

**Assemblea Ordinaria degli Iscritti - 5 febbraio 2025**  
**Ordine delle Professioni Infermieristiche**  
**della Provincia di Trento**



## **Indagine sul coinvolgimento organizzativo e soddisfazione lavorativa degli infermieri in Provincia di Trento**

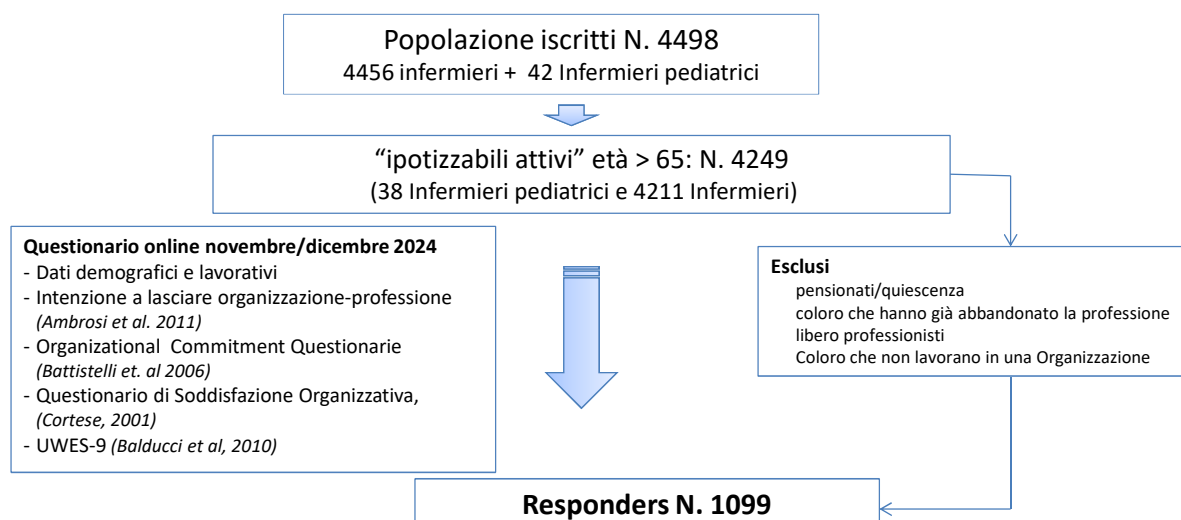
### *Risultati preliminari*

Anna Brugnolli, Daniel Pedrotti

**Coordinatori:** Daniel Pedrotti, Anna Brugnolli

**Gruppo di lavoro:** Paolo Barelli, Claudia Benedetti, Anita Bevilacqua, Antonia Busto, Nicoletta De Giuli, Marisa Dellai, Marco Maines, Elisa Marinelli, Cristina Molettalaria Rizzoli, Giuliano Rosani, Paola Stenico, Stefano Toccoli

**Analizzare l'intenzione di abbandono e non, il grado di soddisfazione, di coinvolgimento lavorativo e l'engagement lavorativo degli iscritti all'OPI di Trento**





## Risultati: **Caratteristiche del Campione**

Totale (N=1099)		Altri titoli post lauream (N 1099)	
<b>Età</b>			
Media (SD)	42.3 (10.8)	LMSIO	120 10,92
Mediana [Min, Max]	42.0 [22.0, 65.0]	Master specialistici	245 <b>22,29</b>
<b>Genere</b>		Master Coordinamento	162 14,74
Femminile	890 (81.0%)	<b>Più titoli post lauream (N 109)</b>	
<b>Figli</b>		LMSIO + Master specialistico	29 26,61
Si	712 (64.8%)	LMSIO + Master coordinamento	17 15,60
<b>Distanza luogo di lavoro (km)</b>		Master Spec. + coordinamento	50 45,87
Media (SD)	13.6 ±12.4	LMSIO + Master spec. + coord	13 11,93
Mediana [Min, Max]	10.0 [0.500, 200]		
<b>Titolo di studio</b>			
DU/CLI	723 (65.8%)		
Corso regionale	323 (29.4%)		
Vig. d'infanzia	10 (0.9%)		
DU/CLI pediatrico	12 (1.1%)		
Titolo estero	31 (2.8%)		
<b>Formazione post-laurea</b>			
Si	405 (36.9%)		

## Risultati: **Caratteristiche del Campione**



Qualifica (N 1099)		Azienda di lavoro	
	N %		N (%)
Infermiere	895 81,44	APSS	884 80,44
Infermiere Pediatrico	16 1,46	APSP	123 11,19
Inferm. specialistico clinico	25 2,27	Osp/Casa di Cura convenzionato/privato	79 7,19
Infermiere formatore-gestionale	15 1,36	Altro (Centro diurno, Comunità convenzionato o privato)	13 1,18
Coordinatore infermieristico	112 10,19		
PO, Dirigente/Direttore	36 3,28		
<b>Anni di professione infermieristica</b>		<b>Rientri dai riposi (day)</b>	
Media (SD)	19.0±11.8	nessuno	263 (23,9)
Mediana [Min, Max]	18.0 [0, 46.0]	da 1 a 5	<b>525 (47,8)</b>
<b>Anni di lavoro nel contesto lavorativo attuale</b>		da 6 a 10	<b>222 (20,2)</b>
Media (SD)	9.96±9.00	da 11 a 15	33 (3,0)
Mediana [Min, Max]	6.00 [0, 39.0]	Da 16 a 25	25 (2,3)
<b>Numero di rientri nell'ultimo anno</b>		> 25 (range 30 a 50)	9 (0,8)
Media (SD)	4.28±4.88	Non Risposto (non ricordo o straordinario)	22 (2,0)
Mediana [Min, Max]	3.00 [0, 50.0]		



