

Francesco Brera, Gabriele Bagagnoli, Sophia Campbell Davies  
Area Giovani Sifo

## Valutazione della situazione contrattuale e della soddisfazione lavorativa dei farmacisti ospedalieri specializzati under 45: risultati di una survey

### RAZIONALE

Le politiche sanitarie indirizzate all'ottimizzazione delle risorse economiche hanno determinato una riduzione in termini di investimenti in risorse umane, causando il blocco del turnover e la estesa precarizzazione del personale sanitario, tra cui farmacisti ospedalieri e territoriali. Tale difficile condizione è in contrasto con la crescente richiesta assistenziale e con la sostenibilità del Servizio Sanitario Nazionale (SSN).

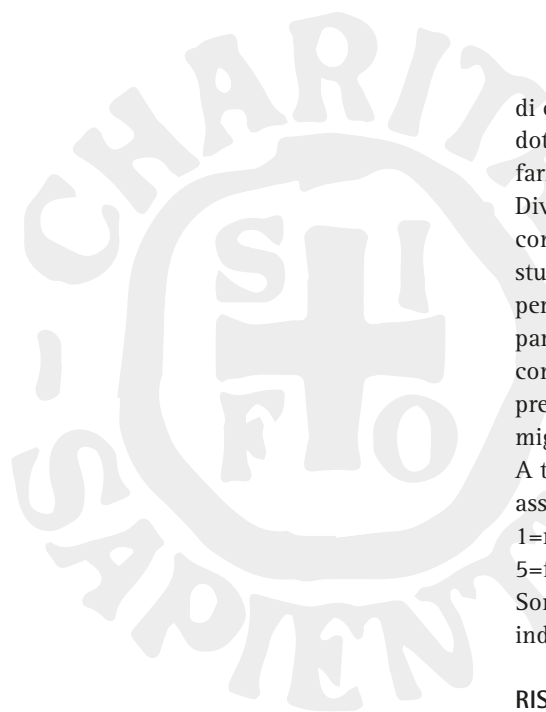
Per questo motivo l'Area Giovani SIFO, facendo seguito alle rilevazioni attuate nel 2011 e nel 2014 dai precedenti gruppi, ha effettuato una survey tra i soci under 45 con l'obiettivo di descrivere la realtà lavorativa e contrattuale dei farmacisti specializzati con età inferiore ai 45 anni.

### MATERIALI E METODI

È stata condotta una survey descrittiva e trasversale, dei farmacisti specialisti under 45 su tutto il territorio italiano; i dati sono stati raccolti attraverso un questionario caricato sul portale *SurveyMonkey* composto da 31 domande che è stato inviato ai soci SIFO via e-mail. Il metodo di campionamento utilizzato in questo studio è quello di tipologia a valanga, con invio via e-mail ai soci SIFO con una breve spiegazione dell'obiettivo della survey e descrizione della popolazione target. Sono stati inviati successivamente un reminder e una proroga della scadenza. I dati ottenuti riguardano un campione rappresentativo a livello nazionale del target (farmacisti specialisti under 45). È stato condotto uno studio pilota per determinare la fattibilità dei metodi proposti, che ha portato a delle modifiche minori.

La survey, condotta tra agosto e settembre 2019, è composta da 2 sezioni: descrizione del campione analizzato (caratteristiche demografiche, informazioni circa la specializzazione, status lavorativo, situazione regionale/locale) e il livello di soddisfazione lavorativa.

I dati analizzati per descrivere il campione riguardano: la categoria d'età (<35 anni, 35-45 anni), il tempo dalla specializzazione, la Regione della specializzazione, Regione in cui si lavora, informazioni circa la specializzazione (tipo, presenza di formazione specifica per affrontare i concorsi, tipo di compenso), informazioni circa lo status lavorativo (sede lavorativa: Farmacia Ospedaliera o Territoriale/struttura pubblica o privata, attività principale, tipo di contratto, livello di retribuzione, requisiti obbligatori per l'iscrizione al concorso, presenza di personale precario, tempo da cui si ha contratto precario ove applicabile), situazione regionale/locale (attuazione del Decreto Madia, numero



di concorsi negli ultimi 3 anni, numero di pensionamenti nei prossimi 3 anni, dotazione organica, conoscenza del documento “Criteri generali della dirigenza farmaceutica ospedaliera e territoriale del SSN” elaborato da SiNaFO nel 2017). Diverse misure circa la soddisfazione lavorativa sono state prese in considerazione: grado di soddisfazione delle aspettative rispetto al percorso di studi, adeguatezza delle responsabilità rispetto al ruolo in cui si è inquadrati, percezione del tasso di stress, riconoscimento della figura professionale da parte dei farmacisti senior, medici, superiori, pazienti, soddisfazione del compenso economico, livello di soddisfazione generale; in caso di contratto precario: percezione del lavoro e rapporto con i colleghi non precari, fiducia nel miglioramento delle condizioni lavorative.

A tutte le domande della survey circa la soddisfazione lavorativa è stato assegnato un punteggio attraverso scala *Likert* costituita da 5 punti (da 1=molto insoddisfatto a 5=molto soddisfatto; da 1=fortemente in disaccordo a 5=fortemente in accordo).

