

Report sullo  
**STATO**

**DELL'INFERMIERISTICA**

**NEL MONDO**

**2020**



*Investire in formazione,  
lavoro e leadership*

## Investire sugli infermieri

Contribuirà non solo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile targets relativi alla salute, ma anche all'educazione (SDG 4), genere (SDG 5), lavoro dignitoso e crescita economica (SDG 8).



**Tedros Ghebreyesus**  
Director-General, WHO



**Elisabeth Iro**  
Chief Nursing Officer, WHO



**Annette Kennedy**  
Presidente  
International Council of Nurses



**Sheila Tlou**  
Co-Chair, Nursing Now



**Nigel Crisp**  
Co-Chair, Nursing Now

ISBN 978-92-4-000329-3 (electronic version)

ISBN 978-92-4-000330-9 (print version)

© World Health Organization 2020. Some rights reserved. This work is available under the CC BY-NC-SA 3.0 IGO licence.

L'OMS non è responsabile per il contenuto o l'accuratezza di questa traduzione.

L'edizione inglese originale: State of the World's Nursing (SoWN) report.

Geneva: World Health Organization;[2020].

Traduzione a cura di CNAI – Consociazione Nazionale Associazioni Infermiere/i

### Cover images

Row 1 (left to right): © Vladimir Gerdo/ TASS via Getty, © Irene R. Lengui/L'IV Com, © Tanya Habjouqa

Row 2 (left to right): © Jaime S. Singlador/Photoshare, © AKDN/Christopher Wilton-Steer

## PREFAZIONE

### Il Report sulla Stato dell'Assistenza Infermieristica nel Mondo 2020

arriva mentre il mondo assiste ad un impegno politico senza precedenti per la copertura sanitaria universale. Allo stesso tempo, la nostra capacità di preparazione e risposta alle emergenze viene messa alla prova dall'attuale outbreak COVID-19 e dallo spostamento della popolazione causato da conflitti. Gli infermieri forniscono assistenza sanitaria vitale in ognuna di queste circostanze. Ora, più che mai, il mondo ha bisogno che lavorino al massimo della loro formazione e addestramento.

Questo primo rapporto infermieristico rivela molto da celebrare sulla professione infermieristica. Le opportunità di formazione infermieristica a livello avanzata e ruoli professionali potenziati, anche a livello politico, possono favorire importanti miglioramenti nella salute della popolazione. Allo stesso tempo, continuiamo a vedere enormi disparità nella distribuzione di infermieri in tutto il mondo aspetto che va affrontato.

Il 2020 è "l'Anno Internazionale dell'Infermiera e dell'Ostetrica". Questa è un'opportunità per utilizzare le prove evidenziate nel rapporto 2020 sulla professione infermieristica e impegnarsi in una programmazione che guiderà e sosterrà i progressi fino al 2030. A tal fine, invitiamo i governi e tutte le parti interessate a:

- investire massivamente ed urgentemente nella formazione infermieristica - docenti, infrastrutture e studenti - per rispondere alle esigenze globali, soddisfare la domanda interna e rispondere alle mutevoli tecnologie e ai modelli avanzati di assistenza sanitaria e sociale integrata;
- creare almeno 6 milioni di nuovi posti di lavoro infermieristico entro il 2030, principalmente nei paesi a basso e medio reddito, per compensare le carenze previste e riparare la distribuzione iniqua degli infermieri in tutto il mondo;
- rafforzare la leadership infermieristica - leader attuali e futuri - per garantire che gli infermieri possano influire nella formulazione delle politiche sanitarie e nel processo decisionale e contribuiscano all'efficacia dei sistemi sanitari e di assistenza sociale.

Tutti i paesi possono agire a sostegno di questa programmazione. La maggior parte dei paesi può compiere queste azioni con le proprie risorse. Per i paesi che richiedono assistenza da parte della comunità internazionale, dobbiamo dedicare una quota crescente degli investimenti in capitale umano verso la salute e l'assistenza sociale. Tali investimenti guideranno anche progressi attraverso gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), con riverbero per l'equità di genere, l'emancipazione economica delle donne e l'occupazione giovanile.

Cogliamo l'occasione per impegnarci in un decennio di azione che inizia con gli investimenti in formazione infermieristica, lavoro e leadership.

SDG 3



SDG 4



SDG 5



SDG 8



## **Ruolo cruciale degli infermieri nel raggiungimento della Copertura sanitaria universale e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile**

Gli infermieri sono fondamentali per mantenere la promessa di “non lasciare nessuno indietro” e lo sforzo globale per raggiungere gli Obiettivi di Sviluppo sostenibile (SDG). Il loro contributo è cruciale per il raggiungimento di una serie di obiettivi nazionali e globali relativi alle priorità sanitarie, come la copertura sanitaria universale, la salute mentale e le malattie non trasmissibili, la preparazione e la risposta alle emergenze, la sicurezza dei pazienti e l'erogazione di cure integrate centrate sulla persona.

Nessuna programmazione sanitaria globale può essere realizzata senza sforzi concertati e sostenuti per massimizzare i contributi del personale infermieristico e il loro ruolo all'interno dei team sanitari interprofessionali. Per fare ciò sono necessari interventi politici che consentano agli infermieri di avere il massimo impatto ed efficacia, ottimizzando la portata e la leadership degli infermieri, oltre a investimenti urgenti nella loro formazione, competenze e posti di lavoro. Tali investimenti contribuiranno anche agli obiettivi degli SDG relativi alla formazione, al genere, al lavoro dignitoso e alla crescita economica inclusiva.

