per il telelavoro svolto all'estero non deve superare il 25% su base annua. Questa regola si applica a tutte le funzioni.

3.1.3.2. Il telelavoro non deve di regola superare il 40% del grado d'occupazione del collaboratore.

3.1.3.3. In considerazione delle mansioni svolte dal collaboratore, il superiore diretto può accordare una maggiore flessibilità. Anche in questi casi il collaboratore deve assicurare la propria presenza regolare nelle riunioni di team e con il superiore e nei momenti istituzionali.

3.1.3.4. Nei Piani di protezione elaborati a seguito della Pandemia COVID-19 possono essere definiti criteri che permettono la concessione di una maggiore flessibilità.

3.1.4. Durante il telelavoro, il collaboratore gestisce la propria giornata lavorativa in modo autonomo e flessibile ma sempre nel rispetto delle esigenze lavorative e degli obiettivi da raggiungere.
Di regola, l'orario di svolgimento delle attività può essere pianificato tra le 6.00 e le 22.00, compatibilmente con le necessità di reperibilità concordate con il proprio superiore.
Durante il telelavoro il collaboratore deve organizzarsi autonomamente con una gestione del tempo efficiente per prevenire impatti negativi sul proprio benessere e sulla vita familiare.

3.1.5. Durante qualsiasi forma di lavoro da remoto, devono essere rispettate in particolar modo le pause minime previste dalla legge sul lavoro e le ore massime giornaliere consentite non devono essere superate (si rinvia al capitolo 5 della presente Direttiva).

3.1.6. Di regola, in caso di lavoro da remoto, e in particolar modo in caso di telelavoro, non sono ammesse ore supplementari. Eventuali ore supplementari devono essere autorizzate in maniera esplicita dal superiore diretto prima che esse vengano effettuate. Un riconoscimento retroattivo non è consentito.

[6] L'inserimento del telelavoro regolare a sistema ha l'unico scopo di tenere traccia degli accordi stipulati e permetterà il monitoraggio dell'utilizzo di questa modalità. La voce non è legata al sistema di rilevamento attività (RA). Cambiamenti saltuari dei giorni di telelavoro non verranno tracciati.

[7] Ai sensi del Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 settembre 2009 che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e delle Convenzioni relative all'imposizione fiscale dei lavoratori frontalieri.

3.1.7. Le persone che attuano il lavoro da remoto godono degli stessi diritti e doveri che valgono quando sono presenti in ufficio (dovere dell'informazione di inabilità lavorative, vacanza o altre assenze ecc.) in ottemperanza dei regolamenti e le Direttive SUPSI e, in funzione della modalità del lavoro, anche del regolamento IT.

3.1.8. Durante il lavoro da remoto, tutti i collaboratori, sono assicurati contro infortunio professionale e contro infortunio non-professionale come se fossero presenti sul posto di lavoro.

3.1.9. I collaboratori devono poter lavorare a casa in maniera indisturbata. Sono ammissibili gli impegni familiari sotto forma di impieghi puntuali (come ad es. andare a prendere i figli o l'assistenza di questi ultimi durante il pranzo). Il telelavoro non può essere considerato come forma sostitutiva permanente di un accudimento dei propri figli o genitori/famigliari stretti nel proprio nucleo famigliare.

3.1.10. Il collaboratore che svolge il lavoro da remoto è responsabile dell'assoluto rispetto delle disposizioni sulla protezione dei dati.

In particolar modo deve assicurare:
- che i dati e i documenti gestiti in telelavoro vengano protetti da qualsiasi accesso non autorizzato (furto, lettura da parte di persone non autorizzate, possibilità di copie o modifiche non autorizzate). Il collaboratore è ritenuto responsabile nel caso di perdita o divulgazione, anche se involontaria, di informazioni confidenziali, se avvenuti per negligenza;
- che vengano utilizzati i dispositivi della SUPSI. Qualora il collaboratore non fosse dotato di Notebook aziendale e venga autorizzato all'uso del proprio PC privato, come indicato nell'art. 3.2.2.3, egli assicura che il proprio PC rispetta le disposizioni indicate nella Direttiva sulla protezione dei dati SUPSI (sezione "Uso di dispositivi e computer privati o autogestiti). In ogni caso è vietato memorizzare dati confidenziali SUPSI su dispositivi di archiviazione privati (es. PC privato, chiavette USB, hard disk esterni ecc.);
- la sicurezza della trasmissione dei dati da parte del collaboratore;
- la distruzione sicura di documenti confidenziali (per esempio tramite tritacarte ecc.).

3.2. Organizzazione del lavoro da remoto

3.2.1. Per tutte le forme di lavoro da remoto il superiore diretto deve assicurare la definizione dei seguenti dettagli insieme al collaboratore:
- la frequenza, la modalità (occasionale o regolare) e la durata;
- le modalità di reperibilità (e-mail, telefono, teleconferenza, orari ecc.), di comunicazione e aggiornamento con il team e con il superiore diretto;
- gli strumenti di monitoraggio del lavoro da remoto (diari, report, calendari, applicazioni ecc.);
- i giorni di presenza in caso di lavoro da remoto regolare.

Gli obiettivi di lavoro individuali assegnati rimangono validi indipendentemente dalla forma di lavoro adottata.

3.2.2. Postazione di lavoro, partecipazione ai costi e equipaggiamento tecnico

3.2.2.1. Postazione di lavoro durante il telelavoro
Il datore di lavoro è responsabile della salute psichica e fisica dei collaboratori (conformemente all'art. 2 dell'OLL 3). Durante il telelavoro il collaboratore deve vegliare al rispetto delle disposizioni legali, in particolare in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Specificatamente, la responsabilità dell'ergonomia della postazione di lavoro di casa è del collaboratore, pertanto deve garantire di avere uno spazio di lavoro idoneo, consono alle norme ergonomiche generali. SUPSI, in quanto datore di lavoro, è liberata dal suo obbligo di controllo e di garante in questo contesto.

3.2.2.2. Partecipazione ai costi durante il telelavoro
La possibilità di svolgere il telelavoro è autorizzata e concessa al collaboratore dietro sua richiesta in base ai principi definiti nella presente Direttiva. Il telelavoro non è imposto da SUPSI e quindi è da considerarsi una forma di lavoro flessibile di libera scelta del collaboratore. In virtù del fatto che SUPSI

concede la possibilità ai collaboratori di attuare il lavoro da casa, i costi infrastrutturali e di collegamento (abbonamento telefono, internet, PC, stampante, infrastruttura, mobilio, affitto ecc.) sono a carico del collaboratore, non è riconosciuta una partecipazione ai costi da parte di SUPSI. Questi costi si compensano con il risparmio che il telelavoro porta al collaboratore in termini di tempo e spese per il tragitto casa-lavoro e per la maggiore flessibilità acquisita nel lavoro.
SUPSI non rilascia attestati per dedurre dalle tasse eventuali spese sostenute per la configurazione della postazione di lavoro presso il proprio domicilio.

3.2.2.3. Strumenti informatici

Per il telelavoro regolare, SUPSI prevede la messa a disposizione, ma in forma progressiva, un Notebook per il collaboratore[8].

Sono a disposizione del collaboratore gli strumenti informatici standard.

Per ogni riferimento si rimanda alla Direttiva sulla protezione dei dati SUPSI (sezione “Uso ammissibile delle risorse IT”).

Sono da prediligere tutti i mezzi e i dispositivi messi a disposizione dalla SUPSI ai collaboratori. L’uso di questi dispositivi da parte di terzi è vietato. Qualora il collaboratore non fosse dotato di computer portatile, è compito del superiore diretto valutare se sia opportuno metterlo a disposizione (anche solo temporaneamente). A titolo eccezionale, il superiore diretto può autorizzare l’utilizzo del computer privato del collaboratore per il telelavoro occasionale a patto che rispecchi la Direttive per la protezione dei dati SUPSI (sezione “Uso di dispositivi e computer privati o autogestiti”).

In caso di necessità, il supporto tecnico è garantito dal Servizio informatica ed è erogato con interventi in modalità remota, non viene effettuato nessun supporto tecnico a domicilio o in un luogo al di fuori delle sedi SUPSI. Inoltre non viene effettuato supporto per dispositivi privati o per infrastrutture private (adsl, stampanti ecc.) e non è supportata l’installazione di software SUPSI su computer privati.
In caso di problemi tecnici che impedirebbero il collaboratore di poter lavorare da remoto, il collaboratore è tenuto a svolgere le sue attività presso il suo abituale posto di lavoro.

3.2.2.4. Telefonia

Durante il lavoro a remoto, i collaboratori sono reperibili al loro numero regolare d’ufficio tramite Jabber.

3.3. Attività in Multispace / Desksharing[9]

Laddove gli spazi lavorativi della SUPSI fossero adibiti a multispace, si attua il concetto del desksharing che prevede che la singola postazione di lavoro sia condivisa con altri colleghi.
Qualora venisse concordato, oltre al luogo di lavoro contrattuale di riferimento, anche un posto di lavoro all’esterno della SUPSI nell’ambito del desksharing, questa modalità non rientra nei principi del telelavoro. In tal caso sono da considerarsi anche le condizioni quadro indicate nell’art. 3.1.3.1.

4. Flessibilizzazione degli orari di lavoro

Nell’ambito della flessibilizzazione degli orari di lavoro la SUPSI riconosce le seguenti modalità:

4.1. Orario flessibile

Di base SUPSI non stabilisce orari fissi di presenza per tutta l’istituzione, eccezione fatta per gli orari delle lezioni, i servizi di sportello per gli utenti esterni o i servizi di apertura stabili.
Laddove le mansioni e il ruolo lo permettono, i collaboratori possono usufruire dell’orario flessibile rispetto all’entrata e all’uscita, convenuto con il superiore diretto e nel rispetto delle ore dovute.
La flessibilizzazione degli orari di lavoro favorisce, per esempio, l’utilizzo di mezzi pubblici in orari meno congestionati. Allo stesso modo consente di conciliare eventuali impegni occasionali e di carattere personale.

[8] La strategia degli acquisti di nuovi dispositivi informatici si valuterà nel corso del progetto pilota.

[9] Attualmente l’attività Multispace/Desksharing non è ancora attuata in SUPSI e sarà valutata nel corso del progetto pilota.

4.2. Tempo parziale e job-sharing

SUPSI promuove il lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze lavorative e del collaboratore, anche per ruoli di responsabilità e di job-sharing per attività interdipendenti e di responsabilità tra due o più persone.
La modifica del grado d'occupazione può essere richiesta dal collaboratore e discussa in qualsiasi momento con il superiore diretto.

