

## Il Consiglio di Stato

Commissione di controllo su USI e SUPSI  
del Gran Consiglio  
jeanpierre.pedrioli@gmail.com

Richiesta di documentazione sul Messaggio 8019 del 23 giugno 2021  
Resoconto sui contratti di prestazioni per l'anno 2020 tra il Cantone Ticino e l'Università della Svizzera italiana (USI), la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) e il Dipartimento formazione e apprendimento della SUPSI (DFA)

Signor Presidente,  
signore e signori commissari,

come richiesto nella vostra lettera del 6 settembre 2021 vi facciamo pervenire le risposte alle domande sottoposteci inerenti al messaggio nr. 8019 del 23 giugno 2021.

### **1. Spiegare che cosa si intende per valore effettivo effetto leva contributi LPSU e CP-TI (tabella 4, pag. 8).**

Per effetto leva si intendono i ricavi totali derivanti dall'attività di ricerca competitiva, composti dai contributi LPSU e dalla quota del contributo cantonale alle attività di ricerca come da art. 22 del contratto di prestazioni (cdp) 2017-2020, a cui si aggiunge l'overhead dei singoli progetti.

### **2. Cos'è la figura di "protettore per l'internalizzazione all'USI" (pag. 14).**

La domanda riporta un refuso contenuto nel messaggio, di cui ci scusiamo, e ne aggiunge un secondo. La figura di cui si parla è in realtà il prorettore per l'internazionalizzazione, ruolo istituito nel 2020 con la nomina del Prof. Cesare Alippi

(<https://search.usi.ch/it/persone/e45d870d6c9d9871b8cf6493e73c0558/alippi-cesare>).

Nel piano strategico 2021-24 (allegato 1) si sono identificati tre obiettivi principali di sviluppo di questo settore:

- a. rafforzare la posizione e la visibilità internazionale dell'USI e inserirla nella/e rete/i universitaria/e adeguata/e;
- b. incrementare la presenza di studenti stranieri con particolare attenzione alla diversificazione dei paesi di provenienza;
- c. sensibilizzare la comunità dell'USI all'importanza di una dimensione internazionale. Il Servizio relazioni internazionali e mobilità è il referente operativo per l'attuazione del piano (allegato 2).

### **3. Mancano all'appello 12 studenti da Zurigo: come mai? (pag. 27)**

Si tratta di una fluttuazione rispetto alle previsioni dovuta alla non obbligatorietà della sede nel passaggio tra il bachelor e il master. Gli studenti possono in sostanza scegliere

ed è per questo che è importante puntare sulla qualità offerta agli studenti che si sono iscritti. Dai dati sulla loro soddisfazione e dalle iscrizioni all'anno accademico 2021/2022 si nota un miglioramento nel numero delle iscrizioni, che permette di raggiungere gli obiettivi stabiliti.

#### **4. La parità salariale tra donne e uomini è stata certificata all'USI?**

La certificazione è in corso, USI sta seguendo i passi previsti dalla Legge federale sulla parità dei sessi (LPar), modificata nel luglio 2020, e ha consegnato (inserito in Logib, l'apposito sistema) tutti i dati richiesti entro la scadenza del 30 giugno 2021. USI è ora in attesa di ricevere da Berna l'elenco dei revisori abilitati, in modo da poter scegliere un revisore che invierà il parere entro giugno 2022. Se occorre, la relativa documentazione è disponibile presso l'ufficio Risorse umane (HR) di USI e presso il Servizio pari opportunità.

#### **5. Tema della discrepanza salariale tra docenti USI e UNI svizzere. Chiediamo un'analisi della situazione.**

Non ci risulta che vi siano discrepanze, come da tabella comparativa pubblica, annualmente aggiornata da swissuniversities (allegato 2).

#### **6. Spiegare perché è stato versato contributo fr 750'000 a IOR (pag. 29).**

Nel cdp con il Cantone 2017-2020 erano inclusi i riversamenti di USI a IRB, mentre era escluso IOR (cfr. art. 27 cdp). Nel cdp 2021-2024 il contributo a IOR è invece stato incluso nel contributo di gestione a USI e registra per il 2021 un aumento a 1.02 mio, in crescita ulteriore negli anni seguenti del 2.5%.

#### **7. Il contributo di 1,6 mio a formazione continua SUPSI rappresenta quale percentuale dei costi della formazione continua SUPSI? (pag. 36)**

Il cdp all'art. 22e indica la modalità di calcolo del contributo cantonale relativo alla formazione continua. Il valore di 1.6 mio di contributo attribuito alla formazione continua è il valore teorico, secondo quanto calcolato in base all'art. 22. Fra l'importo teorico di 23 mio e quello effettivo di 19,5 mio è quindi da applicare un fattore 0.85. Il contributo effettivo per la formazione continua è dunque di circa 1.2-1.3 mio (circa il 6,5% dell'importo complessivo). I costi completi della formazione continua ammontano nel 2020 a 9,5 mio (erano 9,9 mio nel 2019, 9,3 mio nel 2018 e 9,2 mio nel 2017).

Il contributo cantonale corrisponde quindi a circa al 13-15% del costo complessivo.

#### **8. Spiegazione su calo dal 25% al 20% dei docenti ricercatori alla SUPSI (pag.37).**

Il numero dei docenti-ricercatori è determinato sulla base della definizione dell'Ordinanza concernente la legge sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero (O-LPSU art. 11 cpv. 1 lett. b). Il numero di docenti-ricercatori è pure uno dei criteri per la ripartizione del sussidio di base per la ricerca.

L'art. 11 O-LPSU definisce quanto segue: *Il 15 per cento destinato alla ricerca secondo l'articolo 7 capoverso 3 lettera b è ripartito tra le scuole universitarie professionali come segue: a) per il 7,5 per cento secondo i fondi per la ricerca; sono determinanti i fondi che le scuole universitarie ricevono dal FNS, da Innosuisse, nell'ambito di progetti dell'UE e da terzi, pubblici o privati; il sussidio è accordato alla scuola universitaria professionale in funzione della sua quota nell'ammontare totale dei fondi apportati da terzi;*

*b) per il 7,5 per cento secondo l'attività d'insegnamento, di ricerca applicata e di sviluppo; il calcolo si riferisce soltanto alle persone la cui attività in questi campi equivale ad almeno*

*il 50 per cento di un posto intero e che dedicano l'equivalente di almeno il 20 per cento di un posto intero all'insegnamento e almeno la stessa parte alla ricerca applicata e allo sviluppo.*

L'organico della SUPSI è cresciuto complessivamente. Nonostante una sostanziale stabilità nel numero di ETP dei docenti-ricercatori, la loro percentuale è diminuita in ragione della crescita nelle altre categorie professionali (ricercatori, assistenti, collaboratori amministrativi e tecnici in particolare). Si precisa che la diminuzione fra il 2019 (20,4%) e il 2020 (19,3%) è dell'1,1%; il 25% si riferisce al dato medio svizzero, richiesto alla SEFRI allo scopo di definire l'indicatore del cdp.