## Risultati: Intenzione di “abbandono” durante il prossimo anno

Intenzione di <b>non lasciare</b> la propria azienda	761 (69.2)
Lasciare organizzazione per <b>motivi non volontari</b> (pensionamento)	103 (9.4)
<b>Intenzione di lasciare</b>	
Intenzione di <b>lasciare volontariamente l'Organizzazione</b>	178 (16.2)
Intenzione di <b>lasciare la professione</b>	57 (5.2)
<b>Totale: lasciare Organizzazione/professione</b>	<b>235 (21,4)</b>

## Risultati: Commitment “coinvolgimento lavorativo”



**C Normativo** es “Non lascerei la mia Azienda proprio ora perché ho un senso di obbligo per le persone che lavorano” “Non mi sentirei colpevole se lasciassi la mia organizzazione ora”

**C Affettivo:** “Provo un senso di appartenenza alla mia organizzazione”; “Mi sento fiero di appartenere a questa organizzazione” “Non mi sento emotivamente attaccato alla mia organizzazione”

**C Continuativo** “Per me lasciare l'attuale organizzazione avrebbe più inconvenienti che vantaggi”

<b>Subscala Commitment normativo (6 item - 30)</b>	
Media (SD)	14.2 ±5.36
Mediana [Min, Max]	14.0 [6.00, 30.0]
Missing	82 (7.5%)
<b>Subscala Commitment affettivo (6 item - 30)</b>	
Media (SD)	<b>17.1 ±5.62</b>
Mediana [Min, Max]	17.0 [6.00, 30.0]
Missing	84 (7.6%)
<b>Subscala Commitment continuativo (6 item - 30)</b>	
Media (SD)	17.7 ±3.58
Mediana [Min, Max]	18.0 [6.00, 30.0]
Missing	75 (6.8%)
<b>Totale commitment (18 item- score 90)</b>	
Media (SD)	49.2 ±12.4
Mediana [Min, Max]	49.0 [18.0, 90.0]
Missing	186 (16.9%)

Organizational Commitment Questionnaire (Battistelli, Mariani, Bello', 2006): 18 item 1 fortemente in disaccordo a 5 fortemente in accordo

## Risultati: Soddisfazione lavorativa



**Contratto:** aspetto della retribuzione, benefit, sicurezza posto, equilibrio tra lavoro e tempo libero

### Soddisfazione: contratto n 4 item score 28

Media (SD) 13.9 (5.15)  
Mediana [Min, Max] 13.0 [4.00, 28.0]

**Contesto:** Condizioni di lavoro es Ambiente fisico, Sicurezza

### Soddisfazione: contesto n 2 item score 14

Media (SD) 8.82 (3.02)  
Mediana [Min, Max] 9.00 [2.00, 14.0]

**Generale:** autonomia, discrezionali, carriera, riconoscimento, relazioni lavorative,

### Soddisfazione generale n 14 item score 98

Media (SD) **52.7 (17.3)**  
Mediana [Min, Max] **52.0 [14.0, 98.0]**

### Soddisfazione complessiva n 20 item 140

Media (SD) 75.4 (23.3)  
Mediana [Min, Max] 74.0 [20.0, 140]

Questionario di Soddisfazione Organizzativa, Cortese 2001: 20 item Likert 1 per nulla soddisfatto – 7 completamente soddisfatto

### Livello di soddisfazione (likert 1-7)

	Media	DS
<b>16. Le relazioni con i colleghi</b>	<b>5,1</b>	<b>1,5</b>
<b>11. La sicurezza del posto</b>	<b>4,9</b>	<b>1,6</b>
<b>17. Le relazioni con i collaboratori</b>	<b>4,7</b>	<b>1,5</b>
<b>3. La sicurezza sul luogo di lavoro</b>	<b>4,5</b>	<b>1,7</b>
<b>1. I contenuti del lavoro</b>	<b>4,5</b>	<b>1,5</b>
<b>2. L'ambiente fisico di lavoro</b>	<b>4,3</b>	<b>1,7</b>
<b>13. Le occasioni di apprendimento/formazione interne ed esterne</b>	<b>4,2</b>	<b>1,7</b>
<b>12. L'autonomia e la discrezionalità</b>	<b>4,2</b>	<b>1,6</b>
4. La definizione dei compiti e delle responsabilità	3,9	1,7
6. La programmazione e il controllo delle attività	3,7	1,6
15. Le relazioni con i superiori	3,7	1,9
7. L'equilibrio tra lavoro e tempo libero	3,7	1,9
5. L'informazione e la comunicazione interna	3,6	1,6
18. L'immagine e il prestigio dell'azienda/organizzazione	3,3	1,6
19. La trasparenza e l'apertura nell'ambiente di lavoro	3,3	1,6
<b>20. La possibilità di dire con franchezza ciò che si pensa</b>	<b>3,1</b>	<b>1,8</b>
<b>8. Il livello di retribuzione</b>	<b>2,8</b>	<b>1,7</b>
<b>14. Il riconoscimento dei meriti individuali</b>	<b>2,8</b>	<b>1,8</b>
<b>10. Le opportunità di carriera</b>	<b>2,7</b>	<b>1,6</b>
<b>9. I benefit integrativi</b>	<b>2,5</b>	<b>1,6</b>





