



Recovery Plan: documento dell'Advisory board FNOPI a Parlamento, Governo e Regioni
Superare immobilismo e resistenze al cambiamento
per mettere al servizio del paese tutte le competenze infermieristiche, dai
processi assistenziali alla prescrizione

Infermiere specializzato, infermiere prescrittore, infermiere gestore e coordinatore di percorsi assistenziali soprattutto sul territorio, infermiere aperto al mix professionale per soddisfare i bisogni degli assistiti, infermiere incentivato con nuovi sbocchi di carriera e percorsi premianti.

Sono i cardini del futuro della professione individuati in un documento messo a punto dalla Federazione nazionale degli ordini delle professioni infermieristiche (FNOPI), che rappresenta gli oltre 454mila infermieri presenti in Italia, grazie a un Advisory Board composto da personalità di rilievo del Ssn*, organizzato con l'obiettivo di individuare le prossime sfide del comparto e comprendere in che modo la professione infermieristica possa contribuire a potenziare e ammodernare il Servizio sanitario nazionale e rendere più forte la ripresa e la resilienza del Paese, inviato al Presidente del Consiglio, al ministro della Salute, alle Regioni e al Parlamento.

Il decreto Sostegni vuole sollecitare le politiche vaccinali perché si faccia presto a raggiungere l'immunità di gruppo e per farlo ha riconosciuto anche lui la rilevanza dell'apporto possibile dalla professione infermieristica tanto da aver allentato per la prima volta dalla sua introduzione circa 20 anni fa, il vincolo dell'esclusiva per i dipendenti del Ssn in modo da consentire loro di poter essere vaccinatori anche al di fuori dell'azienda da cui dipendono.

Gli infermieri sono infatti in gran parte dipendenti è vero, ma ci sono anche oltre 30mila liberi professionisti, professionalmente pronti e formati per scienza e qualità delle prestazioni che potrebbero agire, assieme agli infermieri di famiglia e comunità previsti dal decreto Rilancio (legge 77/2020), ma ancora non integrati nei sistemi regionali, **sul territorio e anche a domicilio.**

La nuova struttura commissariale e il ministro della Salute si sono resi conto che non si possono più sprecare competenze per l'immobilismo e le resistenze al cambiamento e che è necessaria l'innovazione delle politiche dei professionisti sanitari e la valorizzazione di tutte le loro competenze, acquisite attraverso un rigoroso percorso formativo di livello universitario.

E' necessario per la tutela della salute dei cittadini.

Un supporto importante al cambiamento in questo senso può venire dalle risorse del Recovery Plan per la ripresa e la resilienza dell'Italia nell'ambito delle politiche per la salute: con le risorse europee dobbiamo garantire "investimenti ad alto rendimento e debito buono" e per questo tutte le nuove competenze acquisite dagli infermieri non possono più essere non utilizzate e non valorizzate pienamente. In altri Paesi siamo da molto tempo più avanti Gran Bretagna, Spagna, Francia e altri in Europa. Ma anche Oltreoceano in Usa, Canada e così via.

Se è vero quanto affermato dal Presidente Draghi nel suo discorso in Parlamento per la fiducia che "conta la qualità delle decisioni, conta il coraggio delle visioni, non contano i giorni. Il tempo del potere può essere sprecato anche nella sola preoccupazione di conservarlo" e che dobbiamo fare tutto il

“necessario per promuovere al meglio il capitale umano, la formazione, la scuola, l’università e la cultura”, allora **questo è il momento del coraggio per il cambiamento** e le richieste degli infermieri sono chiare:

1. Sviluppare e ampliare le competenze del personale infermieristico per adeguarle alle esigenze, identificando meglio il suo ruolo nei vari setting assistenziali;
2. Risolvere il fabbisogno di personale infermieristico, sia in termini di programmazione degli accessi ai percorsi di studio, sia migliorando le prospettive di carriera, anche rispetto al trattamento economico;
3. Migliorare i modelli organizzativi della rete ospedaliera e territoriale, valutandone un’adeguata programmazione dei bisogni, valorizzando il contributo del sapere infermieristico, stabilendo tra i professionisti un livello di integrazione multidisciplinare (team) e un livello di differenziazione dei rispettivi ruoli e competenze.

