



Le ragioni e i contenuti della riforma

Le nuove lauree magistrali specializzanti la competenza
clinica in infermieristica

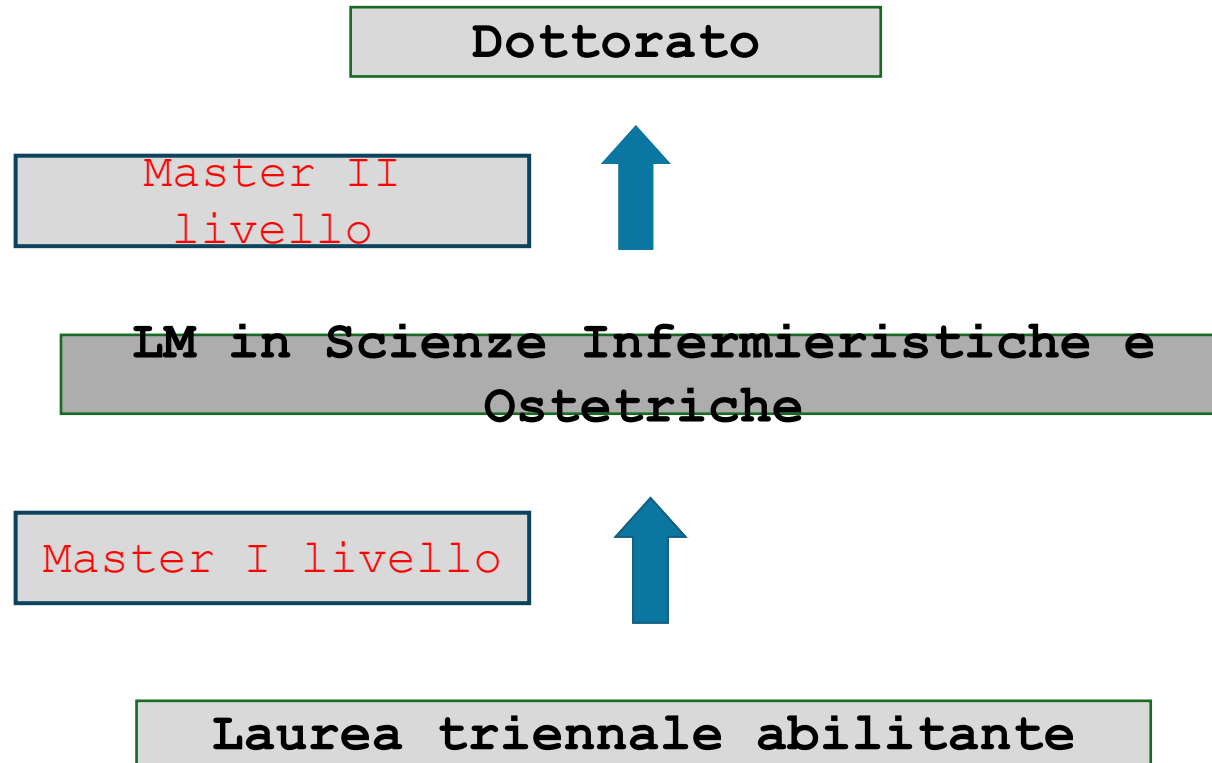
Il ruolo dell'Infermiere di Pratica Avanzata e le sue
competenze

Alvisa Palese, Università di Udine

AGENDA

- Le ragioni/l'evoluzione: la riforma
- Le tappe
- Le sfide

Le ragioni/l'evoluzione: la riforma



Le ragioni/l'evoluzione: la riforma

- AA 2024/25 5.2 candidati/posto
- AA 2023/24 6.3 candidati/posto
- AA 2022/23 7 candidati/posto

