



I POSSIBILI CONTRATTI DI LAVORO PER UN NEO-SPECIALISTA IN PEDIATRIA

Assemblea Straordinaria Coord. Naz. Primari di Pediatria
81° Congr. Naz. Soc. It. di Pediatria –
Padova, Venerdì 29 maggio 2026



Claudio Cavalli
SC Pediatria
ASST Cremona
claudio.cavalli@asst-cremona.it

Sistema Socio Sanitario
 **Regione
Lombardia**
ASST Cremona

Agenda

- STATO DELL'ARTE
- CONSIDERAZIONI GENERALI
- FINALITA' DEL LAVORO
 - ✓ prima (anni '90 – '00)
 - ✓ adesso ('05 – '25)
- CONTRATTUALITA' OGGI
- QUALE DIRIGENZA ?
- GUARDARE IN FACCIA LA REALTA': cambiamenti radicali sono in corso nella Società... e nella Professione

STATO DELL'ARTE: CONTRATTI POSSIBILI

1. TEMPO PIENO & TEMPO INDETERMINATO
2. TEMPO PIENO & TEMPO DETERMINATO
3. TEMPO PARZIALE
4. L.P. CON CONTRATTO «INTERNO» (Bando Aziendale)
5. L.P. CON CONTRATTO «ESTERNO» (Cooperative)
6. MEDICO DIPENDENTE DI ALTRA AZIENDA IN CONVENZIONE
7. MEDICO IN STAFF CON «L. 104»
8. MEDICO IN FORMAZIONE SPECIALISTICA (c.d. «Decreto Calabria»)
9. CONTRATTO AMBULATORIALE SPECIALISTICO (SUMAI)
10. MEDICO IN FORMAZIONE SPECIALISTICA (Convenzione con Uni...)
11. MEDICO IN FORMAZIONE MMG



COSA BALZA ALL'OCCHIO ?...

- Per erogare lo **stesso Servizio** si utilizzano Figure Professionali **istituzionalmente** molto differenti fra loro
- Queste differenze implicano che in un Sistema nel quale TUTTI svolgono le stesse funzioni, **MA CON DIVERSO «LEGAME» AZIENDALE**, si creeranno **difformità verso un'omogeneizzazione strategica** che miri al raggiungimento di Qualità ed Obiettivi di Sistema
- Quali e quanti «gradi di libertà» vi sono per un Direttore di SC, SSD, SS per organizzare la vita professionale che sia il più omogenea possibile all'interno dell'Unità Operativa, dovendo gestire Professionisti così diversi per **ESTRAZIONE FORMATIVA, OBIETTIVI PERSONALI** ed **APPARTENENZA** ?



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Cremona

TIPO	STABILITA'	GUADAGNO INIZIALE	TUTELA	FLESSIBILITA'	FORMAZIONE CONTINUA
SSN	Alta	Medio-Alto	Alta	Bassa (!!)	Media e Variabile
P.IVA / L.P.	Variabile	Variabile	Bassa (!)	Alta	Bassa (!)
Università	Alta (?)	Basso (!)	Medio-Alta	Variabile (+)	Alta (++)
Cooperative	Bassa	Alto	Bassa (!)	Alta	Bassa (!)
PLS	Alta	Alto	Alta	Alta	Personale

...ma i «*distinguo*» sono molti ed impattanti...
to be cont'd...