4.2.1. Piano di lavoro orizzontale o verticale

A seconda delle varie esigenze, il piano di lavoro può essere svolto in forma orizzontale (presenza distribuita su 5 giorni lavorativi), verticale (presenza distribuita da 1 a 4 giorni lavorativi) o mista.
In caso di lavoro part-time verticale, il conteggio del diritto delle vacanze è modificato in conformità alla legge del lavoro e alle sue ordinanze.
Qualsiasi forma di lavoro part-time richiede la formalizzazione tramite l'allestimento di un contratto di lavoro.

Eventuali modifiche del piano di lavoro saltuarie nell'ambito della flessibilità, sono gestite direttamente dal collaboratore in accordo con il proprio superiore diretto.
Modifiche permanenti del piano di lavoro (come per esempio il cambio permanente del numero dei giorni lavorativi settimanali) devono essere notificate tempestivamente al Referente Risorse Umane di riferimento. Questo è una responsabilità condivisa tra collaboratore e superiore diretto.
L'orario di lavoro è concordato, a seconda delle esigenze con il proprio superiore diretto.

4.2.2. Riduzione o aumento temporaneo del grado d'occupazione (GDO) durante l'anno

Compatibilmente con le esigenze lavorative, il collaboratore può accordare con il superiore diretto una distribuzione differenziata del GDO per un massimo di 3 mesi durante l'anno solare, anche non consecutivi (esempio: il collaboratore aumenta il proprio GDO durante un determinato periodo per poterlo ridurre nei mesi estivi quando i figli sono a casa dalla scuola). Il collaboratore e il superiore diretto devono garantire che nell'arco dell'anno solare vengano effettuate tutte le ore contrattualmente dovute dal collaboratore. Devono essere rispettate le indicazioni delle ore massime giornaliere consentite dalla legge sul lavoro (vedasi anche articolo 5).

Questa modalità di gestione flessibile del lavoro non richiede nessuna modifica contrattuale del collaboratore e la percentuale di lavoro formale rimane invariata. La modalità di gestione deve essere però formalizzata tra collaboratore e superiore diretto attraverso il modulo preposto che deve essere consegnato al Referente risorse umane di riferimento.
Questa forma di flessibilizzazione degli orari di lavoro è riservata a collaboratori con un GDO inferiore al 100%. Collaboratori assunti a tempo pieno hanno tuttavia la possibilità di richiedere una riduzione temporanea del GDO, per un periodo minimo di 3 mesi e solo una volta per ogni anno solare.

5. Tempo di lavoro, pause e tempo di riposo

Una gran parte delle funzioni in SUPSI dispone di un elevato grado d'autonomia e flessibilità di gestire il proprio orario di lavoro. Tuttavia, devono essere rispettate tutte le disposizioni definite dalla legge sul lavoro per il tempo di lavoro, le pause minime e il tempo di riposo. Ricordiamo che questi principi rimangono validi pur attuando forme flessibili di lavoro.

La legge sul lavoro non si applica a collaboratori che esercitano un ufficio direttivo elevato[10], un'attività scientifica, né ai docenti, assistenti o educatori. Il personale tecnico e il personale amministrativo impegnato nella ricerca sono soggetti alle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo della legge e delle sue ordinanze.

6. Entrata in vigore

Dopo un periodo di sperimentazione, la Direttiva è entrata in vigore definitivamente a settembre 2021.

[10] Art. 9 Ufficio direttivo elevato (art. 3 lett. d LL): Esercita un ufficio direttivo elevato chiunque, sulla base della sua posizione nell'azienda e tenuto conto delle dimensioni della stessa, dispone di un ampio potere decisionale in affari importanti o può influenzare sensibilmente decisioni di grande rilevanza e quindi esercitare un'influenza durevole sulla struttura, l'andamento degli affari e lo sviluppo di un'azienda o di una parte di essa.

Capitolo 11 Contestazioni relative al rapporto di lavoro

Nessuna Direttiva interna correlata

Capitolo 12 Disposizioni finali

Nessuna Direttiva interna correlata

Entrata in vigore

Le presenti direttive sono allegate e parte integrante del regolamento del personale della SUPSI, entrato in vigore il 1 settembre 2008 e costituiscono parte integrante del contratto di lavoro individuale dei collaboratori della SUPSI e del Contratto collettivo del personale amministrativo della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (CCLSUPSI), entrato in vigore il 1 luglio 2019.

La versione aggiornata delle direttive è pubblicata sul sito della SUPSI (www.supsi.ch).

Manno, 01.01.2022

Il Direttore generale, Franco Gervasoni

Il Direttore amministrativo, Renato Bernasconi

Versione 2, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 12 dicembre 2008, entrato in vigore il 1° gennaio 2009.

Modifiche alle direttive:

1A, 2A, 2B, 6A, 7A, 8A, 8B, 9A.

Versione 3, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 10 luglio 2009, entrato in vigore il 20 agosto 2009.

Modifiche alle direttive: 7A / 4.1.3. – 4.1.4.

Versione 4, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI l'11 dicembre 2009, entrato in vigore il 1° gennaio 2010.

Modifiche alle direttive:

2B, 4A (1, 2, 5), 6A, 7A (2.3, 2.4, 4, 5), 8A (abrogata), 8C

Versione 5, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 12 marzo 2010, entrato in vigore il 16 marzo 2010.

Modifiche alla direttiva 4A

Versione 6, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 18 marzo 2011, entrato in vigore il 18 marzo 2011.

Modifiche alle direttive:

2A (2), 2B, 6A, 7A (1, 2.1, 2.2, 2.8, 2.10, 3.1, 3.3, 5), 8A

Versione 7, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 17 giugno 2011, entrato in vigore il 17 giugno 2011.

Modifiche alla direttiva 7A

Versione 8, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 5 ottobre 2012, entrato in vigore il 5 ottobre 2012.

Modifiche alla direttiva 2A

Versione 9, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 13 dicembre 2013, entrato in vigore il 1. Gennaio 2014.

Modifiche alla direttiva 6A, 7A, 8A, 8B, 8C

Versione 10, aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI l'11 aprile 2014, entrato in vigore l'11. Aprile 2014.

Modifiche alla direttiva 2A, 2B, 6A, 7A art. 4.1.3,8A

Versione 11, Aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 12 dicembre 2014, entrato in vigore il 1 gennaio 2015.

Modifiche alla direttiva 2A, 6A, 7A art. 5, 8A, 8C

Versione 12, Aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 9 ottobre 2015, entrato in vigore il 9 ottobre 2015.

Modifiche alla direttiva 2A

Versione 13, Aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI l'11 dicembre 2015, entrato in vigore l'11 dicembre 2015.

Modifiche alle direttive 6A e 7A

Versione 14, Aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 14 aprile 2016, entrato in vigore il 1 maggio 2016.

Modifiche alla direttiva 6A

Versione 15, Aggiornamento approvato dal Consiglio della SUPSI il 24 giugno 2016, entrato in vigore il 1 agosto 2016.

Modifiche alle direttive 6A, 7A, 7B

Versione 16, Aggiornamento approvato in data 31 maggio 2017 dalla Direzione SUPSI, su delega del Consiglio come da decisione del 16 dicembre 2016.

Entrata in vigore il 1 giugno 2017.

Modifiche alla direttiva 7B

Versione 17, Aggiornamento approvato in data 1 settembre 2017 dalla Direzione SUPSI, su delega del Consiglio come da decisione del 16 dicembre 2016.

Entrata in vigore il 1 settembre 2017.

Modifiche alla direttiva 7A

Versione 18, Aggiornamento approvato in data 20 dicembre 2017 dalla Direzione SUPSI, su delega del Consiglio come da decisione del 16 dicembre 2016.

Entrata in vigore il 1 gennaio 2018.

Modifiche alla direttiva 7A

Versione 19, Aggiornamento approvato in data 2 maggio 2018 dalla Direzione SUPSI, su delega del Consiglio come da decisione del 16 dicembre 2016.

Entrata in vigore il 2 maggio 2018.

Modifiche alla direttiva 2A, 7A

La modifica agli art. 3.12 e 3.14 della Direttiva 7A è stata decisa dal Consiglio della SUPSI in data 23 giugno 2017 e entrata in vigore il 23 giugno 2017.

Versione 20, La modifica all'art. 3.12 e 3.14 della Direttiva 7A è stata decisa dal Consiglio della SUPSI in data 23 giugno 2017 e entrata in vigore il 23 giugno 2017.

Versione aggiornata al 1 agosto 2018.

Versione 21, Aggiornamento approvato in data xx dalla Direzione SUPSI, su delega del Consiglio come da decisione del 16 dicembre 2016.

Entrata in vigore il 1 gennaio 2019.

Modifica: Inserimento nuova direttiva 11 Gestione dei conflitti d'interesse

Versione 22, Aggiornamento approvato in data 18 settembre 2019 dal Direttore generale della SUPSI.

Entrata in vigore il 1 ottobre 2019.

Modifica: Aggiornamento diversi articoli / diverse Direttive a seguito dell'introduzione del CCLSUPSI.

Versione 23, Aggiornamento approvato in data 26 novembre 2019 dal Direttore generale della SUPSI.

Entrata in vigore il 26 novembre 2019.

Modifica: Inserimento nuova direttiva 10A Attività accessorie e cariche pubbliche

Versione 24, Aggiornamento approvato in data 17.09.2020 dal Direttore generale della SUPSI.

Entrata in vigore il 01.10.2020.

Modifica: Inserimento nuova Direttiva 10 C Flessibilizzazione del luogo e dell'orario di lavoro (fase pilota dal 01.10.2020 al 30.06.2021).

Versione 25, Aggiornamento approvato in data 01.02.2021 dal Direttore generale della SUPSI.

Entrata in vigore il 01.02.2021.

Modifiche: Inserimento nuovo paragrafo alla direttiva 6B cpv. 9; modifiche a diverse direttive a seguito della riorganizzazione della Direzione; modifiche alla direttiva 4B 3.14 Professori e 3.16 Professori aggiunti in merito al mantenimento del titolo.

Versione 26, Aggiornamento approvato in data 23.11.2021 dal Direttore generale della SUPSI.

Entrata in vigore il 01.12.2021.

Modifica: Inserimento nuova Direttiva 6A sulla valorizzazione dei collaboratori del corpo amministrativo e tecnico.

Modifica: Direttiva 10 C Flessibilizzazione del luogo e dell'orario di lavoro, è stato tolto il riferimento della fase pilota. La Direttiva è entrata in vigore definitivamente dal 01.09.2021.

Versione 27, Aggiornamento approvato in data 20.12.2021 dal Direttore generale della SUPSI.