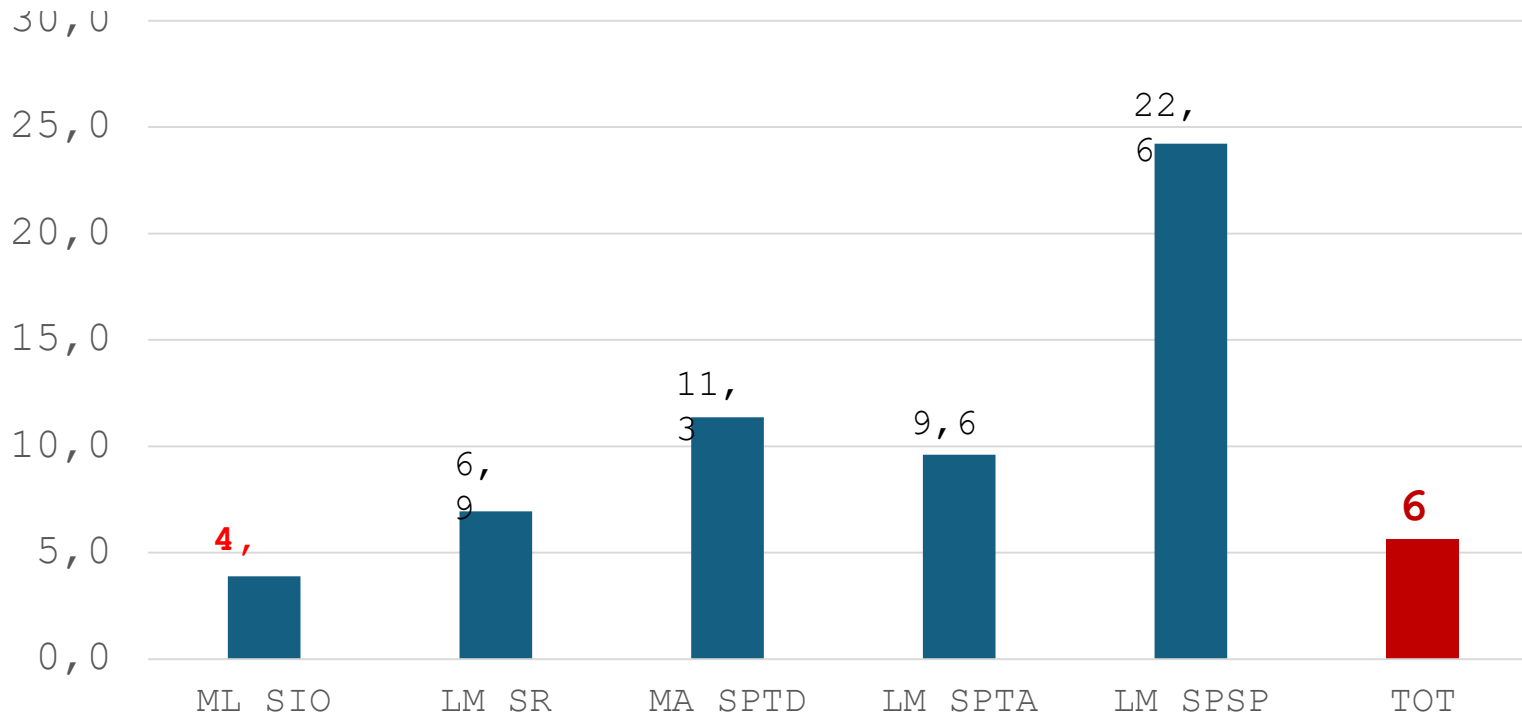
Le ragioni/l'evoluzione: la riforma

ANNO	2005	2015	2024
Numero di laureati	71	677	1495
Hanno compilato il questionario	27	548	1316
Tasso di compilazione	38.0	80.9	88.0
CARATTERISTICHE ANAGRAFICHE			
Genere (%)			
Uomini	16.9	22.5	27.2
Donne	83.1	77.5	72.8
Età alla laurea (%)			
Meno di 23 anni	-	-	-
23-24 anni	-	6.1	3.5
25-26 anni	-	16.4	9.6
27 anni e oltre	100.0	77.5	86.8
Età alla laurea (medie, in anni)	48.4	35.7	35.3
Cittadini stranieri (%)			
1.4	1.3	2.1	
Residenza (%)			
Stessa provincia della sede degli studi	18.3	45.6	46.0
Altra provincia della stessa regione	33.8	31.0	30.8
Altra regione	47.9	23.0	23.1
Esteri	-	0.3	0.1

29 MAGGIO 2026

Le ragioni/l'evoluzione: la riforma

Una stima del rapporto tra Laureati magistrali dal 2004 al 2024



	Totale laureati	Totale iscritti	% LM
LM SIO	21.551	476.813	4,5
LM SR	8.415	121.075	6,9
LM SPTD	6.351	55.853	11,3
LM SPTA	2.043	21.268	9,6
LM SPSP	3.423	15.135	22,6
Totale	41.783	690.244	6

Con il patrocinio di:





Le ragioni/l'evoluzione: la riforma

1. **Decreto Interministeriale n. 177 del 25 febbraio 2026** di "*Revisione della Classe di Laurea Infermieristica*"
2. **Decreto Ministeriale n. 159 del 6 febbraio 2026** di "*Revisione della Classe di Laurea Magistrale Infermieristica e istituzione dei profili infermieristici specialistici*",