Sono stati effettuati confronti tra i partecipanti con contratto a tempo indeterminato e quelli con un contratto precario.

#### RISULTATI

È stato ottenuto un tasso di risposta della survey del 44% (298/682): 56% con età compresa tra 35 e 45 anni, 44% con età inferiore ai 35 anni.

Le caratteristiche demografiche dei partecipanti sono riassunte in Tabella 1.

Tabella 1. Caratteristiche demografiche dei partecipanti

Descrizione	
Numero di partecipanti, n/n (%)	298/682 (44%)
Numero di partecipanti nella categoria tra 35-45 anni, n/n (%)	167/298 (56%)
Numero di partecipanti con specializzazione > 3 anni, n (%)	183/298 (61%)
Specializzazione in farmacia ospedaliera, n (%)	255/298 (86%)
Formazione per affrontare concorsi, n (%)	40/298 (16%)
Nessun compenso economico durante la specializzazione, n (%)	125/298 (42%)
Numero di partecipanti con contratto a tempo indeterminato, n/n (%)	172/298 (58%)
Numero di partecipanti in servizio presso una Farmacia Ospedaliera/Territoriale, n (%)	266/298 (89%)
Numero di partecipanti in servizio presso Strutture pubbliche, n (%)	261/298 (88%)

Dall'analisi si evince come il campione risulta omogeneo dal punto di vista geografico in quanto sono state ottenute risposte da tutte le Regioni. Tuttavia, alcune Regioni sono sovra-rappresentate (Lombardia e Campania), mentre altre sono sottorappresentate (Trentino Alto-Adige, Friuli-Venezia Giulia) (Tabelle 2-4).

Tabella 2. Descrizione del campione: Regione di specializzazione e Regione in cui si lavora

	Regione specializzazione	Regione lavoro
Abruzzo	2/298 (1%)	6/298 (2%)
Basilicata	0/298 (0%)	1/298 (0,34%)
Calabria	13/298 (4%)	12/298 (4%)
Campania	50/298 (17%)	30/298 (10%)
Emilia-Romagna	12/298 (4%)	32/298 (11%)
Friuli-Venezia Giulia	1/298 (0,5%)	9/298 (3%)
Lazio	23/298 (8%)	24/298 (8%)
Liguria	11/298 (4%)	12/298 (4%)
Lombardia	58/298 (19%)	42/298 (14%)
Marche	22/298 (7%)	17/298 (6%)
Molise	0/298 (0%)	1/298 (0,33%)
Piemonte	25/298 (8%)	23/298 (8%)
Puglia	9/298 (3%)	17/298 (6%)
Sardegna	5/298 (2%)	7/298 (2%)
Sicilia	29/298 (10%)	20/298 (7%)
Toscana	16/298 (5%)	14/298 (5%)
Trentino-Alto Adige	1/298 (0,5%)	4/298 (1%)
Umbria	5/298 (2%)	4/298 (1%)
Valle D'Aosta	0/298 (0%)	1/298 (0,33%)
Veneto	16/298 (5%)	22/298 (7%)

Tabella 3. Tipo di contratto in base alla Regione di specializzazione

	Specializzazione /contratto indeterminato	Specializzazione /contratto precario	Specializzazione /NA
Abruzzo	1/2 (50%)	1/2 (50%)	0/2 (0%)
Calabria	7/13 (54%)	4/13 (30%)	2/13 (16%)
Campania	24/50 (48%)	23/50 (46%)	3/50 (6%)
Emilia-Romagna	12/12 (100%)	0/12 (0%)	0/12 (0%)
Friuli-Venezia Giulia	1/1 (100%)	0/1 (0%)	0/1 (0%)
Lazio	11/23 (48%)	11/23 (48%)	1/23 (4%)
Liguria	6/11 (55%)	4/11 (36%)	1/11 (9%)
Lombardia	33/58 (57%)	25/58 (43%)	0/58 (0%)
Marche	13/22 (59%)	9/22 (41%)	0/22 (0%)
Piemonte	19/25 (76%)	6/25 (24%)	0/25 (0%)
Puglia	7/9 (78%)	1/9 (11%)	1/9 (11%)
Sardegna	4/5 (80%)	1/5 (20%)	0/5 (0%)
Sicilia	15/29 (52%)	11/29 (38%)	3/29 (10%)
Toscana	5/16 (31%)	11/16 (69%)	0/16 (0%)
Trentino-Alto Adige	1/1 (100%)	0/1 (0%)	0/1 (0%)
Umbria	0/5 (0%)	4/5 (80%)	1/5 (20%)
Veneto	13/16 (81%)	3/16 (19%)	0/16 (0%)