Come?

L’Advisory ha ritenuto indispensabile analizzare le criticità evidenti e valutare le opportunità di innovazione che la professione può offrire nell’ambito dei singoli modelli organizzativi e ritiene necessario ampliare formalmente le competenze dell’infermiere con riferimento rispetto sia alla dimensione orizzontale (in termini di numeri e grado di autonomie e responsabilità già affidatogli) sia a quella verticale (capacità di programmazione, regolazione e autocontrollo sulle attività di propria competenza) nei diversi ambiti

Riformare il percorso di formazione, contestualmente ad un graduale ampliamento dei numeri programmati per le lauree in infermieristica e in particolare per l’accesso alle lauree magistrali, per garantire flussi costanti di infermieri in relazione alle esigenze dei servizi nei prossimi anni. Per raggiungere l’obiettivo di qualificare le competenze del personale infermieristico è necessario porsi come obiettivo minimo da realizzarsi entro un decennio la disponibilità di un 20% dei professionisti ad elevata specializzazione nelle diverse aree dell’assistenza.

Valorizzare la professione con interventi su quattro dimensioni: pianificazione; reclutamento e selezione; percorsi di carriera e ricompensa.

Cambiare rotta sugli interventi terapeutici grazie all’ampliamento delle competenze, a partire dalla **possibilità di prescrivere** alcune classi di farmaci e presidi che rientrano nella loro sfera di conoscenza e competenza. Ma anche sugli interventi assistenziali, definendo la piena ed esclusiva funzione di cura e non di supplenza delle altre professioni sanitarie, nonché superando la frammentazione e la disomogeneità dei modelli regionali.

Gestire e coordinare processi assistenziali, come ad esempio in contesti quali le centrali operative del 116-117 e le centrali dei servizi distrettuali, interventi di presa in carico proattiva anche attraverso nuovi strumenti di teleassistenza e soprattutto assistenza infermieristica territoriale con il potenziamento e la diffusione a livello nazionale del ruolo dell’infermiere di famiglia e di comunità che permette di migliorare la presa in carico dei pazienti, monitorare la corretta aderenza terapeutica e cooperare con le altre figure professionali.

Per valorizzare la professione poi è necessario delineare il mix quali-quantitativo del personale nel medio periodo (staffing) in relazione agli standard di esiti di cura attesi sulla popolazione, dimensionando gli organici di personale sanitario in riferimento ai vecchi e nuovi bisogni della popolazione, e non soltanto in riferimento all’equilibrio di spesa (minutaggio), e garantendoli nello stesso modo in tutte le Regioni.

Ancora, valutare, reclutare e valorizzare competenze specialistiche in relazione alle specifiche esigenze dell’organizzazione attraverso strumenti di selezione dei candidati (risorse conoscitive, comportamentali, professionali).

E infine delineare un sentiero coerente di ruoli da ricoprire nel tempo, prevedendo anche un sistema premiante che mantiene equo il rapporto tra contributi e incentivi, in linea con gli altri Paesi membri dell'Unione Europea, anche per motivare il personale.