LM/SNT1	A - SCIENZE INFERMIERISTICHE E OSTETRICHE
	B - SCIENZE INFERMIERISTICHE SPECIALISTICHE

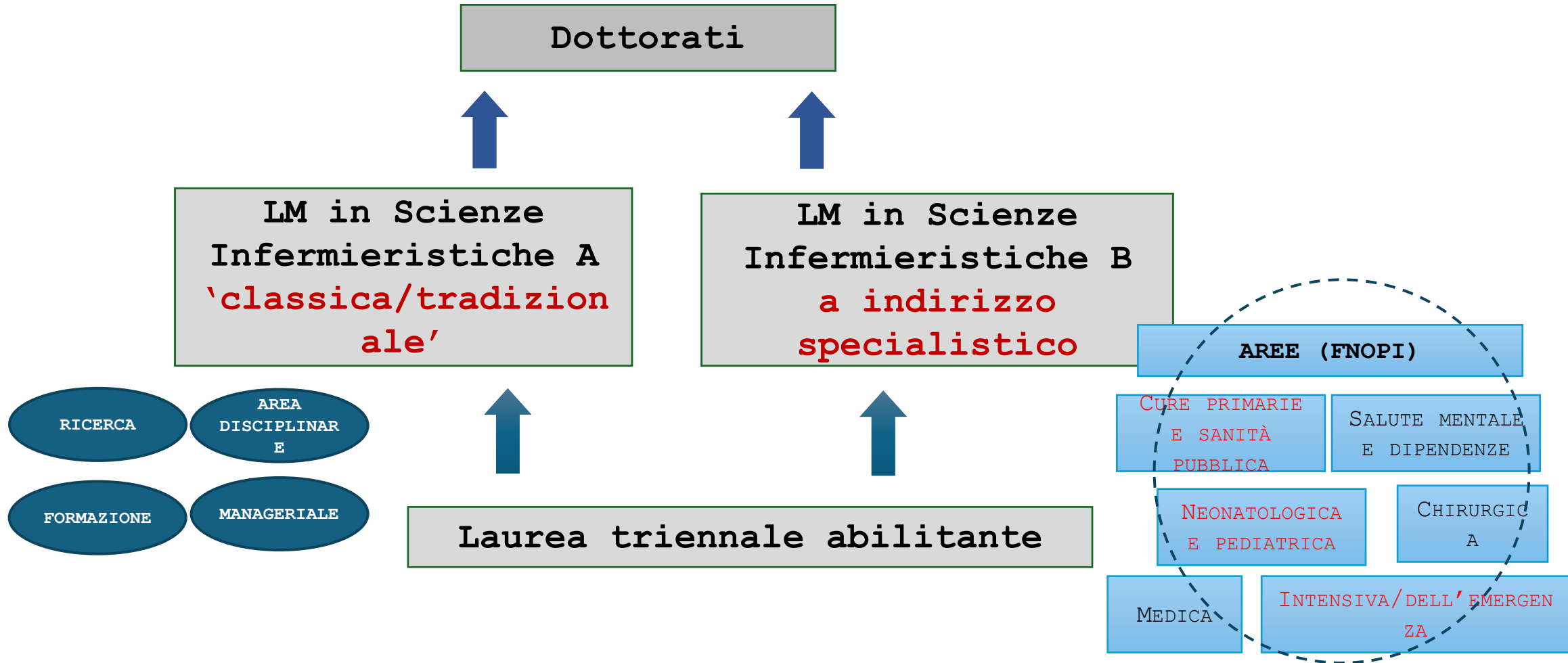
La riforma



Con il patrocinio di:



La riforma

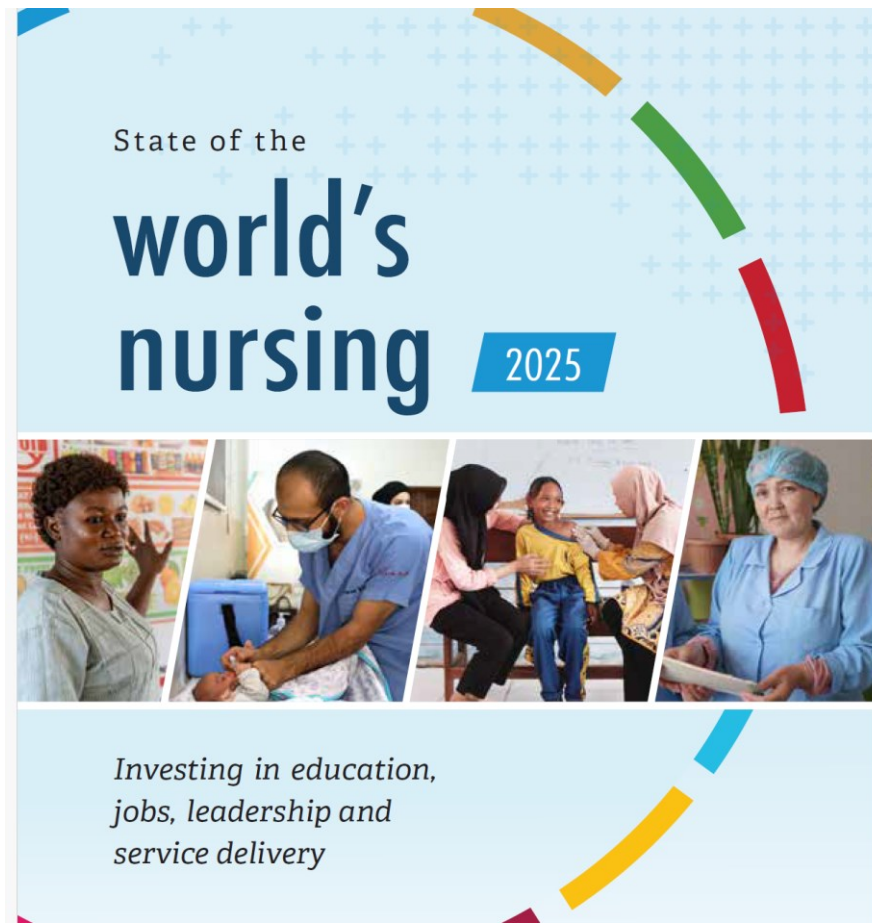


Con il patrocinio di:



La riforma

- Domanda di assistenza in crescita e carenza cronica di professionisti: necessità di espandere il ruolo infermieristico (Woo et al., 2020)
- L'International Council of Nurses (ICN) riconosce l'emancipazione della professione infermieristica come una risposta ai bisogni di individui e comunità e promuove il riconoscimento della professione (ICN, 2023; Saiani, 2025)
- Advanced Practice Nurse (APN), Clinical Nurse Specialist (CNS), Nurse Practitioner (NP) si sono affermati in molti Paesi, tra sfide regolatorie e culturali (Chiappinotto et al., 2025; Wheeler et al., 2022)



→ **EDUCATION**

Strategic direction: Midwife and nurse graduates match or surpass health system demand and have the requisite knowledge, competencies and attitudes to meet national health priorities.

Policy priority: Align the levels of nursing and midwifery education with optimized roles within the health and academic systems.

Policy priority: Optimize the domestic production of midwives and nurses to meet or surpass health system demand.

Policy priority: Design education programmes to be competency-based, apply effective learning design, meet quality standards, and align with population health needs.

Policy priority: Ensure that faculty are properly trained in the best pedagogical methods and technologies, with demonstrated clinical expertise in content areas.

Figure 3.1 Policy priorities of the Global strategic directions for nursing and midwifery 2021-2025

La riforma



APN ha un livello formativo superiore (laurea magistrale o dottorato di ricerca) e agisce in due ambiti specifici



Clinical Nurse Specialist

Ruolo di pratica infermieristica avanzata in setting/ popolazioni/specialità specifiche

Formazione superiore (master/PhD)

Nurse Practitioner

Competenze avanzate sulla valutazione, diagnosi, gestione clinica e prescrizione farmacologica in setting ospedalieri e di cure primarie

Percorso formativo post-laurea (almeno a livello di master) e un tirocinio pratico supervisionato