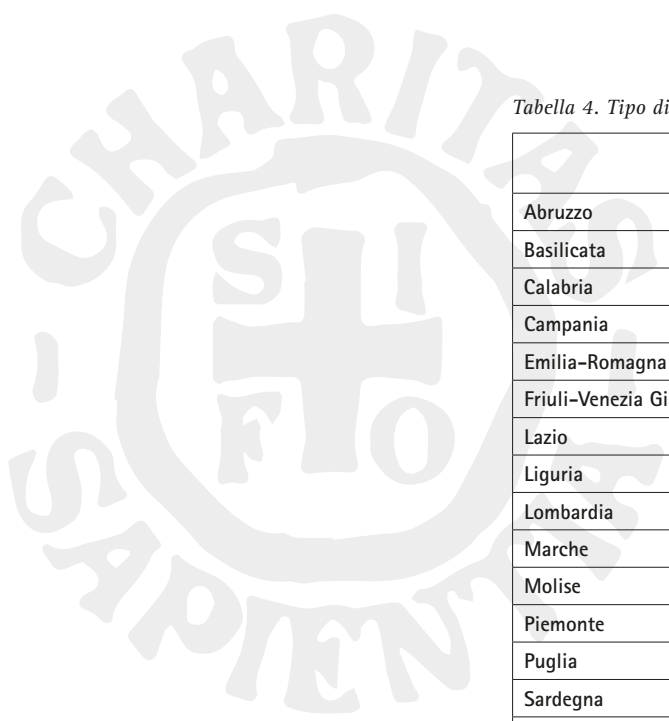


Tabella 4. Tipo di contratto in base alla Regione della sede lavorativa

	Regione lavoro /contratto indeterminato	Regione lavoro /contratto precario	Regione lavoro /NA
Abruzzo	4/6 (67%)	2/6 (33%)	0/6 (0%)
Basilicata	1/1 (100%)	0/1 (0%)	0/1 (0%)
Calabria	5/12 (42%)	5/12 (42%)	2/12 (16%)
Campania	11/30 (37%)	16/30 (53%)	3/30 (10%)
Emilia-Romagna	19/32 (59%)	13/32 (41%)	0/32 (0%)
Friuli-Venezia Giulia	6/9 (67%)	3/9 (33%)	0/9 (0%)
Lazio	10/24 (42%)	13/24 (54%)	1/24 (4%)
Liguria	7/12 (58%)	4/12 (33%)	1/12 (9%)
Lombardia	26/42 (62%)	16/42 (38%)	0/42 (0%)
Marche	10/17 (59%)	7/17 (41%)	0/17 (0%)
Molise	0/1 (0%)	1/1 (100%)	0/1 (0%)
Piemonte	20/23 (87%)	3/23 (13%)	0/23 (0%)
Puglia	11/17 (65%)	5/17 (29%)	1/17 (6%)
Sardegna	4/7 (57%)	3/7 (43%)	0/7 (0%)
Sicilia	10/20 (50%)	7/20 (35%)	3/20 (15%)
Toscana	7/14 (50%)	7/14 (50%)	0/14 (0%)
Trentino-Alto Adige	4/4 (100%)	0/4 (0%)	0/4 (0%)
Umbria	1/4 (25%)	2/4 (50%)	1/4 (25%)
Valle D'Aosta	1/1 (100%)	0/1 (0%)	0/1 (0%)
Veneto	15/22 (68%)	7/22 (32%)	0/22 (0%)

Il 58% dei partecipanti è inquadrato come Dirigente farmacista con un contratto a tempo indeterminato, mentre 38% ha un contratto precario: Dirigente a tempo determinato (57%), borsista (15%), contrattista Co.Co.Co/Co.Co.Pro (18%), Libero Professionista a Partita IVA (10%) (Figura 1). Il 4% ha dichiarato di non avere nessuno dei due tipi di contratto. I partecipanti con un contratto precario lavorano in tale condizione da 1-2 anni nel 46% dei casi.



Figura 1. Tipologie di contratto precario dei farmacisti specialisti under 45

Il 61% dei partecipanti che ha ottenuto la specializzazione da più di 3 anni (di cui il 29% da più 10 anni), il 76% ha un contratto a tempo indeterminato. Della percentuale dei partecipanti che ha ottenuto la specializzazione meno di 3 anni fa (39%), il 65% ha un contratto precario mentre il 29% ha un contratto a tempo indeterminato (Tabella 5).

Tabella 5. Tipologia di contratto in base al tempo dalla specializzazione

	Contratto indeterminato	Contratto precario	NA
Specializzazione > 3 anni, 183/298 (61%)	139/183 (76%)	39/183 (21%)	5/183 (3%)
Specializzazione < 3 anni, 115/298 (39%)	33/115 (29%)	75/115 (65%)	7/115 (6%)

L'86% ha la specializzazione in Farmacia Ospedaliera, il 13% in Farmacologia e il 2% in altre specializzazioni.

L'84% dei partecipanti dichiara di non aver ottenuto una formazione specifica per prepararsi ai concorsi pubblici per l'accesso alla dirigenza SSN durante il corso di specializzazione.

Durante la specializzazione, il 42% non aveva alcuna forma di compenso economico, il 56% aveva una borsa di studio/contratto libero professionale dell'Università o dell'Ospedale, il 2% lavorava in una Farmacia aperta al pubblico. Tra i partecipanti che ricevevano un compenso economico durante la specializzazione (56%), il 64% ha un contratto a tempo indeterminato, il 35% ha un contratto precario e l'1% non è applicabile (Tabella 6).

