



Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte
Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique
Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica

STRATEGIA 2023-2026

**Associazione svizzera
dei medici assistenti e capiclinica
asmac**

Sommario

1. Introduzione	3
2. Campi di azione strategici	4
2.1 Rappresentanza degli interessi a livello cantonale e nazionale	4
2.2 Garanzia di qualità nel perfezionamento professionale	4
2.3 Condizioni di lavoro dei medici assistenti e capiclinica	5
2.4 Conciliabilità tra vita privata e professionale	5
2.5 Gestione della carriera medica	6
2.6 Cura delle reti di contatti con partner e organizzazioni partner	6
2.7 Raggiungere tutte le generazioni asmac	7
2.8 Grado di notorietà dei servizi	7
2.9 Flussi di informazioni	7
2.10 Scambio di informazioni e collaborazione tra le sezioni	8
2.11 Scarsità di risorse umane e di tempo all'asmac	8

1. Introduzione

L'associazione professionale asmac, in quanto associazione indipendente, rappresenta gli interessi professionali, di categoria ed economici dei medici che svolgono l'attività in Svizzera. Con ca. 22'000 soci, dispone di una vasta rete di contatti ed è un operatore e partner riconosciuto nel settore sanitario.

La struttura dell'asmac comprende l'associazione mantello, con sede a Berna, e 16 sezioni regionali indipendenti. Organo supremo dell'asmac è il Comitato centrale (CC), che si compone di rappresentanti delle sezioni (inclusa la swimsa). L'organo esecutivo dell'asmac è però in realtà il Comitato direttivo (CD).

La presente strategia dell'associazione è una pianificazione su base pluriennale delle tematiche su cui l'asmac intende focalizzarsi. Per lo sviluppo della strategia è stato creato un gruppo base. La bozza della strategia è stata sottoposta più volte a tutte le sezioni per una presa di posizione. Il Comitato centrale ha approvato la versione definitiva il 26 novembre 2022.

La strategia asmac 2023-2026 è focalizzata su undici campi d'azione per ciascuno dei quali sono descritti la problematica e gli obiettivi strategici. Anche le misure elaborate nell'ambito della strategia verranno concretizzate a tempo debito e sottoposte agli organi decisionali dell'asmac.

2. Campi di azione strategici

2.1 Rappresentanza degli interessi a livello cantonale e nazionale

Problematica

- I medici assistenti e i capiclinica devono far sentire la loro voce a livello politico cantonale e nazionale per rappresentare e far valere i loro interessi.

Obiettivi 2026

- L'associazione mantello, in collaborazione con le sue sezioni, svolge la propria attività nell'ambito del sistema sanitario e della politica di categoria relativamente alle proprie tematiche chiave.
- L'asmac viene percepita dai principali operatori del settore sanitario e della politica sanitaria, nonché dai media, come un'associazione indipendente.

2.2 Garanzia di qualità nel perfezionamento professionale

Problematica

- La garanzia di qualità nel perfezionamento professionale (PP) è insufficiente e i programmi di PP in parte non sono più aggiornati.
- Il PP professionale risente del mancato rispetto della Legge sul lavoro.

Obiettivi 2026

- Promozione e attuazione di un aggiornamento continuo e un perfezionamento professionale di alta qualità e con modalità di finanziamento sicure, nonché garanzia e miglioramento della qualità.
- Il minimo di quattro ore di PP strutturato, raggruppato e pianificato alla settimana è obbligatorio in tutti i programmi di specializzazione e può essere frequentato dai medici assistenti.
- I medici assistenti possono inoltre pretendere il rispetto dei loro diritti sulla base del programma, del concetto e del contratto di perfezionamento professionale.
- Sono previste sanzioni tempestive ed efficaci per i centri di perfezionamento professionale che non garantiscono un PP conforme alle direttive dell'ISFM.
- I programmi di PP vengono sempre più orientati secondo le competenze.
- Per quanto concerne il riconoscimento delle ore di PP, va considerato che i medici assistenti lavorano molto di più delle consuete 42 ore settimanali.
- Tutti i capiclinica svolgono almeno 10 giorni di aggiornamento continuo all'anno.

- I capiclinica vengono supportati e aiutati nella loro funzione di formatori mediante know-how e risorse (Teach the Teachers).

2.3 Condizioni di lavoro dei medici assistenti e capiclinica

Problematica

- Le condizioni di lavoro dei medici assistenti e dei capiclinica non sono né moderne, né attraenti. Oggi, in molti luoghi, la Legge sul lavoro non viene rispettata, senza che ciò abbia conseguenze significative per cliniche e ospedali.
- Conflitti sul posto di lavoro, mobbing, abusi e molestie sessuali sono diffusi e ancora troppo spesso un tabù.
- Le strutture organizzative gerarchiche causano una concentrazione di potere nelle mani dei primari e una notevole dipendenza, in particolare per quanto concerne i medici assistenti.

Obiettivi 2026

- Rispetto della Legge sul lavoro e applicazione sistematica di sanzioni in caso di violazioni.
- Riduzione dell'orario di lavoro a 42 ore di servizio + 4 ore di PP strutturato per i medici assistenti e a 42 ore di servizio + 4 ore di PP strutturato per i capiclinica (cambio di paradigma con abbandono della pianificazione basata su 50 ore settimanali).
- Disponibilità in tutti gli ospedali e le cliniche di un sistema per la registrazione elettronica degli orari di lavoro dei medici.
- Sensibilizzazione degli ospedali e dell'opinione pubblica riguardo a mobbing, molestie e burnout, nonché offerte sia di prevenzione che di sostegno ai soci colpiti.