La riforma

Pratica generalista

Novizio

Competente

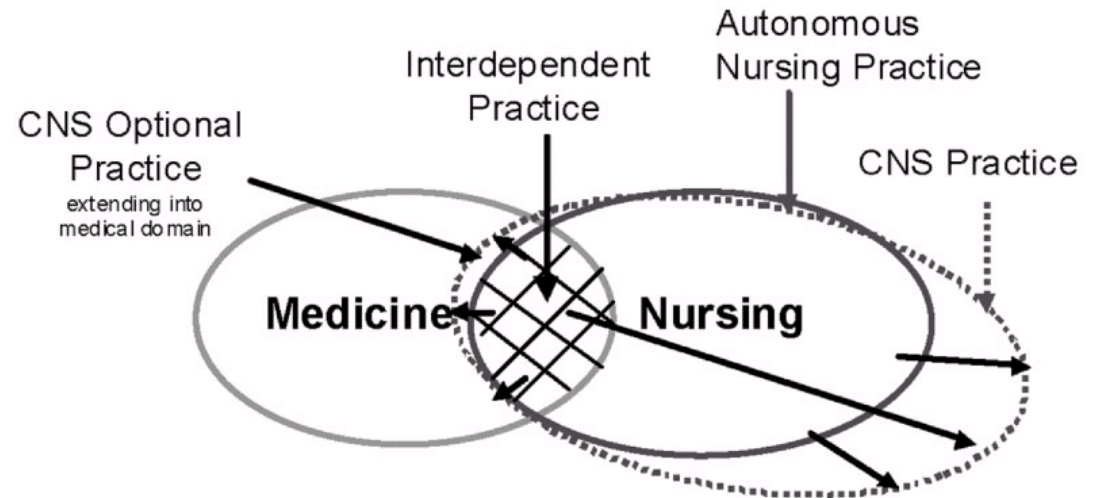
Esperto

Advanced Practice Nurse

Clinical Nurse Specialist

Nurse Practitioner

Pratica avanzata



Con il patrocinio di:



Le tappe

(1) Sistema formativo: Il lavoro degli Atenei

(2) Sistema professionale

- **Molto** studiate le **transizioni da studente a infermiere**
- **Molto** studiati i **trasferimenti** da un'area clinica all'altra durante il COVID-19
- **Poco** studiate le **transizioni** da infermiere generalista a infermiere avanzato
 - (a) Infermieri **non esperti** che diventano avanzati
 - *la transizione richiede un doppio 'salto', sia formativo sia pratico*
 - (b) Infermieri **esperti** in un ambito che si formano per occupare un ruolo avanzato nello stesso contesto
 - *la transizione potrebbe essere rapida e priva di difficoltà*
 - (c) Infermieri **esperti in un ambito** che affrontano la formazione e assumono un ruolo avanzato in un ambito diverso

▪ **Per nulla** studiate l'evoluzione richiesta ai coordinatori

Le tappe

Sistema professionale

SKILL MIX CHANGE

(Buchan et al., 2000; Sibbald et al.,

2004)

<p>Livello intra-professionale</p>	<p>Livello inter-professionale</p>	<p>Livello extraprofessionale</p>
<p>Arricchire</p> <ul style="list-style-type: none"> • le funzioni svolte da una specifica professione, • valorizzando competenze avanzate, • aumentando autonomia e responsabilità <p>spostare responsabilità nella stessa professione (presenza di infermieri specialisti con LM clinica)</p>	<p>Sostituire una tipologia di professionisti con un'altra</p> <ul style="list-style-type: none"> • allargando campo di intervento di una nuova professione • modificando i confini tra gruppi professionali 	<p>Integrare</p> <ul style="list-style-type: none"> • una figura innovativa (es. assistente infermiere) • altre figure sanitarie o laici • sostituire processi con l'automazione