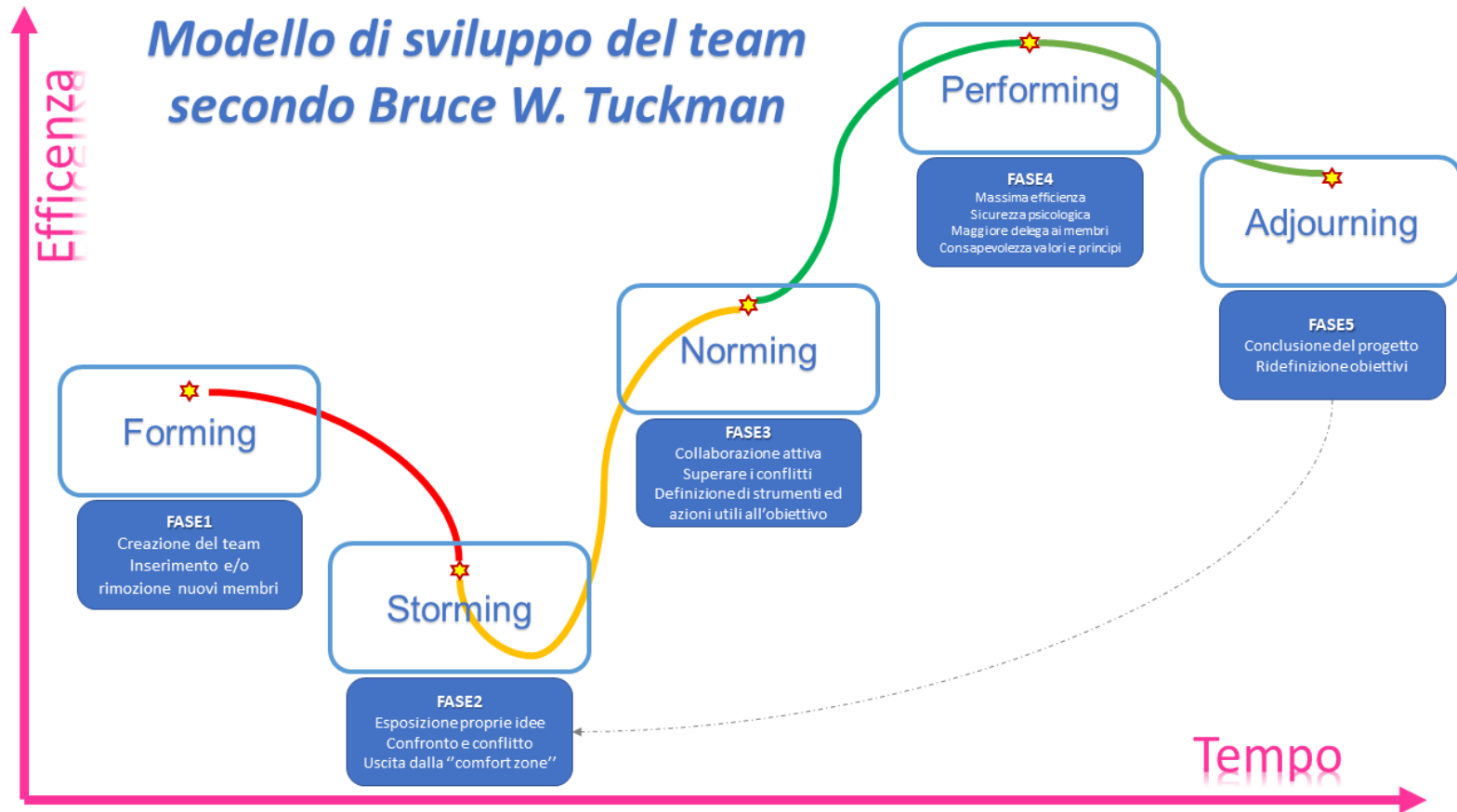
Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Cremona

Modello di sviluppo del team secondo Bruce W. Tuckman



Sistema Socio Sanitario

FINALITA' DEL LAVORO: COS'HA PORTATO IL CAMBIO DI SECOLO...

FINO AI PRIMI ANNI 2000: MODELLO «sacrificio → carriera»:

- Accettazione del precariato
- Gerarchie rigide
- Bassa redditività per lungo tempo
- Elevato investimento personale

ACCETTO ANNI DURI PER...:

- ❖ Crescita professionale
- ❖ Identità scientifica
- ❖ Autorevolezza socio-professionale
- ❖ Carriera

NEGLI ULTIMI 15 ANNI E' CAMBIATO IL «patto psicologico»
con netta modifica del «percepito»:

Carichi enormi	Scarsa valorizzazione
Ridotta autonomia	Prospettive limitate
Crescente burocrazia	Elevato rischio medico-legale

Fonti:

- Quotidiano Sanità
- Intern Emerg Med, 2005;20(5):1463

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Cremona

NELLA PRATICA... COS'HA PORTATO IL CAMBIO DI SECOLO...

Cultura della work-life balance	Tempo libero
	Salute Mentale
	Famiglia
	Mindfulness
Trasformazione della Professione	Non più lavoro intellettuale
	Percorsi standard
	Vincoli amministrativi
Mercato favorevole all'occupazione immediatamente redditizia	Carenza di specialisti
	Facili contratti LP
	Molti concorsi (scelta / cambio frequente del luogo di lavoro)

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Cremona

QUALE DIRIGENZA ???

