

# **La situazione lavorativa dei medici assistenti e capiclinica**

**Management Summary sul sondaggio tra i soci  
2023 commissionato dall'Associazione svizzera  
dei medici assistenti e capiclinica (asmac)**

**20 aprile 2023**

**Committente:**

Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica (asmac)  
Bollwerk 10  
Casella postale  
3001 Berna

**Ditta incaricata:**

Demo SCOPE AG  
Klusenstrasse 17  
6043 Adligenswil

**Autori:**

Alessandra Gut  
Resp. di progetto Ricerca sociale Demo SCOPE AG

Dominik Fröhli  
Resp. Ricerca sociale Demo SCOPE AG

## Sommario

1. Descrizione metodologica del progetto e caratteristiche dei destinatari .....	4
2. Orari di lavoro.....	6
3. Ripercussioni e stress .....	8
4. Grado di occupazione desiderato .....	9
5. Delegabilità dei compiti amministrativi .....	10
6. Perfezionamento professionale e aggiornamento continuo .....	11
7. Impatto della carenza di personale qualificato e COVID-19 .....	12
8. Conclusioni con indicazione dei cambiamenti e risultati più importanti.....	13

## 1. Descrizione metodologica del progetto e caratteristiche dei destinatari

Dal 23 gennaio al 26 febbraio 2023 DemoSCOPE, su incarico dell'Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica (di seguito detta: asmac), ha svolto un sondaggio online sulle tematiche generali degli orari di lavoro e del carico di lavoro dei soci dell'asmac, nonché su sottotematiche correlate.

La popolazione era costituita da medici assistenti e capiclinica che lavorano in Svizzera, sono soci dell'asmac e sono soggetti alla Legge sul lavoro svizzera (esclusi medici dirigenti, odontoiatri, studenti ecc.). Il sondaggio è stato svolto in tutta la Svizzera e in tutte le regioni linguistiche (di lingua italiana, tedesca e francese). Come fonte degli indirizzi è stato utilizzato l'elenco aggiornato dei soci asmac trasmesso a DemoSCOPE. Considerando la popolazione rilevante, degli attuali 22'000 soci totali ne sono stati contattati 13'493 per e-mail e 123 per posta. Tutti gli inviti e i promemoria inviati per e-mail<sup>1</sup> contenevano, oltre a una spiegazione dello scopo e della rilevanza dello studio, anche il link diretto e personalizzato al questionario online. Al posto del link diretto al questionario, gli invii postali contenevano un link alla landing page specifica del sondaggio, nonché i dati di accesso personalizzati (nome utente e password, codice QR personalizzato) per la partecipazione online. È stata garantita la possibilità di rispondere al questionario online mediante terminali di tutte le tipologie (PC, laptop, tablet, smartphone ecc.).

Complessivamente hanno compilato per intero il questionario 3'240 medici assistenti e capiclinica che svolgono la propria attività in Svizzera. Nell'approfondita analisi svolta successivamente sono confluite solo le risposte dei soci che sono soggetti alla Legge sul lavoro. Non sono stati invece presi in considerazione 60 questionari compilati da capiclinica che lavorano presso ospedali nei quali la Legge sul lavoro non si applica alla loro categoria (dati aggiornati a fine 2022: Spital Limmattal, Stadtspital Zürich), il che significa che la base di riferimento effettiva è di 3'180 risposte. La durata mediana della compilazione è stata di 7,6 minuti. Come nelle precedenti edizioni del sondaggio – svolte negli anni 2014, 2017 e 2020 – i risultati non sono stati ponderati. L'accuratezza della misurazione per il campione considerato di  $n = 3'180$  ammonta come massimo a  $\pm 1,7\%$  con un grado di certezza del 95%. Per 3'180 intervistati e un risultato – ad esempio – del 50%, il valore effettivo è pertanto compreso tra il 48,3% e il 51,7%, con una probabilità del 95% e considerando che scostamenti inferiori sono più probabili rispetto a scostamenti di maggiore entità.

Nell'ambito dell'analisi sotto forma di tabelle di contingenza, sono stati effettuati anche test di significatività (t-Test) per individuare eventuali relazioni statisticamente significative tra le rispettive variabili. La probabilità di errore è sempre del 5%.

Il sondaggio è stato svolto secondo le norme di SWISS INSIGHTS ed ESOMAR.