Per informazione indichiamo di seguito i dati di riferimento sui contributi federali delle varie SUP mettendo a confronto il contributo complessivo ottenuto e quello riferito alla quota di docenti ricercatori. Si può evincere che la quota di docenti-ricercatori della SUPSI è leggermente inferiore a quella della media della altre SUP, riferita alla percentuale di contributo federale specifico.

		2017	2018	2019	2020
<b>SUPSI</b>	LPSU - Doc-ric	2.09	2.05	2.17	2.30
	LPSU - Tot	31.98	32.52	33.56	34.54
	LPSU Doc-ric/ LPSU Tot	6.5%	6.3%	6.5%	6.7%
<b>HES-SO</b>	LPSU - Doc-ric	11.95	11.76	12.17	12.10
	LPSU - Tot	163.33	163.54	166.75	167.50
	LPSU Doc-ric/ LPSU Tot	7.3%	7.2%	7.3%	7.2%
<b>BFH</b>	LPSU - Doc-ric	4.66	4.43	4.43	4.72
	LPSU - Tot	58.81	57.65	57.59	57.54
	LPSU Doc-ric/ LPSU Tot	7.9%	7.7%	7.7%	8.2%
<b>FHZ</b>	LPSU - Doc-ric	3.71	3.69	3.76	3.77
	LPSU - Tot	52.00	51.29	51.81	53.01
	LPSU Doc-ric/ LPSU Tot	7.1%	7.2%	7.3%	7.1%
<b>FHO</b>	LPSU - Doc-ric	5.96	6.05	5.84	-
	LPSU - Tot	46.17	46.33	47.24	-
	LPSU Doc-ric/ LPSU Tot	12.9%	13.1%	12.4%	0.0%
<b>FHNW</b>	LPSU - Doc-ric	4.99	5.40	5.89	6.02
	LPSU - Tot	71.38	72.28	74.95	75.30
	LPSU Doc-ric/ LPSU Tot	7.0%	7.5%	7.9%	8.0%
<b>ZFH</b>	LPSU - Doc-ric	6.86	6.84	6.82	7.02
	LPSU - Tot	112.63	112.70	115.97	119.36
	LPSU Doc-ric/ LPSU Tot	6.1%	6.1%	5.9%	5.9%
<b>OST</b>	LPSU - Doc-ric	-	-	-	4.60
	LPSU - Tot	-	-	-	36.41
	LPSU Doc-ric/ LPSU Tot	0.0%	0.0%	0.0%	12.6%
<b>FHGR</b>	LPSU - Doc-ric	-	-	-	1.11
	LPSU - Tot	-	-	-	11.39
	LPSU Doc-ric/ LPSU Tot	0.0%	0.0%	0.0%	9.7%
<b>Totale</b>	LPSU - Doc-ric	40.22	40.22	41.09	41.63
	LPSU - Tot	536.30	536.32	547.87	555.05
	LPSU Doc-ric/ LPSU Tot	7.5%	7.5%	7.5%	7.5%

Va in ogni caso tenuto conto che il dato è influenzato in modo importante dalla Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) che ha un contributo federale importante, superiore ai 5 mio, con una bassa quota di docenti-ricercatori. Esclusa la FFHS e SUPSI-Landquart la percentuale salirebbe attorno al 7,5%, in linea quindi con la media nazionale.

**9. Spiegazione su nuovo indicatore 2021-2024 relativo alle percentuali dei ricavi per la ricerca e servizi rispetto al totale (pag. 37).**

Nel vecchio cdp l'obiettivo era di non superare il 50% con le quote di ricavi di ricerca e servizi. Essendo la quota attorno al 30-35% sembrava implicito per il prossimo quadriennio che l'obiettivo sarebbe stato raggiunto. È stato dunque inserito un confronto con la media Svizzera, ritenuto più significativo.

Di fatto la SUPSI è, sin dalla sua costituzione, una delle SUP con la maggiore intensità di ricerca. Si ritiene questo fatto molto positivo. Il confronto con altre SUP deve in ogni caso tenere in considerazione il portafoglio di attività. Più importante è la parte artistica (di norma a bassa intensità di ricerca e servizi) più scende l'indicatore. Una conferma si ha dal fatto che la Fachhochschule Ostschweiz (FHO), unica SUP senza arte e design, ha una quota superiore a quella della SUPSI.

**10. Tema della discrepanza salariale tra docenti SUPSI e SUP svizzere (pag. 52). Chiediamo l'analisi effettuata.**

La tematica è rilevante e SUPSI ha posto l'obiettivo di un'analisi approfondita quale priorità strategica del quadriennio appena iniziato. Era prevista un'analisi in collaborazione con le altre SUP, attualmente sospesa a causa della pandemia. L'ultima analisi comparativa effettuata risale al 2012. In quell'occasione era emersa una differenza salariale media degli stipendi SUPSI del 17% rispetto al resto della Svizzera. Nel frattempo SUPSI ha adeguato numerosi salari minimi (assistenti master, funzioni senior) e applicato costantemente una quota di aumenti salariali. Per il corpo tecnico e amministrativo è entrato in vigore il CCL.

Appena saranno disponibili ulteriori dati di confronto oggettivi la Commissione sarà tempestivamente informata.

**11. Tabella 37 Tassi di inquadramento per settore SUPSI: spiegazione su divario nel 2020 per Economia che è 15% alla SUPSI e 22% nella media svizzera (pag. 54)**

Il tasso d'inquadramento è calcolato mettendo in rapporto gli studenti bachelor e master della formazione di base (espressi in teste) con il personale accademico che ha svolto prestazioni d'insegnamento nell'ambito dei corsi bachelor e master. Per il calcolo del personale accademico coinvolto nell'insegnamento (ETP) si considera il personale delle categorie 51-54: docenti con mansioni di conduzione, altri docenti, assistenti, dottorandi e collaboratori scientifici – indipendentemente dal tipo di contratto. Le categorie sono definite in maniera uniforme a livello svizzero.

L'UST ha recentemente pubblicato i tassi di inquadramento medio a livello svizzero per il 2020 che qui di seguito riportiamo.