## Risultati: Work Engagement

*“uno stato mentale positivo, appagante e correlato al lavoro, caratterizzato da vigore, dedizione e assorbimento”*

3 dimensioni

**Assorbimento:** essere concentrati sul proprio lavoro, per cui il tempo passa velocemente e si ha difficoltà a staccarsi dal lavoro

**Dedizione:** esperienza di un senso di significato, entusiasmo, ispirazione e orgoglio in relazione al proprio lavoro

**Vigore:** alti livelli di energia e resilienza mentale durante il lavoro, alla volontà di investire sforzi nel proprio lavoro e alla persistenza anche di fronte alle difficoltà

Punteggio UWES absorption – 3 item	
Media (SD)	10.8 (3.73)
Mediana [Min, Max]	11.0 [0, 18.0]
Punteggio UWES dedication – 3 item	
Media (SD)	10.9 (3.92)
Mediana [Min, Max]	11.0 [0, 18.0]
Punteggio UWES vigor – 3 item	
Media (SD)	9.35 (3.76)
Mediana [Min, Max]	9.00 [0, 18.0]
Punteggio totale scala UWES	
Media (SD)	31.0 (10.2)
Mediana [Min, Max]	32.0 [0, 54.0]

Balducci, Fraccaroli, Schaufeli, Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) - item frequenza da 0 mai a 6 sempre

## Risultati: Work Engagement



Item	Media, Ds	Dimensione	Media, Ds	Categoria*
[1. Al lavoro, mi sento pieno di energia]	3,3 1,3	<b>Vigore</b>	3,12±0,15	<b>Basso</b>
[2. Al lavoro mi sento forte e vigoroso]	3,1 1,3			
[5. La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare a lavoro]	<b>3,0 1,5</b>	<b>Dedizione</b>	3,62±0,30	<b>Medio</b>
[3. Sono entusiasta del mio lavoro]	3,4 1,4			
[4. Il mio lavoro mi ispira]	3,5 1,4			
[7. Sono orgoglioso/a del lavoro che svolgo]	<b>4,0 1,5</b>	<b>Assorbimento</b>	3,60±0,35	<b>Medio</b>
[6. Sono felice quando lavoro intensamente]	3,2 1,5			
[8. Sono immerso nel mio lavoro]	3,8 1,5			
[9. Mi lascio prendere completamente quando lavoro]	3,8 1,5			

Categoria 5 livelli: da molto basso a molto alto - UWES 9 – cited in UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE Preliminary Manual

## Correlazioni

### Fattori modificabili ...su cosa lavorare ...

Un **maggiore coinvolgimento emotivo** "Commitment affettivo" verso l'organizzazione riduce dell'intenzione di abbandono OR 0.918 CI: 0.866–0.972,  $p < 0.01$

Senso di obbligo morale o responsabilità verso l'organizzazione riduce la probabilità di abbandono "**Commitment normativo**" OR 0.931; CI: 0.882–0.983,  $p = 0.01$ )

maggiore **soddisfazione generale** sul lavoro è associata a una minore intenzione di lasciare l'organizzazione o la professione OR 0.966 CI: 0.945–0.987,  $p < 0.01$ ).

### Fattori non modificabili

All'aumentare dell'età, la probabilità di avere intenzione di cambiare azienda o lasciare la professione diminuisce leggermente (OR 0.967; CI 95% 0.946–0.987,  $p < 0.01$ )

## Risultati: Strategie più apprezzate



- 1) offrire **salari/retribuzioni** competitivi e adeguati al livello di responsabilità
- 2) introdurre **modelli di turnistica flessibili e individualizzati** (non standard e uguali)
- 3) garantire livelli di **inquadramento giuridico ed economico** in base alle responsabilità affidate evitando attribuzioni e/o deleghe non formalmente riconosciute
- 4) ridurre le **attività non infermieristiche** e inserire figure di "segreteria clinica" per riposizionare attività tecnico amministrative
- 5) Creare e guidare una **cultura** in cui gli **infermieri si sentano valorizzati e motivati a fornire standard eccellenti di assistenza** ai pazienti



## Quale sguardo dare ai risultati?

**Focalizzato sulla crisi e/o dati  
“negativi”**

- Reattività
- In attesa
- Breve termine

### **Lungimirante**

- Strategie sostenibili
- Proattivo
- Costruttivo

**combinare la gestione immediata con una visione a lungo termine.**