---

<sup>1</sup> Le persone che erano state invitate per e-mail a partecipare al sondaggio, hanno poi ricevuto due promemoria durante la fase sul campo qualora non avessero ancora compilato (interamente) il questionario entro i termini precedentemente definiti per l'invio dei promemoria. Il primo promemoria è stato inviato il 6 febbraio 2023, il secondo il 16 febbraio 2023.

Per poter misurare i cambiamenti nella situazione lavorativa, i risultati attuali vengono confrontati con i sondaggi tra i soci svolti nel 2014, 2017 e 2020. Le differenze strutturali tra i campioni dei quattro periodi di rilevazione sono minime. Come nel 2014 e nel 2020, il 56% (2017: 58%) dei partecipanti al sondaggio sono medici assistenti e il 44% (2017: 42%) capiclinica. L'81% delle persone che hanno risposto è di lingua tedesca (2014: 80%, 2017: 79%, 2020: 78%), il 15% di lingua francese (2014: 19%, 2017: 17%, 2020: 18%), mentre il 4% (come nel 2017 e nel 2020, 2014: 1%) ha compilato il questionario in italiano.

Nel sondaggio 2023, alla domanda sul genere è stata aggiunta per la prima volta la terza opzione di risposta "Altro", la quale è stata scelta dall'1% degli intervistati. Complessivamente, la quota delle donne partecipanti non ha subito notevoli variazioni rispetto all'inizio delle misurazioni ed è stata del 62% (2014: 56%, 2017: 61%, 2020: 61%). Tuttavia, tra i capiclinica, tale quota ha fatto registrare dal 2014 un costante aumento dal 50% iniziale all'attuale 61% con tendenza stabile.

Il 33% degli intervistati lavora in un ospedale universitario, il 35% in un ospedale cantonale, il 18% in un ospedale regionale e il 14% altrove. Rispetto alle tre misurazioni precedenti, queste quote non hanno subito variazioni sostanziali. Va tuttavia ricordato che, rispetto al 2014 e al 2017, la quota degli ospedali universitari è diminuita di 3 punti percentuali, mentre la quota degli ospedali cantonali è aumentata di 4 punti percentuali rispetto al 2014.

Il 49% degli intervistati – i medici assistenti in misura crescente (+5% rispetto al 2014) – sono internisti, il 21% lavora in chirurgia e il 7% in psichiatria. Dall'inizio delle misurazioni nel 2014, il settore specialistico "Psichiatria" ha fatto ormai registrare un calo di 4 punti percentuali (2014: 11%, 2017: 9%, 2020: 7%). Anche nel 2023, il 20% lavora in altri settori specialistici.

I capitoli successivi trattano i temi contenutistici principali e sono presentati secondo la stessa sequenza del questionario. Essi comprendono i temi "Orari di lavoro" (cfr. cap. 2), "Ripercussioni/stress" (cfr. cap. 3), "Grado di occupazione" (cfr. cap. 4), "Delegabilità dei compiti amministrativi" (cfr. cap. 5), "Perfezionamento professionale/aggiornamento continuo" (cfr. cap. 6) e "Impatto della carenza di personale qualificato e COVID-19" (cfr. cap. 7). Gli ultimi due blocchi tematici (cfr. cap. 6 e 7) sono stati oggetto di domande per la prima volta nella misurazione di quest'anno e non sono pertanto possibili confronti con le edizioni precedenti.

Il Management Summary termina con le conclusioni e – ove possibile – indicando i cambiamenti principali intervenuti negli ultimi anni rispetto all'inizio delle misurazioni (cfr. cap. 8). Tutti i dati rilevati nei capitoli da 2 a 8 dei sondaggi svolti tra i soci negli anni 2023, 2020, 2017 e 2014 si riferiscono alle condizioni di lavoro nei precedenti anni civili 2022, 2019, 2016 e 2013.

## 2. Orari di lavoro

Come già avvenuto nel 2019, anche nel 2022 l'orario di lavoro massimo di 50 ore prescritto dalla legge spesso non è stato rispettato. Circa un socio dell'asmac su due, tra quelli che hanno risposto al sondaggio, lavora ancora in media più di 50 ore alla settimana (il 43% lavora più di 52 ore). Sebbene il carico di lavoro effettivo negli ultimi tre anni sia rimasto pressoché invariato – passando da una media di 50,6 ore settimanali (2019) a 50,7 ore (2022) –, effettuando la proiezione su un grado di occupazione del 100% (cioè depurando il dato dei diversi gradi di occupazione) emerge che in questo periodo c'è stato un peggioramento (55,7 ore in media nel 2019 e 56,3 ore in media nel 2022). Ciò significa che la diminuzione del numero di ore effettivamente lavorate è dovuta a gradi di occupazione mediamente inferiori. Negli ultimi tre anni, la quota dei posti a tempo parziale (grado di occupazione inferiore al 95%) è ulteriormente aumentata. Complessivamente, lavora a tempo parziale il 33% delle persone intervistate, cioè 6 punti percentuali in più rispetto al 2019.

