

Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 41 11
fax +41 91 814 44 35
e-mail can@ti.ch
web www.ti.ch

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Signora
Giulia Petralli
Deputata al Gran Consiglio

Interrogazione n. 186.25 del 30 settembre 2025

Corpo intermedio di USI e SUPSI: i numeri e il peso del precariato

Signora deputata,

l'interrogazione in oggetto solleva il tema delle condizioni di lavoro del personale accademico attivo all'interno di USI e SUPSI, collaboratrici e collaboratori che non sono assoggettati a un contratto collettivo di lavoro (CCL), bensì ai Regolamenti del personale applicabili all'interno delle rispettive scuole universitarie, nel rispetto di quanto previsto all'art. 10 cpv. 2 della Legge sulle scuole universitarie (LSU).

Prima di entrare nel merito delle domande poste, per facilitare la lettura dei dati forniti in seguito precisiamo che il corpo intermedio dell'USI è composto dalle seguenti categorie: assistenti, assistenti-dottorande e dottorandi, assistenti post-doc, collaboratrici e collaboratori scientifici, ricercatrici e ricercatori, collaboratrici e collaboratori di atelier, docenti ricercatrici e ricercatori nonché group leader.

Il corpo intermedio della SUPSI riunisce le seguenti funzioni: ricercatrici e ricercatori (con PhD – post doc – e senior), collaboratrici e collaboratori scientifici e senior, dottorande e dottorandi, assistenti bachelor (comprese e compresi quelli in formazione master) e assistenti master.

Il corpo accademico di entrambi gli istituti comprende invece professoresse, professori e docenti.

I dati presentati si riferiscono unicamente all'USI e alla SUPSI e non agli istituti affiliati.

Fatta questa premessa, rispondiamo come segue alle domande poste:

1. Qual è stato negli ultimi tre anni il numero di contratti di durata determinata e indeterminata del corpo intermedio, suddiviso tra USI e SUPSI?

I contratti del corpo intermedio dell'USI sono tutti a tempo determinato. Negli ultimi tre anni il loro numero complessivo è illustrato nella tabella seguente:

RG n. 304 del 21 gennaio 2026

	2022	2023	2024
Contratti a tempo determinato	555	626	637

Per quanto concerne la SUPSI le posizioni di assistente, dottoranda o dottorando e ricercatrice o ricercatore con PhD (post-doc) sono per definizione e per loro natura a tempo determinato. Ad esempio, il rapporto di lavoro nella funzione di assistente bachelor è di regola limitato a tre anni, non rinnovabili.

L'evoluzione dei contratti del corpo intermedio della SUPSI negli ultimi tre anni è illustrata nella seguente tabella:

	2023		2024		2025 ¹⁾	
	n. coll.	%	n. coll.	%	n. coll.	%
Contratti a tempo determinato (compresi contratti di durata massima)	266	61%	315	65%	346	67%
Contratti a tempo indeterminato	173	39%	166	35%	170	33%
Totale complessivo	439	100%	481	100%	516	100%

1) Data di rilevamento: settembre 2025

L'incremento del numero di contratti a tempo determinato per entrambi gli atenei è imputabile all'aumento dei volumi di attività di ricerca registrato nel corso degli anni.

2. Quanti di questi contratti a tempo determinato sono stati oggetto di un rinnovo contrattuale a catena per 5, 10 o 15 anni presso USI e SUPSI (suddividere gli atenei e gli anni di rinnovo)?

Per quanto riguarda l'USI, i contratti del corpo intermedio vengono rinnovati su base annuale o al massimo triennale. Partendo dai dati del 2024, è presentato il numero di casi che hanno visto un rinnovo contrattuale in base agli anni di servizio prestati all'interno dell'USI:

Anni di servizio	≤5	6-10	11-15	16-20	≥20
Numero di casi	490	37	15	3	1

All'interno della SUPSI non ci sono situazioni di contratti rinnovati a catena.

3. Quanti contratti a tempo determinato del corpo intermedio sono stati riqualificati a tempo indeterminato negli ultimi tre anni presso USI e rispettivamente SUPSI?

All'interno dell'USI nessun contratto del personale accademico (a livello sia di professoresse e professori che di corpo intermedio) è a tempo indeterminato, pertanto nessun contratto a tempo determinato del corpo intermedio è stato riqualificato in tempo indeterminato negli ultimi tre anni.

Per quanto riguarda la SUPSI, da ottobre 2022 a settembre 2025 i contratti a tempo determinato del corpo intermedio riqualificati a tempo indeterminato sono 40. Va precisato che la riqualifica del contratto non significa per forza che la funzione sia rimasta uguale, infatti la sottoscrizione di un contratto a tempo indeterminato può essere

caratterizzata da una modifica di funzione, ad esempio da dottoranda o dottorando a ricercatrice o ricercatore.

4. Qual è il grado di occupazione medio del corpo accademico e quanti contratti della categoria presentano una percentuale inferiore al 50% in USI e SUPSI?

Per quanto concerne l'USI non è possibile fornire il grado di occupazione medio del corpo accademico. Nel 2024 i contratti con una percentuale lavorativa inferiore al 50% erano 510 su un totale di 654, pari al 78% dei contratti del corpo accademico. La maggior parte di questi accordi di lavoro riguardano i docenti a contratto e le professoresse e i professori titolari, mentre le professoresse e i professori ordinari, straordinari e assistenti lavorano prevalentemente con contratti con una percentuale superiore al 50%.

Il grado di occupazione medio del corpo accademico della SUPSI è del 72%. I contratti con un grado di occupazione inferiore al 50% sono 119 su 522 contratti attivi, ovvero il 23% del totale (data di rilevamento: settembre 2025).

5. Come si giudica la copertura previdenziale dei tempi parziali, considerato ad esempio che presso la SUPSI la deduzione di coordinamento LPP viene applicata due volte in caso di grado d'occupazione inferiore al 50% e di attività svolta presso almeno due datori di lavoro?

La Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) prevede una deduzione di coordinamento fissa, indipendente dal grado di occupazione. Questo meccanismo può penalizzare in modo significativo i lavoratori a tempo parziale, perché riduce la parte di salario assicurato e quindi i contributi e le future prestazioni di vecchiaia. Per evitare questa penalizzazione l'USI ha adottato, d'accordo con la propria cassa pensioni e su base regolamentare, una deduzione di coordinamento proporzionale al grado di occupazione. Questo permette ai collaboratori impiegati a tempo parziale di migliorare sensibilmente la propria copertura previdenziale e contribuisce ad aumentare l'attrattività dell'USI quale datore di lavoro. Si segnala inoltre che per la categoria delle collaboratrici e dei collaboratori scientifici è previsto il passaggio al piano di previdenza superiore dopo il terzo rinnovo contrattuale.

Per quanto concerne la SUPSI, la copertura previdenziale dei tempi parziali è data secondo il piano minimo LPP e secondo quanto stabilito dalla Legge sulla previdenza professionale.

6. Quali sono gli stipendi minimi e massimi del corpo intermedio di USI e SUPSI, come sono stati definiti i criteri per la classificazione e come viene stabilita l'attribuzione alle funzioni?

Nella tabella seguente sono riportate le forchette salariali delle principali funzioni del corpo intermedio dell'USI, così come definite nel Regolamento generale sulla remunerazione, le mansioni e i percorsi di carriera del personale accademico del 2022. Le forchette salariali sono riportate su base annua linda e per un grado di occupazione del 100%, ad eccezione delle assistenti dottorande e degli assistenti dottorandi per i quali è prevista una percentuale lavorativa compresa tra il 75% e l'85%.

RG n. 304 del 21 gennaio 2026

Funzione	Retribuzione annua lorda minima (in CHF)	Retribuzione annua lorda massima (in CHF)
Docenti-ricercatori	92'711	122'711
Group leader senior	139'067	164'067
Group leader junior	103'013	128'013
Assistenti dottorandi	48'457 (75%)	51'547 (85%)
Assistente senza dottorato con un diploma di Bachelor	49'446	-
Assistente senza dottorato con un diploma di Bachelor, immatricolato in un programma di Master	17'306	-
Assistente senza dottorato con un diploma di Master	61'808	-
Collaboratrice/Collaboratore di atelier junior	61'808	-
Collaboratrice/Collaboratore di atelier senior	77'259	-
Collaboratrice/Collaboratore di diploma	92'711	-
Collaboratrice/Collaboratore scientifico	82'410	103'013
Post-Doc	82'410	92'711

I criteri per la classificazione sono stati definiti nel 2022 rispetto alla prassi in essere all'USI, in modo similare alle altre università svizzere e sulla base prima del percorso formativo (per dottorande, dottorandi e post-doc) e poi del conseguente percorso di carriera, che può portare allo sviluppo professionale in ambito accademico. L'attribuzione alle funzioni del corpo accademico intermedio avviene per la maggior parte dei casi al livello degli Istituti di ricerca e delle Facoltà dell'USI. Nel caso delle docenti ricercatrici, dei docenti ricercatori e dei group leader questa competenza è anche del Rettorato.

Il Regolamento del personale della SUPSI (disponibile al link seguente: <https://www.supsi.ch/documenti-ufficiali>) indica gli stipendi minimi del corpo intermedio, di seguito riportati:

Funzione	Salario annuo lordo minimo (in CHF)
Ricercatrice/Ricercatore (con PhD)	82'400
Ricercatrice/Ricercatore	72'100
Collaboratrice/Collaboratore scientifica/o o artistica/o	61'800
Collaboratrice/Collaboratore scientifica/o o artistica/o senior	72'100
Dottoranda/Dottorando	Secondo le indicazioni del Fondo Nazionale per la Ricerca Scientifica
Assistente con Master	min. 51'500 / max. 56'650
Assistente con Bachelor	min. 46'350 / max. 51'500

I criteri per la classificazione sono indicati nelle Direttive interne per il personale a contratto SUPSI, disponibili al seguente link: <https://www.supsi.ch/documenti-ufficiali>. In particolare si rimanda alla Direttiva 4B (pp. 13-34 del documento citato).

Recentemente il Consiglio della SUPSI ha approvato una nuova regolamentazione interna, che entrerà in vigore nel corso del 2026, che definisce i criteri di progressione dei salari minimi e il salario massimo anche per le funzioni di:

- professoresse e professori ordinari, associati e aggiunti;
- docente, docente ricercatrice e ricercatore, docente professionista, funzioni di base e senior;
- ricercatrice e ricercatore, ricercatrice e ricercatore con PhD, ricercatrice e ricercatore senior;
- collaboratrice e collaboratore scientifica/o o artistica/o, collaboratrice e collaboratore scientifica/o o artistica/o senior.

7. Quali passi concreti si intendono intraprendere per stabilizzare i rapporti d'impiego e migliorare le condizioni di lavoro del corpo intermedio presso USI e SUPSI?

All'interno dell'USI, nelle principali commissioni di selezione delle professoresse e dei professori, nei consigli di Facoltà e nel Senato accademico siedono anche dei rappresentanti del corpo intermedio. Considerata la sua importanza, il Rettorato ha promosso una profonda revisione delle diverse funzioni del corpo intermedio, finalizzata alla trasparenza nella remunerazione, alla razionalizzazione dei processi di carriera e alla promozione della mobilità. La revisione è in fase avanzata di approfondimento.

Per quanto concerne la SUPSI, una maggiore "stabilizzazione" dei contratti di lavoro del corpo intermedio rispetto a quanto descritto nelle risposte alle domande poste dal presente atto parlamentare non è prevista, in ragione delle specificità proprie delle funzioni di assistenti e dottorandi, che per definizione sono a tempo determinato. Tali posizioni, infatti, sono strettamente collegate a un percorso di formazione e sviluppo di carriera all'interno della SUPSI, la cui durata è stabilita in modo limitato nel tempo.

Per quanto riguarda le funzioni di ricercatrice e ricercatore, è opportuno ricordare che esse si inseriscono in un contesto altamente competitivo, in cui è necessario partecipare regolarmente a bandi di ricerca per ottenere il finanziamento dei progetti da parte degli enti erogatori. Va inoltre considerato che l'attività della ricercatrice o del ricercatore si sviluppa spesso in un contesto operativo nazionale e internazionale, in relazione alle esigenze specifiche dei diversi atenei e istituti. In questo quadro, vengono periodicamente attivate ricerche di profili specialistici ai quali ricercatrici e ricercatori — in funzione delle proprie competenze, esperienze e interessi scientifici — possono candidarsi per partecipare alle progettualità proposte.

8. Non si ritiene sia giunto il momento di assicurare la conclusione di un contratto collettivo di lavoro anche per il corpo intermedio, analogamente al personale amministrativo?

Il tema dell'adozione di un (CCL) anche per il settore accademico è stato ampiamente dibattuto a livello politico in passato, in particolare nell'ambito del Messaggio n. 7122 del

RG n. 304 del 21 gennaio 2026

30 settembre 2015 "Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione del 22 settembre 2014, presentata da Gianni Guidicelli e Lorenzo Jelmini, "Vincolare l'adesione a un contratto collettivo di lavoro (CCL) per gli enti beneficiari di contratti di prestazioni" e successivamente del Messaggio n. 7639 del 20 marzo 2019 "Creazione delle basi legali per l'attuazione della mozione "Vincolare l'adesione a un contratto collettivo di lavoro (CCL) per gli enti beneficiari di contratti di prestazione".

In tali occasioni era stato chiaramente evidenziato come l'ambito accademico non richieda né auspichi l'adozione di un CCL poiché, a differenza di altri settori professionali, le caratteristiche proprie delle attività svolte non si prestano a una regolamentazione di tipo collettivo.

Entrambe le scuole universitarie cantonali dedicano sempre grande attenzione alle condizioni d'impiego delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori, sviluppando delle condizioni quadro per il corpo intermedio laddove e per quanto possibile analoghe a quelle del personale amministrativo soggetto a un CCL e coerenti con i disposti della LSU.

Considerate le disposizioni attualmente in vigore all'interno dell'USI e della SUPSI, le proposte - citate nelle risposte precedenti - di revisione e di rafforzamento dei regolamenti interni sulle condizioni di lavoro del personale e le peculiarità intrinseche alle funzioni svolte dal personale accademico, le scuole universitarie non auspicano la conclusione di un CCL per il corpo intermedio.

Il tempo impiegato per l'elaborazione della presente risposta ammonta complessivamente a 9 ore.

Voglia gradire, signora deputata, i sensi della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente



Norman Gobbi

Il Cancelliere



Arnoldo Coduri