Tabella 6. Tipologia di retribuzione durante la specializzazione rispetto alla tipologia di contratto

	Contratto indeterminato	Contratto precario	NA
Nessuna retribuzione durante la specializzazione, 125/298 (42%)	62/125 (50%)	54/125 (43%)	9/125 (7%)
Borsa di studio/contratto di collaborazione, 167/298 (56%)	106/167 (64%)	58/167 (35%)	1/167 (1%)
Altro, 6/298 (2%)	4/6 (7%)	2/6 (3%)	0/6 (0%)

Il 71% dei partecipanti è in servizio presso una Farmacia Ospedaliera, il 18% presso una Farmacia Territoriale e l'11% in nessuna delle due. L'88% è in servizio in una Struttura pubblica, mentre il 9% in Strutture private. Le maggiori attività dei farmacisti specialisti sono: la distribuzione diretta (29%), logistica (21%), galenica clinica (16%), farmacovigilanza (6%), sperimentazione (7%), altre attività (20%). Da un'analisi dei due gruppi si può notare come i farmacisti con un contratto precario si occupano principalmente di sperimentazione e di farmacovigilanza, mentre le attività principali degli strutturati sono logistica e galenica clinica (Figura 2).

Il 54% ha dichiarato che il contratto precario influenza negativamente la soddisfazione lavorativa.

I farmacisti specialisti con un contratto a tempo indeterminato sono più soddisfatti delle loro aspettative professionali rispetto al percorso di studi dei farmacisti specialisti con un contratto precario (56% vs 40%), mentre per quanto riguarda le responsabilità che vengono affidate il 56% dei farmacisti specialisti con un contratto a tempo indeterminato è molto d'accordo che siano adeguatamente commisurate al ruolo in cui sono inquadrati rispetto al 42% dei

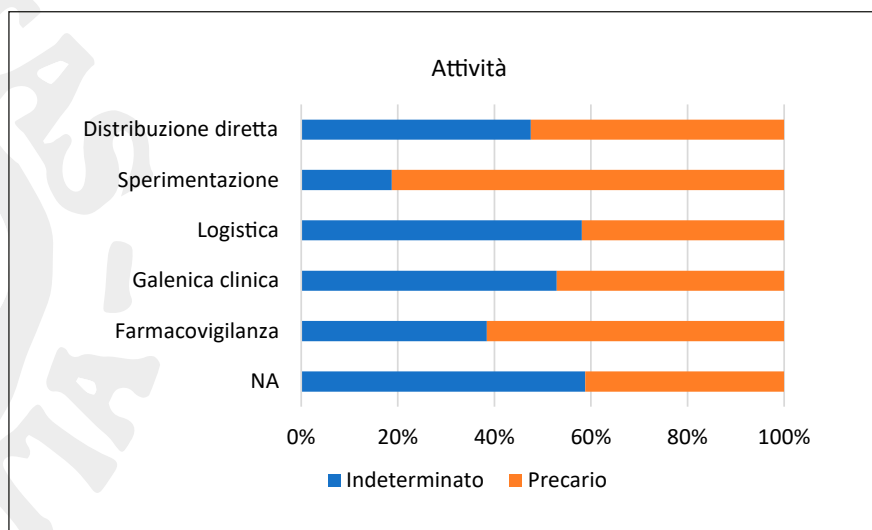
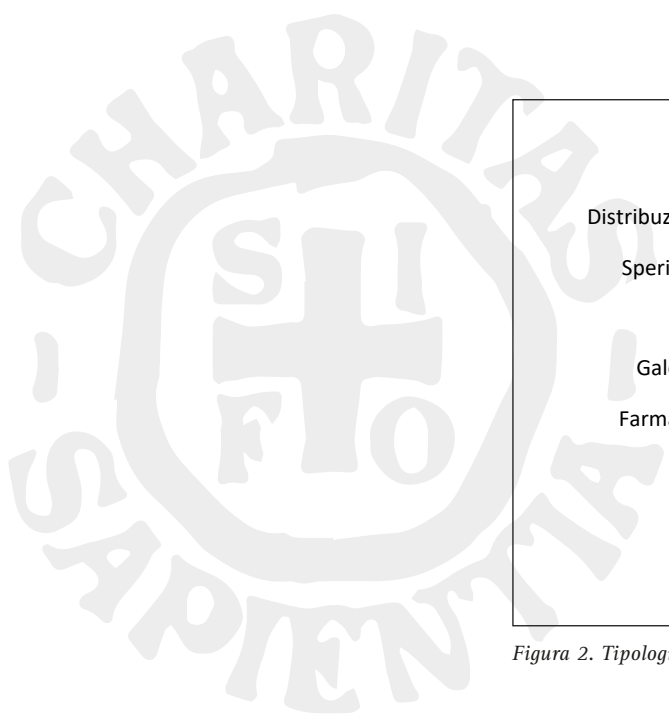