A lavorare più frequentemente a tempo parziale continuano a essere soprattutto i capiclinica. La quota del 51% è superiore di 8 punti percentuali rispetto al 2019, mentre il grado di occupazione medio si è ulteriormente ridotto dall'86,7% (2019) all'84,8% (2022). Di conseguenza diminuisce anche l'orario di lavoro effettivo, che però resta invariato se si effettua la proiezione su un grado di occupazione del 100%, vedere sopra. Tra i medici assistenti invece, il carico di lavoro effettivo negli ultimi anni ha avuto un andamento sfavorevole (2016: 52,9 ore, 2019: 52,8 ore, 2022: 53,3 ore).

Pertanto le ore di lavoro concordate contrattualmente continuano spesso a non essere rispettate. Ormai il 67% degli intervistati supera l'orario di lavoro settimanale concordato. Tra il 2013 e il 2019 tale quota è aumentata costantemente, mentre ora si è ridotta di 2 punti percentuali (2103: 61%, 2016: 65%, 2019: 69%). Nel 2022, il 31% dei medici che hanno compilato il questionario ha lavorato mediamente da 1 a 5 ore alla settimana in più rispetto a quanto previsto dal contratto di lavoro, il 23% da 6 a 10 ore in più e un ulteriore 13% oltre 10 ore in più.

Il numero di ore registrato spesso non corrisponde a quelle effettivamente lavorate. Rispetto al 2016 e al 2019 la disciplina nella registrazione delle ore è però migliorata. Dopo un incremento delle ore non registrate dal 2013 al 2016 – con passaggio da una media di 2,2 ore a 2,6 ore – e un leggero calo nel 2019 a 2,5 ore, il risultato di 2,3 ore del 2022 non è più notevolmente superiore al livello del 2013.

Come nel 2019, il 19% ha lavorato in media da 1 a 5 ore in più rispetto alle ore settimanali registrate, l'8% da 6 a 10 ore in più e il 4% addirittura oltre 10 ore in più. Solo per il 58% di tutti gli intervistati l'orario di lavoro settimanale effettivamente svolto non è superiore rispetto a quello comunicato/registrato. Rispetto a tre anni fa, questo valore ha fatto registrare un incremento di 2 punti percentuali (2019: 56%). Per il 12% dei partecipanti la differenza non può essere calcolata perché hanno ommesso di indicare o hanno indicato di non conoscere (più) l'orario di lavoro effettivamente svolto e/o quello registrato.

La mancanza di disciplina comporta che, anche nel sondaggio relativo al 2022 (30%, 2019: 28%) affermano di non sapere quante ore di straordinario abbiano accumulato nell'anno civile precedente. Mediamente, i medici che sono in grado di fornire una risposta al riguardo hanno svolto cumulativamente 133,8 ore di lavoro straordinario. Tale dato è leggermente inferiore rispetto ai periodi precedenti (2013: 140,8, 2016: 141, 2019: 137,3).

Con 138,3 ore rispetto alle 141,4 ore nell'anno di rilevazione 2019, il numero medio di ore di lavoro straordinario accumulate dai medici assistenti ha subito una riduzione. Per i capiclinica invece si continua a registrare un costante miglioramento. La media degli straordinari accumulati nel 2022 è di 133,8 ore (2019: 137,3).

Per quanto concerne il numero di giorni di lavoro consecutivi, la situazione negli ultimi tre anni ha fatto registrare un ulteriore significativo miglioramento. Nello scorso anno civile, il 64% degli intervistati ha sempre rispettato la norma che prevede di non lavorare per più di sette giorni consecutivi. Nel 2019 erano il 60% e nel 2013 il 46%, quindi meno della metà.

Sulla base dei dati disponibili è possibile calcolare la quota di intervistati il cui orario di lavoro non è conforme alla Legge sul lavoro. Vengono definiti non conformi i casi in cui, durante l'ultimo anno, il medico ha lavorato una o più volte per più di sette giorni consecutivi oppure in cui l'orario di lavoro settimanale medio è stato superiore a 52 ore o ancora quelli in cui il numero di ore di lavoro straordinario cumulate è stato superiore a 140 (sono state considerate ore di lavoro straordinario quelle prestate oltre l'orario settimanale massimo di 50 ore).