	<b>SUPSI 2020</b>	<b>Media CHF 2020</b>
Architettura e costruzione	11.74	9.9
Design	8.78	9.5
Economia	15.85	23.1
Musica e teatro	7.99	7.5
Sanità	12.65	14.2
Tecnica	12.78	10.8
Lavoro sociale	16.32	19.0

Il costo medio per studente di Economia Aziendale in SUPSI è leggermente inferiore a quello della media svizzera (cfr. tabella 37 del messaggio). La differenza tra il valore

SUPSI e la media Svizzera è presente da molti anni. Le motivazioni principali che spiegano questa differenza sono:

- a. Il corso di laurea di economia aziendale è tradizionalmente quello più frequentato nelle SUP Svizzere;
- b. Scuole come la Zürcher Hochschule für Angewandte Linguistik (ZHAW) e la Haute école spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO) hanno numeri molto elevati di studenti e anche le altre scuole hanno conosciuto una crescita più marcata della SUPSI in termini di numero di studenti;
- c. Le formazioni sono spesso strutturate con molte lezioni a grande gruppo con un rapporto fra docenti e studenti molto basso;
- d. In SUPSI nell'area economia e servizi si svolgono numerosi progetti in piccoli gruppi accompagnati da docenti (p.es. i progetti in azienda, i laboratori di imprenditorialità, i laboratori di analisi aziendale ecc.);
- e. Il numero di matricole al primo anno richiede lo svolgimento di lezioni in gruppi paralleli e di conseguenza l'impiego di più docenti in parallelo;
- f. La revisione curriculare degli ultimi anni, con l'introduzione di moduli interdisciplinari e di un numero maggiore di attività laboratoriali, ha richiesto un maggiore investimento in ore di insegnamento (e ha praticamente "annullato" il minor scarto avuto nel 2017);
- g. Rispetto al totale degli studenti, in SUPSI vi è un numero proporzionalmente alto di studenti PAP (parallela all'attività professionale), considerando che il calcolo viene fatto sulle teste e non sugli ETP.

**12. Aumento 4.2 mio dei costi per il personale SUPSI (pag. 57): indicare a quali voci di spesa e a quali categorie sono andati.**

Il 60% dell'aumento dei costi del personale è correlato nei Dipartimenti a seguito dei progetti di ricerca e, in parte, delle attività didattiche. Si ritrova infatti un corrispondente aumento dei ricavi della ricerca. L'aumento dei costi è pure influenzato dall'effetto dei nuovi assunti del 2019 e da 1.0 mio di aumenti salariali applicati da marzo 2020.

Coerentemente con la strategia della SUPSI, la struttura organizzativa è stata potenziata per rispondere alle accresciute esigenze, sia interne che esterne, al fine di poter supportare al meglio le attività della scuola e le aspettative degli stakeholder e a supporto delle progettualità strategiche che si sono sviluppate negli ultimi 2 anni (sicurezza informatica, didattica a distanza, accreditamento, implementazione SGQ ecc.). In particolare i servizi informatici sono stati fortemente potenziati.

Inoltre, la riorganizzazione delle Direzioni di mandato avvenuta nel corso del 2020 ha portato a una crescita del personale nell'ambito della formazione, così come nei Servizi amministrativi e nei Servizi della direzione generale (2 nuove posizioni di Direttore). Anche l'apertura di una seconda sede di asilo nido a Viganello, in collaborazione con l'USI, ha portato ad un aumento del personale nello specifico settore.

**13. Rischio sottodotazione di collaboratori tecnici e amministrativi alla SUPSI (pag. 60): come è la situazione?**

Come si evince dalla risposta alla domanda precedente, l'ambito tecnico amministrativo ha riscontrato nel 2020 un aumento del personale. Il paventato rischio di sottodotazione di personale amministrativo in rapporto alla media svizzera, è riferito al rapporto tra personale amministrativo e il resto del personale. Entrambi, come detto, sono cresciuti mantenendo una proporzione simile nel 2019 e nel 2020 (23.8%), ma ancora inferiore rispetto alla media svizzera che era di 30.8% nel 2019 (ultimo dato disponibile). Con il rafforzamento della direzione e l'entrata in funzione del nuovo direttore amministrativo

nella persona di Renato Bernasconi, dal 1.11.2020, è aumentata la capacità di coordinare i servizi di supporto interno. Lo stesso vale per il supporto offerto nella gestione dei mandati istituzionali dai nuovi direttori di mandato, in particolare Nadia Bregoli per la formazione continua (ha cambiato funzione con effetto 1.1.2020) e Daniela Willi Piezzi per la formazione di base, dal 1.9.2020.

L'ulteriore rafforzamento della struttura in ambito tecnico amministrativo sta continuando anche nel 2021, prevalentemente nei settori dell'informatica, della salute e sicurezza sul posto di lavoro, la qualità e il servizio prima infanzia nell'ottica dell'apertura di una terza struttura a Locarno. Lo sviluppo e cambiamento organizzativo in tal senso è in corso e sarà monitorato attentamente nei prossimi 2-3 anni nell'ottica di un miglioramento dell'efficienza e efficacia dei servizi, anche attraverso lo snellimento e ulteriore digitalizzazione dei processi amministrativi.

Si ritiene in ogni caso che un valore di questo indicatore leggermente al di sotto della media nazionale costituisca un elemento positivo nella valutazione complessiva dell'organizzazione di un'università professionale, allo scopo di evitare, nel limite del possibile, di sottrarre risorse per la gestione dei mandati istituzionali, mantenendo un equilibrio proficuo tra le varie componenti della struttura organizzativa.

#### **14. Copia del quaderno ricerca “Formazioni sociosanitarie in Ticino” (pag. 62).**

Link al rapporto: [https://www.supsi.ch/home/dms/dfa/docs/eventi-comunicazione/news/2021/20210324\\_Rapporto\\_PercorsiFSS.pdf](https://www.supsi.ch/home/dms/dfa/docs/eventi-comunicazione/news/2021/20210324_Rapporto_PercorsiFSS.pdf)

#### **15. Copia dell'indagine “Verifica delle competenze fondamentali” e approfondimento per Ticino (pag. 63).**

Link ai rapporti:

1) [https://www.supsi.ch/home/dms/dfa/docs/eventi-comunicazione/news/2019/20190524\\_VeCoF\\_2016.pdf](https://www.supsi.ch/home/dms/dfa/docs/eventi-comunicazione/news/2019/20190524_VeCoF_2016.pdf)

2) [https://www.supsi.ch/home/dms/dfa/docs/eventi-comunicazione/news/2019/20190524\\_VeCoF\\_2017.pdf](https://www.supsi.ch/home/dms/dfa/docs/eventi-comunicazione/news/2019/20190524_VeCoF_2017.pdf)

#### **16. Copia dello studio “20 anni di maturità liceale” (pag. 63).**

Link allo studio: <https://www.supsi.ch/home/comunica/news/2021/2021-06-02.html>.