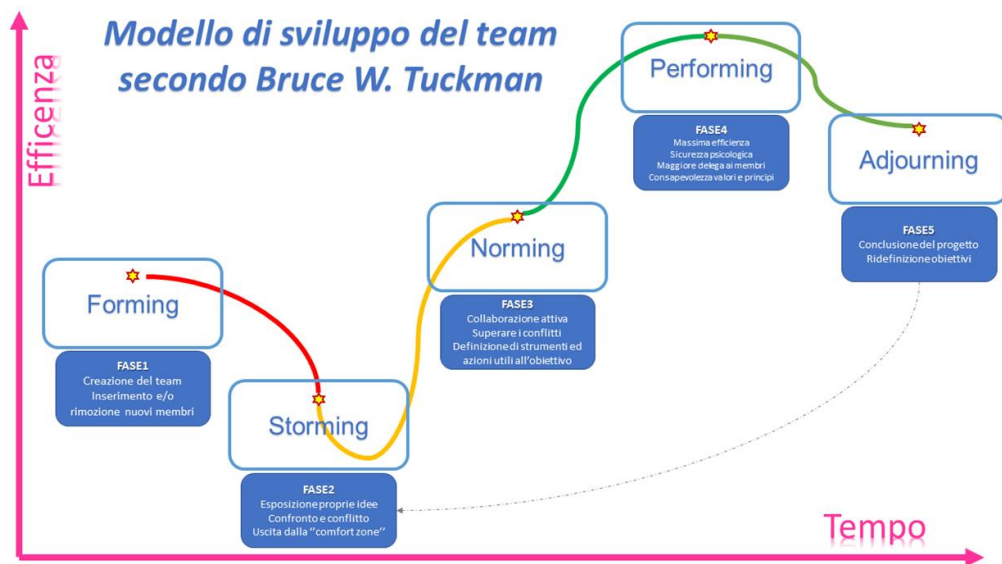
- ✓ Il contratto «Dirigenza» è stato sbandierato come una grande conquista: quali similitudini **operative** vi sono fra un «Dirigente medio-alto» o un «Quadro» di un'Azienda privata ed un Direttore di UOC o un Dirigente Medico ?
- ✓ Quali mezzi vengono assegnati al Direttore di UOC per poter essere premiante o gestire fondi per la **formazione** ?
- ✓ A cascata: **dal 1° livello di assunzione un Medico viene catalogato come «Dirigente»**, ma quale differenza di funzione e mansione vi sia fra un Medico «di Staff» ed un «Contrattista L.P.» è difficile a dirsi: è importante solo «coprire» i turni ? Questo **non** è lavoro dirigenziale
- ✓ Vi sono pochissime (nulle?) possibilità di assegnare **ruoli progettuali** a Medici con contratto L.P. per fidelizzarli e integrarli in Staff

GUARDARE IN FACCIA LA REALTA':

Negli ultimi 40 sono occorsi cambiamenti radicali nella Società, nell'Utenza e, quindi, nella Professione:

- ✓ l'inverno demografico
- ✓ il disagio adolescenziale
- ✓ scarsa / scarsissima «protezione» istituzionale della Pediatria

Va da sé che l'attrattività crolli per il Sistema SSN che gioco forza deve basarsi su Organizzazione, Progettualità di carriera, Formazione e Turn-Over

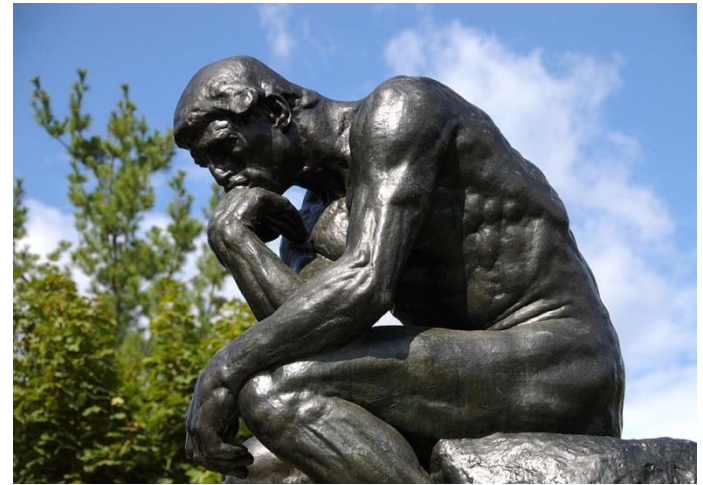


Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Cremona



TIPO	STABILITA'	GUADAGNO INIZIALE	TUTELA	FLESSIBILITA'	FORMAZIONE CONTINUA
SSN	Alta	Medio-Alto	Alta	Bassa (!!)	Media e Variabile
P.IVA / L.P.	Variabile	Variabile	Bassa (!)	Alta	Bassa (!)
Università	Alta (?)	Basso (!)	Medio-Alta	Variabile (+)	Alta (++)
Cooperative	Bassa	Alto	Bassa (!)	Alta	Bassa (!)
PLS	Alta	Alto	Alta	Alta	Personale

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Cremona

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Cremona