Per il 68% dei soci asmac intervistati – quindi 6 punti percentuali in più rispetto a tre anni fa (2019: 62%) – almeno uno di questi criteri è soddisfatto. Attualmente gli orari di lavoro sono conformi alla Legge sul lavoro solo per il 17% dei medici in questione, il valore più basso dall'inizio delle misurazioni (2013: 19%, 2016: 23%, 2019: 23%). Per il 15% questo punto non può essere determinato in modo definitivo a causa delle risposte "Non so" ai singoli criteri.

Come già accaduto nel periodo precedente – anche se con percentuali ancora una volta più alte – la Legge sul lavoro non è stata rispettata con una frequenza superiore alla media per i medici assistenti (76%) (2019: 68%) e nel settore specialistico Chirurgia (81%) (2019: 77%). Inoltre, viene ancora violata con una frequenza significativamente maggiore nel caso degli uomini (2019: 70%, 2022: 76%) rispetto alle donne (2019: 57%, 2022: 63%).

### 3. Ripercussioni e stress

Da un lato, le condizioni di lavoro dei medici assistenti e capiclinica hanno un impatto più forte che mai sull'assistenza sanitaria e sulla sicurezza dei pazienti. Dall'altro lato, dipendono da questo aspetto anche il benessere personale dei medici e la loro voglia di svolgere la professione.

Mentre nel sondaggio relativo al 2019 una persona intervistata su tre nei due anni precedenti non aveva mai sperimentato personalmente una situazione di rischio per un/una paziente a causa dell'eccessiva stanchezza dei medici, ora solo un medico su quattro non ha mai osservato una situazione di questo tipo. Questo dato è in costante peggioramento dall'inizio delle rilevazioni (2013: 47%, 2016: 40%, 2019: 34%, 2022: 25%).

Parallelamente all'aumento del carico di ore di lavoro, aumenta non solo la percentuale di intervistati che nel sondaggio menzionano un potenziale di rischio, ma anche la frequenza di situazioni di rischio. Ora il 65% dei medici con una settimana lavorativa media compresa tra 51 e 60 ore ha sperimentato almeno una situazione di rischio negli ultimi 24 mesi e tra questi il 10% – cioè 3 punti percentuali in più rispetto al 2019 – addirittura più di 9 situazioni di rischio. Tra gli intervistati che lavorano mediamente più di 60 ore, la quota di almeno una situazione di rischio osservata sale al 71% (2019: 63%). Il 18% (2019: 15%) riferisce di avere osservato più di 9 situazioni di questo tipo negli ultimi 24 mesi (per un confronto: quota di persone con un orario di lavoro effettivo medio fino a 50 ore settimanali e almeno una situazione di rischio sperimentata: 53%, più di 9 volte: 7%). Come nel 2019, ai partecipanti le cui condizioni di lavoro non rispettano la Legge sul lavoro capita più frequentemente di constatare rischi per i pazienti rispetto a quelli che lavorano nell'ambito della legge. Inoltre, i medici assistenti riferiscono situazioni di rischio con una frequenza nettamente superiore rispetto ai capiclinica.

A seguito del notevole stress lavorativo, anche la salute delle persone coinvolte è più che mai a rischio, una situazione che è ulteriormente peggiorata negli ultimi tre anni. Il 67%, cioè più di 2 intervistati su 3, si sentono spesso/molto spesso stanchi (2019: 56%), il 45% si sente spesso/molto spesso debole (2019: 33%), il che causa esaurimento fisico (42% spesso/molto spesso, 2019: 29%) ed emotivo (39% spesso/molto spesso, 2019: 32%). Dall'inizio della misurazione tutti questi valori sono aumentati costantemente, un indizio di condizioni di salute dei medici assistenti e capiclinica in continuo peggioramento, sebbene i carichi di lavoro siano nello stesso periodo complessivamente diminuiti.

Non sorprende quindi che ormai più di metà degli intervistati (il 52%) pensi saltuariamente "Non ce la faccio più" (2019: 39%). Se si analizzano solo le persone il cui orario di lavoro settimanale effettivo supera quello massimo consentito, i risultati peggiorano ulteriormente: il 59% (2019: 45%) di coloro che lavorano tra 51 e 60 ore raggiunge il proprio limite. Tra chi lavora più di 60 ore la percentuale è addirittura del 77% (2019: 58%).