Questo report sullo stato dell'assistenza infermieristica mondiale 2020, sviluppato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) in collaborazione con il Consiglio internazionale degli infermieri (ICN) e la campagna globale Nursing Now, e con il sostegno di governi e partner, fornisce argomenti convincenti sul valore del personale infermieristica a livello globale.

© Shapecharge/Getty Images

**Gli infermieri  
rappresentano il più  
numerioso gruppo nel  
settore sanitario**

**59%**

**delle professioni  
sanitarie**





# Situazione dei dati disponibili nel 2020

Il personale infermieristico si sta espandendo per quanto riguarda gli obiettivi professionali. Tuttavia, questa espansione non è né equa né sufficiente per soddisfare la crescente domanda e lascia indietro alcune popolazioni.

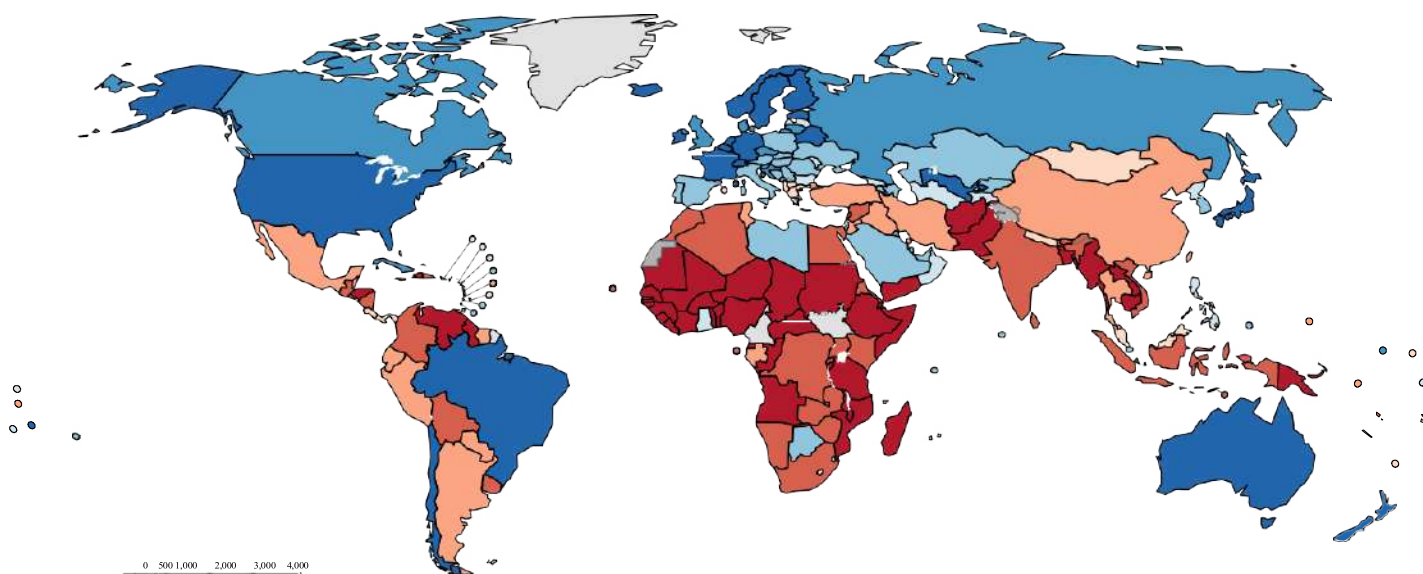
**191 paesi hanno fornito dati per questo rapporto, un massimo storico e un aumento del 53% rispetto alla disponibilità dei dati del 2018.** Circa l'80% dei paesi ha risposto su 15 o più indicatori. Tuttavia, vi sono significative lacune nei dati sulla capacità di formazione, sul finanziamento, sulle retribuzioni e sui flussi del mercato del lavoro sanitario. Ciò impedisce una compiuta analisi del mercato del lavoro sanitario che possa informare la politica degli organici infermieristici e le successive decisioni di investimento.

**Il personale infermieristico a livello mondiale è pari a 27,9 milioni di professionisti, di cui 19,3 milioni sono infermieri** (professionali/laureati). Ciò mostra un aumento di 4,7 milioni rispetto al periodo 2013-2018 e conferma che il settore infermieristico è il più grande gruppo professionale nel settore sanitario. Rappresenta circa il 59% delle professioni sanitarie. I 27,9 milioni di infermieri comprendono 19,3 milioni (69%) di infermieri (laureati), 6,0 milioni (22%) di infermieri associati e 2,6 milioni (9%) che non sono classificati in nessuno dei due modi.

**Il mondo non ha personale infermieristico a livello globale commisurato alla copertura sanitaria universale e agli SDGs.** Oltre l'80% degli infermieri nel mondo si trova in paesi che rappresentano la metà della popolazione mondiale. La carenza globale di infermieri, stimata a 6,6 milioni nel 2016, appare leggermente diminuita a 5,9 milioni di infermieri nel 2018. Si stima che 5,3 milioni (89%) di tale carenza si concentrino nei paesi a basso e basso reddito, dove la crescita nel numero di infermieri è appena al passo con la crescita della popolazione, e solo marginalmente risultano migliorati i livelli di densità tra infermieri e popolazione. La Figura 1 illustra l'ampia variazione nella densità del personale infermieristico rispetto alla popolazione, con le maggiori lacune nei paesi dell'Africa, del Sud-Est asiatico e delle regioni del Mediterraneo orientale e in alcuni paesi dell'America.

