

# Rapporto

numero

**8425 R**

data

29 agosto 2024

competenza

DIPARTIMENTO DELLA SANITÀ E DELLA SOCIALITÀ

**della Commissione sanità e sicurezza sociale  
sull'iniziativa parlamentare 19 settembre 2022 presentata nella forma  
elaborata da Matteo Pronzini e cofirmatarie "Per la modifica dell'art. 8  
della legge sull'Ente ospedaliero cantonale (settore ospedaliero:  
adottiamo il modello di Zurigo anche per i livelli retributivi)"**

**(v. messaggio 15 maggio 2024 n. 8425)**

## INTRODUZIONE

Con l'Iniziativa parlamentare n. 702 del 19 settembre 2022, Matteo Pronzini e cofirmatari chiedono di introdurre il seguente nuovo cpv. 3 all'art. 8 della Legge sull'Ente ospedaliero cantonale (LEOC) del 19 dicembre 2000 (LEOC) il quale recita e reciterebbe:

*Art. 8 - Rapporti di lavoro*

*<sup>1</sup>I rapporti di lavoro dell'EEO con i medici e il personale sono retti dal diritto privato.*

*<sup>2</sup>Nell'assunzione del personale, l'EEO, a parità di requisiti e qualifiche e salvaguardando gli obiettivi aziendali, dà la precedenza alle persone residenti, purché idonee a occupare il posto di lavoro offerto.*

*Esso tiene in debita considerazione candidature di chi si trova in disoccupazione o al beneficio dell'assistenza.*

*<sup>3</sup>(Nuovo) Le condizioni retributive del personale devono essere analoghe a quelle in vigore per il personale ospedaliero del Canton Zurigo.*

## IL MESSAGGIO N. 8425 DEL CONSIGLIO DI STATO

Preliminarmente, il Consiglio di Stato nel suo Messaggio osserva che il nuovo cpv. LEOC proposto dall'Iniziativa non risulta sufficientemente preciso per comprendere a quale modello di contratto o rapporto d'impiego ci si riferisce.

In particolare, esso rimarca il fatto che non vengano definite le categorie professionali da considerare (medici, medici assistenti, personale curante, amministrativo, tecnico, di servizio alberghiero ecc.), ma ci si riferisca genericamente al "personale ospedaliero".

Inoltre, non è chiaro se si intenda il personale degli istituti di cura gestiti direttamente dal Cantone di Zurigo e/o quello impiegato presso strutture comunali e private.

Ciò premesso, il Governo riferisce di considerare, nell'allestimento del Messaggio, il personale medico e infermieristico dei quattro ospedali di proprietà del Cantone Zurigo, per i quali sono in vigore delle rispettive leggi cantonali.

Il Messaggio espone dunque le condizioni retributive presso le quattro strutture ospedaliere cantonali zurighesi, nelle quali la retribuzione del personale curante è definita a livello normativo riprendendo di regola la scala in vigore per i dipendenti dell'Amministrazione cantonale (es. art. 13 Legge sull'ospedale universitario di Zurigo).

Per i medici assistenti, i quattro ospedali hanno stipulato un contratto collettivo di lavoro con l'associazione di categoria.

Circa i quadri medici, la normativa cantonale zurighese (dal 1° gennaio 2023) prevede un tetto massimo salariale di fr. 1 mio. annui e una componente variabile che non può superare il 30% della retribuzione totale. Tale modifica è volta al contenimento della spesa e a limitare i falsi incentivi che possono indurre i medici a una maggiore attività non strettamente indicata dal profilo clinico.

Per quanto concerne le condizioni retributive del personale curante non medico, amministrativo e di supporto dell'EOC, esse sono definite nel Regolamento (Regolamento organico per il personale occupato presso gli Istituti dell'Ente ospedaliero cantonale - ROC) adottato dalla Direzione con le organizzazioni sindacali contraenti.