#### 4. Grado di occupazione desiderato

Gran parte dei soci asmac che hanno compilato il questionario continua a desiderare di lavorare meno rispetto a quanto concordato nel contratto. Anche il desiderio di lavorare a tempo parziale è in aumento. L'orario di lavoro settimanale medio previsto dal contratto di lavoro è di 45 ore<sup>2</sup>. Tuttavia, ora vorrebbero mediamente un orario di 37,4 ore, cioè addirittura inferiore a quello di tre anni fa (2019: 37,7 ore). Il 43% vorrebbe lavorare meno di 40 ore (2019: 41%), il 43% tra 40 e 42 ore (2019: 39%), mentre solo il 13% vorrebbe ancora lavorare tra 43 e 50 ore (2019: 18%). Attualmente, solo l'1% riesce a immaginarsi un orario di lavoro di oltre 50 ore. Gli intervistati si immaginano mediamente un orario di lavoro settimanale di 43,2 ore (2019: 44,4 ore) per un lavoro a tempo pieno, di 37,3 ore (2019: 37,9 ore) per un grado di occupazione dell'80%, di 22,8 ore (2019: 22,7) per un grado di occupazione del 50%.

Sia gli occupati a tempo pieno che quelli a tempo parziale preferirebbero lavorare meno. Mediamente, i medici a tempo pieno hanno concordato nel proprio contratto un orario di lavoro di 48,9 ore settimanali. Tuttavia, il 53% desidererebbe un grado di occupazione inferiore al 100%. In media, gli intervistati auspicano un grado di occupazione dell'88,5%, pari a 40,1 ore. Tuttavia, nel 2022 questo gruppo ha prestato servizio per una media di 55,4 ore effettive.

Se è vero che gli occupati a tempo parziale possono lavorare percentualmente secondo il proprio grado di occupazione preferito, il numero di ore lavorate non corrisponde a quello desiderato. Mediamente, questo gruppo svolge un grado di occupazione del 70,3%, corrispondente a quello desiderato che è in media del 70,8%, ma il contratto di lavoro prevede in media 35,1 ore settimanali, rispetto alle 31,4 ore desiderate. Inoltre, le ore effettivamente lavorate nel 2022 sono state addirittura 39,5.

La quota di persone che lavorano a tempo parziale e si sentono stanche, deboli o esauste, nonché fisicamente esaurite, è leggermente inferiore a quella dei lavoratori a tempo pieno – ma non nella misura che ci si potrebbe aspettare. Ad esempio, il 55% degli occupati a tempo pieno afferma di pensare almeno di tanto in tanto "Non ce la faccio più" (2019: 41%). Per gli occupati a tempo parziale, tale quota è comunque del 47%, cioè 11 punti percentuali in più rispetto a tre anni fa (2019: 36%). Dato che, mediamente, continuano a essere le donne a lavorare più spesso part-time, questo dato può essere attribuito tra l'altro al perdurare delle difficoltà nel conciliare lavoro e vita familiare.

---

<sup>2</sup> Le 45 ore si riferiscono al carico di lavoro settimanale effettivo secondo il contratto di lavoro 2022 (domanda Q04: "Quante ore alla settimana sono state previste nel suo contratto di lavoro per il 2022? (se ha più contratti di lavoro: mediamente)") e non sono depurate per un grado di occupazione del 100%.

## 5. Delegabilità dei compiti amministrativi

Affinché i medici assistenti e capiclinica possano ridurre il loro carico di lavoro, parte della soluzione può consistere nel delegare i compiti amministrativi ad altri gruppi professionali. Secondo i partecipanti al sondaggio – e analogamente all'ultimo anno di rilevazione –, le attività più facilmente delegabili a terzi sono le seguenti:

- verifica delle codifiche;
- organizzare il trattamento post-operatorio (assistenza Spitex, servizio pasti, iscrizione casa di cura, ecc.);
- richiesta di informazioni esterne (analisi di laboratorio, rapporti preliminari, ecc.) e
- codifica delle prestazioni fornite.

Anche l'interazione amministrativa con le casse malati/gli assicuratori, gli altri lavori di documentazione (registro ecc.), nonché l'ottenimento della garanzia di assunzione delle spese e la corrispondenza interna, le iscrizioni a visite interne all'ospedale e, per la prima volta, la stesura di certificati medici continuano a essere compiti delegabili. Per più della metà degli intervistati, i suddetti compiti amministrativi potrebbero essere delegati molto bene o abbastanza bene ad altri gruppi professionali.