Figura 2. Tipologia di attività svolte in base al tipo di contratto

farmacisti con un contratto precario. Tuttavia, i farmacisti con un contratto a tempo indeterminato percepiscono un tasso di stress più elevato dovuto alla quantità di lavoro svolto rispetto ai farmacisti con un contratto precario (74% vs 66%) e il 30% dei farmacisti specialisti con un contratto precario non sono soddisfatti della loro vita professionale, delle scelte formative e lavorative fatte rispetto a 13% dei farmacisti specialisti con un contratto a tempo indeterminato. Per quanto riguarda invece la retribuzione, la fascia compresa tra i 40.000 - 50.000 euro annui lordi è quella maggiormente rappresentata dalle risposte alla survey (32%), il 23% percepisce un reddito annuo lordo compreso tra 20.000 - 30.000 e il 20% tra i 30.000 - 40.000 euro annui lordi. I farmacisti che percepiscono un reddito annuo lordo superiore a 50.000 euro e inferiore a < 20.000 euro sono rispettivamente l'11% e 9% (Figura 3).

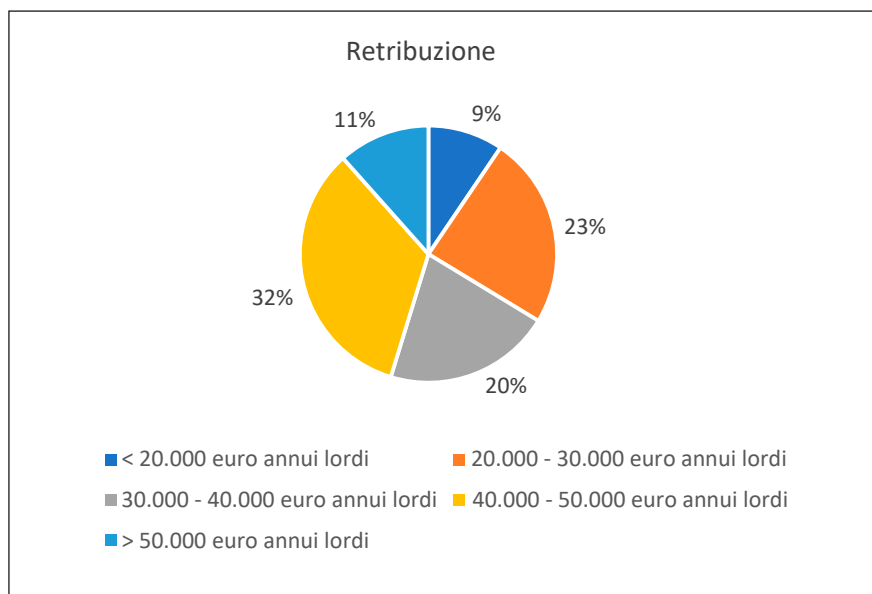
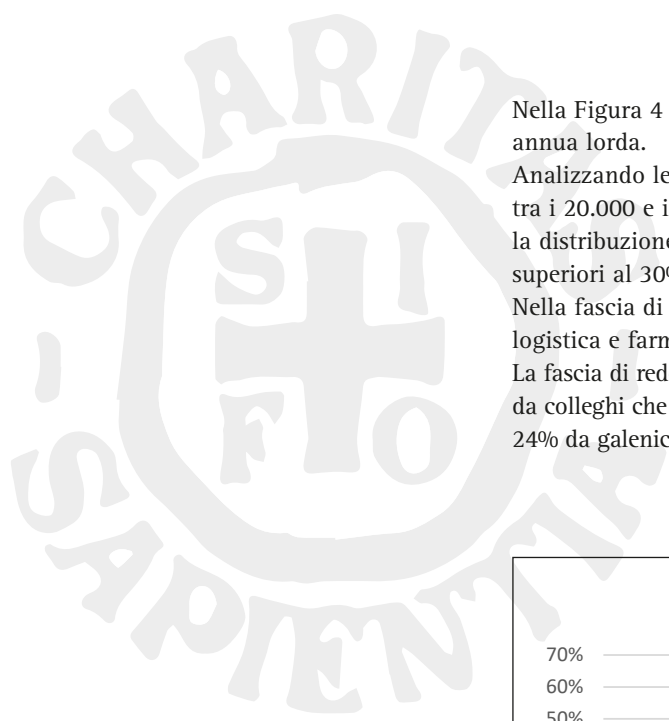


Figura 3. Retribuzione annua lorda del campione analizzato



Nella Figura 4 viene rappresentata la variabilità regionale della retribuzione annua lorda.

Analizzando le mansioni lavorative, la maggior parte del reddito è compresa tra i 20.000 e i 50.000 euro annui lordi e la principale mansione lavorativa è la distribuzione diretta attestandosi, in tutte e tre le fasce considerate, su valori superiori al 30%.

Nella fascia di reddito inferiore ai 20.000 euro, le principali mansioni sono logistica e farmacovigilanza (entrambe 29%).