Le tappe

Sistema professionale



Y. Li, C. Wang, W. Tan et al. / International Journal of Nursing Studies 144 (2023) 104525

7

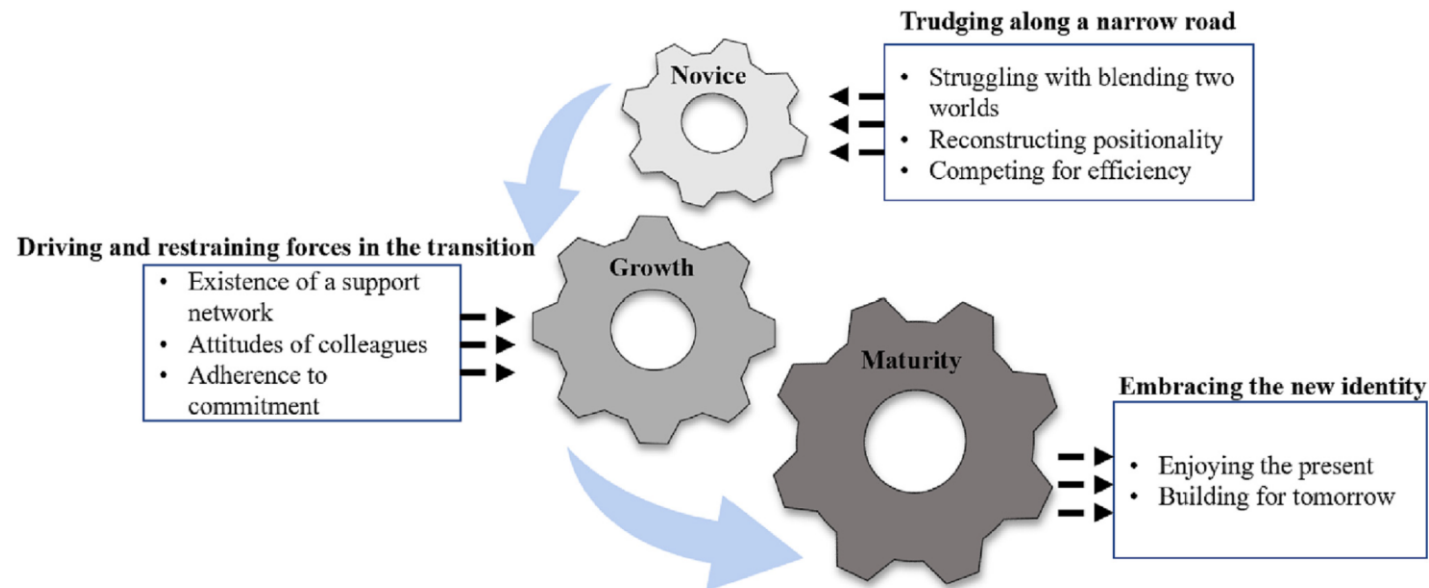


Fig. 2. Overview of the findings.

International Journal of Nursing Studies 144 (2023) 104525

Contents lists available at ScienceDirect

International Journal of Nursing Studies

journal homepage: www.elsevier.com/locate/ns



The transition to advanced practice nursing: A systematic review of qualitative studies

Yijing Li^a, Cong Wang^a, Wei Tan^a, Yan Jiang^{b,*}



Le sfide

Individuali

- Difficoltà a esprimere appieno il nuovo ruolo (Hill et al., 2021)
- Senso di inadeguatezza e sentirsi “novizi” in nuovi ambiti di competenza (Sevilla Guerra et al., 2024)
- Stress e ansia per nuove responsabilità (Wood et al., 2021)
- Rischio di isolamento (Wood et al., 2021)

Professionali

- Atteggiamenti negativi da colleghi e resistenze da parte dei medici (Li et al., 2023)
- Scarso riconoscimento del ruolo da parte dei medici specializzandi (Goodwin et al., 2021)
- Mancanza di tutor adeguati (Rivera et al., 2024)

Sistemiche

- Scarsa uniformità nei titoli e nelle competenze attese (Hill et al., 2021)
- Mancanza di regolamentazione chiara e variabilità tra ospedali (Li et al., 2023)

29 MAGGIO 2026



Le sfide/strategie

Pratica clinica

- Chiarezza formativa e di funzioni (job description) (Sevilla Guerra et al., 2024)
- Gruppo di lavoro flessibile e disponibile
- Sistema di supporto strutturato

Sistema organizzativo

- Chiarezza nelle responsabilità e supporto dei coordinatori (Sevilla Guerra et al., 2024)
- Risorse dedicate (spazi, formazione continua) (Rivera et al., 2024)
- Supporto dei sindacati per modelli organizzativi e retribuzioni differenziate (Rivera et al., 2024)

Ambiente esterno

- Associazioni scientifiche e reti professionali (Wood et al., 2021)
- Riferimenti istituzionali e Ordini Professionali (Rivera et al., 2024)
- Normative e politiche favorevoli (Sevilla Guerra et al., 2024)



Le sfide

- La laurea magistrale clinica rappresenta solo il punto di partenza: ciò che conta è la rinegoziazione degli spazi professionali e delle responsabilità
- La confusione di ruolo non è un problema del singolo infermiere, ma un segnale di assetti organizzativi da rivedere: gerarchie, competenze, governance clinica
- Nei contesti in cui la figura è nuova, servono politiche nazionali, regolamenti chiari e il supporto di Ordini, associazioni e sindacati per consolidare e istituzionalizzare il ruolo

Le sfide



Con il patrocinio di:

La supervisione clinica sarà un'area condivisa/area comune/negoziata con l'infermiere specialista - **il coordinatore manterrà la responsabilità sulla qualità delle cure**

La competenza più importante che dovrà esprimere è riprogettare i processi assistenziali integrando le peculiarità del contesto con la disponibilità di risorse umane e professionali