I risultati continuano pertanto a indicare che, dal punto di vista dei medici, sussiste del potenziale per ridurre il numero di ore di lavoro grazie al trasferimento di compiti amministrativi. In generale, sono considerati meno facilmente delegabili compiti come scrivere certificati medici, emettere ricette ed effettuare registrazioni sul decorso della malattia nella cartella clinica.

## 6. Perfezionamento professionale e aggiornamento continuo

L'Istituto svizzero per la formazione medica (ISFM) è il centro di competenza svizzero in materia di perfezionamento professionale ed aggiornamento continuo per i medici, le autorità e le istituzioni del settore della formazione. Secondo il Regolamento per il perfezionamento professionale dell'ISFM, ogni centro di perfezionamento professionale deve offrire ai medici assistenti la possibilità di svolgere perfezionamento professionale strutturato per almeno 4 ore alla settimana. Nel corso dell'attuale sondaggio tra i soci asmac, ai medici partecipanti è stato chiesto per la prima volta quante ore hanno potuto svolgere mediamente durante il 2022. Solo il 21% ha avuto modo di usufruire delle 4 ore settimanali prescritte. Il 23% è riuscito a svolgere comunque tra le due e le tre ore, ma ben il 53% degli intervistati ha potuto accedere al perfezionamento solo in modo limitato, svolgendo solo ca. 2 ore o meno alla settimana, mentre un ulteriore 3% non ha potuto usufruire di nessuna offerta di perfezionamento professionale strutturato.

Oltre al Regolamento per il perfezionamento professionale, l'ISFM dispone anche di un Regolamento per l'aggiornamento continuo che, per i capiclinica, prevede 10 giorni lavorativi di aggiornamento continuo all'anno come valore di riferimento. Secondo le risposte di questo sottogruppo di destinatari, nel 2022 il 41% ha svolto da 7 a 10 oppure più di 10 giorni di aggiornamento continuo. Nel 2022, il 58% dei soci asmac intervistati di questo gruppo target ha partecipato a giornate di aggiornamento continuo solo in misura limitata (da 1 a 6 giorni) o non vi ha partecipato per nulla.

Alla domanda se i rispettivi corsi di perfezionamento professionale e aggiornamento continuo abbiano potuto essere conteggiati come ore di lavoro effettive, emerge che alcune ore o giornate rientravano nel tempo libero dei medici assistenti o capiclinica in questione: delle ore di perfezionamento professionale, il 68% ha potuto essere conteggiato interamente e il 24% in parte, mentre il 7% non ha potuto essere conteggiato. Le giornate di aggiornamento continuo sono state interamente conteggiate come ore di lavoro effettive nel 48% dei casi, in parte nel 46% dei casi e per nulla nel 5% dei casi.

I medici assistenti che nel 2022 non hanno potuto svolgere il perfezionamento professionale strutturato o ne hanno potuto svolgere solo poche ore hanno indicato come motivi principali l'organizzazione dei turni (57%), la riluttanza del datore di lavoro a consentire il perfezionamento professionale (43%), la scarsa pianificazione del servizio (37%), la carenza di personale a causa di tagli ai costi da parte dell'ospedale (36%) o la carenza di personale per mancanza di lavoratori qualificati (31%). Gli oneri aggiuntivi dovuti alla pandemia di COVID-19 sono stati citati come motivo da poco più di un intervistato su dieci (11%).

I motivi principali dell'assenza o scarsità di aggiornamento continuo da parte dei capiclinica sono la carenza di personale a causa della mancanza di lavoratori qualificati (31%) oppure la carenza di personale a causa di tagli ai costi da parte dell'ospedale (27%), la riluttanza del datore di lavoro a consentire l'aggiornamento continuo (25%), la scarsa pianificazione del servizio (24%) e/o l'organizzazione dei turni (16%). Anche in questo caso, la pandemia di COVID-19 è citata come motivo dell'assenza o scarsità di aggiornamento continuo dall'11% dei partecipanti.

## 7. Impatto della carenza di personale qualificato e COVID-19

Infine, ai soci asmac sono state poste domande sugli effetti della carenza di personale qualificato che si è fatta sempre più sentire negli ospedali nel 2022, nonché sulle ripercussioni della pandemia di coronavirus scoppiata in Svizzera all'inizio del 2020. I risultati indicano che entrambi questi aspetti hanno esacerbato e influenzato negativamente la situazione lavorativa dei medici assistenti e capiclinica.