#### **17. Copia del documento “Nuovi bisogni di competenza e pratiche didattiche nella formazione professionale” (pag. 63).**

Il rapporto è in corso di ultimazione e verrà fornito ai commissari appena disponibile.

#### **18. Dato sul costo nazionale medio per studente DFA (pag. 75).**

L'allegato 3 mostra il costo medio per studente nel 2019. Il documento non è pubblicato e viene chiesto puntualmente all'UST. Nel documento sono chiaramente distinti i costi medi per la formazione bachelor, master e diploma.

Il dato fornito nel messaggio 8019 (tabella 48, p. 69) si riferisce solo alla formazione bachelor, come richiesto espressamente dall'art. 23 lett. a) cpv. 5 cdp.

#### **19. Campus SUPSI Lugano Stazione: novità? (pag. 85)**

Il 7 ottobre 2020 i comuni di Lugano e Massagno avevano trasmesso alle autorità cantonali preposte i documenti della variante di piano Regolatore TRIMA. Questo primo invio aveva lo scopo di permettere l'avvio della procedura di approvazione della variante di piano Regolatore.



Lo scorso 21 aprile 2021 i due comuni hanno poi trasmesso i documenti dei 7 ricorsi ricevuti, con le relative osservazioni dei due municipi. Informiamo inoltre che nel comune di Lugano il 21 aprile 2021 è scaduto il termine di pubblicazione della variante di piano Regolatore StazLu-2 che riguarda l'area a sud della stazione. Questa variante non riguarda direttamente il progetto della SUPSI, ma può avere un'importanza nell'approvazione complessiva delle varianti di piano Regolatore. Resta sempre valida la stima dei tempi necessari all'approvazione della variante di piano regolatore TRIMA (e probabilmente anche StazLu-2), secondo la quale è opportuno considerare un tempo superiore ai 12 mesi (primavera 2022).

Per l'avvio della progettazione si attenderà l'entrata in vigore della variante di piano Regolatore TRIMA (ipotizzata nella primavera 2022) prima di iniziare la fase del progetto di massima.

I 7 ricorrenti, dopo la decisione sull'entrata in vigore della variante di piano Regolatore, avranno la possibilità di ricorrere al Tribunale amministrativo cantonale (TRAM) se non si riterranno soddisfatti dalle risposte ricevute. Un eventuale ricorso presso il TRAM sul tema della pianificazione può durare facilmente anche 5 anni. Gli eventuali ricorsi possono influenzare le tempistiche del progetto solamente se riguardano direttamente la pianificazione dell'area dove è prevista la costruzione della SUPSI. Considerando che il programma degli spazi e la valutazione dei costi di costruzione sono stati elaborati nel 2010 e che nel frattempo sia il Dipartimento interessato a questo progetto (DEASS) sia la direzione SUPSI si sono sviluppati in modo importante, è necessaria un'attualizzazione strategica del programma degli spazi di queste due unità, con una visione 2030. Questo lavoro potrà essere svolto fra luglio e dicembre 2021, in modo da costituire una base aggiornata di lavoro per l'avvio della fase del progetto di massima, eventualmente facendo capo finanziariamente all'apposito fondo dei progetti campus.

Sulla base del nuovo programma degli spazi aggiornato si potrà anche procedere ad una revisione della stima dei costi. Inoltre, poiché già ora è evidente che non tutte le attività del DEASS e della direzione SUPSI potranno trovar spazio nella nuova costruzione, la SUPSI potrà valutare ulteriori scenari di sviluppo.

## **20. Richiesta di precisazioni sulla copertura pensionistica completa per personale a tempo parziale.**

In data 7 settembre 2021 la Commissione ha richiesto un'ulteriore precisazione inerente alla copertura pensionistica completa per personale a tempo parziale. Di seguito le rispettive posizioni di USI e SUPSI:

### **USI**

A tutti i collaboratori, indipendentemente dal grado di occupazione, viene proposto un piano pensionistico in linea con la legge sulla LPP. Molti di questi collaboratori, avendo altre attività, decidono di rinunciare alla copertura LPP, firmando un'apposita dichiarazione, conservata presso l'ufficio HR. Questi termini concernenti i piani pensionistici sono anche ripresi nel contratto di lavoro.

### **SUPSI**

Le Direttive interne 2A definiscono i criteri per la stipulazione dei contratti di lavoro con la SUPSI. Di regola, per le persone con un onere superiore al 20% di grado d'occupazione viene stipulato un contratto di lavoro SUPSI. Con chi non dovesse superare il 20% come grado d'occupazione la collaborazione è definita per il tramite di un accordo di collaborazione.

La SUPSI stipula anche degli accordi di collaborazione in modo mirato per tutti i mandati e servizi, per collaborazioni specifiche, in ambito di consulenza, per progetti specifici, interventi in ambito di formazione ecc. La quasi totalità degli accordi di collaborazione non raggiunge il salario minimo annuo LPP.

Qualora anche i criteri minimi di affiliazione sono adempiuti, tutti i collaboratori a contratto SUPSI sono affiliati. In caso di richieste particolari ai sensi dell'art 46 LPP, la richiesta deve essere presentata dal collaboratore nei confronti della SUPSI. Eccezione fanno i pensionati (che non sono più soggetti all'LPP) e una persona che ha lavorato nel periodo pandemico esclusivamente dall'estero e che non aveva mai ancora lavorato in Svizzera. Questa persona ha riversato i contributi nel proprio paese di residenza, presentando una certificazione in tal senso alla SUPSI.

Rimanendo a disposizione per eventuali ulteriori informazioni, vogliate gradire, signor Presidente, signore e signori commissari, l'espressione della nostra massima stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente



Manuele Bertoli

Il Cancelliere



Arnaldo Coduri

Allegati:

1. USI Obiettivi e strategie per l'internazionalizzazione. Piano 2021-2024
2. Swissuniversities: Gross Salaries of Swiss Professors (incl. 13th monthly salary); January 1st, 2019
3. Coût par EPT\_Détails 2019

Copia a:

- Consiglio di Stato (decs-dir@ti.ch; dfe-dir@ti.ch; di-dir@ti.ch; dss-dir@ti.ch; dt-dir@ti.ch; can-sc@ti.ch)
- Servizi del Gran Consiglio (sgc@ti.ch)



# Obiettivi e strategie per l'internazionalizzazione: Piano 2021-2024

## Quesiti fondamentali

- Perché siamo interessati all'internazionalizzazione?
- Quali risultati possiamo/vogliamo ottenere?