Figure 1 **Densità di personale infermieristico per 10 000 persone in 2018**

**<10**   **10 to 19**   **20 to 29**   **30 to 39**   **40 to 49**   **50 to 74**   **75 to 99**   **100 +**  
■ non applicabile   ■ non riportato

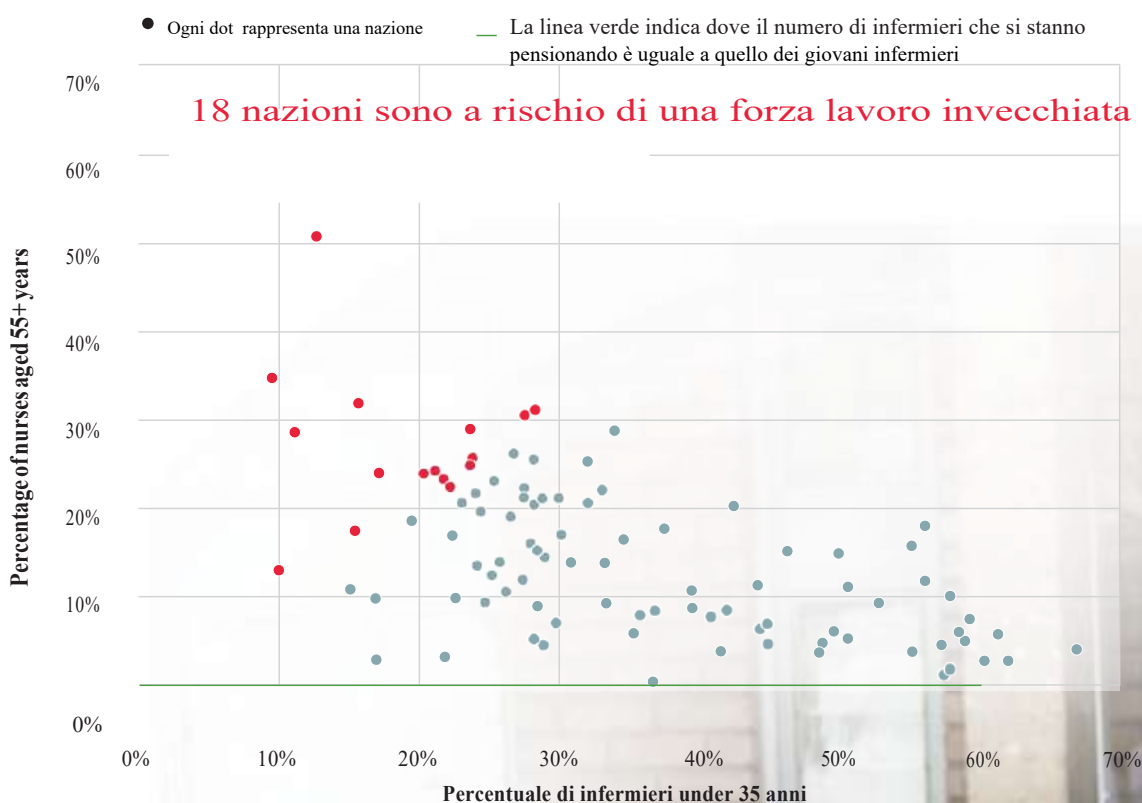


\*Include infermieri e infermieri associati.

Source: National Health Workforce Accounts, World Health Organization 2019. Ultimi dati disponibili 2013-2018.

**I modelli di invecchiamento del personale sanitario in alcune regioni minacciano la stabilità del patrimonio infermieristico.** A livello globale il personale infermieristico è relativamente giovane, ma ci sono disparità tra le regioni, con strutture di età sostanzialmente più anziane nelle regioni americane ed europee. I paesi con un numero inferiore di infermieri giovani (di età inferiore a 35 anni) rispetto a quelli che si avvicinano alla pensione (di età pari o superiore a 55 anni) dovranno aumentare il numero di laureati e rafforzare incentivi alla permanenza in servizio per mantenere l'accesso ai servizi sanitari. I paesi con un più giovani infermieri dovrebbero migliorare la loro equa distribuzione in tutto il paese. Come mostrato nella Figura 2, i paesi con una percentuale più elevata di infermieri che si avvicinano alla pensione rispetto ai giovani infermieri (i paesi sopra la linea verde) dovranno affrontare le sfide future nella permanenza del personale infermieristico al lavoro.