Entrata in vigore il 01.01.2022

Modifica: Inserimento nuova Direttiva 1A Protezione della personalità e dell'integrità personale

Regolamento sulle condizioni generali di lavoro per il corpo accademico dell'Università della Svizzera italiana

(del 7 luglio 2000, aggiornato il 7 ottobre 2005)

IL CONSIGLIO DELL'UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA

visti la Legge sull'Università della Svizzera italiana del 3 ottobre 1995 (artt. 8 cpv. 1 lett. a., 10 cpv. 1), il Regolamento di applicazione della LUni del 18 febbraio 2014, lo Statuto dell'USI del 2 maggio 2003,

d e c r e t a:

TITOLO I

Principi generali

Art. 1
Campo di applicazione

[1] Il presente regolamento disciplina il rapporto di lavoro tra l'Università della Svizzera italiana e il suo corpo accademico.

[2] Le presenti disposizioni si applicano ai professori di ruolo, ai professori assistenti, ai docenti con contratto annuale o semestrale, agli assistenti, ai collaboratori scientifici e didattici e ai ricercatori dell'Università e degli Istituti annessi (di seguito denominati collaboratori).

[3] Essi sono assunti con contratto individuale di lavoro in forma scritta.

[4] Le denominazioni professionali utilizzate nel presente documento s'intendono al maschile e al femminile.

[5] Nel caso in cui le funzioni del collaboratore implicano un'attività didattica o di ricerca insieme con un'attività amministrativa valgono le disposizioni relative ai docenti con contratto annuale o semestrale, agli assistenti, ai collaboratori scientifici e didattici e ai ricercatori per la parte didattica o scientifica dell'attività, quelle per i collaboratori amministrativi, bibliotecari, tecnici e ausiliari per la parte amministrativa.

Art. 2
Relazione con la visione e gli obiettivi dell'Università

[1] Il rapporto di lavoro è basato sulla fiducia. I suoi contenuti sono definiti nel rispetto della visione dell'Università e in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati, in particolare in relazione alla qualità delle prestazioni e ai risultati da raggiungere.

[2] L'Università promuove il principio di pari opportunità.

Art.3
Contratto individuale

[1] Il contratto individuale, sottoscritto dal collaboratore e dalla direzione amministrativa, definisce almeno la funzione, i compiti, la retribuzione, la data d'inizio del contratto, la sua durata, la sede di lavoro, il grado d'occupazione ed il riferimento al presente documento come parte integrante del rapporto contrattuale.

[2] I documenti che regolano le condizioni di lavoro dei collaboratori dell'Università valgono nella misura in cui non vi fanno eccezione le condizioni particolari sottoscritte dalle parti.

Art. 4
Natura e portata del rapporto di lavoro

[1] La forma scritta è necessaria per le modifiche del contratto di lavoro individuale. Essa non è necessaria per gli adeguamenti unilateralmente decisi dall'Università nell'evidente interesse del collaboratore e per i quali si può presumere il suo consenso.

[2] Le disposizioni del presente documento possono essere richiamate contrattualmente e applicate per analogia - segnatamente per quanto concerne gli aspetti organizzativi del lavoro - ai collaboratori indipendenti.

[3] Per quanto non stabilito dal contratto individuale e dal presente documento valgono le norme del Codice delle obbligazioni sul contratto di lavoro, come pure le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi e previdenziali, assegni per i figli ecc.

Art. 5
Valutazioni

La prestazione di ogni collaboratore è oggetto di valutazione, secondo le disposizioni del Consiglio dell'Università.

Art. 6
Diritti su opere e invenzioni

[1] Ad eccezione dei diritti d'autore, tutti i diritti sui beni immateriali costituiti nell'esercizio dell'attività di servizio dai propri collaboratori, appartengono all'Università.

[2] I diritti esclusivi d'uso di programmi informatici creati dai collaboratori nell'esercizio dei rapporti di lavoro appartengono all'Università della Svizzera italiana. L'Università può convenire con gli aventi diritto la cessione dei diritti d'autore concernenti le altre categorie d'opera.

[3] Alla norma del capoverso 1 fanno eccezione le eventuali disposizioni contenute in mandati o contratti che coinvolgono partners esterni alla scuola. Un'eventuale partecipazione dei collaboratori a questi diritti sarà definita caso per caso.

[4] Le opere e le invenzioni nate da un rapporto remunerato dall'Università possono essere usate, all'interno della scuola, senza che per questo nasca per l'autore un diritto ad un'indennità. Restano riservate norme contrastanti, definite nel quadro di mandati con partners esterni.

TITOLO II

Mansionari

Art. 7
Orario e sede di lavoro

[1] L'orario normale di lavoro è di 42 ore settimanali.

[2] I collaboratori sono tenuti a svolgere l'intera prestazione lavorativa nella sede di servizio, tranne quando i compiti lo richiedono.

Art. 8
Mansionario in generale

[1] Il tasso di occupazione inserito nel contratto individuale non può superare il 100%.

[2] Le attività dei collaboratori sono attribuite per la prima volta al momento dell'assunzione, con l'indicazione della quota di impiego prevista.

[3] Le stesse attività possono di seguito essere modificate di comune accordo.

[4] I collaboratori sono tenuti a fornire, su richiesta della direzione amministrativa, indicazioni dettagliate sulle attività svolte.

[5] Non sono riconosciute ore straordinarie.

Art. 9
Compiti

[1] L'assistente esercita attività didattica e di ricerca sotto la direzione di un professore.

[2] Ogni collaboratore riceve al momento dell'assunzione indicazioni precise relative ai compiti ed alle responsabilità affidate.

[3] Le facoltà emanano direttive sui compiti degli assistenti.

[4] L'attività stessa dei collaboratori deve soddisfare gli obiettivi di qualità e i risultati prefissati dalla direzione amministrativa e/o dalla direzione dell'Istituto.

TITOLO III

Durata del rapporto di lavoro

Art. 10
Tipo e durata del rapporto di lavoro

[1] Il contratto di lavoro con i professori di ruolo è, di regola, stipulato per la durata di 4 anni ed è rinnovabile conformemente allo statuto.

[2] Il contratto di lavoro con i professori assistenti è, di regola, stipulato per la durata di 3 anni ed è rinnovabile conformemente allo statuto.

[3] Il contratto di lavoro con gli altri docenti, collaboratori e ricercatori è stipulato di regola a tempo determinato per la durata di 1 semestre o di 1 anno, con inizio il 1 ottobre e scadenza il 30 settembre successivo. Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta al termine stabilito, oppure prima del termine per la fine di ogni mese con un preavviso di 3 mesi. L'eventuale rinnovo dovrà essere nuovamente stipulato per iscritto.

[4] L'assunzione di docenti con contratto semestrale o annuale, di assistenti e di collaboratori scientifici e didattici dev'essere approvata dalla Facoltà.

[5] Abrogato.

Art. 11
Periodo di prova e termine di disdetta durante il periodo di prova

Abrogato.

Art. 12
Disdetta immediata

Il contratto può essere disdetto in ogni momento per gravi motivi (Art. 337 CO).

TITOLO IV

Vacanze, congedi e assenze

Art. 13
Vacanze

[1] I collaboratori hanno diritto alle seguenti vacanze per ogni anno intero di occupazione a tempo pieno:

a) 4 settimane fino a 49 anni compiuti.
b) 5 settimane a contare dall'anno in cui compiono 50 anni.

[2] Per occupazioni inferiori al tempo pieno, il diritto alle vacanze è proporzionale alla percentuale di occupazione.

Art. 14
Regole per la gestione dei giorni di vacanza

[1] Le date delle vacanze devono essere approvate con adeguato anticipo dal superiore diretto che decide tenendo conto delle esigenze di lavoro e dei desideri dell'interessato.

[2] Di regola le vacanze devono essere prese durante l'anno in cui esse maturano.

[3] Le vacanze non godute nell'arco dell'anno civile possono essere effettuate fino al 31 agosto dell'anno civile successivo; oltre tale data verranno considerate decadute, senza diritto ad indennizzo alcuno.[1)]

Art. 15
Riduzione

[1] Nel caso in cui le assenze dovute a servizio militare, servizio civile o protezione civile obbligatorio, a malattia o infortunio e a congedo non pagato superano 2 mesi nel corso dell'anno civile, il diritto alle vacanze è ridotto proporzionalmente a tale eccedenza.

[2] Il diritto alle vacanze non viene ridotto per assenze dovute a congedo pagato di maternità.

Art. 16
Congedi pagati

[1] Il collaboratore può beneficiare, nel momento stesso in cui si manifesta l'evento, dei seguenti congedi pagati:
a) 5 giorni consecutivi in caso di matrimonio; [2)]
b) al massimo 10 giorni all'anno per malattia di figli in età inferiore ai 15 anni compiuti, previa presentazione di un certificato medico;
c) al massimo 10 giorni all'anno per grave malattia del coniuge, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico;
d) 3 giorni consecutivi in caso di decesso di un genitore, del coniuge/partner, di un figlio, di fratelli o sorelle;
e) 1 giorno in caso di matrimonio di figli o fratelli, di decesso di parenti prossimi (nonni, suoceri, zii, cognati) e in caso di trasloco;
f) 10 giorni consecutivi in caso di nascita di un figlio proprio (congedo paternità), il congedo paternità è da prendere entro 1 mese dalla nascita. [2)]

[2] Il collaboratore deve sempre informare il suo superiore diretto.

[3] Ulteriori congedi pagati o non pagati devono essere autorizzati dalla direzione amministrativa.

Art. 16 a
Protezione delle donne incinte

Le donne incinte possono essere occupate solo nell'orario normale e possono assentarsi mediante semplice avviso.

Art. 17
Assenze per malattia o infortunio

[1] Il collaboratore, in caso di malattia o d'infortunio:
a) deve avvertire immediatamente e mantenere informato il superiore diretto;
b) se l'assenza supera tre giorni lavorativi consecutivi, deve far certificare il motivo dal medico curante e spedire il certificato al superiore diretto entro una settimana dall'inizio dell'assenza.

[2] La direzione amministrativa può promuovere visite mediche di controllo.

[3] Assenze ingiustificate possono comportare deduzioni salariali per la corrispondente durata e la disdetta del rapporto di lavoro.

Art. 18
Assenze per servizio militare, servizio civile e protezione civile

[1] In caso di servizio militare, di servizio civile o di protezione civile obbligatorio, il collaboratore deve avvertire il superiore diretto non appena gli è nota la chiamata, producendo su richiesta l'ordine di marcia.

[2] Il collaboratore è tenuto a trasmettere alla direzione il formulario IPG entro 15 giorni dal termine dell'assenza.

Art. 19
Notifica scritta

Per i collaboratori con un contratto di lavoro superiore all'80%, ogni assenza deve essere notificata con adeguato anticipo e per iscritto alla direzione amministrativa, secondo le modalità decise dalla stessa.