## Obiettivi

- Rafforzare la posizione e visibilità internazionale di USI e collocarla nella/e rete/i universitaria/e appropriata/e
- Incrementare la presenza di studenti stranieri con particolare attenzione alla diversificazione dei Paesi di provenienza
- Rendere partecipi i nostri studenti dell'importanza della dimensione internazionale

## Strategia 2021-2024: premesse

- Le iniziative di valore in fieri devono essere mantenute
- La nuova strategia integra e completa la precedente: azioni importanti non attivate possono essere integrate
- Restiamo aperti a nuove idee, con un'attenzione alle priorità e risorse (umane in primis)

# Strategie orizzontali

1. Attivazione di USI-Mundi
2. Fare leva sui nostri docenti per rafforzare gli assi dell'internazionalizzazione
3. Fare leva sui nostri studenti per rafforzare gli assi dell'internazionalizzazione

# 1. Attivazione di USI-Mundi

Creazione di *comunità* USI e affiliati su area geografica.

Membri: studenti attuali, in visita e alumni

○ Azioni:

- Organizzazione di attività culturali, es. settimana internazionale
- Creazione e pubblicazione di video amatoriali sull'area geografica, sull'esperienza personale presso USI, interviste a testimoni privilegiati
- Creazione di faq che vadano a stimolare e facilitare la venuta di studenti stranieri regolari
- Identificazione di referenti-tutor nella comunità

Coinvolgimento: Servizio Carriere & Alumni



## 2. Fare leva sui nostri docenti per rafforzare gli assi dell'internazionalizzazione

Le nostre facoltà sono fortemente internazionali. Sfruttare questa ricchezza ai fini dell'internazionalizzazione.

- Azioni:
  - Rendere le facoltà maggiormente partecipi di quanto USI fa nell'ottica dell'internazionalizzazione
  - I rappresentanti di facoltà alla RELINT-Com divengono promotori e stimolano i docenti ad intavolare azioni che portino a un aumento degli studenti internazionali
  - Utilizzare i nostri professori in sabbatico per rafforzare l'efficacia della internazionalizzazione e mobilità
  - Sfruttare le esperienze e contatti internazionali di alcuni colleghi
  - Promozione SEMP per mobilità docenti in Europa

### 3. Fare leva sui nostri studenti per rafforzare gli assi dell'internazionalizzazione

La varietà nazionale dei nostri studenti è un valore. Sfruttare questa ricchezza ai fini dell'internazionalizzazione.

- Azioni:
  - Sfruttare i rapporti di exchange per promozione
  - Ampliare il ventaglio dei Paesi di provenienza dei nostri studenti
  - Coinvolgere gli studenti per capire le loro aspettative ed esigenze (nell'ottica della mobilità)
  - Rendere operativa l'immatricolazione di alcuni studenti rifugiati meritevoli

# Strategie verticali

1. Azioni atte a rafforzare il posizionamento internazionale di USI
2. Azioni atte a diversificare la provenienza dei nostri studenti regolari
3. Azioni atte a rafforzare la dimensione internazionale dei nostri studenti

# 1. Azioni atte a rafforzare il posizionamento internazionale di USI

Partecipare nelle reti internazionali, intavolare accordi bilaterali per mobilità –anche strutturati– rappresenta uno degli aspetti fondamentali dell'internazionalizzazione.

- Azioni
  - Raccolta di tutti gli accordi in fieri e razionalizzazione dell'esistente
  - Definire una politica per l'internazionalizzazione
    - Posizionamento di USI: con chi vogliamo attivare accordi
    - Identificazione delle reti (creazione?), aree geografiche e università target
  - Attivazione di nuovi accordi mirati e revisione periodica dell'esistente (necessità intervento sui ranking)

## 2. Azioni atte a diversificare la provenienza dei nostri studenti regolari

Aumentare il numero di studenti immatricolati, diversificandone la provenienza, rappresenta uno degli obiettivi di USI. L'internalizzazione può -e deve- aiutare.

### ○ Azioni

- Sfruttare le informazioni provenienti dagli studenti internazionali: cosa li ha portati da noi?
- Fare leva sulle comunità USI-Mundi e il materiale da loro prodotto per promozione all'estero
- Organizzazione della settimana di promozione internazionale
- Fare leva sui nostri studenti stranieri per promuovere la visibilità studentesca. Valorizzare il passaparola.
- Attivare rapporti con aziende presenti in particolari aree geografiche (es. America Latina e Africa) per offerta di borse di studio/supporto mirate

## 3. Azioni atte a rafforzare la dimensione internazionale dei nostri studenti

Il multiculturalismo è un valore nella società e nel mercato attuale: arricchisce a livello personale e abbatte le barriere culturali.

- Azioni
  - Promuovere il valore del multiculturalismo in ambito sociale e aziendale
  - Rafforzare gli aspetti di tolleranza verso le minoranze
  - USI Global



## Strumenti a supporto della strategia

- Strumenti comunicativi: newsletter Come and Go, sito (da ripensare affinché raccolga in modo centralizzato le iniziative di respiro internazionale all'USI), presentazione PPT dell'internazionalizzazione all'USI
- Strumenti informatici: Mobility online e in futuro partecipazione in Erasmus Without Papers
- Strumenti promozionali: valutazione dell'esistente e creazione di nuovo materiale (es. video)

# swissuniversities

## Gross Salaries of Swiss Professors (incl. 13th monthly salary); January 1st, 2019

	Ordinary Professor	Extraordinary Professor	Associate Professor	Assistant Professor
<b>ETH Zürich / EPFL</b>	Ordentliche(r) Professor/in CHF 213'487 - 280'902	Ausserordentliche(r) Professor/in CHF 182'599 - 250'015		Assistenzprofessor/in CHF 151'675 - 219'090
<b>Universität Basel</b>	Ordentliche(r) Professor/in CHF 161'440 - 250'191		Assoziierte(r) Professor/in CHF 139'118 - 215'857	Assistenzprofessor/in ohne Tenure Track CHF 126'712 Assistenzprofessor/in mit Tenure Track CHF 119'761 - 172'457
<b>Universität Bern</b>	Ordentliche(r) Professor/in CHF 150'264 - 240'421	Ausserordentliche(r) Professor/in CHF 127'160 - 203'456		Assistenzprofessor/in I mit und ohne Tenure Track CHF 113'863 - 182'181 Assistenzprofessor/in II mit und ohne Tenure Track CHF 102'121 - 163'394
<b>Université de Fribourg</b>	Professeur-e ordinaire catégorie supérieure CHF 154'058 - 217'261 catégorie base CHF 127'741 - 183'537			Professeur-e assistant-e CHF 118'301 - 171'218
<b>Université de Genève</b>	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
<b>Université de Lausanne</b>	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
<b>Universität Luzern</b>	Ordentliche(r) Professor/in CHF 145'690 - 206'548	Ausserordentliche(r) Professor/in CHF 121'420 - 178'813		Assistenzprofessor/in CHF 113'005 - 166'420
<b>Université de Neuchâtel</b>	Professeur-e ordinaire CHF 168'927 - 192'745.80			Professeur-e assistant-e y.c avec prétularisation CHF 147'196.40 - 171'014.35
<b>Universität St. Gallen</b>	Ordentliche(r) Professor/in CHF 183'749 - 225'339		Assoziierte(r) Professor/in CHF 143'000 - 175'175	Assistenzprofessor/in CHF 119'916 - 152'926
<b>Università della Svizzera Italiana</b>	Professore ordinario CHF 180'000 - 220'000	Professore straordinario / professoressa straordinaria CHF 160'000		Professore assistente / professoressa assistente CHF 110'000 - 140'000
<b>Universität Zürich</b>	Ordentliche(r) Professor/in CHF 169'222 - 247'065	Ausserordentliche(r) Professor/in CHF 157'823 - 230'417		Assistenzprofessor/in CHF 137'236 - 200'361