**Figura 2** Proporzione tra infermieri con più di 55 anni e sotto i 35 anni (paesi selezionati)



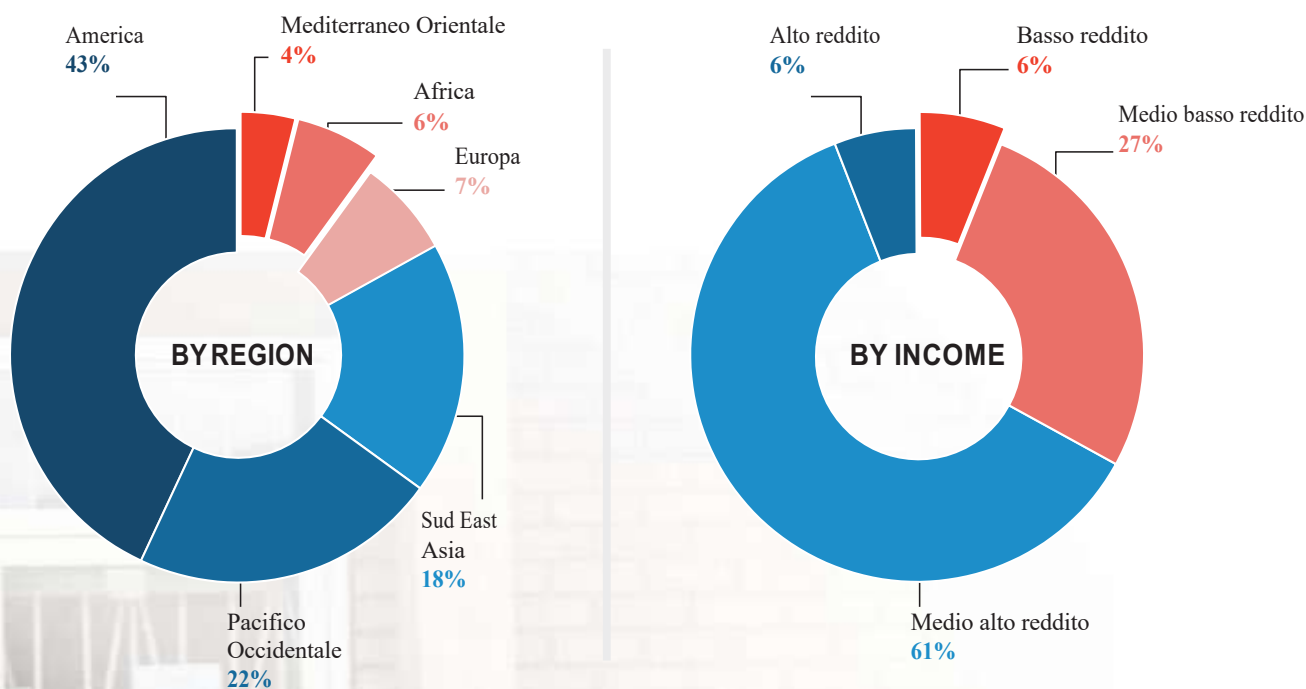
\*Include gli infermieri e gli infermieri associati/di supporto.

Source: National Health Workforce Accounts, World Health Organization 2019. Latest available data reported between 2013 and 2018.



**Per indirizzare la carenza entro il 2030 in tutti i paesi, il numero totale di infermieri laureati dovrebbe aumentare in media dell'8% all'anno**, insieme a una migliore capacità di assumere e trattenere in servizio questo personale. Senza questo aumento, le tendenze attuali indicano 36 milioni di infermieri entro il 2030, con una carenza di bisogni previsti di 5,7 milioni, principalmente nelle regioni dell'Africa, del Sud-Est asiatico e del Mediterraneo orientale. Parallelamente, un certo numero di paesi nelle regioni americane, europee e del Pacifico occidentale rimarrebbe comunque con carenze definite a livello nazionale. La Figura 3 mostra un aumento previsto del numero di infermieri per regione dell'OMS e per reddito.

**Figure 3** Proiezione di aumento (al 2030) del personale infermieristico, per Regione OMS e per gruppo di reddito delle nazioni.