Tre quarti degli intervistati (75%) affermano che il carico di lavoro è aumentato a causa della carenza di personale qualificato, con conseguente aumento dei compiti da un lato e riduzione del tempo a disposizione per completarli dall'altro. Oltre il 60% osserva anche un peggioramento dell'umore dei dipendenti. Per due quinti dei soci asmac (40%), anche l'importanza del perfezionamento professionale e dell'aggiornamento continuo è diminuita a causa della carenza di personale qualificato, un aspetto che si era evidenziato già al capitolo 6 alla luce dei motivi indicati per il ridotto numero di ore o giornate di perfezionamento professionale e dell'aggiornamento svolte. In poco meno di un quarto dei casi, tale carenza si riflette anche in un rapporto teso con i superiori e nella tendenza, a livello personale, a prendere in considerazione l'opzione del licenziamento. Solo il 6% dichiara di non percepire alcun effetto della carenza di personale qualificato.

Per più di due quinti degli intervistati (43%), nel 2022 anche le conseguenze della COVID-19 hanno comportato un notevole aumento del carico di lavoro rispetto al periodo precedente la pandemia. Non sorprende che tale effetto si ripercuota anche sull'umore generale durante il lavoro: il 38% afferma che l'umore dei dipendenti è peggiorato, mentre il 13% percepisce un rapporto più teso con i superiori. Come nel caso della carenza di personale qualificato, una persona intervistata su quattro (26%) ritiene che anche il coronavirus e il relativo carico di lavoro aggiuntivo abbiano fatto passare in secondo piano il perfezionamento professionale e l'aggiornamento continuo. Poco meno di un quinto (19%) dei partecipanti dichiara di non aver notato alcun effetto apprezzabile dovuto alla COVID-19 o che la situazione si è normalizzata.

Confrontando i due influssi esterni nel lavoro quotidiano dei medici assistenti e capiclinica, si può quindi constatare che, in molti ospedali, la carenza di personale qualificato provoca complessivamente uno stress e un peggioramento dell'umore maggiori rispetto all'effetto dovuto alla COVID-19.

## 8. Conclusioni con indicazione dei cambiamenti e risultati più importanti

Per gran parte degli intervistati (68%), nel 2022 le condizioni di lavoro sono rimaste non conformi ai requisiti di legge.

Sebbene il carico di lavoro effettivo negli ultimi tre anni sia rimasto pressoché invariato – passando da una media di 50,6 ore settimanali (2019) a 50,7 ore (2022) –, effettuando la proiezione su un grado di occupazione del 100% (cioè depurando il dato dei diversi gradi di occupazione) emerge che in questo periodo c'è stato un peggioramento (55,7 ore in media nel 2019 e 56,3 ore in media nel 2022). L'analogo carico di lavoro effettivo è riconducibile, come nel 2019, a gradi di occupazione inferiori. Il carico di lavoro effettivo dei capiclinica è diminuito e anche il conteggio delle loro ore di straordinario cumulate mostra un costante miglioramento: 2013: 147,3 ore, 2016: 145,7 ore, 2019: 131,9 ore, 2022: 128 ore). Tuttavia, i capiclinica ora lavorano ancora più spesso a tempo parziale rispetto a tre anni fa.

Per i medici assistenti, il carico di lavoro effettivo non ha subito notevoli variazioni negli ultimi tre anni, sebbene il numero di ore di straordinario mediamente accumulate nel 2022 sia diminuito: attualmente sono ancora 138,3 ore, ma si tratta comunque di 3,1 ore in meno rispetto al 2019 quando, con 141,4 ore, è stato misurato il valore più elevato dall'inizio delle rilevazioni.

Di conseguenza, le ore di lavoro concordate nel contratto spesso continuano a non essere rispettate. Riassumendo, il 67% degli intervistati continua a superare l'orario settimanale concordato, sebbene il valore sia calato del 2% rispetto al 2019.

Anche nel 2022, il numero di ore registrate spesso non corrisponde a quello delle ore effettivamente lavorate. Rispetto al 2016 e al 2019, la disciplina nella registrazione delle ore è però migliorata. Dopo un incremento delle ore non registrate dal 2013 al 2016 – passaggio da una media di 2,2 ore a 2,6 ore – e un leggero calo nel 2019 a 2,5 ore, il risultato di 2,3 ore del 2022 non è più notevolmente superiore al livello del 2013.