2.4 Conciliabilità tra vita privata e professionale

Problematica

- Per i medici, la conciliabilità tra vita privata e professionale è ancora carente.
- I posti a tempo parziale presentano svantaggi sotto vari aspetti rispetto a quelli a tempo pieno.
- La protezione della maternità è, in parte, ancora insufficiente.
- Ancora oggi, le donne medico non godono sempre e ovunque di pari opportunità rispetto ai colleghi uomini.
- Nel corpo medico ci sono ulteriori discriminazioni nei confronti di singoli gruppi di persone.

Obiettivi 2026

- Incremento del numero di posti a tempo parziale veri (=non quasi a tempo pieno) negli ospedali.
- La pianificazione dei turni viene effettuata mediante il principio dell'equivalenza dei turni (cfr. il capitolo 5 «Pianificazione dei turni» nella guida per la promozione del lavoro a tempo parziale per i medici). In tal modo gli assunti a tempo parziale non saranno più svantaggiati rispetto a quelli a tempo pieno.
- Miglioramento della situazione giuridica e lavorativa effettiva delle donne incinte e in maternità.

2.5 Gestione della carriera medica

Problematica

- La politica e l'amministrazione puntano a esercitare un'influenza sempre maggiore sulla carriera medica e, allo stesso tempo, c'è una mancanza di comprensione per la situazione e l'attività dei medici. Eccone tre esempi: il progetto «Réformer» punta a gestire il perfezionamento professionale nella Svizzera romanda. Nell'ambito della piattaforma «Futuro della formazione medica», l'UFSP ha fatto elaborare un modello per il calcolo del fabbisogno di medici in ogni settore specialistico e in ogni regione fra dieci anni. La gestione strategica delle autorizzazioni costituisce una notevole limitazione per l'apertura di uno studio medico.

Obiettivi 2026

- Coordinamento ottimale delle attività dell'associazione mantello e delle sezioni nei singoli campi della tematica «gestione della carriera medica».
- La politica e l'amministrazione sviluppano la comprensione della situazione dei medici.
- Il perfezionamento professionale deve essere possibile senza pressioni e obblighi esercitati dall'esterno.

2.6 Cura delle reti di contatti con partner e organizzazioni partner

Problematica

- Da un lato esistono moltissimi potenziali partner e organizzazioni partner. Dall'altro lato, le risorse dell'asmac sono limitate e non possono essere incrementate a piacimento. Non è possibile e necessario curare tutte le relazioni con la stessa intensità.

Obiettivi 2026

- L'asmac dispone di una rete di contatti funzionante e cura lo scambio regolare di opinioni con gli interlocutori giusti.
- L'asmac ha contatti particolarmente intensi soprattutto con ISFM, FMH e swimsa. Ciò consente all'associazione di presentarsi verso l'esterno in modo unitario e coordinato. Inoltre, vengono rappresentati efficacemente gli interessi dei soci asmac all'interno dell'ISFM e della FMH.
- Gli ospedali considerano l'asmac primariamente come un partner e non come un avversario.

2.7 Raggiungere tutte le generazioni asmac

Problematica

- L'asmac non raggiunge tutte le generazioni in egual misura.
- I giovani medici si interessano dell'asmac solo nel momento in cui le tematiche li coinvolgono concretamente e personalmente.

Obiettivi 2026

- La disponibilità di informazioni per le varie generazioni (studenti, medici assistenti, capiclinica, medici specialisti) è garantita. L'asmac deve curare i contatti con la base.
- L'asmac torna ad acquisire più studenti di medicina e medici assistenti come soci e partecipanti attivi al lavoro dell'associazione (ad es. nei comitati direttivi delle sezioni, nel CD ecc.).

2.8 Grado di notorietà dei servizi

Problematica

- I servizi dell'asmac sono troppo poco noti presso i soci e i non soci.

Obiettivi 2026

- L'asmac fornisce ai propri soci servizi con un valore aggiunto ben riconoscibile.
- Studenti di medicina, medici assistenti e capiclinica conoscono l'asmac e i suoi servizi.

2.9 Flussi di informazioni

Problematica

- All'interno dell'asmac le informazioni non fluiscono in misura sufficiente o nella forma desiderata. L'asmac non agisce sufficientemente come un'unica entità.
- Il collegamento e l'integrazione della Svizzera romanda nell'asmac sono insufficienti.

Obiettivi 2026

- Corretto funzionamento del flusso di informazioni bidirezionale tra l'associazione mantello e le sezioni, nonché della circolazione delle informazioni all'interno dell'associazione mantello e delle sezioni. Ruolo di coordinamento dell'associazione mantello in tale ambito.
- Superamento delle barriere linguistiche per quanto concerne l'integrazione delle sezioni nell'associazione mantello.

2.10 Scambio di informazioni e collaborazione tra le sezioni

Problematica

- Le condizioni quadro, le problematiche e le possibilità delle sezioni sono molto diverse.
- Gli esempi di «good practice» a livello delle sezioni non vengono condivisi e sono poco noti.

Obiettivi 2026

- Buon funzionamento dello scambio di informazioni e della collaborazione tra le sezioni. Le esperienze positive vengono condivise e le sinergie vengono sfruttate. In particolare, le sezioni più grandi sostengono quelle più piccole. A tale proposito, l'associazione mantello svolge un ruolo di coordinamento e supporto.

2.11 Scarsità di risorse umane e di tempo all'asmac

Problematica

- L'asmac soffre di una carenza di personale e di tempo.
- I membri dei comitati direttivi a titolo volontario sono molto impegnati.

Obiettivi 2026

- Messa in atto, da parte dell'asmac di un reclutamento attivo e sostenibile di soci disposti a impegnarsi.
- Ottenimento da parte dell'asmac di una maggiore costanza nel lavoro dei comitati direttivi.
- Sostegno mirato ai soci attivi, nonché promozione e miglioramento delle loro competenze.