Per i medici assistenti e i capiclinica e sostituti tali sono in vigore i rispettivi contratti collettivi di lavoro sottoscritti dall'EOC con l'Associazione svizzera medici assistenti e capiclinica (ASMACT); i quadri superiori sottostanno a specifici contratti tra l'istituto e il singolo operatore.

Confrontando le due realtà emerge una maggiore autonomia gestionale nella definizione delle condizioni di impiego presso l'EOC, dove i rapporti di lavoro sono retti dal diritto privato e si basano su classificazioni ed evoluzioni di carriera proprie, indipendenti da quelle del personale statale. Comunque, per il personale di cura il metodo remunerativo ha una certa similarità. In ogni caso, modelli simili non significano la ripresa tout court dei livelli salariali di Zurigo in Ticino, considerato che si tratta di realtà retributive notoriamente diverse nel conteso nazionale (dai [dati pubblicati dall'Ufficio federale di statistica](#) il 19 marzo 2024, i salari mensili lordi in Ticino rispetto a Zurigo nel 2022 erano complessivamente inferiori del 23% e dell'11.5% nel settore della sanità e della sicurezza sociale). L'attrattiva delle condizioni d'impiego non può peraltro essere ricondotta unicamente ai parametri salariali.

Il ROC EOC è stato rinnovato da inizio 2022 (per 4 anni) e nonostante i vincoli dati dall'esigenza di contenimento dei costi del settore sanitario, sono stati apportati significativi miglioramenti delle condizioni salariali e in merito alla conciliabilità lavoro-impegni famigliari (es. estensione della durata del congedo maternità retribuito e di quello non pagato, 5 giorni supplementari di congedo paternità, introduzione di uno scatto annuale supplementare e anticipo del diritto a 5 settimane di vacanza annuali). Le parti hanno ritenuto che tali adeguamenti abbiano rafforzato il carattere virtuoso del contratto di lavoro EOC.

Il Consiglio di Stato ricorda, inoltre, nel contesto del personale di cura, l'accettazione dell'Iniziativa popolare federale "*Per cure infermieristiche forti*" e l'adozione, da parte del Gran Consiglio, del Piano d'azione per il rafforzamento della formazione professionale nel settore sociosanitario (PRO SAN 2021-2024).

Anche alcuni datori di lavoro del settore sanitario zurighese hanno promosso iniziative analoghe (ad es. nel 2022 la Città di Zurigo, che gestisce direttamente tre importanti

ospedali, ha lanciato un programma per rafforzare le professioni interimistiche assistenziali).

Relativamente al personale medico, e in particolare alla remunerazione dei medici assistenti in entrambi i Cantoni valgono i contratti collettivi di lavoro stipulati con l'associazione di categoria, mentre per i medici quadro le condizioni retributive contrattuali singole e specifiche. L'ultimo rinnovo ha portato tra l'altro, in EOC, alla riduzione dell'orario di lavoro, a parità di salario, dalle attuali 50 ore a 46 ore settimanali, di cui 4 di formazione strutturata.

La LEOC non fissa una remunerazione massima annua né una quota massima della componente variabile sul reddito complessivo dei medici. In Ticino è lo strumento del contributo globale (art. 51 LAMal) a esercitare un certo controllo sull'evoluzione dell'attività ospedaliera nel suo complesso (e non solo sulla componente medica). In ogni caso i dati dell'Ufficio federale di statistica indicano che, per il 2022, la retribuzione dei medici ospedalieri rappresenta il 25% degli stipendi complessivi. Il Consiglio di Stato osserva che nel nostro settore ospedaliero, ove vi è una marcata offerta privata, è di primaria importanza che l'EOC possa competere adeguatamente con le altre strutture nell'assunzione del personale medico e che dei vincoli salariali troppo incisivi minaccerebbero questa libertà d'azione.