TITOLO V

Retribuzione ed indennità

Art. 20
Salario e mensilità

[1] Il contratto di lavoro individuale precisa il salario lordo annuo.

[2] Il versamento del salario è effettuato in 12 mensilità, salvo quando il pagamento in 13 mensilità sia stato pattuito o sia abituale per quella categoria di collaboratori.

Art. 21
Assistenti, collaboratori scientifici e didattici e ricercatori

[1] Il salario viene fissato dalla direzione amministrativa al momento dell'assunzione.

[2] Per la definizione del salario si tiene conto dell'esperienza professionale e didattica.

Art. 22
Sede di servizio e spese di trasferta

[1] Al collaboratore è fissata una sede di servizio che è di regola quella dove egli è tenuto a svolgere in misura preponderante i suoi compiti.

[2] Al collaboratore che svolge l'attività regolarmente presso più sedi di servizio vengono riconosciute le indennità di trasferta.

[3] Il rimborso delle spese di trasferta è riconosciuto a partire solo dalla sede di servizio.

Art. 23
Missioni di servizio

[1] I collaboratori programmano e svolgono le missioni di servizio, richieste e autorizzate preventivamente dal superiore diretto, secondo criteri di razionalità e di economicità.

[2] Per i viaggi di servizio il collaboratore è tenuto ad utilizzare prioritariamente i mezzi pubblici di trasporto.

[3] Le indennità riconosciute sono precisate da apposite disposizioni; ove queste facessero difetto, sono applicabili per analogia le disposizioni dello Stato del Cantone Ticino per i propri dipendenti.

TITOLO VI

Formazione

Art. 24 Formazione e congedi

[1] La direzione amministrativa dell'Università, se di interesse per la stessa, può concedere congedi pagati e/o non pagati e partecipare ai costi della formazione.

[2] La partecipazione ai costi può essere condizionata alla successiva durata del rapporto di collaborazione, e prevedere un rimborso in caso di durata inferiore per volontà del collaboratore.

[3] Durante il periodo di congedo, il professore interessato può esercitare i suoi diritti nell'ambito della facoltà, purché presente. [8)]

[4] Nel caso di un congedo con sospensione di contratto, il professore interessato non fa parte né degli organi di Facoltà (Consiglio di facoltà, Consiglio dei professori, Decanato, giusta art. 27 cpv. 1 statuto USI), né degli organi di istituto (Consiglio, Assemblea, Direzione). [8)]

Art. 24 a Congedo a fini di ricerca

[1] Il professore di ruolo ha diritto a un congedo interamente pagato a fini di ricerca della durata di un semestre, in ragione di uno ogni 12 semestri di attività. I semestri di decanato sono computati doppio.

[2] Il professore presenta la domanda di congedo motivata al Rettore dell'USI almeno 1 anno prima entro il 31 agosto.

Il Rettore valuta ciascuna domanda in funzione dei motivi invocati, del preavviso della facoltà, delle necessità dell'insegnamento nonché della situazione budgetaria del momento.

[3] La concessione di un congedo ai fini di ricerca dipende dalle prestazioni fornite in precedenza e dalla garanzia di una sostituzione adeguata approvata dalla facoltà.

[4] Qualora il beneficiario del congedo beneficiasse durante il periodo del congedo di stipendi da parte di terzi è tenuto a informare l'Università.

[5] Il beneficiario del congedo garantisce la direzione delle tesi dei suoi dottorandi anche nel periodo di congedo e dà scarico dell'attività svolta nel semestre sabbatico con una relazione al Rettore. [6)]

[6] Il Rettore ha facoltà di posticipare l'autorizzazione dei congedi sabbatici e dei congedi con sospensione di contratto al fine di assicurare la qualità dell'insegnamento e della ricerca. [9)]

TITOLO VII

Obblighi dei collaboratori

Art. 25 Diligenza, fedeltà e integrità scientifica [5)]

[1] Il collaboratore deve eseguire personalmente e con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi dell'Università.

[1a] Il collaboratore rispetta i più elevati standard etici nella selezione e adozione delle metodologie della ricerca, nonché nella diffusione e nell'uso dei risultati; si impegna in particolare a riconoscere ogni debito intellettuale nella forma di citazione del contributo di terzi. Avrà inoltre cura di evitare, nello svolgimento delle proprie attività di insegnamento e di ricerca, l'insorgere di ogni conflitto di interesse. [6)]

[1b] Ogni collaboratore ha il dovere di segnalare al Comitato etico dell'Università ogni presunto caso di plagio o altro comportamento scorretto di cui sia venuto a conoscenza. La riservatezza dell'identità del denunciante è garantita. [6)]

[2] Egli deve adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili, il mobilio e le installazioni tecniche nonché i veicoli dell'Università e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione.

[3] Durante il rapporto di lavoro, il collaboratore non può utilizzare né rilevare fatti di natura confidenziale di cui ha avuto conoscenza al servizio dell'Università; egli è tenuto al segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro nella misura in cui la tutela degli interessi legittimi dell'Università lo esiga.

[4] Prestazioni a terzi che esulano dai compiti di servizio e che fanno uso di locali, apparecchiature o altri collaboratori dell'Università, devono in ogni caso essere concordate con la direzione amministrativa.

Art. 25 a Affiliazioni [7)]

[1].Il collaboratore è tenuto a menzionare la propria affiliazione all'Università della svizzera italiana in ogni e qualsiasi pubblicazione scientifica.

[2] La menzione corrisponde alla sola denominazione ufficiale: Università della Svizzera italiana (USI) seguita dall'indicazione della facoltà e dell'Istituto cui il collaboratore afferisce.

[3] Il collaboratore che abbia un'affiliazione in altre istituzioni accademiche può menzionarle.

[4] Il collaboratore operante in istituti affiliati all'USI, in istituti comuni o in doppia cattedra è tenuto a menzionare entrambe le sue affiliazioni.

Art. 26 Sostituzione

In caso di necessità i collaboratori sono tenuti a sostituirsi a vicenda nelle rispettive incombenze secondo le disposizioni del superiore diretto.

Art. 27
Attività esterne e cariche pubbliche

[1] I professori possono svolgere, in nome proprio, per conto proprio e assumendosene la responsabilità, attività professionali non previste dal rapporto di lavoro con l'Università, in particolare in qualità di periti, a condizione che questo non comprometta l'adempimento dei loro obblighi derivanti dal rapporto di servizio.

[2] I professori devono richiedere l'autorizzazione del Rettore dell'Università per poter svolgere attività esterne che richiedono, in totale, un impegno superiore ad un giorno lavorativo alla settimana.

[3] I professori devono richiedere l'autorizzazione del Rettore dell'Università per essere membri del consiglio d'amministrazione o della direzione di imprese.

[3a] I professori attestano annualmente, nella forma definita dal Rettorato, le attività accessorie, la partecipazione in qualità di membro a consigli d'amministrazione / di fondazione, o a direzioni d'imprese, nonché ogni altra attività suscettibile di generare, anche solo potenzialmente, dei conflitti di interesse con la posizione occupata in seno all'USI. [10)]

[4] I professori devono versare un'indennità all'Università qualora facciano ricorso a mezzi, laboratori e alla segreteria dell'Università per attività rimunerate svolte per conto di terzi. Il Consiglio dell'Università emana le prescrizioni necessarie.

[5] I capoversi 1 a 4 del presente articolo si applicano per analogia anche alle altre categorie di collaboratori.

[6] Le attività e gli incarichi pubblici che i collaboratori esercitano al di fuori del rapporto di lavoro con l'Università richiedono l'autorizzazione da parte del Rettore dell'Università quando esiste la possibilità di un conflitto di interessi con quelli dell'Università e qualora l'impegno richiesto per tali attività e incarichi dovesse collidere con gli impegni definiti nel contratto di lavoro.

[7] I collaboratori non sono autorizzati ad impartire lezioni private a studenti immatricolati all'USI. [3)]

Art. 28
Emolumenti straordinari e doni

[1] I professori che beneficiano di emolumenti straordinari giustificati da legittimi interessi pubblici o privati ne informano il Rettore dell'Università.

[2]E' invece vietato a tutti i collaboratori chiedere, accettare o farsi promettere, per sé o per altri, altri profitti o doni per atti inerenti alla loro attività nell'Università.

Art. 29
Informazione su mutazioni di carattere personale

Il collaboratore deve comunicare tempestivamente le mutazioni di carattere personale (indirizzo, stato civile, diritto agli assegni per figli, attività accessorie ecc.) che possono avere influenza sul rapporto contrattuale al superiore diretto e alla direzione amministrativa.

Art. 30
Altre mansioni o incarichi

La definizione contrattuale dei compiti non impedisce alla direzione di assegnare ai collaboratori, compatibilmente con l'interesse dell'Università e nel limite del normale orario di lavoro e dell'idoneità personale, altre mansioni o incarichi, senza che ciò implichi compenso supplementare.

Art. 31
Conteggio mensile delle ore e piano delle presenze

[1] La direzione amministrativa può richiedere al collaboratore il conteggio delle ore svolte.

[2] I collaboratori a tempo parziale sono tenuti a pianificare le loro presenze in sede ed informare debitamente gli studenti ed i colleghi.

TITOLO VIII

Obblighi dell'Università

Art. 32 Pagamento del salario

[1] Il salario è versato alla fine di ciascun mese.

[2] L'avviso di salario sul quale figurano le indicazioni relative alle deduzioni sociali è trasmesso al collaboratore.

Art. 33 Congedo maternità

[1] In caso di maternità, la collaboratrice ha diritto a un congedo pagato di 16 settimane durante il quale sarà corrisposto l'intero salario.

[2] Il congedo di maternità inizia al più tardi al momento del parto; la collaboratrice può effettuare al massimo 6 settimane di congedo immediatamente prima del parto.

[3] La collaboratrice può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi; in alternativa, il congedo può essere ottenuto interamente o parzialmente dal padre.

[4] Le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare. Il tempo dedicato all'allattamento sul posto di lavoro è assimilato a tempo lavorativo. Se l'allattamento ha luogo fuori sede lavorativa, la metà del tempo di assenza è riconosciuta come tempo di lavoro; l'altra metà non deve essere compensata e non può essere computata su altri periodi di riposo.

Art. 33 a Congedo per adozione

[1] In caso di adozione di bambini estranei alla famiglia, di età non superiore ai 10 anni, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino ad un massimo di 16 settimane. [4)]

[2] In caso di adozione, il dipendente può beneficiare di un congedo, totale o parziale, non pagato per un massimo di 9 mesi.