Betriebskosten pro Vollzeitäquivalent eines Studierenden, nach Studiengang und PH, in CHF, 2019  
 Coûts d'exploitation par équivalent plein-temps d'étudiant, selon la filière d'études et la HEP, en CHF, 2019

	Vorschule und Primarstufe Degré préscolaire et primaire	Vorschule und Primarstufe Degré préscolaire et primaire  Anerkannte Erweiterungsstudien <i>Etudes additionnelles reconnues</i>	Sekundarstufe I Degré sec. I	Sekundarstufe I Degré sec. I  Anerkannte Erweiterungsstudien <i>Etudes additionnelles reconnues</i>	Sekundarstufe II (Maturitätsschulen) Degrés sec. II (Ecole de maturité)	Sekundarstufe II (Berufsbildung) Degrés sec. II (Formation professionnelle)	Sek. Stufe I und II Degré sec. I et II	Heilpädagogik Pédagogie curative	Logopädie Logopédie	Psychomotoriktherapie Psychomotricité	Fachdidaktik Didactique disciplinaire	Durchschnitt PH Moyenne HEP
PH FHNW	27'651	19'498	37'162	25'709	51'068		0	25'940	26'962	0	51'350	30'465
SUPSI DFA	22'027	0	37'250	0	40'361		0	0	0	0	0	26'724
HfH	0	0	0	0	0		0	29'643	31'161	36'121	0	30'706
PH ZH	31'657	44'565	35'468	31'559	0	33'515	0	0	0	0	19'420	32'770
HEP BEJUNE	31'455	27'445	33'799	33'786	33'788		33'799	27'334	0	0	0	31'738
HEP VD	24'876	5'553	26'231	7'036	31'017		0	29'768	0	0	20'688	25'540
HEP VS	20'661	0	36'636	0	45'663		36'967	0	0	0	0	24'414
HEP FR	23'926	0	0	0	0		0	0	0	0	0	23'926
PH Bern (avec NMS)	24'106	61'590	25'068	525'185	33'091		0	35'069	0	0	19'240	25'645
PH LU	26'225	32'524	27'977	7'572	39'595	29'548	0	21'853	0	0	33'937	26'978
PH SZ	28'609	0	0	0	0		0	0	0	0	24'665	28'396
PH ZG	35'658	55'951	0	0	0		0	0	0	0	0	35'745
PH TG	35'475	10'938	27'857	0	46'227		0	0	0	0	0	33'163
PH SH	25'876	13'808	0	0	0		0	0	0	0	0	25'612
PH GR	27'071	0	0	0	0		0	0	0	0	0	27'071
PH SG	27'571	27'841	34'139	35'164	0	55'930	0	0	0	0	0	30'664
<b>Total CH</b>	<b>27'591</b>	<b>36'167</b>	<b>30'807</b>	<b>38'428</b>	<b>37'936</b>	<b>35'650</b>	<b>34'951</b>	<b>28'737</b>	<b>29'722</b>	<b>36'155</b>	<b>23'643</b>	<b>28'912</b>

Sie wird aus Gründen der Datenqualität und des Datenschutzes nicht veröffentlicht und bildet daher keinen integrativen Teil der öffentlichen Statistiken.

**Betriebskosten pro Vollzeitäquivalent eines Studierenden, in CHF, 2019**  
**Coûts d'exploitation par équivalent plein-temps d'étudiant, en CHF, 2019**

Sekundarstufe II / Secondaire II						
Total	Unterricht Berufskunde (Hauptberuf) / <i>Enseignement connaissances prof. (à titre principal)</i>	Allgemein bildender Unterricht / <i>Enseignement culture générale</i>	Unterricht Berufsmaturität (ohne gymnasiale Lehrbefähigung) / <i>Maturité prof. (sans autorisation à enseigner au gymnase)</i>	Unterricht höhere Fachschulen (Hauptberuf) / <i>Enseignement écoles supérieures (à titre principal)</i>	Übrige Lehrgänge < 60 ECTS / <i>Autres filières &lt; 60 ECTS</i>	
PH ZH	33'515	27'752	38'319	29'578	0	249'113
PH LU	29'548	27'735	0	37'598	30'014	0
PH SG	55'930	43'979	59'818	0	0	67'680
<b>Total CH</b>	<b>35'650</b>	<b>29'792</b>	<b>40'018</b>	<b>32'384</b>	<b>30'014</b>	<b>78'260</b>

\*\* Diese Auswertung dient ausschliesslich internen Steuerungszwecken.

Sie wird aus Gründen der Datenqualität und des Datenschutzes nicht veröffentlicht und bildet daher keinen integrativen Teil der öffentlichen Statistiken.

Quelle: Kostenstatistik des BFS 2019

Source: statistique des coûts 2019 de l'OFS

**Coûts d'exploitation, crédits ECTS, équivalents plein-temps et coûts par EPT selon la filière d'études, pour financement AHES, en CHF, 2019**

	Degré préscolaire et primaire	Secondaire I	Secondaire II (Ecole de maturité)	Sekundarstufe II (Formation professionnelle)	Secondaire I et II	Pédagogie spécialisée curative	Logopédie	Didactique disciplinaire	Toutes filières reconnues	
Calcul du coût par étudiant en EPT pour financement AHES	TOTAL Coûts d'exploitation	260'104'298	109'274'627	23'003'827	6'686'021	4'136'137	18'743'976	1'239'040	2'661'383	425'849'310
	TOTAL ECTS	565'042	212'240	36'694	11'253	7'101	39'932	2'757	6'754	881'773
	TOTAL Etudiants EPT	9'417	3'537	612	188	118	666	46	113	14'696
	Coût par étudiant en EPT (CC 1 - 5)	27'620	30'892	37'614	35'650	34'951	28'164	26'962	23'643	28'977
	Coût par EPT (Calcul selon Directives AHES) = (Coût par étudiant en EPT (CC 1 - 5) - 1'400) * 85%	22'287	25'068	30'782	29'112	28'518	22'750	21'727	18'906	23'440