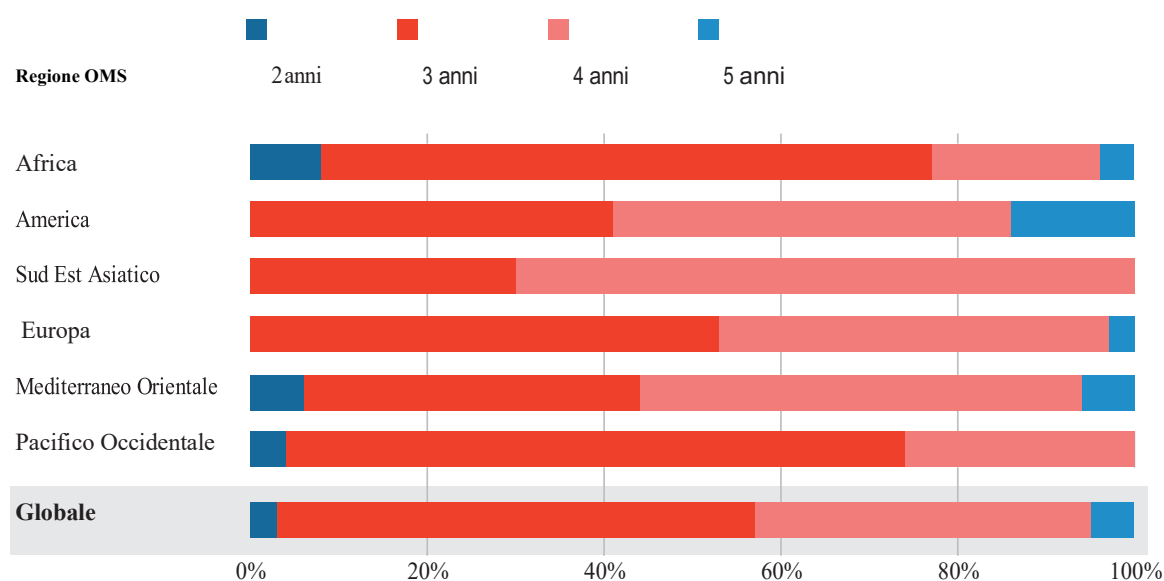


*\*Includes nursing professionals and nursing associate professionals.*

**Mentre la situazione evolve,  
una equa distribuzione e  
la permanenza in servizio  
diventa UNA SFIDA  
UNIVERSALE**



**Figure 4** Media della durata (anni) di formazione per infermieri, per Regione OMS



Fonte: National Health Workforce Accounts 2019 for 99 countries and Sigma database for 58 countries. Latest available data reported by countries between 2013 and 2018.

**La maggior parte dei paesi (152 su 157 hanno risposto; il 97%) ha riferito che la durata minima per la formazione degli infermieri è un programma triennale.** Un'ampia maggioranza di paesi ha riferito la presenza di standard per contenuto e durata dell'istruzione (91%), meccanismi di accreditamento (89%), standard nazionali per la qualificazione dei docenti (77%) e di formazione interprofessionale (67%). Tuttavia, si sa meno sull'efficacia di queste politiche e dei relativi meccanismi. Inoltre, esiste ancora una notevole varietà nei livelli minimi di formazione degli infermieri, insieme a vincoli di capacità come la carenza di docenti, limitazioni delle infrastrutture e disponibilità di strutture per il tirocinio clinico. Come mostrato nella Figura 4, la durata della formazione infermieristica è prevalentemente di tre o quattro anni.

**Un totale di 78 paesi (il 53% di quelli che hanno fornito una risposta) ha riferito di avere ruoli di pratica avanzata per infermieri.** Vi sono prove evidenti che gli infermieri di pratica avanzata possano aumentare l'accesso all'assistenza sanitaria territoriale nelle comunità rurali e affrontare le disparità nell'accesso alle cure per le popolazioni vulnerabili negli ambienti urbani. Gli infermieri a tutti i livelli, quando abilitati e supportati al pieno raggiungimento della pratica professionale possono offrire un'assistenza sanitaria territoriale e preventiva efficace, tra molti altri servizi sanitari che sono strumentali per arrivare alla copertura sanitaria universale.

**Un infermiere su otto pratica in un paese diverso da quello in cui è nato o si è formato.** La mobilità internazionale del personale infermieristico sta aumentando. Mentre gli schemi si stanno evolvendo, un'equa distribuzione e la permanenza in servizio degli infermieri è una sfida quasi universale. Una migrazione non gestita

© Nazeer Al-Khatib/AFP via Get





può esacerbare le carenze e contribuire a un accesso iniquo ai servizi sanitari. Molti paesi ad alto reddito in diverse aree geografiche sembrano fare eccessivo affidamento sulla mobilità infermieristica internazionale a causa del basso numero di infermieri laureati o delle carenze esistenti rispetto al numero di posti di lavoro infermieristici disponibili e alla capacità di impiegare nuovi infermieri laureati nei servizi sanitari.

**La maggior parte dei paesi (86%) ha un ente responsabile della regolamentazione degli infermieri.** Quasi due terzi (64%) dei paesi richiedono una valutazione iniziale delle competenze per accedere alla pratica infermieristica e quasi tre quarti (73%) richiedono un costante sviluppo professionale e formazione continua affinché gli infermieri continuino a praticare. Tuttavia, la regolamentazione della formazione e della pratica infermieristica non è armonizzata al di là di alcuni accordi sub - regionali di reciproco riconoscimento. Gli organismi di regolamentazione devono impegnarsi a mantenere aggiornati i regolamenti sulla formazione e sulla pratica e gli albi degli abilitati alla professione in un'era altamente mobile, team-based e digitale. La Figura 5 mostra le proporzioni dei paesi che hanno dichiarato la presenza disposizioni normative sulle condizioni di lavoro.

**L'assistenza infermieristica rimane una professione di genere, con bias associati sul posto di lavoro.** Circa il 90% della forza lavoro infermieristica è di sesso femminile, ma poche posizioni di leadership nei sistemi sanitari sono ricoperte da infermieri o donne. Vi sono anche prove di un divario di retribuzione relative al genere come altre forme di discriminazione basata sul genere nell'ambiente di lavoro. Sono state segnalati sistemi di protezioni legale, orari e condizioni di lavoro, salario minimo e protezione sociale nella maggior parte dei paesi, ma non equamente tra le regioni OMS. Poco più di un terzo dei paesi (37%) ha segnalato misure in atto per prevenire attacchi agli operatori sanitari.

**Un totale di 82 paesi su 115 che hanno risposto (71%) ha riferito di avere una posizione di leadership infermieristica nazionale con la responsabilità di fornire contributi alla politica infermieristica e sanitaria.** Un programma nazionale di sviluppo della leadership infermieristica è stato messo in atto in 78 paesi (il 53% di coloro che hanno risposto). Sia la presenza di un *Chief Nursing Officer* (o posizione equivalente) che l'esistenza di programmi di leadership infermieristica sono presenti nei paesi con forte attività regolatoria.