Anche per quanto concerne il rispetto del limite di sette giorni di lavoro consecutivi, la situazione evidenzia un nuovo significativo miglioramento. Nello scorso anno civile, il 64% dei soci asmac ha sempre rispettato la norma che prevede di non lavorare per più di sette giorni consecutivi. Nel 2019 erano il 60% e nel 2013 solo il 46%.

Le condizioni di lavoro hanno più che mai un impatto sulla sicurezza dei pazienti, nonché sul benessere personale dei medici e sulla loro voglia di svolgere questa professione. A quasi il 60% dei soci asmac che hanno risposto, negli ultimi due anni è capitato personalmente che un paziente si sia trovato in situazione di rischio a causa dell'eccessiva stanchezza dei medici per sovraccarico di lavoro. Si tratta di 8 punti percentuali in più rispetto al 2019 e di 21 punti percentuali in più rispetto al 2013.

Tuttavia, il pesante carico di lavoro dei medici mette a rischio non solo la sicurezza dei pazienti, ma anche la salute del corpo medico. La riduzione dei gradi di occupazione continua a non essere la vera soluzione al problema. Nonostante ciò, la richiesta di lavoro a tempo parziale è in aumento.

Gli intervistati ritengono che delegare diversi compiti possa rappresentare un modo per ridurre il carico di lavoro. Come già tre anni fa, i compiti più adatti per ridurre il carico di lavoro sono la verifica delle codifiche, l'organizzazione dei trattamenti post-operatori, la richiesta di informazioni esterne e la codifica delle prestazioni erogate.

Per quanto concerne il perfezionamento professionale, solo il 21% dei medici assistenti ha avuto modo di usufruire delle quattro o più ore obbligatorie alla settimana, il 23% è riuscito comunque a svolgere da due a tre ore di perfezionamento professionale, ma una buona metà ha potuto formarsi solo in misura ridotta, mentre il 3% non ha potuto usufruire di alcuna offerta strutturata.

I motivi principali dell'assenza o scarsità di perfezionamento professionale comprendono l'organizzazione dei turni (57%), la riluttanza del datore di lavoro a consentire il perfezionamento professionale (43%), la scarsa pianificazione del servizio (37%) e la carenza di personale a causa di tagli ai costi da parte dell'ospedale (36%) o la carenza di personale per mancanza di lavoratori qualificati (31%).

Relativamente all'aggiornamento continuo per i capiclinica nel 2022, secondo i medici di questa categoria intervistati, più di due quinti (41%) ha potuto svolgere da 7 a 10 o più di 10 giornate di aggiornamento continuo. Nel 2022, il 58% dei soci asmac intervistati di questo gruppo target ha partecipato a giornate di aggiornamento continuo solo in misura limitata o non vi ha partecipato per nulla (il relativo regolamento dell'ISFM prescrive 10 giornate di aggiornamento continuo all'anno).

I motivi principali dell'assenza o scarsità di aggiornamento continuo da parte dei capiclinica sono la carenza di personale a causa della mancanza di lavoratori qualificati (31%) oppure a causa di tagli ai costi da parte dell'ospedale (27%), la riluttanza del datore di lavoro a consentire l'aggiornamento continuo (25%), la scarsa pianificazione del servizio (24%) e/o l'organizzazione dei turni (16%).

Gli effetti della carenza di personale infermieristico qualificato e la pandemia di COVID-19 influenzano negativamente la situazione lavorativa dei medici assistenti e capiclinica. Tre quarti degli intervistati (75%) affermano che il carico di lavoro è aumentato a causa della carenza di personale qualificato, con conseguente aumento dei compiti da un lato e riduzione del tempo a disposizione per completarli dall'altro. Oltre il 60% osserva per tale motivo anche un peggioramento dell'umore dei dipendenti.

Per più di due quinti dei partecipanti (43%), nel 2022 anche le conseguenze della COVID-19 hanno comportato un notevole aumento del carico di lavoro rispetto al periodo precedente la pandemia. Il 38% afferma che l'umore dei dipendenti è peggiorato, mentre il 13% percepisce un rapporto più teso con i superiori.

Inoltre, a seguito di entrambi questi influssi esterni, anche le attività di perfezionamento professionale e aggiornamento continuo sono passate in secondo piano (carenza di personale qualificato: 40%/COVID-19: 26%).