La fascia di reddito superiore ai 50.000 euro annui lordi è rappresentata per il 39% da colleghi che si occupano di attività lavorative differenti da quelle proposte e per i 24% da galenica clinica (Figura 5).

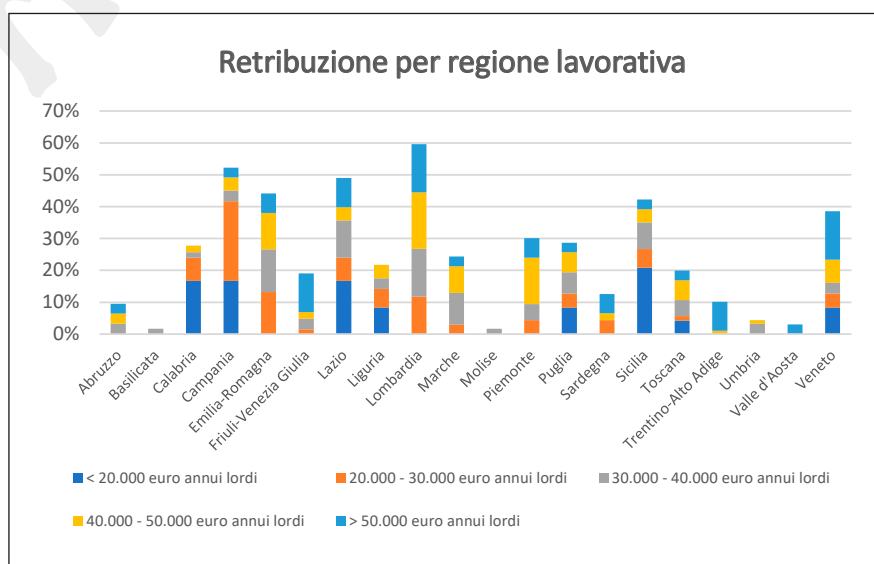


Figura 4. Retribuzione annua lorda divisa per Regione

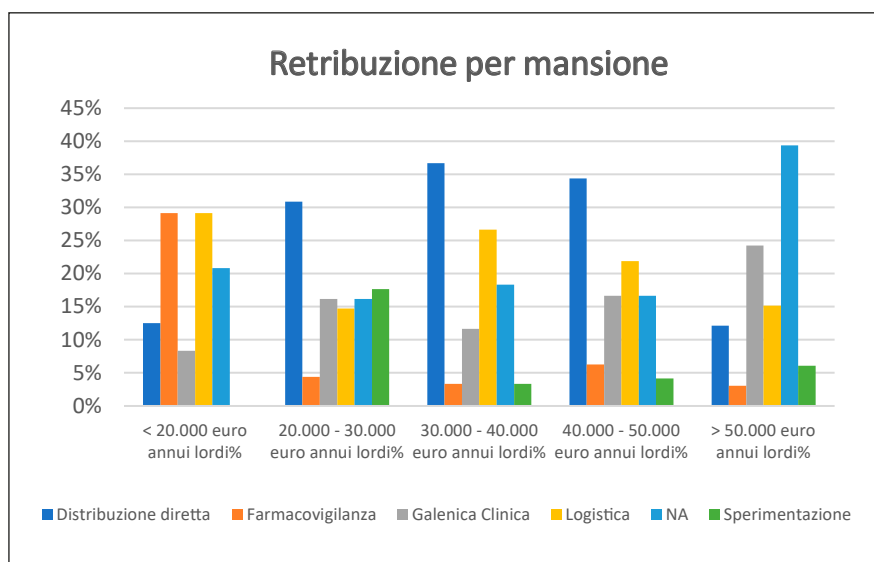
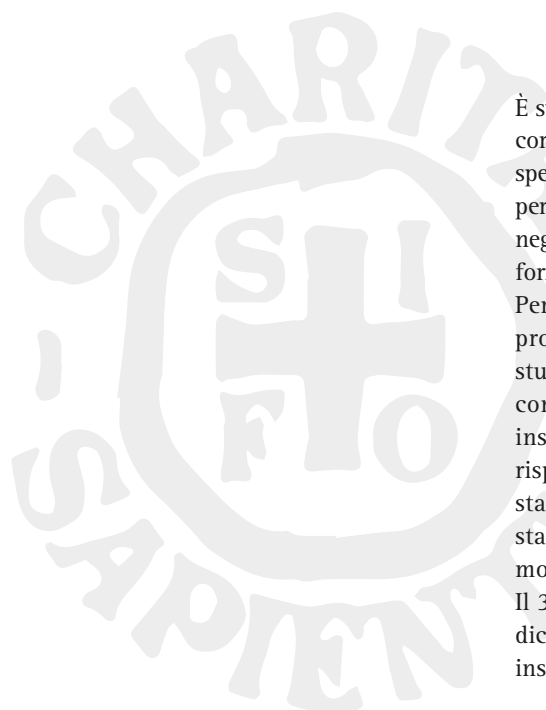


Figura 5. Retribuzione annua lorda divisa per mansione



È stato chiesto ai colleghi se durante il corso di studi avessero ricevuto formazione specifica per affrontare i concorsi. La percentuale di chi ha fornito risposta negativa equivale al 86% mentre chi ha fornito risposta positiva il 14% (Figura 6). Per quanto riguarda le aspettative professionali rispetto al percorso di studi effettuato, le risposte mostrano come il 26% dei precari si dichiara insoddisfatto o molto insoddisfatto, rispetto al solo 14% dei colleghi stabilizzati. Il 56% dei colleghi stabilizzati si dichiara soddisfatto o molto soddisfatto. Il 34% dei farmacisti specializzati dichiara di non essere né soddisfatto né insoddisfatto (Figura 7).