[3] I congedi pagati e non pagati non sono cumulabili se entrambi i genitori sono dipendenti USI. In questo caso essi possono ripartirsi liberamente il periodo di congedo. [4)]

Art. 34 Certificato di lavoro

[1] A ogni collaboratore che lascia il servizio viene rilasciato un attestato che indica la natura e la durata del rapporto d'impiego e si pronuncia sulle sue prestazioni e sulla sua condotta.

[2] A richiesta esplicita del collaboratore, l'attestato deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto d'impiego.

Art. 35 Protezione dati

Il datore di lavoro può trattare dati concernenti il collaboratore soltanto in quanto si riferiscano all'idoneità lavorativa o siano necessari all'esecuzione del contratto di lavoro. Inoltre, sono applicabili le disposizioni delle leggi federale e cantonale vigenti.

Art. 36 Protezione della personalità

[1] Nei rapporti di lavoro l'Università deve rispettare e proteggere la personalità del collaboratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. In particolare deve vigilare affinché il collaboratore non subisca molestie sessuali e/o psicologiche, e se lo stesso ne fosse vittima non subisca ulteriori svantaggi.

[2] In caso di molestie sessuali e/o psicologiche o di altri comportamenti lesivi della personalità, il collaboratore ha diritto di chiedere alla direzione amministrativa di promuovere i necessari accertamenti e provvedimenti e di essere informato sull'esito.

Art. 37 Assegno per i figli

Ai collaboratori con figli a carico l'Università versa l'assegno per i figli a norma di legge.

Art. 38
Indennità in caso di decesso

[1] In caso di decesso il rapporto di lavoro si estingue.

[2] L'Università versa ai superstiti lo stipendio per un altro mese o, nel caso di collaboratori con almeno 5 anni di servizio, lo stipendio per due altri mesi.

[3] Ai sensi del capoverso 2 l'indennità è versata solo se quali superstiti vi è il coniuge o figli minorenni o altre persone verso le quali vi era un obbligo di assistenza da parte del deceduto.

TITOLO IX

Previdenza e assicurazioni

Art. 39
Cassa pensione

[1] L'Università assicura tutti i collaboratori ai sensi della Legge sulla Previdenza Professionale (LPP) se viene superato il salario minimo coordinato.

[2] Sulla base di una richiesta scritta del collaboratore o di un accordo sottoscritto dal collaboratore, previa verifica ed autorizzazione da parte degli organi preposti della Cassa pensione, può essere accordato l'esonero dal pagamento dei contributi ai sensi dell'articolo 1, OPP 2.

[3] Nel caso del capoverso il collaboratore ha il dovere:
a) di mettere a disposizione le informazioni richieste per la decisione
b) di notificare immediatamente per iscritto alla direzione amministrativa ogni cambiamento che possa portare a dover riconsiderare l'esonero dal pagamento dei contributi LPP (es: cambiamenti di retribuzione per l'attività principale tali da non raggiungere più con questa il massimo LPP, cambiamenti ufficiali dello statuto di indipendente).

[4] Per ogni questione inerente la Cassa pensione fa stato il regolamento della cassa pensione rispettiva.

[5] I collaboratori sono assicurati alla cassa pensione dell'Università.

Art. 40
Assicurazione infortuni

[1] L'Università assicura tutti i collaboratori contro gli infortuni professionali e non professionali, secondo la legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni.

[2] L'Università versa ai collaboratori l'intero stipendio fino ad un massimo di 720 giorni.

[3] Le indennità versate dall'assicurazione infortuni spettano all'Università nella misura in cui questa versa lo stipendio al collaboratore.

[4] I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico dell'Università, mentre quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del collaboratore.

[5] I collaboratori che lavorano meno di 8 ore alla settimana (su un totale di 42) sono assicurati solo contro gli infortuni professionali.

Art. 41
Assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia

[1] L'Università assicura tutti i collaboratori contro la perdita di guadagno in caso di malattia.

[2] L'Università versa ai collaboratori:
a) l'intero stipendio per i primi 30 giorni d'assenza (anche discontinui)

b) e l'80% dello stipendio dal 31. giorno fino ad un massimo di 690 giorni di assenza (anche discontinui).

[3] L'indennità versata dall'assicurazione perdita di guadagno spetta all'Università nella misura in cui questa versa lo stipendio al collaboratore.

[4] I premi dell'assicurazione contro la perdita di guadagno in caso di malattia sono pagati interamente dall'Università.

Art. 42
Assicurazione responsabilità civile

[1] I collaboratori dell'Università sono assicurati per la responsabilità derivante da danni da loro procurati nell'esercizio della loro attività.

[2] I premi di quest'assicurazione sono pagati dall'Università.

Art. 43
Servizio militare, servizio civile o di protezione civile

[1] Durante le assenze per servizio militare, di protezione civile o di servizio civile obbligatori, ai collaboratori verrà versato l'intero stipendio per la durata di un mese nel corso di un anno.

[2] Per eventuali assenze che superano un mese nel corso di un anno, lo stipendio verrà ridotto e fissato dalla direzione amministrativa.

[3] L'indennità per perdita di guadagno spetta all'Università nella misura in cui questa versa lo stipendio al collaboratore.

Art. 43 a
Accordi bilaterali Svizzera - Unione europea

[1] Il presente articolo riguarda i collaboratori che svolgono attività remunerate in Svizzera ed in uno Stato dell'Unione Europea.

[2] Il collaboratore USI che adempie alle condizioni di cui all'art. 14 cpv 2 lett. b) i) Reg. CEE 1408/71, si fa carico degli obblighi del datore di lavoro (USI) per quanto attiene al versamento degli oneri sociali nei confronti dell'autorità competente estera, e ciò conformemente alle disposizioni dell'art. 109 del Regolamento CEE 574/72.

TITOLO X

Contestazioni relative al rapporto di lavoro

Art. 44
Conciliazione

In caso di contestazioni relative al rapporto d'impiego la conciliazione va cercata in prima istanza presso l'organo interno designato dal Consiglio.

Art. 45
Ricorso

In caso di fallimento della conciliazione è riservata la possibilità, per entrambe le parti, di adire i tribunali civili.

Art. 46
Foro giudiziario

Per ogni contestazione relativa al rapporto di lavoro fa stato quale foro giudiziario quello di Lugano.

TITOLO XI

Disposizioni finali

Art. 47
Entrata in vigore

Il presente regolamento, approvato dal Consiglio dell'Università della Svizzera italiana il 4 maggio 2000, entra in vigore il 1. giugno 2000.
Esso diventa parte integrante di tutti i contratti individuali di lavoro dell'Università, anche di quelli già stipulati.

[1)] Cpv. 3 nuovo introdotto con decisione CU 16.2.13
[2)] Cpv. 1 lett. a) modificato e lett. f nuovo introdotto con decisione CU 12.7.13
[3)] Cpv. 7 nuovo introdotto con decisione CU 12.7.13
[4)] Cpv. 1 modificato e cpv. 3 nuovo introdotto con decisione CU 12.7.13
[5)] Modifica introdotta con decisione CU 6:1213
[6)] Cpv. 1a e 1b nuovi introdotti con decisione CU 6:1213
[7)] Art. 25 a nuovo introdotto con decisione CU 5.12.15
[8)] Cpv. 3 e 4 nuovi introdotti con decisione CU 22.4.16.
[9)] Cpv. 6 nuovo introdotto con decisione CU 1.7.16
[10)] Cpv. 3a nuovo introdotto con decisione CU 12.5.2017

swissuniversities

Allegato 12

Traitements bruts des professeur-e-s suisses (y.c. 13ème mois de salaire); état 01.01.2021

	Professeur-e ordinaire	**Professeur-e extraordinaire**	**Professeur-e associé-e**	**Professeur-e assistant-e**
ETH Zürich / EPFL	Ordentliche(r) Professor/in CHF 216'050 - 284'270	Ausserordentliche(r) Professor/in CHF 184'790 - 253'010		Assistenzprofessor/in CHF 153'494 - 221'714
Universität Basel	Ordentliche(r) Professor/in CHF 161'440 - 251'442		Assoziierte(r) Professor/in CHF 139'813 - 216'936	Assistenzprofessor/in CHF 127'346
Universität Bern	Ordentliche(r) Professor/in CHF 150'564 - 240'902	Ausserordentliche(r) Professor/in CHF 127'415 - 203'863		Assistenzprofessor/in I mit Tenue Track CHF 114'091 - 182'545
Université de Fribourg	Professeur-e ordinaire catégorie supérieure CHF 193'052 - 218'482 catégorie base CHF 128'445 - 184'554			Professeur-e assistant-e CHF 118'953 - 172'184
Université de Genève	Professeur-e ordinaire CHF 164'524 - 222'448		Professeur-e associé-e CHF 132'021 - 178'507	Professeur-e assistant-e CHF 126'335 - 170'815
Université de Lausanne	Professeur-e ordinaire CHF 163'565 - 210'793		Professeur-e associé-e CHF 149'729 - 171'380	Professeur-e assistant-e CHF 125'250 - 158'783
Universität Luzern	Ordentliche(r) Professor/in CHF 145'690 - 208'548			Assistenzprofessor/in CHF 113'005 - 166'420
Université de Neuchâtel	Professeur-e ordinaire CHF 170'317 - 194'327			Professeur-e assistant-e y.c avec prétitularisation CHF 148'412 - 172'422
Universität St. Gallen	Ordentliche(r) Professor/in CHF 185'220 - 227'144		Assoziierte(r) Professor/in CHF 144'145 - 176'578	Assistenzprofessor/in CHF 120'877 - 160'988
Università della Svizzera Italiana	Professore ordinario CHF 180'000 - 220'000	Professore straordinario / professoressa straordinaria CHF 160'000		Professore assistente / professoressa assistente CHF 110'000 - 140'000
Universität Zürich	Ordentliche(r) Professor/in CHF 169'391 - 247'312	Ausserordentliche(r) Professor/in CHF 157'981 - 230'647		Assistenzprofessor/in CHF 137'373 - 200'561

Disclaimer: Informations sans garantie

Università della Svizzera italiana

Allegato 13

Allegato 1, Servizio ricerca e Trasferimento del Sapere (SRIT)

Progetti di ricerca competitiva attivi nel 2021 (FNS, EU, Innosuisse)

Sono stati inclusi i progetti degli Istituti affiliati IRB, IOR e IRSOL

Titolo	Acronimo	Inizio	Fine	Facolta	Unità organizzativa	Categoria	Funding Scheme	Sub Programme
Future Swiss Electrical Infrastructure	FURIESKRA	01.01.2014	31.03.2021	INF	Istituto di scienze computazionali	Innosuisse	SCCER	
Future Swiss Electrical Infrastructure	FURIESSCH	01.01.2014	31.03.2021	INF	Istituto di Computing	Innosuisse	SCCER	
Future Swiss Electrical Infrastructure	FURIESMA	01.01.2014	31.03.2021	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	Innosuisse	SCCER	