La definizione delle condizioni di lavoro presso l'EOC, conclude il Governo invitando a respingere l'iniziativa in oggetto, rientra nei margini di autonomia gestionale riconosciuta all'azienda ed è opportuno mantenere l'autonomia attuale e a preminenza del partenariato sociale, che hanno prodotto risultati concreti apprezzabili e apprezzati, rendendo l'EOC un datore di lavoro all'avanguardia livello cantonale e nazionale. L'attenzione nei confronti delle risorse umane e delle condizioni di lavoro, che si riflette anche nel servizio erogato ai pazienti, è attestata ad esempio dall'aumento della massa salariale registrato in EOC anche negli ultimi tre anni, di pari passo con la crescita dell'attività. Dal 2021 al 2023 l'incremento è in effetti stato del 9.3%, di cui il 3.1% per l'assunzione di nuovi collaboratori e il 6.2% per miglioramenti salariali attraverso il riconoscimento di scatti annuali e adeguamenti al rincaro.

## LAVORI COMMISSIONALI

Il 2 marzo 2023 la Commissione sanità e sicurezza sociale ha audizionato Matteo Pronzini, il quale aveva ricordato che l'MPS era stato l'unico a opporsi, invano, all'introduzione del modello di Zurigo; modello che, a suo dire, dal momento in cui è stato adottato, dovrebbe esserlo nella sua totalità.

L'iniziativa in oggetto è molto stringata e nulla indica oltre alla modifica legislativa richiesta. È pertanto difficile, come evidenziato dal Consiglio di Stato nel Messaggio, comprendere a quale modello di contratto o rapporto d'impiego si riferisca. Quindi il voler porre sullo stesso piano il modello di pianificazione ospedaliera di Zurigo che notoriamente tocca le condizioni di attribuzione, ad ospedali e cliniche, dei mandati di prestazione per tipologia di intervento e modelli salariali non chiaramente identificabili e confrontabili appare una forzatura illogica seppur politicamente intrigante. I modelli salariali sono di tipo pubblico/statale, di diritto privato individuale e/o stabiliti sempre in ambito di diritto privato

sulla base di accordi tra partner sociali. Questo tanto a Zurigo quanto in Ticino ,ma con modalità peculiari e distinte.

La Commissione ritiene che con l'adozione, il 21 novembre 2021, dell'Iniziativa "Per cure infermieristiche forti (Iniziativa sulle cure infermieristiche)" e in particolare con la sua attuazione, prevista in due tappe, con il Piano d'azione per il rafforzamento della formazione professionale nel settore sociosanitario (PRO SAN 2021-2024), accolto dal Gran Consiglio nel febbraio 2022, e con il rinnovo del ROC EOC dall'inizio 2022 (per una durata di 4 anni) sono già stati apportati sensibili miglioramenti, tra gli altri, alle condizioni salariali.

Inoltre, essa condivide l'importanza del tutelare la maggiore autonomia gestionale nella definizione delle condizioni di impiego dell'EOC, dove i rapporti di lavoro sono retti dal diritto privato e si basano su classificazioni ed evoluzioni di carriera proprie, indipendenti da quelle del personale statale, rispetto a quanto avviene a Zurigo.

Infine, non considera opportuno parificare, a livello salariale, due realtà retributive così diverse come il Ticino e Zurigo.

## CONCLUSIONI

Alla luce delle considerazioni esposte, la Commissione sanità e sicurezza sociale, sposando il messaggio governativo, invita il Gran Consiglio a respingere l'iniziativa elaborata presentata il 19 settembre 2022 da Matteo Pronzini e cofirmatari "Per la modifica dell'art. 8 della Legge sull'Ente ospedaliero cantonale (settore ospedaliero: adottiamo il modello di Zurigo anche per i livelli retributivi)".

Per la Commissione sanità e sicurezza sociale:

Matteo Quadranti, relatore

Agustoni - Caverzasio - Cedraschi

Corti - Filippini - Alex Gianella - Giudici -

Mazzoleni - Passalia - Rusconi - Schnellmann