- Remarques:**
- 1) ces données de base regroupent les filières principales (BA, MA) ainsi que les études additionnelles reconnues par la
  - 2) Le principe de la cohérence entre coûts et étudiants est appliqué: les coûts reportés sans étudiants, de même que les
  - 3) Les données de la Hochschule für Heilpädagogik Zürich (HfH) ne sont pas prises en compte, cette haute école ne
  - 4) Les formations classées sous "Autres filières" dans la comptabilité analytique des HEP ne sont pas reconnues ou en voie
  - 5) Sont contenus dans les coûts d'exploitation:
    - les coûts individuels de personnel (catégories SIUS 51 à 59), y compris les charges sociales
    - les coûts individuels de matériel
    - les coûts généraux de personnel
    - les coûts généraux de matériel, (y compris coûts d'infrastructure "exploitation")

Quelle: Kostenstatistik des BFS 2019

Source: statistique des coûts 2019 de l'OFES

Betriebskosten, ECTS-Kreditpunkte, Vollzeitaquivalent und Kosten pro VZÄ, nach Studiengang und PH, in CHF, 2019  
 Coûts d'exploitation, crédits ECTS, équivalents plein-temps et coûts par EPT selon la filière d'études et la HEP, en CHF, 2019

		Total Ausbildung		Vorschulstufe und Primarstufe			Sekundarstufe I			Sekundarstufe II						Sekundarstufe II	Sonder-Hilfepädagogik	Logopädie	Psychomotoriktherapie	Fachdidaktik	Übrige Studiengänge
		BA-Vorschulstufe und Primarstufe	EDK- anerkannte Erweiterungsstudien für zusätzliche Fächer	Nicht EDK- anerkannte Diplome	BA und MA- Sekundarstufe I	EDK- anerkannte Erweiterungsstudien für zusätzliche Fächer	Nicht EDK- anerkannte Diplome	Maturitätsschulen (EDK)	EDK- anerkannte Erweiterungsstudien für zusätzliche Fächer	Berufsbildung (SBFI)				DS Sekundarstufe I und II	MA-Sonder- oder Hilfepädagogik	BA-Logopädie	BA- Psychomotoriktherapie	MA-Fachdidaktik	Stufen Bachelor, Master, Diplom		
										Unterricht Berufskunde (Hauptberuf)	Allgemein bildender Unterricht	Unterricht Berufsmaturität (ohne gymnasiale Lehrbefähigung)	Unterricht höhere Fachschulen (Hauptberuf)							Übrige Lehrgänge < 60 ECTS	
Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total		
PH FHNW	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	64'528'558	40'087'921	32'063	0	13'634'017	149'543	0	5'995'647	38'048	0	0	0	0	0	3'346'859	1'239'040	0	0	5'420	0
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	127'086	86'988	99	0	22'013	349	0	7'044	89	0	0	0	0	0	7'741	2'757	0	0	6	0
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	2'118	1'450	2	0	367	6	0	117	1	0	0	0	0	0	129	46	0	0	0	0
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	30'465	27'651	19'498	0	37'162	25'709	0	51'968	25'747	0	0	0	0	0	25'940	26'962	0	0	51'358	0
DFA-SUPSI	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	10'396'973	5'985'504	0	0	3'967'058	0	0	543'412	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	23'341	16'304	0	0	6'229	0	0	808	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	389	272	0	0	104	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	26'724	22'927	0	0	37'250	0	0	40'361	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HFH	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	18'375'203	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12'594'256	3'069'342	2'711'605	0	0	0	0
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	35'906	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25'491	5'910	4'954	0	0	0	0
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	598	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	425	99	75	0	0	0	0
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	30'796	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29'643	31'161	36'121	0	0	0	0
PH ZH	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	85'629'515	52'679'858	877'860	0	26'780'278	574'376	165'890	0	1'609'839	1'772'774	228'569	0	164'892	0	0	0	0	0	575'579	0
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	156'785	100'224	1'182	286	45'304	1'092	159	0	3'481	2'776	464	0	40	0	0	0	0	0	1'778	0
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	2'613	1'670	20	5	755	18	3	0	58	46	8	0	1	0	0	0	0	0	30	0
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	32'770	31'657	44'565	0	35'468	31'559	62'394	0	27'752	38'319	29'578	0	249'113	0	0	0	0	0	19'420	0
HEP-BEJUENE	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	14'186'590	8'741'023	10'673	0	1'335'110	66'943	0	312'449	44'627	0	0	0	0	2'545'356	1'130'409	0	0	0	0	0
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	26'820	16'874	23	0	2'370	119	0	555	79	0	0	0	0	4'519	2'481	0	0	0	0	0
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	447	278	0	0	40	2	0	9	1	0	0	0	0	75	41	0	0	0	0	0
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	31'738	31'465	27'445	0	33'799	33'786	0	33'788	33'808	0	0	0	0	33'799	27'334	0	0	0	0	0
HEP Vaud	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	47'348'045	25'195'248	6'108	0	9'199'092	20'638	0	5'378'886	68'322	0	0	0	0	6'887'048	0	0	0	0	185'672	605'031
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	111'227	60'770	66	0	21'042	176	0	10'405	262	1'960	0	0	0	13'478	0	0	0	0	539	2'530
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	1'854	1'013	1	0	351	3	0	173	4	33	0	0	0	225	9	0	0	0	9	42
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	25'540	24'876	5'553	0	26'231	7'036	0	31'017	15'636	0	0	0	0	29'768	0	0	0	0	20'688	14'350
HEP VS	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	10'360'550	6'968'562	0	0	848'898	0	0	951'318	0	0	0	0	1'500'781	0	0	0	0	0	0	0
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	25'462	20'240	0	0	1'390	0	0	1'100	0	0	0	0	2'582	0	0	0	0	0	0	0
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	424	337	0	0	23	0	0	21	0	0	0	0	43	0	0	0	0	0	0	0
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	24'414	20'661	0	0	36'636	0	0	45'663	0	0	0	0	36'967	0	0	0	0	0	0	0
HEP FR	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	10'193'788	10'193'789	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	25'563	25'563	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	426	426	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	23'926	23'926	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PH Bern	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	54'534'126	23'256'251	18'477	0	18'972'593	481'420	690'886	6'071'416	26'978	0	0	0	0	4'426'618	0	0	0	0	589'488	0
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	127'591	57'885	18	0	45'410	55	3'665	11'009	138	0	0	0	0	7'574	0	0	0	0	1'838	0
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	2'127	965	0	0	757	1	61	183	2	0	0	0	0	126	0	0	0	0	31	0
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	25'645	24'106	61'590	0	25'068	525'185	11'312	33'091	11'772	0	0	0	0	35'069	0	0	0	0	19'240	0
PH Luzern	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	45'699'226	22'072'620	22'405	0	16'304'652	317'339	0	1'788'394	18'188	668'891	0	156'396	616'371	0	3'153'041	0	0	0	876'528	0
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	101'638	50'500	41	0	34'968	252	0	2'710	54	1'425	0	250	1'232	0	8'657	0	0	0	1'550	0
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	1'694	842	1	0	583	4	0	45	1	24	0	4	21	0	144	0	0	0	28	0
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	26'978	26'225	32'524	0	27'977	7'572	0	39'595	20'334	27'735	0	37'998	30'014	0	21'853	0	0	0	33'937	0
PH Schwyz	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	9'119'756	8'691'060	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	428'696	0
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	19'270	18'227	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1043	0
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	321	304	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	0
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	28'396	28'609	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24'665	0
PH Zug	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	10'614'081	10'543'054	71'027	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	17'817	17'740	76	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	297	296	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	35'745	35'658	55'951	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PH TG	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	17'609'986	11'267'825	21'071	0	4'012'245	0	0	1'766'142	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	542'702
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	31'861	19'057	116	0	8'642	0	0	2'292	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1'753
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	531	318	2	0	144	0	0	38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	29
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	33'163	35'475	10'938	0	27'857	0	0	46'227	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18'572
PH SH	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	3'742'490	3'698'380	44'110	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	8'767	8'576	192	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	146	143	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	25'612	25'876	13'808	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PH GR	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	11'485'126	11'485'126	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	25'456	25'456	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	424	424																		