**Figura 5 Percentuale di paesi con disposizioni normative in materia di lavoro**

Norme su condizioni e orario di lavoro  
(133 «si» su 142)

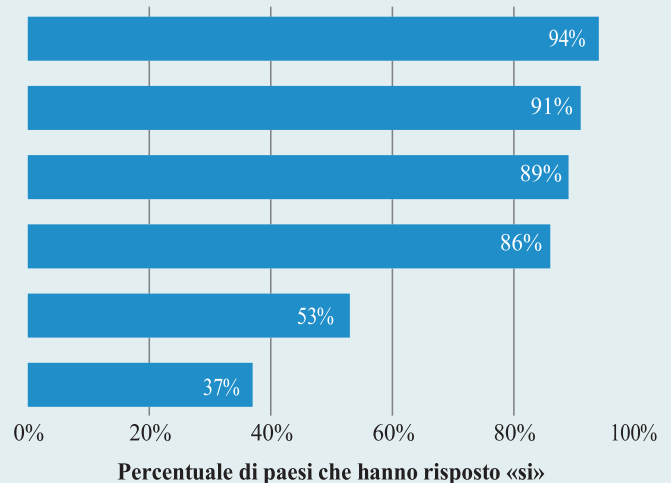
Norme sulla protezione sociale  
(125 «si» su 137)

Norme sul salario minimo  
(119 «si» de 134)

Ente regolatore/ordine professionale  
(141 «si» de 164)

Presenza di pratica infermieristica avanzata  
(50 «si» de 95)

Misure per prevenire attacchi agli operatori sanitari  
(20 «si» su 55)



Fonte: Organizzazione Mondiale della Sanità, 2019.

## Direzione Futura per la policy per l'impiego del personale infermieristico



© John W. Poole/NPR

### **1** I paesi colpiti dalla carenza dovranno aumentare i finanziamenti per educare e impiegare almeno 5,9 milioni di infermieri in più.

Si stima che l'investimento nella formazione infermieristica sia dell'ordine di \$ 10 pro capite nei paesi a basso e medio reddito. Ulteriori investimenti sarebbero necessari per impiegare gli infermieri dopo la laurea. Nella maggior parte dei paesi questo può essere ottenuto con fondi nazionali. Le azioni da mettere in atto comprendono la revisione e la gestione dei livelli salariali nazionali e, in alcuni paesi, l'eliminazione delle restrizioni sugli organici infermieri. Laddove le risorse interne siano limitate a medio e lungo termine, ad esempio nei paesi a basso reddito e colpiti da conflitti o con contesti vulnerabili, dovrebbero essere considerati meccanismi quali accordi istituzionali di raccolta fondi. I partner coinvolti nello sviluppo di questi paesi e gli istituti di finanziamento internazionali potrebbero aiutare trasferendo gli investimenti di capitale umano per la formazione, l'occupazione, lo sviluppo di genere, salute e competenze nelle strategie nazionali del personale per il progresso dell'assistenza territoriale e il raggiungimento di una copertura sanitaria universale. Gli investimenti nel personale infermieristico possono anche aiutare a creare di posti di lavoro, aumentare l'equità di genere e garantire impiego dei giovani.

---

**2**

**Le Nazioni dovrebbe rafforzare la capacità di raccolta, analisi e utilizzo dei dati del personale sanitario.** Le azioni richieste comprendono l'urgente implementazione dei dati sugli organici nazionali sanitari e l'utilizzo dei dati per le analisi del mercato del lavoro sanitario e per guidare lo sviluppo delle politiche e le decisioni sugli investimenti. La raccolta di dati infermieristici richiederà la partecipazione di organi governativi, nonché l'impegno di parti interessate come i gli Enti Regolatori, le Università e gli istituti di formazione, gli erogatori servizi sanitari e le associazioni professionali.

---

**3**

**La mobilità e la migrazione degli infermieri devono essere monitorate in modo efficace e gestite in modo responsabile ed etico.** Le azioni necessarie includono il rafforzamento dell'attuazione del Codice di condotta globale dell'OMS sul reclutamento internazionale del personale sanitario da parte di Paesi, reclutatori e parti interessate internazionali. Partnership e attività di collaborazione tra organismi di regolazione, sistemi di informazione del personale sanitario, datori di lavoro, ministeri e altre parti interessate possono migliorare la capacità di monitorare, governare e regolare la mobilità internazionale degli infermieri. I Paesi che si affidano ad infermieri reclutati in altri paesi dovrebbero adoperarsi per aumentare le unità infermieristiche all'interno del loro paese investendo a tal fine maggiori risorse. I paesi che subiscono perdite eccessive di personale infermieristico a causa dell'emigrazione dovrebbero preoccuparsi di migliorare le condizioni lavorative e professionali degli infermieri al fine di poter trattenere gli infermieri, i miglioramenti devono prendere in considerazione, miglioramenti della retribuzione (ed equità economica), delle condizioni di lavoro, la creazione di opportunità di sviluppo professionale e la possibilità per gli infermieri di lavorare al massimo della loro formazione.

