

# Valorizzazione delle risorse umane

**L'attenzione dell'Area Risorse Umane si è rivolta anche quest'anno, come ormai d'abitudine, a un insieme molto diversificato di ambiti d'interesse relativi alle condizioni di lavoro, con l'obiettivo di migliorarle costantemente e di rendere, per tutti i collaboratori, sempre più vivibile e generativo l'esercizio della propria professione all'interno di tutti i contesti lavorativi EOC.**

Nel 2025, EOC ha concluso positivamente le trattative per il **rinnovo del Regolamento Organico Cantonale (ROC)**, valido per il periodo 2026-2029. L'accordo, raggiunto con il contributo delle commissioni interne del personale e sulla base del partenariato sociale dei sindacati OCST e VPOD, riflette il costante impegno di valorizzare il lavoro quotidiano dei propri collaboratori e garantire la sostenibilità economica dell'Ente. Il rinnovo include in particolare un aumento delle indennità per il lavoro notturno e festivo, riconoscendo ancora di più l'impegno dei collaboratori che garantiscono la continuità delle cure. Le parti hanno confermato l'importanza del confronto costruttivo, impegnandosi a proseguire su questa strada per affrontare le future sfide, contribuendo così a garantire un sistema sanitario cantonale sostenibile e di qualità.

Ricordiamo qui solo alcune delle misure concrete che qualificano il contratto collettivo EOC prevedendo condizioni significativamente più favorevoli rispetto a quanto previsto dalle normative vigenti. Tra queste condizioni migliorative, l'estensione da 18 a 19 settimane del congedo maternità retribuito e l'anticipo del diritto al periodo di vacanze di cinque settimane a partire dal quinto anno di servizio. Nell'ambito dei congedi, oltre ad integrare le disposizioni di legge, EOC offre ulteriori 5 giorni di congedo per l'altro genitore. Un

ulteriore riconoscimento dell'importanza della sostenibilità e della mobilità delle persone è il contributo del 50% all'abbonamento Arcobaleno per i collaboratori.

La particolare attenzione di EOC al **benessere dei collaboratori**, un valore in sé e anche una premessa alla qualità della cura e del servizio al paziente, ha avuto nel 2025 un riconoscimento molto apprezzato con l'assegnazione del premio Rosa d'ospedale 2024 da parte dell'Associazione svizzera dei medici assistenti e capoclinica (ASMAC). L'Ente è stato premiato per le sue misure innovative a favore delle dottoresse in gravidanza e delle giovani mamme e per l'impegno nel promuovere una cultura che sostenga l'inclusione, la maternità, il reinserimento professionale dopo la maternità e la conciliabilità tra vita professionale e privata. Con l'entrata in vigore nel 2023 del nuovo contratto collettivo di lavoro dei medici assistenti e capoclinica, concordato con la sezione ticinese dell'Associazione, EOC ha introdotto una serie di misure innovative e strutturate a favore delle dottoresse in gravidanza e delle neomamme, tra cui:

- 19 settimane di congedo di maternità con retribuzione al 100%;
- Un percorso di accompagnamento tempestivo e personalizzato, che coinvolge le risorse umane, la dottoressa in gravidanza

e il primario responsabile. Il protocollo si sviluppa attraverso incontri regolari e pianificati. Questo sistema, che coinvolge e sensibilizza più figure professionali che ruotano attorno alla diretta interessata, garantisce che le future madri siano informate fin da subito sui propri diritti e, allo stesso tempo, che le condizioni lavorative vengano adattate nel pieno rispetto della legge sul lavoro e del contratto collettivo di lavoro;

- L'estensione del contratto a tempo determinato per i medici assistenti e per i medici capoclinica il cui parto è previsto oltre la data di scadenza del contratto, fino alla fine del congedo maternità di 19 settimane. Dopo una fase pilota durata due anni, questa misura è stata recentemente resa effettiva e definitiva, consolidando una tutela concreta per le professioniste in gravidanza.

L'importanza del **benessere sul posto di lavoro** è un tema centrale nelle più moderne politiche di valorizzazione delle risorse umane e anche EOC ha identificato questo tema come centrale inserendolo nella sua visione e concretizzandolo come obiettivo prioritario nel piano strategico 2022-2026. Nel rapporto di sostenibilità EOC pubblicato nel 2025, il benessere lavorativo dei collaboratori è anche identificato come molto rilevante sia per gli stakeholder esterni sia, naturalmente, per quelli interni.

Una definizione di un concetto di benessere deve tener conto dei diversi elementi che contribuiscono a creare un ambiente in cui il collaboratore si sente riconosciuto, coinvolto e soddisfatto. Stare bene in azienda significa lavorare in un contesto che favorisce un clima di fiducia e serenità, che prevede coinvolgimento nelle attività; che incoraggia relazioni di qualità e riconoscimento dei risultati, promuovendo condizioni che permettano alle persone di esprimere il proprio potenziale in modo equilibrato e sostenibile, a beneficio della crescita individuale e organizzativa. **Stare bene in EOC significa creare e coltivare relazioni basate sul rispetto, la gentilezza e la reciprocità, con il supporto di una leadership basata sui valori.**

Per ascoltare il punto di vista dei collaboratori su questo tema, nel 2025 è stato lanciato un sondaggio di soddisfazione attraverso il quale raccogliere la percezione nei diversi ambiti, una base per approfondire nei prossimi mesi il tema con i nostri team in maniera focalizzata e mirata.

Rientra in questo stesso ambito, infine, l'avvio di un ciclo di formazioni sull'integrità personale, che ha coinvolto nel 2025, in una prima fase, le strutture apicali di EOC: CdA, Direzione Generale, Primari e Quadri.