Betriebskosten, ECTS-Kreditpunkte, Vollzeitäquivalent und Kosten pro VZÄ, nach Studiengang und PH, in CHF, 2019  
 Coûts d'exploitation, crédits ECTS, équivalents plein-temps et coûts par EPT selon la filière d'études et la HEP, en CHF, 2019

	Total Ausbildung	Vorschulstufe und Primarstufe			Sekundarstufe I			Sekundarstufe II					Sekundarstufe II	Sonder-Heilpädagogik	Logopädie	Psychomotoriktherapie	Fachdidaktik	Übrige Studiengänge			
		BA-Vorschulstufe und Primarstufe	EDK- anerkannte Erweiterungs- studien für zusätzliche Fächer	Nicht EDK- anerkannte Diplome	BA und MA- Sekundarstufe I	EDK- anerkannte Erweiterungs- studien für zusätzliche Fächer	Nicht EDK- anerkannte Diplome	Maturitätsschulen (EDK)	EDK- anerkannte Erweiterungs- studien für zusätzliche Fächer	Berufsbildung (SBFI)					DS Sekundarstufe I und II	MA-Sonder- oder Heilpädagogik	BA-Logopädie	BA- Psychomotorik- therapie	MA-Fachdidaktik	Stufen Bachelor, Master, Diplom	
										Unterricht Berufskunde (Hauptberuf)	Allgemein bildender Unterricht	Unterricht Berufsmaturität (ohne gymnasiale Lehrbefähigung)	Unterricht höhere Fachschulen (Hauptberuf)	Übrige Lehrgänge < 60 ECTS							
	Ausbildung Total			Ausbildung Total									Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total	Ausbildung Total			
<b>CH Total</b>	Betriebskosten (DB-Stufe 5)	446'556'038	258'962'531	1'152'440	10'1924	107'771'119	1'503'508	1'071'196	22'807'664	196'163	2'787'196	2'010'218	384'965	616'371	887'271	4'136'137	31'338'232	4'308'382	2'711'605	2'661'383	1'147'733
	Total ECTS-Kreditpunkte (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	928'641	563'148	1'934	506	209'893	2'348	4'190	36'073	621	7'573	3'014	506	713	1'232	7'101	65'423	8'667	4'504	6'754	4'283
	Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage, Jahresbasis)	15'477	9'386	32	8	3'498	39	70	601	10	126	50	12	21	11	118	1'091	145	75	113	71
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)		27'991	35'762	12'086	30'907	38'428	15'341	37'936	18'947	22'082	40'018	32'384	30'014	78'260	34'951	28'737	29'722	36'155	23'643	16'078
<b>CH Kosten / VZÄ</b>	TOTAL Betriebskosten => für die Berechnung der Durchschnittswerte Übereinstimmung zwischen Kosten und ECTS	446'545'365	258'962'531	1'141'767	10'1924	107'771'119	1'503'508	1'071'196	22'807'664	196'163	2'787'196	2'010'218	384'965	616'371	887'271	4'136'137	31'338'232	4'308'382	2'711'605	2'661'383	1'147'733
	TOTAL ECTS	926'657	563'148	1'894	506	209'893	2'348	4'190	36'073	621	5'613	3'014	506	713	1'232	680	65'423	8'667	4'504	6'754	4'283
	TOTAL Studierende VZA	15'445	9'386	32	8	3'498	39	70	601	10	94	50	12	21	11	118	1'091	145	75	113	71
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5) *	28'912	27'991	36'167	12'086	30'907	38'428	15'341	37'936	18'947	29'792	40'018	32'384	30'014	78'260	34'951	28'737	29'722	36'155	23'643	16'078
<b>CH Basis für Finanzierung</b>	TOTAL Betriebskosten => für die Berechnung der Durchschnittswerte - Übereinstimmung zwischen Kosten und ECTS		260'104'298			109'274'627			23'003'827				6'686'021		4'136'137	18'743'976	1'239'040	-		2'661'383	
	TOTAL ECTS		565'042			212'240			36'694				11'253		7'101	39'932	2'757	-		6'754	
	TOTAL Studierende VZA		9'417			3'537			612				188		118	666	46	-		113	
	Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5) *		27'620			30'892			37'614				35'650		34'951	28'164	26'962	-		23'643	
	Kosten / VZÄ (Berechnung nach Vorgaben FHV) = (Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5) - 1'400) * 0.85		22'287			25'068			30'782				29'112		28'518	22'750	21'727	-		18'906	

	PH ZH	PH Luzern	PH SG	CH
Betriebskosten (DB-Stufe 5)	377'5874	1'431'859	1'478'488	6'686'021
Total Studierende VZA (Durchschnitt 3 Stichtage)	113	46	26	188
Kosten pro Studentin in VZA (DB 1 - 5)	33'515	29'548	55'930	35'650

Basis: Kostenstatistik des BFS 2019  
 Base: statistique des coûts 2019 de l'OFES