---

**4**

**I programmi di formazione dovrebbero laureare infermieri che possano guidare il miglioramento e l'espansione dell'assistenza territoriale e della copertura universalistica.**

Le azioni comprendono investimenti nella docenza infermieristica, disponibilità di strutture per il tirocinio clinico e accessibilità dei programmi offerti per attirare una tipologia di studenti diversi. La scelta della formazione universitaria infermieristica dovrebbe emergere come scelta di carriera fondata su scienza, tecnologia, lavoro in team ed equità sanitaria. I *Chief Nursing Officers* e le altre parti nazionali interessate possono portare avanti un dialogo sui requisiti di entrata nella formazione infermieristica di base così come di specializzazione al fine di garantire che vi sia un'offerta adeguata per soddisfare la domanda del sistema sanitario. I curricula devono essere allineati con le priorità sanitarie nazionali e con le questioni globali emergenti per preparare gli infermieri a lavorare efficacemente in team interprofessionali e massimizzare le competenze dei laureati anche nel settore delle tecnologie sanitarie.

---

**5**

**La leadership e la governance infermieristica sono cruciali per il rafforzamento del personale infermieristico.**

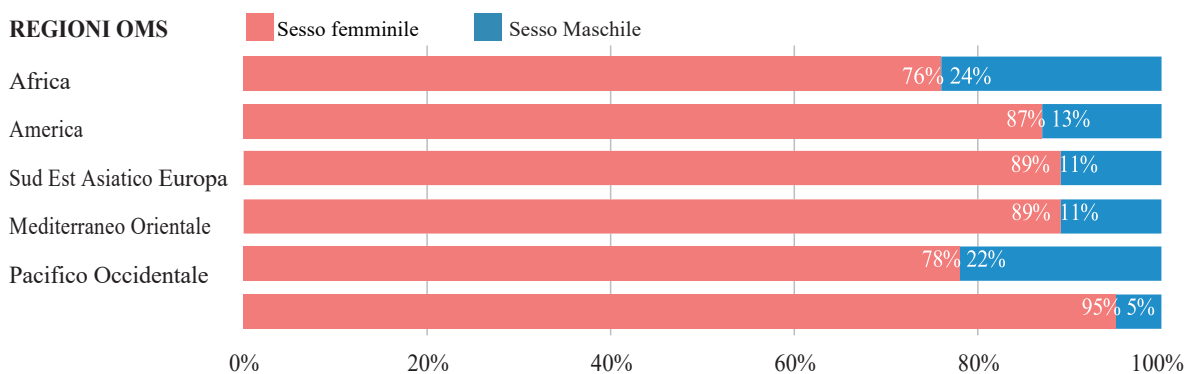
Le azioni comprendono l'istituzione e il sostegno del ruolo di infermieri senior all'interno di quelle forze responsabili del governo e del rafforzamento del personale infermieristico che contribuiscono alle decisioni di politica sanitaria. I *Chief Nursing Officer* dovrebbero incoraggiare ogni sforzo al fine di costruire una chiara base dati sul personale infermieristico e condurre un dialogo politico che si traduca in un processo decisionale di implementazione di investimenti basato sui dati prodotti. Programmi di leadership dovrebbero essere predisposti o organizzati per favorire lo sviluppo della leadership nei giovani infermieri. Le aree più fragili e colpite da conflitti richiederanno in generale una particolare attenzione al fine di (ri)costruire le basi istituzionali e la capacità individuale di avere una *governance* e una gestione efficaci del personale infermieristico

**6 Istituzioni ed Enti regolari dovrebbero ottimizzare i contributi della pratica infermieristica.** Tra le azioni vi è inclusa il fatto che gli infermieri che lavorano nell'assistenza territoriale lo possano fare nella completezza delle loro competenze. Dovrebbero essere ampliati, se del caso, modelli di assistenza efficaci guidati da infermieri per soddisfare le esigenze di salute della popolazione e migliorare l'accesso all'assistenza territoriale, compresa la crescente domanda relativa alle malattie non trasmissibili e all'integrazione dell'assistenza c.d. socio - sanitaria. Le politiche sul personale devono affrontare i problemi noti che incidono sull'impatto che il lavorare in alcuni ambiti della pratica ha sugli infermieri; questo include il supporto verso modelli di assistenza guidati da infermieri e l'espansione delle competenze di pratica avanzata, sfruttando le opportunità derivanti dalla tecnologie digitali e tenendo conto dell'invecchiamento del personale infermieristico.

**7 I responsabili politici, i datori di lavoro e i regolatori dovrebbero coordinare le azioni a sostegno di un lavoro dignitoso.** I Paesi devono fornire un ambiente favorevole alla pratica infermieristica per migliorare l'attrattività, la diffusione, la permanenza in servizio e la motivazione del personale infermieristico. Livelli di personale adeguati, salute e sicurezza sul luogo di lavoro devono essere prioritari e applicati, con particolare attenzione agli infermieri che operano in ambienti fragili, colpiti da conflitti. La remunerazione dovrebbe essere equa e adeguata per attrarre, trattenere e motivare gli infermieri. Inoltre, i paesi dovrebbero dare priorità e applicare rapidamente le politiche per affrontare e rispondere alle molestie sessuali, alla violenza e alla discriminazione in ambito infermieristico.

**8 I paesi dovrebbero deliberatamente pianificare politiche di lavoro sensibili al genere per il personale infermieristico** Le azioni comprendono l'implementazione di un sistema equo e neutrale in termini di genere tra professionisti sanitari e la garanzia che le politiche e le norme che affrontano il divario retributivo di genere si applichino anche al settore privato. Le considerazioni di genere dovrebbero informare le politiche infermieristiche in tutte le funzioni di formazione, pratica, regolamentazione e leadership, tenendo conto del fatto che il personale infermieristico è ancora prevalentemente di genere femminile (Figura 6). Le considerazioni politiche dovrebbero includere ambienti di lavoro che favoriscano le donne, ad esempio attraverso orari di lavoro flessibili e gestibili che soddisfino le mutevoli esigenze delle infermiere e opportunità di sviluppo della leadership trasformazionale di genere.

**Figure 6 Percentuale di personale infermieristico femminile e maschile, per regioni OMS**



Fonte: National Health Workforce Accounts, World Health Organization 2019. Latest available data reported between 2013 and 2018.



**Le politiche sul lavoro devono affrontare problemi noti che incidono sulla permanenza in servizio degli infermieri nei diversi contesti della pratica; questo include il supporto richiesto per i modelli di assistenza a guida infermieristica e le competenze avanzate.**

**9**

**La regolamentazione infermieristica professionale deve essere modernizzata.** Le azioni comprendono l'armonizzazione degli standard di formazione e sistemi di accreditamento infermieristico, l'istituzione di sistemi di riconoscimento reciproco dell'istruzione infermieristica e delle credenziali professionali e lo sviluppo di sistemi ad alta interoperabilità che consentano agli Enti regolatori di verificare facilmente e rapidamente le credenziali e la storia disciplinare degli infermieri. I quadri normativi, compresi l'ambito di pratica, le valutazioni delle competenze e i requisiti per lo sviluppo professionale continuo, dovrebbero facilitare gli infermieri ad operare al massimo potenziale della loro formazione in team interprofessionali.

**10**

**La collaborazione è la chiave.** Le azioni comprendono il dialogo intersettoriale guidato dai Ministeri della salute e dei *Chief Nursing officer* (Responsabili Infermieristici nazionali e regionali) e il coinvolgimento di altri ministeri competenti (come Istruzione, immigrazione, Economia e Finanza, Lavoro) e le parti interessate del settore pubblico e privato. Un elemento chiave è rafforzare la capacità di un'efficace gestione delle politiche pubbliche in modo che gli investimenti del settore privato, la capacità formativa e i ruoli degli infermieri nel fornire assistenza sanitaria possano essere ottimizzati e allineati agli obiettivi delle politiche pubbliche. Le Associazioni infermieristiche professionali, le Università ed i docenti, i Sindacati e Ordini professionali, i gruppi di studenti e di giovani infermieri, gli altri gruppi organizzativi e le campagne globali come Nursing Now sono preziosi collaboratori per rafforzare il ruolo dell'assistenza infermieristica nei team assistenziali che lavorano per raggiungere le priorità di salute della popolazione.



# Investire in formazione, lavoro e leadership

Questo rapporto ha fornito dati e prove affidabili sul personale infermieristico. Questa attività di analisi è necessaria per supportare il dialogo politico e facilitare il processo decisionale volto ad investire nell'assistenza infermieristica per rafforzare l'assistenza sanitaria territoriale, ottenere la Copertura sanitaria universale e avanzare verso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

Nonostante i segni di progresso, questo report ha anche messo in evidenza diverse aree sofferenza. Sarà necessaria un'accelerazione dei progressi in molti paesi a basso e medio reddito nelle regioni dell'Africa, del sud-est asiatico e del Mediterraneo orientale per colmare le lacune chiave. Tuttavia, non vi è spazio per l'autocompiacimento nei paesi a medio e alto reddito, in cui la capacità di offerta limitata, personale infermieristico di età elevata e una dipendenza eccessiva dalle assunzioni internazionali rappresentano congiuntamente una minaccia al raggiungimento dei requisiti nazionali degli organici infermieristici.





I governi nazionali, con il sostegno ove pertinente dei loro partner nazionali e internazionali, dovrebbero catalizzare e condurre un'accelerazione degli sforzi per:

- ▶ **sviluppare capacità di leadership, gestione e management del lavoro infermieristico** al fine di far progredire la programmazione sulla formazione salute, impiego e genere.
- ▶ **accelerare e sostenere investimenti supplementari nell'ottimizzare il ritorno sugli attuali investimenti nell'assistenza infermieristica attraverso l'adozione di policy** richieste in materia di formazione, lavoro dignitoso, equa remunerazione, dispiegamento, pratica, produttività, regolamentazione e mantenimento in servizio del personale infermieristico;
- ▶ **accelerare e sostenere ulteriori investimenti nella formazione infermieristica, nelle competenze e per il lavoro.**

Gli investimenti richiesti richiederanno ulteriori risorse finanziarie. Se queste saranno rese disponibili, il ritorno per le società e le economie possono essere misurati in termini di migliori risultati sanitari per miliardi di persone, creazione di milioni di opportunità di lavoro qualificato, in particolare per donne e giovani, e miglioramento globale della sicurezza sanitaria. L'investimento nella formazione infermieristica, nei posti di lavoro e nella leadership è chiaro: le parti interessate devono impegnarsi ad agire.



© St Thomas' Hospital, London

*In collaborazione con:*

in collaborazione con:



THE AGA KHAN UNIVERSITY



Australian Government  
Department of Health



UNITED ARAB EMIRATES  
MINISTRY OF HEALTH & PREVENTION



WORLD BANK GROUP