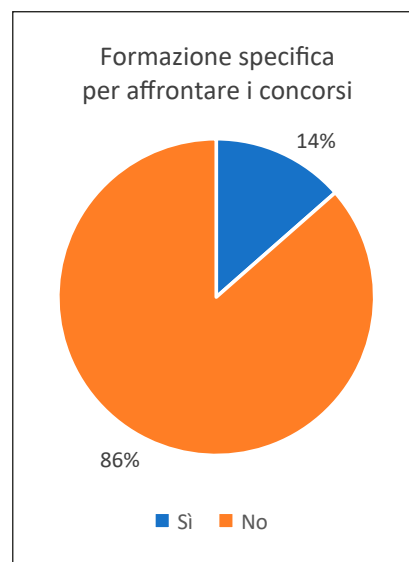


Figura 6. Formazione specifica per affrontare i concorsi pubblici per accedere alla dirigenza SSN

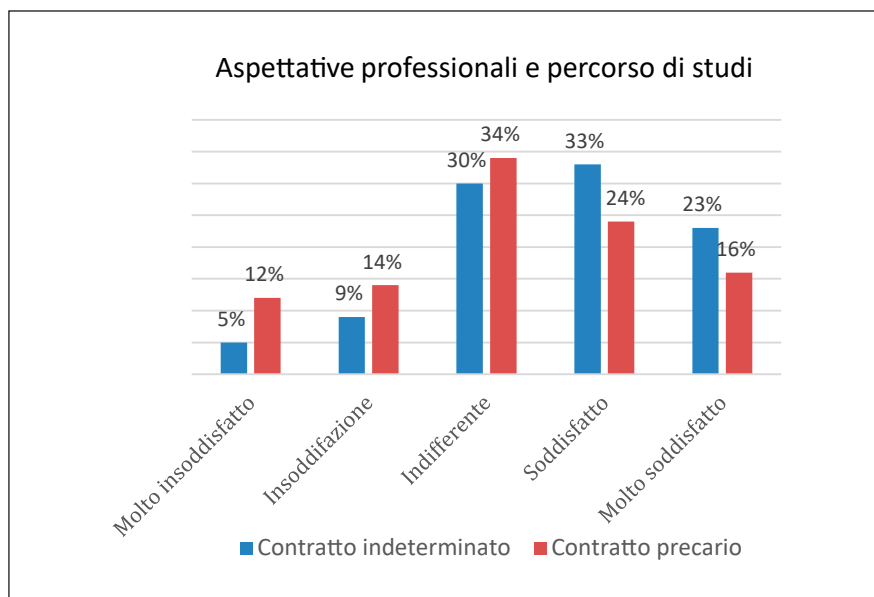


Figura 7. Aspettative professionali rispetto al percorso di studi



Il 32% dei precari percepisce le responsabilità affidate non commisurate al ruolo in cui sono inquadrati, confrontato al solo 17% dei colleghi stabilizzati (Figura 8).

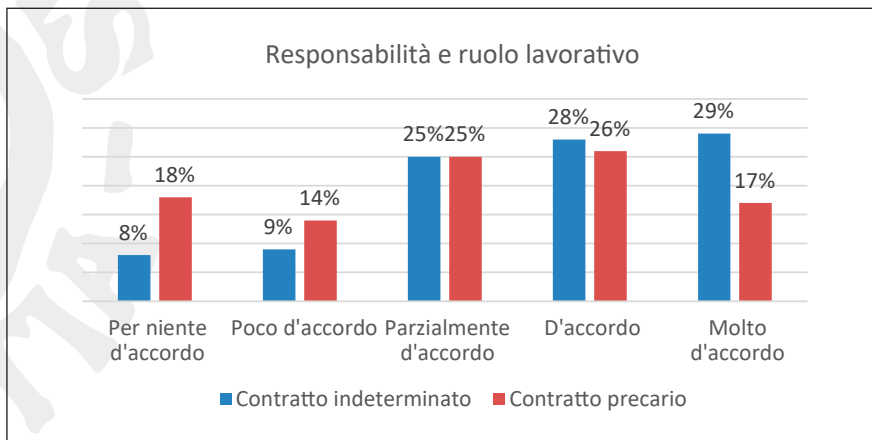


Figura 8. Responsabilità affidate rispetto al ruolo in cui si è inquadrati

Il 42% dei precari si dichiara soddisfatto o molto soddisfatto circa la propria situazione professionale rispetto alle scelte formative, in confronto al 68% dei colleghi con contratto a tempo indeterminato (Figura 9).