Statistical Inference on Large-Scale Mechanistic Network Models		01.07.2016	30.04.2021	ECO		SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
The inferential dynamics of reframing within dispute mediators' argumentation		01.03.2017	28.02.2021	COM	Istituto di argomentazione, linguistica e semiotica	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Lo studio delle organizzazioni umanitarie utilizzando risorse comuni		01.04.2017	30.06.2021	ECO	Istituto di management e organizzazione	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
A Learning graPh-baSed framework FOr cybeR-physical sysTems	ALPSFORT	01.05.2017	31.10.2021	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Addressing the double burden of disease: improving health systems for Noncommunicable and Neglected Tropical Diseases		01.02.2016	31.01.2022	COM	Istituto di salute pubblica	SNSF	r4d programme	
Diversity and Performance: Networks of Cognition in Markets and Teams	BLINDSPOT	01.09.2016	31.08.2021	ECO	Istituto di management e organizzazione	EU	Horizon 2020	ERC-AdG
Exploratory Visual Analytics for Interaction Graphs	BIGDATA	01.09.2017	31.08.2021	INF	Istituto del software	SNSF	NRP	
New Econometric Methods for Big Data		01.09.2017	28.02.2021	ECO	Istituto di finanza	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences

Sustainable Public Procurement (SPP): Developing and Testing Sustainability Indicators for Public Procurement Tenders in Switzerland in line with the WTO Government Procurement Agreement - and their social acceptability and legal feasibility		01.10.2017	30.09.2021	ECO	Istituto di diritto	SNSF	NRP	
A Framework for Automatic Monitoring of Norms and Agreements Concerning Digital Assets in the Web of Data		01.09.2018	31.08.2022	COM	Istituto di tecnologie digitali per la comunicazione	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Just-In-Time Rational refActoring	JITRA	01.09.2017	31.08.2021	INF	Istituto del software	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Information Diffusion and Price Formation in Equity Markets: Empirical Analysis of Trading Networks		01.10.2017	31.01.2022	ECO	Istituto di finanza	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
MEDIATICINO 2.0: i mobile media nella vita degli adolescenti	MEDIATICINO 2.0	01.01.2018	30.09.2021	COM	Istituto di salute pubblica	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
NCCR RNA & Disease: The role of RNA in disease mechanisms	NCCR RNA& Disease	01.05.2018	30.04.2021	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	NCCRs	
A global alliance for Zika virus control and prevention	ZIKAlliance	01.10.2016	30.09.2021	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	EU	Horizon 2020	Collaborative projects - S Challenges

Nucleases in homologous recombination: from basic principles to genome editing	HRMECH	01.10.2016	30.09.2021	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	EU	Horizon 2020	ERC-CoG
L'architettura nel Cantone Ticino, 1945-1980		01.01.2017	30.06.2021	ARC	Archivio del Moderno	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Live Actionable Software Analytics	PROBE	01.10.2017	31.03.2022	INF	Istituto del software	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Cell biomechanics in silico: Model development and validation		01.03.2018	31.10.2021	INF	Istituto di Computing	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Le Chiese di Roma nel Medioevo (1050-1300) (Corpus Cosmatorum II, vol. 6: San Paolo fuori le mura e San Pietro in Vaticano)		01.04.2018	31.03.2021	ARC	Istituto di storia e teoria dell'arte e dell'architettura	SNSF		
The Global Structure of Knowledge Networks: Data, Models and Empirical Results		01.07.2017	31.08.2021	ECO		SNSF	NRP	
Visualized relationships - social uses and conflicts. A repertoire-oriented study of visual and image-related communication between close friends and couples in Switzerland		01.11.2018	30.11.2022	COM	Istituto di tecnologie digitali per la comunicazione	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Milano e il Ticino (1796-1848), costruire la spazialità di una capitale europea		01.05.2018	30.04.2023	ARC	Archivio del Moderno	SNSF	Sinergia	

Automatic System TEsting of inteRactive software applIcations	ASTERIx	01.04.2018	31.03.2023	INF		SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Learning faces from DNA		01.09.2018	31.08.2022	INF		SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Balanced Graph Partition Refinement using the Graph p-Laplacian		01.04.2019	31.03.2023	INF	Istituto di Computing	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Towards a principled approach to highly available and scalable systems	TranScale	01.06.2018	31.05.2023	INF	Istituto di sistemi informatici	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Perceptually-Driven Optimizations of Graphics Content for Novel Displays	PERDY	01.02.2019	31.01.2024	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	EU	Horizon 2020	ERC-StG
Self-assessment Oracles for Anticipatory Testing	Precrime	01.01.2019	31.12.2023	INF	Istituto del software	EU	Horizon 2020	ERC-AdG
Conditional Skewness in the Cross-Section of Stock Returns and its Macroeconomic Foundation		01.10.2018	30.09.2022	ECO	Istituto di finanza	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
European network for argumentation and public policy analysis	APPLY	19.10.2018	18.10.2022	COM	Istituto di argomentazione, linguistica e semiotica	EU	COST	Cost Action

Micro-and Macro Foundations of Learning from Experience		01.11.2018	31.08.2021	ECO	Istituto di management e organizzazione	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
The Term Structure of Stock Price Informativeness and its Real Effects		01.10.2018	30.09.2022	ECO	Istituto di finanza	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
From Algorithms and Information to Physics -- and Back		01.12.2018	30.11.2022	INF		SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Migrant belonging: identity, affect and capital		01.02.2019	31.01.2023	COM	Istituto di comunicazione e politiche pubbliche	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
European Research Infrastructure for Science, technology and Innovation policy Studies	RISIS 2	01.01.2019	31.12.2022	COM	Istituto di comunicazione e politiche pubbliche	EU	Horizon 2020	Infrastructures
Recurrent Neural Networks and Related Machines That Learn Algorithms	AlgoRNN	01.10.2017	31.03.2024	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	EU	Horizon 2020	ERC-AdG
Stress-Based Methods for Variational Inequalities in Solid Mechanics: Finite Element Discretization and Solution by Hierarchical Optimization		01.03.2020	28.02.2023	INF	Istituto Eulero	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Widely Applicable and Usable Automated Program Repair	Hi-Fi	01.08.2019	31.07.2023	INF	Istituto del software	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences

Deciphering the divergent roles of phosphatases in PD-1 and cytokine signaling		01.04.2019	31.03.2023	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Lymphocyte T helper (Th) cell differentiation in patients with inborn errors of immunity to Mycobacterium and/or Candida species		01.01.2019	31.12.2022	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Beyond DNA end resection: Role of homologous recombination in the maintenance of genome stability		01.10.2017	30.09.2021	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Dual targeting of senescence and tumor immunity for cancer therapy	Immune-senescence	01.07.2016	30.06.2021	BMED	Istituto oncologico di ricerca	EU	Horizon 2020	ERC-CoG
Development of senolytic therapies for chemotherapy-treated prostate cancer		01.09.2018	31.08.2021	BMED	Istituto oncologico di ricerca	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Increasing the fitness of tumor-infiltrating T cells for cellular immunotherapy	TIL-FIT	01.01.2019	31.12.2023	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	EU	Horizon 2020	ERC-StG
Deciphering and Targeting the Cancer Ubiquitylome		01.09.2019	31.08.2023	BMED	Istituto oncologico di ricerca	SNSF	Sinergia	
Epigenetic cross-talks and novel therapeutic strategies to prevent disease progression in ERG fusion positive prostate cancer		01.02.2017	31.01.2021	BMED	Istituto oncologico di ricerca	SNSF	Bilateral programmes	

Transcriptional control of human T lymphocyte pathogenic potential in autoimmunity		01.02.2018	31.01.2022	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Role of lymph node phagocytes in the regulation of the IgG-mediated suppression of the immune response to influenza vaccine		01.10.2017	31.12.2021	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Sorting, Tax Competition and the Rise of Local Tax Heavens		01.09.2019	31.08.2022	ECO	Istituto di economia politica	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Crowdsourced Code Quality Review	CCQR	01.09.2018	31.08.2022	INF	Istituto del software	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
An Artificial Assistant for Software Developers	DEVINTA	01.02.2020	31.01.2025	INF	Istituto del software	EU	Horizon 2020	ERC-StG
Beyond Screen readers and Alt Text - Designing Multisensory Alternative to Text for Different Reading Abilities	BEST	01.09.2019	31.08.2023	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Enabling data-driven immunological research by making two-photon intravital microscopy data FAIR	IMMUNE MAP	01.12.2019	30.06.2022	INF	Istituto Eulero	SNSF	BioLink	
Integrating High Resolution Solar Physics	SOLARNET	01.01.2019	31.12.2022	INF	Istituto Eulero	EU	Horizon 2020	Infrastructures

Analytics-based Continuous Design and Evolution of Microservice APIs	API-ACE	01.04.2020	30.09.2024	INF	Istituto del software	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
The magnetic sensitivity of strong chromospheric lines: from the CLASP experiments to the sodium D1 paradox		01.02.2018	31.01.2021	INF	Istituto Ricerche Solari Locarno	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Harnessing clonal evolution in chronic lymphocytic leukemia	CLLCLONE	01.07.2018	30.06.2023	BMED	Istituto oncologico di ricerca	EU	Horizon 2020	ERC-CoG
Gender Differences in the Evaluation of Professors		01.05.2018	28.02.2022	ECO	Istituto di economia politica	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
HPC-techniques for 3D modeling of resonance line polarization with PRD		01.10.2018	30.09.2023	INF	Istituto Eulero	SNSF	Sinergia	
Internal markets and the endogenous formation of business groups		01.07.2019	30.06.2023	ECO	Istituto di economia politica	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Behavioral Analytics for Smart Environments	BASE	01.01.2020	31.12.2023	INF	Istituto di sistemi informatici	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Magnetohydrodynamic Simulations of the Solar Atmosphere		01.10.2018	30.04.2023	INF	Istituto Ricerche Solari Locarno	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences

Function of ACKR3 in immune cell trafficking in lymphoid organs		01.10.2018	30.09.2022	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Characterization of antibody-antigen interactions in human pathogens		01.04.2019	31.03.2023	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Rheuma Tolerance for Cure	RT Cure	01.09.2017	01.09.2022	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	EU	IMI - Innovative Medicines Initiative	
Enabling Machine-Learning-Based Health Monitoring in Edge Sensors via Architectural Customization	ML-edge	01.06.2019	31.05.2023	INF	Istituto di sistemi informatici	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Preparatory Phase for the European Solar Telescope	PRE-EST	01.04.2017	31.12.2021	INF	Istituto Ricerche Solari Locarno	EU	Horizon 2020	
Souvenirs, notes et pensées intimes di Flaubert: un'inedita traduzione di Giorgio Caproni e la sua ricezione critica		01.09.2016	28.02.2021	COM	Istituto di studi italiani	SNSF	Doc.CH	
Identity in Cognitive Science, Quantum Mechanics, and Metaphysics		01.08.2019	31.12.2021	COM		SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Dementia burden, trends, and risk factors in three Swiss cantons	SwissDEM	01.10.2019	30.09.2023	BMED	Istituto di salute pubblica	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine

Protein folding, quality control and degradation in the endoplasmic reticulum		01.05.2019	30.04.2023	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Conceptual Change in Learning to Program		01.12.2019	30.11.2023	INF	Istituto del software	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Astrophysical Spectropolarimetry		01.05.2019	31.05.2021	INF	Istituto Ricerche Solari Locarno	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Beyond Symbolic Model Checking through Deep Modelling		01.11.2019	31.10.2023	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Quantum Science and Technology	QSIT	01.01.2019	31.12.2022	INF		SNSF	NCCRs	
Immunomodulatory effects played by gut microbiota associated with T cell infiltration and favorable prognosis in human colorectal cancer		01.11.2019	31.10.2023	BMED		SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Giovanni Battista Piranesi and his Workshop: Two newly identified Albums at Karlsruhe		01.11.2019	31.10.2022	ARC	Istituto di storia e teoria dell'arte e dell'architettura	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
SENsible SOftware Refactoring	SENSOR	01.01.2020	30.12.2022	INF	Istituto del software	SNSF	Bilateral programmes	

learninG, pRocessing, And oPtimising shapES	GRAPES	01.12.2019	31.05.2024	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	EU	Horizon 2020	
The City as Indoors. Architecture and Urban Climates		01.11.2019	31.10.2021	ARC	Istituto di studi urbani e del paesaggio	SNSF	SNSF Professorships	
Framing the sinful body: The Jesuit art of confessionals in the Southern Netherlands, 1607-1690		01.10.2019	30.09.2023	ARC	Istituto di storia e teoria dell'arte e dell'architettura	SNSF	Doc.CH	
Cross-layer cognitive optimization tools & methods for the lifecycle support of dependable CPSoS	CPSoSawar e	01.01.2020	31.12.2022	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	EU	Horizon 2020	Collaborative projects - I
Service Optimization of Novel Distributed Energy Regions	SONDER	01.09.2019	31.08.2022	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	EU	ERA.NET	RegSYS
New approaches to study T cell activation, differentiation and plasticity in humans		01.01.2020	30.12.2023	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
The ETS transcription factor ESE3/EHF as a regulator of prostate epithelial cell differentiation and stem cell properties		01.10.2019	30.09.2023	BMED	Istituto oncologico di ricerca	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
The origins and spread of the World Wide Web. Rediscovering the early years of the Web inside and outside the CERN archive (1989-1995)		01.10.2020	30.09.2024	COM	Istituto di media e giornalismo	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences

When two become one: The organizational antecedents and consequences of inter-firm mobility		01.03.2020	29.02.2024	ECO	Istituto di management e organizzazione	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Scenarios		01.09.2020	31.08.2024	ECO	Istituto di finanza	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Does it 'pay' to be on time? Different conceptualizations of time in qualitative theorizing and the link to citation impact.		01.03.2020	29.02.2024	COM	Istituto di marketing e comunicazione aziendale	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Sparse inference of complex networks		01.12.2019	30.11.2023	INF	Istituto di Computing	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Barycentric Interpolation		01.09.2020	31.08.2024	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Towards Application-Driven Approximate Logic Synthesis		01.10.2020	30.09.2024	INF	Istituto di sistemi informatici	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
PARallelization tuning using ACcurate and efficient dynamic Analyses on managed runtime Systems	PARACAS	01.09.2020	31.08.2024	INF		SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Value Maximizing Insurance Companies: An Empirical Analysis of the Cost of Capital and Investment Policies		01.10.2019	30.09.2023	ECO	Istituto di finanza	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences

Bayesian Nonparametric Structural Learning		01.02.2020	31.03.2021	ECO		SNSF	Spark	
Characterization of specific enhancer RNAs involved in ibrutinib resistance mechanism in marginal zone lymphoma		01.03.2020	31.08.2021	BMED	Istituto oncologico di ricerca	SNSF	Spark	
Drug release metadynamics simulations with natural micro- and nanostructured excipients	METADRUG	01.01.2021	31.12.2022	INF	Istituto di scienze computazionali	EU	Horizon 2020	Marie Sklodowska-Curie Fellowships
Firms and tax competition in the digital economy: a data platform for geo-temporal network analysis		01.02.2020	31.01.2024	INF	Istituto del software	SNSF	NRP	
Nanoparticle-based delivery and combinatorial therapies for cancer		01.01.2020	31.12.2023	BMED	Istituto oncologico di ricerca	SNSF	COST	
RNA-binding proteins and control of mRNA metabolism in the regulation of adaptive immunity in humans		01.04.2020	31.03.2023	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Cheap and Smart Boxes for Medical Waste Management	E-WASTE	01.12.2019	28.02.2022	INF	Istituto del software	Innosuisse	Innovation projects	
GNSS Data Acquisition and Replay System - Next Generation		01.10.2019	31.03.2022	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	Innosuisse	Innovation projects	

The relational micro-structure of critical care transfer networks		01.04.2021	30.06.2021	ECO		SNSF	Scientific Exchanges	
Fine-grained netwORk floW behAvior pReDiction	FORWARD	01.04.2020	31.03.2024	INF	Istituto di sistemi informatici	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Social inclusion marketing Project	SIM	01.09.2019	31.08.2022	COM	Istituto di salute pubblica	EU	Erasmus+	
Improving Database Interactions in NoSQL Applications	INSTINCT	01.09.2020	30.08.2024	INF	Istituto del software	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
La categorizzazione delle fonti di informazione nell'interazione faccia a faccia. Una indagine basata sul corpus di italiano parlato TIGR.	InfinIta	01.09.2020	31.08.2024	COM	Istituto di studi italiani	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Sources of genomic instability in B cell malignancy		01.03.2021	28.02.2025	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Functions, Relations, and Types		01.06.2020	30.09.2022	COM		SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
NEUSYM	NEUSYM	01.03.2021	28.02.2025	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences

The relational antecedents of corporate development behavior		01.09.2020	31.03.2024	ECO	Istituto di management e organizzazione	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Discovery of genetic/epigenetic addictions in NOTCH2/KLF2-mutated lymphoma		01.06.2020	31.05.2024	BMED	Istituto oncologico di ricerca	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Structure and function of secretory IgA repertoire in intestinal homeostasis		01.04.2020	31.03.2024	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
The Dynamics of Innovation: latent space modelling of patent citations		01.01.2021	31.12.2024	INF	Istituto di Computing	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Information and Communication Technologies for Sustainable Tourism Development	ICT4STD	01.09.2019	30.06.2022	COM	Istituto di tecnologie digitali per la comunicazione	EU	Erasmus+	
Migrations and development in mountain borderlands of Switzerland and Slovenia: a comparative perspective (18th-20th centuries)		01.11.2020	31.10.2023	ARC	Laboratorio di Storia delle Alpi	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Biomolecular language models for protein design	LMoI	01.09.2021	31.08.2026	BMED	Istituto Eulero	SNSF	Eccellenza	
Ethical and legal implications of data linkage for public health		01.07.2021	31.08.2021	BMED	Istituto di salute pubblica	SNSF	Scientific Exchanges	

SSPH+ Global PhD Program in Public Health Sciences	GlobalP3HS-GLOBALSANC	01.11.2019	30.05.2023	COM	Istituto di salute pubblica	EU	Horizon 2020	SSPH+ - GlobalP3HS
“There's no place like home”: Testing the cost-effectiveness of home treatment for acute mental illness in Ticino	Foresight	01.01.2017	30.12.2021	BMED	Istituto di salute pubblica	SNSF	NRP	
Antibody therapy against coronavirus (COVID-2019)	ATAC	01.04.2020	31.07.2022	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	EU	Horizon 2020	Collaborative projects - S Challenges
Graph-based predictors for photovoltaic power forecasting	GraPV	01.09.2020	01.03.2023	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull’intelligenza artificiale	Innosuisse	Innovation projects	
Numerical modeling of cardiac electrophysiology at the cellular scale	MICROCARD	01.04.2021	30.09.2024	INF	Istituto Eulero	EU	Horizon 2020	EuroHPC
dEsign enVironmEnt foR Extreme-Scale big data analytics on heterogeneous platforms	EVEREST	01.10.2020	30.09.2023	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull’intelligenza artificiale	EU	Horizon 2020	Collaborative projects - I
Computational Microscope on Molecular Binding: from atom to cell membrane scale	CoMMBi	01.09.2021	31.08.2026	BMED	Istituto Eulero	EU	Framework Programme 7	ERC Consolidator Grant
Multilevel and Domain Decomposition Methods for Machine Learning	ML2	01.04.2021	31.03.2025	INF	Istituto Eulero	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences

hyBrid Asynchronous/Synchronous dIstributed Systems	BASIS	01.03.2021	28.02.2025	INF	Istituto di sistemi informatici	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Understanding the connections between cellular metabolism, MHC class I regulation, and the immune response		01.04.2021	31.03.2025	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Activation and knockout screens to augment anti-tumor T cell responses	CRISPR	01.03.2021	28.02.2025	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
High-Performance Data Analytics Framework for Power Markets Simulation		01.09.2020	31.08.2023	INF	Istituto di Computing	Innosuisse	Innovation projects	
Social patterning of economic subjectivities and the digital transformation of retail finance in Switzerland		01.08.2021	31.07.2025	COM	Istituto di marketing e comunicazione aziendale	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Theorizing identity-based competition: The case of formation and erosion of competitive positions among political parties		01.07.2021	30.06.2025	ECO	Istituto di management e organizzazione	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
The Role of Financial Markets Institutions in Capital Allocation		01.01.2021	31.12.2024	ECO	Istituto di finanza	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Earnings and Housing Risk		01.10.2020	30.09.2024	ECO	Istituto di economia politica	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences

Deciphering the Biology and the Therapeutic Implications of SPOP Mutant Prostate Cancer		01.10.2020	30.09.2024	BMED	Istituto oncologico di ricerca	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Anti-L1CAM antibody therapy for rare diseases		01.11.2020	01.11.2022	BMED	Istituto oncologico di ricerca	Innosuisse	Innovation projects	
Le Chiese di Roma nel Medioevo (1050-1300). Architettura e arredi liturgici (Corpus Cosmatorum II, vol. 6: San Paolo fuori le mura e San Pietro in Vaticano; vol. 7: P–Z (S. Pancrazio – S. Zenone)		01.04.2021	31.03.2025	ARC	Istituto di storia e teoria dell'arte e dell'architettura	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Manutenzione predittiva di apparecchi per la sanificazione dell'aria	NEWWAVE	01.06.2020	30.05.2021	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	Innosuisse	Innovation cheque	
Public COVID 19 pandemic discourses - a focus on vector populations	COVIDisc	01.06.2020	30.09.2021	COM	Istituto di salute pubblica	SNSF	Special Call on Coronaviruses	
Development of an innovative therapy for ANCA- associated vasculitis (AAV)		01.09.2020	01.08.2022	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	Innosuisse	Innovation projects	
Virtual Kitchen Assistant	SmartPantry	01.07.2020	30.06.2021	INF	Istituto del software	Innosuisse	Innovation cheque	

Christian Belief and Practice in the Alps (ca. 250-ca. 600) In Search of a Topography of Faith		01.11.2020	31.01.2021	ARC	Laboratorio di Storia delle Alpi	SNSF	Scientific Exchanges	
TIME parallelisation: for eXascale computing and beyond	TIME-X	01.04.2021	31.03.2024	INF	Istituto Eulero	EU	Horizon 2020	EuroHPC
Pan-European Response to the ImpactS of COVID-19 and future Pandemics and Epidemics.	PERISCOPE	01.11.2020	30.10.2023	ECO		EU	Horizon 2020	Collaborative projects - S Challenges
Human antibodies to tick-borne flaviviruses		01.05.2021	30.04.2024	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Modeling and Deployment of Flexible Choreographies in Multi-chain Environments		01.12.2021	30.11.2024	INF	Istituto del software	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Semi-automated Self-Tracking Systems to Improve Personal Productivity	PROSELF	01.10.2021	30.09.2025	INF	Istituto di sistemi informatici	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Enhancer RNAs in B cell lymphomas		01.12.2020	30.11.2024	BMED	Istituto oncologico di ricerca	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
Development of a microfluidic platform for real-time detection of SARS-CoV-2 virus based on multifunctional silica membrane biosensors		01.10.2020	30.09.2022	BMED	Istituto oncologico di ricerca	SNSF	NRP	NRP 78 "COVID-19"

European Network For Gender Balance in Informatics	EUGAIN	19.10.2020	18.10.2024	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	EU	COST	Cost Action
Inhibitory effect of anti JAM-C antibodies in cell lines resistant to conventional pharmacological therapy		25.09.2020	25.03.2021	BMED	Istituto oncologico di ricerca	Innosuisse	Innovation cheque	
La vita delle cose: materia, oggetto e immaginazione in Dante		01.08.2021	31.10.2021	COM	Istituto di studi italiani	SNSF	Scientific Exchanges	
Can Economic Policy Mitigate Climate-Change?		01.12.2019	30.11.2023	INF	Istituto di Computing	SNSF	Sinergia	
Siete connessi? Verso un uso consapevole dello smartphone tra i bambini e adolescenti		01.06.2021	30.05.2023			SNSF	Agora	
Le molte facce del contagio		01.04.2021	31.03.2023	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Agora	
Codes and conventions for future Zurich: A Propositional Planning Approach to Qualitative Densification		01.10.2021	30.09.2025	ARC	Istituto di studi urbani e del paesaggio	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Mining argumentative patterns in context. A large scale corpus study of Earnings Conference Calls of listed companies		01.09.2021	31.08.2025	COM	Istituto di argomentazione, linguistica e semiotica	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences

Women in Science		01.09.2021	31.08.2025	ECO	Istituto di economia politica	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Advancing the applicability of exponential random graph models (ERGMs) for the analysis of social and other networks: Algorithms, implementation, and applications		01.09.2021	31.08.2024	ECO		SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Multivariate spatio-temporal models with latent dynamics for cardiovascular disease prediction with heterogeneous factors		01.04.2021	31.03.2025	ECO		SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Excellence Grant –Development of senolytic therapies for chemotherapy-treated prostate cancer		01.09.2021	31.08.2024	BMED	Istituto oncologico di ricerca	SNSF	Project Funding	
A Material Approach to the Qumran Quest. When, How, and Why Were Dead Sea Scrolls Deposited to the Natural Caves?		01.06.2021	31.05.2025	TEO		SNSF	Project Funding	
Assessing the development of computational thinking skills through an intelligent tutoring system: an exploratory study in the cantons of St Gallen, Vaud and Ticino.		01.10.2020	30.09.2024	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull’intelligenza artificiale	SNSF	NRP	NRP 77 "Digital Transforr
The Perils of Peer Advice: How Internet Support Groups Can Do		01.03.2021	28.02.2025	COM	Istituto di comunicazione sanitaria	SNSF	Doc.CH	

Harm to Depression Patients								
Researcher Mental Health	ReMO	14.10.2020	21.09.2024	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	EU	COST	Cost Action
Gottfried Semper: Styl. Critical and Commented Edition – Part 2		01.01.2021	31.12.2024	ARC	Istituto di storia e teoria dell'arte e dell'architettura	SNSF	Editorial Projects	
Value of Provenance Data for Precious Metal Products		22.11.2020	22.05.2021	ECO	Istituto di finanza	Innosuisse	Innovation cheque	
Sustainable Watershed Management Through IoT-Driven Artificial Intelligence	SWAIN	01.03.2021	28.02.2024	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	EU	ERA.NET	CHIST-ERA
Unveiling hatred discourses and argumentation in the European public sphere	Un.H.A.T.E	01.09.2020	31.08.2022	COM	Istituto di argomentazione, linguistica e semiotica	SNSF	Postdoc.Mobility	
A Non-Parametric Multiple Discrete Continuous Model for assessing complementarity and rich substitution effects and intertemporal choices in time-use decisions		01.05.2021	30.04.2022	ECO	Istituto di ricerche economiche	SNSF	Postdoc.Mobility	

Dimension++		01.04.2021	31.03.2024	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	SNSF	Lead Agency	
Making A Privacy Aware World	MAPAW	01.09.2020	31.08.2023	COM		SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Simulation and visualization of fluid structure interaction in diaphragm pumps including the polymer piping system.		01.12.2020	01.12.2022	INF	Istituto Eulero	Innosuisse	Innovation projects	
Investigating the enhanced mucosal immune response against vaccines and protection against bacterial infections promoted by the ATPase Apyrase		01.11.2020	30.11.2022	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	Innosuisse	Innovation projects	
Non-competitive pharmacologic chaperones developed through the Site-directed Enzyme Enhancement Therapy (SEE-Tx) technology for the treatment of rare genetic and neurodegenerative diseases		01.01.2021	31.12.2023	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	Innosuisse	Innovation projects	
REpositioning Drugs Against COVID-19	REDAC	01.09.2020	28.02.2021	BMED	Istituto di scienze computazionali	EU	Prace - Partnership for advanced Computing in Europe	

Allosteric chaperones to treat rare lysosomal storage disorders	CHAPERONE	01.10.2019	31.10.2022	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	EU	Horizon 2020	Collaborative projects - I
The PI3Kdelta inhibitor IOA-244 as an immuno-regulator for the treatmemt of lymphoma		14.05.2020	14.05.2021	BMED	Istituto oncologico di ricerca	Innosuisse	Innovation cheque	
Helvetic Forum		17.03.2021	17.09.2021	COM	Istituto di comunicazione e politiche pubbliche	Innosuisse	Innovation cheque	
Innovationen im Journalismus in demokratischen Gesellschaften: Index, Einfluss und Voraussetzungen im internationalen Vergleich	JoIn-DemoS	01.10.2020	30.09.2023	COM	Istituto di media e giornalismo	SNSF	Project Funding	Division I - Humanities ar Social Sciences
Systems analysis MOOCs for sustainability transformation	SYSSUS	01.10.2020	30.09.2023	ECO	Istituto di management e organizzazione	EU	Erasmus+	
Corporate short-termism		01.10.2021	30.09.2025	ECO	Istituto di finanza	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
Mapping Sustainable Development Goals (SDGs) Interlinkages For Effective Policy Making		01.10.2021	30.09.2025	ECO	Istituto di management e organizzazione	SNSF	Project Funding	Division II - Mathematics Natural and Engineering Sciences
C-type lectin receptors and their implication in the innate response against respiratory pathogens		01.10.2021	30.09.2025	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine

First steps in DNA double-strand break repair: underlying mechanisms and regulation		01.10.2021	30.09.2025	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	SNSF	Project Funding	Division III - Biology and Medicine
The Employment of Academics and Administrators in European Higher Education: National and Organizational Determinants		01.08.2021	28.02.2022	COM	Istituto di comunicazione e politiche pubbliche	SNSF	Scientific Exchanges	
Implementation and further development of the European Tertiary Education Register	ETERIV	27.04.2021	30.04.2024	COM	Istituto di comunicazione e politiche pubbliche	EU	EU Tenders	
Mechanisms of Paneth cell's driven mediators in the development of advanced chronic liver disease		01.09.2021	28.02.2022	BMED		SNSF	Scientific Exchanges	
Development of a senolytic of natural origin for anti-aging therapy		01.12.2020	01.06.2022	BMED	Istituto oncologico di ricerca	Innosuisse	Innovation projects without implementation partners	
Crawl-Align-Train-Translate/ Toolchain für das semi-automatisierte und beschleunigte Training von proprietären, domänenpezifischen NMT-Enfunes	CATT-Tool	01.09.2021	28.02.2023	INF	Istituto Eulero	Innosuisse	Innovation projects	
Evaluation of non-ATP competitive PI3K# inhibition with IOA-244 in the treatment of lymphoma		01.08.2021	01.08.2023	BMED	Istituto oncologico di ricerca	Innosuisse	Innovation projects	

Machine learning enhanced traps for pest insects monitoring	SmartTrap	01.11.2021	01.05.2024	INF	Istituto Dalle Molle di studi sull'intelligenza artificiale	Innosuisse	Innovation projects	
In vivo characterization of novel antibody-based products by intravital imaging		01.09.2021	31.08.2024	BMED	Istituto di ricerca in biomedicina	Innosuisse	Innovation projects	
European Human Biomonitoring Initiative	HBM4EU	01.01.2020	30.06.2022	BMED		EU	Horizon 2020	Collaborative projects
Personalized Therapies for Atrial Fibrillation. A Translational Approach	PersonalizeAF	01.02.2020	31.01.2024	INF	Istituto Eulero	EU	Horizon 2020	Marie Sklodowska-Curie Training Networks