IN ALLEGATO IL DOCUMENTO PRODOTTO DALL'ADVISORY BOARD FNOPI

***Hanno contribuito alla stesura del documento i componenti dell'Advisory Board FNOPI:**

Tonino Aceti (portavoce FNOPI, Presidente Salutequità); **Mario Braga** (Ars Toscana); **Giovanni Bresciani** (Professore di Psicologia del lavoro all'Università di Urbino); **Bruno Cavaliere** (Presidente SIDMI - Società italiana per la direzione e il management delle professioni infermieristiche); **Carla Collicelli** (CNR); **Mario Del Vecchio** (Sda Bocconi); **Francesco Enrichens** (Esperto e consulente Ministero salute/Agenas); **Sergio Fucci** (Magistrato, Presidente onorario della Corte di Cassazione, esperto di problematiche etico-legali per le professioni sanitarie); **Silvio Garattini** (Istituto Mario Negri); **Elisabetta Iannelli** (FAVO – Federazione delle associazioni a servizio dei malati di cancro e delle loro famiglie); **Barbara Mangiacavalli** (Presidente FNOPI); **Cristina Masella** (Docente di Economia e Organizzazione Aziendale per Ingegneri Gestionale e Management Sanitario per Ingegneri Biomedici del Politecnico di Milano); **Enrica Previtali** (Amici Onlus - Associazione Nazionale per le Malattie Infiammatorie Croniche dell'Intestino); **Luisa Saiani** (Presidente Conferenza dei Corsi di laurea delle professioni sanitarie); **Federico Spandonaro** (Crea Sanità)



Ufficio Stampa e Comunicazione

Via Agostino Depretis 70, Roma
0646200101
comunicazione@fnopi.it



Nuovi orizzonti del personale infermieristico criticità e proposte per la valorizzazione della professione

La **Federazione Nazionale degli Ordini delle Professioni Infermieristiche** ha ritenuto necessario costituire un **Advisory Board*** con l'obiettivo di individuare le prossime grandi sfide del comparto e comprendere in che modo la professione infermieristica può contribuire nel potenziare ed ammodernare il Servizio sanitario nazionale (SSN). Nello specifico, ha ritenuto indispensabile analizzare le criticità evidenti e valutare le opportunità di innovazione che la professione può offrire nell'ambito dei singoli modelli organizzativi.

Questa iniziativa intende dunque fornire, a partire dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), una serie di proposte elaborate dalla Federazione, a partire dal contributo di idee dell'Advisory Board, che permettono di definire con anticipo i cambiamenti del sistema sanitario e come la professione infermieristica dovrà evolversi in tutti i suoi aspetti per dotare il Paese di un SSN sempre più efficace ed efficiente. I considerevoli sforzi di investimento che l'Italia sta affrontando nell'ultimo periodo sono meritevoli nel cercare di rispondere alla carenza di personale così come alla necessità di ammodernamento edilizio e tecnologico della rete ospedaliera e territoriale, elementi questi imprescindibili per garantire adeguatezza e sicurezza nelle cure ma che non trovano ancora risposte efficaci.

Attuali criticità

- Mancato riconoscimento della flessibilità del personale in termini di ruolo e competenze;
- Inadeguatezza dei presidi assistenziali nella rete ospedaliera e territoriale, assicurando presa in carico e continuità terapeutica in base alle nuove esigenze di salute;
- Modelli organizzativi che non rispondono all'evoluzione del SSN e appropriatezza terapeutica.

Le opportunità di miglioramento per il personale infermieristico

- Sviluppare e ampliare le **competenze** del personale infermieristico per adeguarle alle esigenze, identificando meglio il suo ruolo nei vari *setting* assistenziali;
- Risolvere il **fabbisogno** di personale infermieristico, sia in termini di programmazione degli accessi ai percorsi di studio, sia migliorando le prospettive di carriera, anche rispetto al trattamento economico;
- Migliorare i **modelli organizzativi** della rete ospedaliera e territoriale, valutandone un'adeguata programmazione dei bisogni, valorizzando il contributo del sapere infermieristico, stabilendo tra i professionisti un livello di integrazione multidisciplinare (team) e un livello di differenziazione dei rispettivi ruoli e competenze;

Le azioni

- Ampliare formalmente le competenze** dell'infermiere con riferimento rispetto sia alla dimensione orizzontale (in termini di numeri e grado di autonomie e responsabilità già affidatogli) sia a quella verticale (capacità di programmazione, regolazione e autocontrollo sulle attività di propria competenza) nei diversi ambiti: