Università
della
Svizzera
italiana

Regolamento generale sulle condizioni generali di lavoro per il personale accademico dell'Università della Svizzera italiana[1]

del 07.06.2000 (stato 08.03.2024)

Il Consiglio dell'Università della Svizzera italiana

visti la Legge sulle scuole universitarie del 3 ottobre 1995 (LSU), il Regolamento di applicazione del 18 febbraio 2014, lo Statuto dell'USI del 20 marzo 2020,

decreta:

I – Disposizioni 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 e corpo intermedio (di seguito denominati collaboratori).

2 Essi sono assunti con contratto individuale di lavoro in forma scritta.

3 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 il personale dei servizi per la parte amministrativa.

4 Le denominazioni utilizzate nel presente Regolamento s'intendono al maschile e al femminile.

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.

[1] Già Regolamento sulle condizioni generali di lavoro per il corpo accademico dell'Università della Svizzera italiana.

Art. 3 **Contratto individuale di promozione e immissione in ruolo**	1	Il contratto individuale, sottoscritto dal collaboratore e dall'USI conformemente a quanto previsto nel Regolamento generale per il diritto di firma, definisce segnatamente: 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 Regolamento come parte integrante del rapporto contrattuale[1].
	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 sulle pubblicazioni, USI è titolare dei diritti di proprietà intellettuale su tutte le creazioni intellettuali tecniche e sui risultati della ricerca creati nell'esercizio dei rapporti di lavoro dai propri collaboratori.
	2	I diritti esclusivi di uso di programmi per computer creati dai collaboratori nell'esercizio delle attività di servizio e nell'adempimento degli obblighi contrattuali di lavoro appartengono all'USI.
	3	L'USI deve poter trasferire completamente o parzialmente i diritti di proprietà intellettuale generati dalle attività di ricerca e sviluppo quando previsto contrattualmente.
	4	I collaboratori e gli studenti che hanno creato proprietà intellettuale ai sensi dei capoversi 1 e 2 partecipano in misura adeguata ai benefici di un eventuale sfruttamento.
	5	L'USI promuove lo sfruttamento dei risultati di ricerca e può garantirne la protezione e la valorizzazione, in particolare mediante il deposito di domande di brevetto e il rilascio di licenze.
	6	Se USI rinuncia ad assumere in proprio la valorizzazione dei risultati e l'inventore la assume in proprio, USI beneficia in modo appropriato delle entrate generate.
	7	Gli studenti senza un contratto di lavoro con l'USI sono di principio titolari dei diritti di proprietà intellettuale creati nell'ambito del loro corso di studi. Tuttavia, se la proprietà intellettuale è stata generata con il contributo di uno o più collaboratori USI ed in caso di sfruttamento della stessa, la co-titolarità tra studente e l'USI è da definire in un accordo specifico tra le parti. Inoltre, in caso di progetti e stage presso aziende terze, su richiesta delle stesse, lo studente è tenuto a sottoscrivere accordi nei quali si impegna agli obblighi di confidenzialità e alla cessione di eventuali diritti di proprietà intellettuale all'azienda terza secondo gli accordi del caso.

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 del Direttore operativo, indicazioni dettagliate sulle attività svolte[2].
	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 dal Direttore operativo e/o dalla direzione dell'Istituto[3].

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	L'assunzione di docenti con contratto semestrale o annuale dev'essere approvata dalla Facoltà, previa ratifica del Rettorato.
Art. 11 **Disdetta immediata**		Il contratto può essere disdetto in ogni momento per gravi motivi (Art. 337 CO).

IV – Vacanze, congedi e assenze

Art. 12
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. 13
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.

Art. 14
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. 15
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;

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 Il collaboratore deve sempre informare il suo superiore diretto.

3 Ulteriori congedi pagati o non pagati devono essere autorizzati dal Direttore operativo[4].

Art. 16
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 Il Direttore operativo può promuovere visite mediche di controllo[5].

	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[6]		Per i collaboratori con un contratto di lavoro superiore all'80%, ogni assenza deve essere notificata con adeguato anticipo e per iscritto al Direttore operativo, secondo le modalità decise dallo stesso.

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 dal Direttore operativo al momento dell'assunzione[7].
	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 dalle apposite Disposizioni sulle indennità; ove queste facessero difetto, sono applicabili per analogia le disposizioni dello Stato del Cantone Ticino per i propri dipendenti.

VI – Formazione

Art. 24 Formazione e congedi	1	Il Direttore operativo, se di interesse per l'USI, può concedere congedi pagati e/o non pagati e decide, tenuto conto di quanto sancito al cpv. 2, se garantire la partecipazione ai costi della formazione da parte dell'USI. I criteri di concessione della partecipazione ai costi devono includere almeno un elevato interesse per USI, la rilevanza della formazione, la coerenza del

		percorso formativo, la durata della formazione ed eventuali concessioni pregresse[8].
	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.
	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 né degli organi di istituto (Consiglio, Assemblea, Direzione).
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.
	3	Il Rettore valuta ciascuna domanda in funzione dei motivi invocati, del preavviso della facoltà, delle necessità dell'insegnamento nonché della situazione budgetaria del momento.
	4	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.
	5	Qualora il beneficiario del congedo beneficiasse durante il periodo del congedo di stipendi da parte di terzi è tenuto a informare l'Università.
	6	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.
	7	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.

VII – Obblighi dei collaboratori

Art. 25 Diligenza, fedeltà e integrità scientifica	1	Il collaboratore deve eseguire personalmente e con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi dell'Università.
	2	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.
	3	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.
	4	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.

	5	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.
	6	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 il Direttore operativo[9].
Art. 25a Affiliazioni	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.
	4	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.
	5	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.
	6	I capoversi 1 a 4 del presente articolo si applicano per analogia anche alle altre categorie di collaboratori.
	7	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.
	8	I collaboratori non sono autorizzati ad impartire lezioni private a studenti immatricolati all'USI.

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	È 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[10]		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 al Direttore operativo.
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	Il Direttore operativo può richiedere al collaboratore il conteggio delle ore svolte[11].
	2	I collaboratori a tempo parziale sono tenuti a pianificare le loro presenze in sede ed informare debitamente gli studenti ed i colleghi.

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. 33a 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.
	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.

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 al Direttore operativo di promuovere i necessari accertamenti e provvedimenti e di essere informato sull'esito[12].
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.

IX – Previdenza e assicurazioni

Art. 39 Cassa pensione	1	L'Università assicura tutti i collaboratori ai sensi della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) se viene superato il salario minimo stabilito.
	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, Ordinanza sulla previdenza professionale per la vecchiaia i superstiti e l'invalidità (OPP 2).
	3	Nel caso del capoverso 2 il collaboratore ha il dovere: a. di mettere a disposizione le informazioni richieste per la decisione b. di notificare immediatamente per iscritto al Direttore operativo 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)[13].
	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 (LAINF).
	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 dal Direttore operativo[14].
	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. 13 capoverso 1 lett. b) iii) Regolamento (CE) 883/2004, si fa carico degli obblighi del datore di lavoro (USI) per quanto attiene al versamento degli oneri sociali nei confronti dell'autorità competente estera.

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.

XI - Disposizioni finali

Art. 47 **Entrata in vigore**	Il presente Regolamento entra in vigore immediatamente. Esso diventa parte integrante di tutti i contratti individuali di lavoro dell'Università, anche di quelli già stipulati.

[1] Cpv. modificato con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023)
[2] Cpv. modificato con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023)
[3] Cpv. modificato con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023)
[4] Cpv. modificato con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023)
[5] Cpv. modificato con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023)
[6] Art. modificato con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023)
[7] Cpv. modificato con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023)
[8] Cpv. modificato con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023) e con decisione del CU del 08.03.2024.
[9] Cpv. modificato con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023)
[10] Art. modificato con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023)
[11] Cpv. modificato con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023)
[12] Cpv. modificato con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023)
[13] Lett. modificata con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023)
[14] Cpv. modificato con decisione del CU del 21.03.2023 (con effetto a partire dal 01.04.2023)