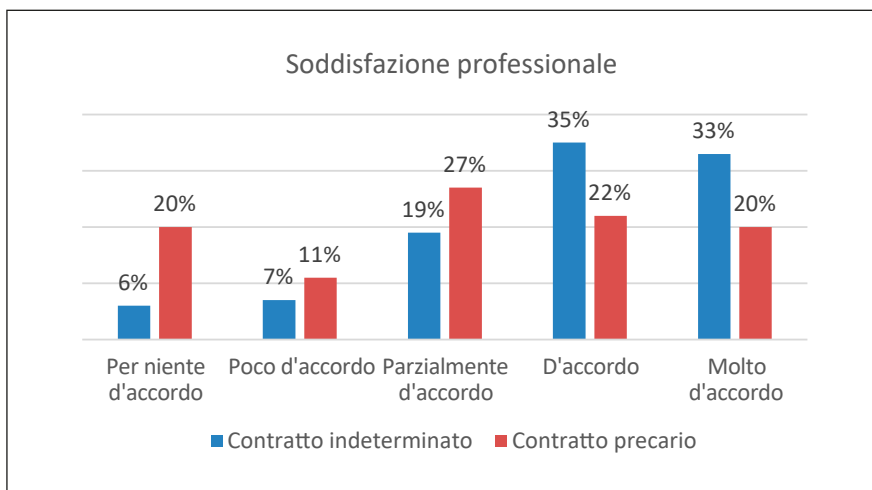


Figura 9. Soddisfazione professionale rispetto alle scelte formative

In questo caso, sono i farmacisti ospedalieri stabilizzati a percepire più stress rispetto ai colleghi precari (60% vs 40%) (Figura 10).

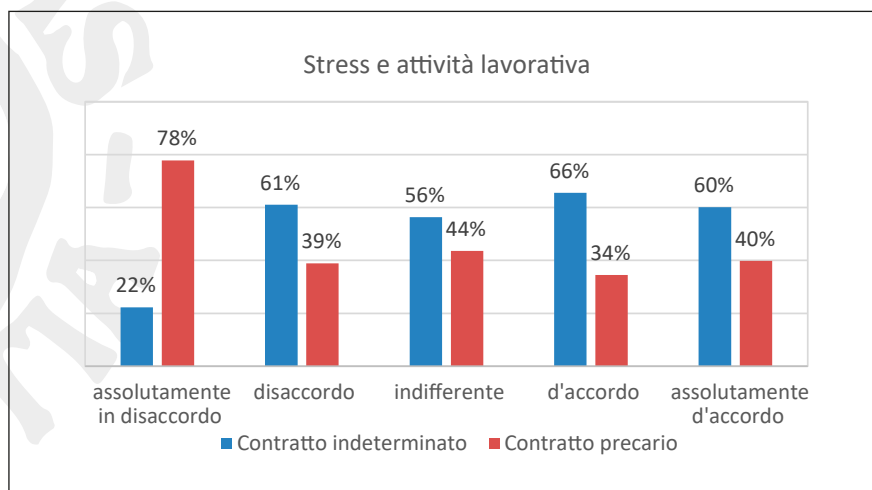


Figura 10. Tasso di stress percepito rispetto alla mole di lavoro svolto

## CONCLUSIONI

I risultati dell'indagine mostrano come i contratti a tempo indeterminato per i farmacisti specialisti non siano garantiti, infatti circa un quarto del campione non è stabilizzato dopo 3 anni dalla specializzazione, rafforzando il dato per cui la maggior parte degli intervistati ritiene di non aver ricevuto formazione adeguata ad affrontare i concorsi pubblici durante il percorso di studi, sebbene le attività lavorative che sono svolte dai farmacisti precari, principalmente sperimentazione, farmacovigilanza e galenica clinica, siano fondamentali per i servizi farmaceutici ospedalieri e territoriali, perché potenzialmente attrattori di progetti finanziati dalle autorità regionali e dai privati, rendendo di fatto indispensabile la figura del professionista neo specializzato.

La centralità delle mansioni lavorative appena citate, dei farmacisti precari, contrasta con la percezione della soddisfazione professionale e delle aspettative lavorative descritte da circa un terzo del personale, facendo emergere una situazione d'insoddisfazione per le proprie scelte didattiche e per le mansioni, suggerendo di fatto uno scarso coinvolgimento nelle scelte decisionali e un carico di responsabilità non pertinente, interpretabile come scarso o eccessivo.

Il grado di retribuzione dei farmacisti precari, per quanto riguarda le attività lavorative, concorre a creare questa situazione rappresentando infatti gli importi meno riconosciuti, alimentando il livello d'insoddisfazione.

A tal proposito per garantire una migliore situazione lavorativa, che permetta di sviluppare le proprie competenze professionali, dovrebbe essere attuata una programmazione del fabbisogno lavorativo agevolando la sostituzione dei pensionamenti e la creazione di nuovi posti di lavoro, impostandola durante gli anni di formazione specialistica e creando una continuità dopo il conseguimento del titolo.