

## **Allegato A)**

### **Piano della prevenzione 2020/2025 Programma PP09 Obiettivo “Orientare gli interventi a criteri di equità aumentando la consapevolezza sul potenziale impatto, in termini di disuguaglianze, delle prassi organizzative” – Disposizioni per l’Implementazione del sistema Health Equity Audit (HEA)**

#### **1. Premessa e definizione del sistema HEA**

L’Health Equity Audit (HEA - Audit di equità in salute) è un processo attraverso il quale si quantificano e si definiscono le iniquità di salute, ai fini di una pianificazione locale in termini di equità.

L’HEA è un processo ciclico attraverso il quale tutti gli attori (politici, amministratori, professionisti, utenti e cittadini):

- valutano sistematicamente le iniquità nelle cause di malattia, nell’accesso ai servizi e nell’esito degli interventi per una determinata popolazione;
- garantiscono che l’azione di contrasto sia condivisa e inserita negli atti di programmazione;
- verificano l’impatto delle azioni intraprese nel ridurre le iniquità.

L’adozione della metodologia HEA si traduce in una modalità diversa di elaborare ovvero ripensare un programma, un intervento, una singola azione di prevenzione e promozione della salute con un approccio orientato, appunto, all’equità (con le “lenti” dell’equità).

L’HEA si configura come un “ciclo” in qualche modo sovrapponibile a quello della programmazione e dunque comprensivo dei passaggi seguenti:

1. Costruire un profilo di equità;
2. Identificare le azioni evidence based di contrasto alle disuguaglianze;
3. Concordare gli obiettivi di equità con tutti i partner coinvolti;
4. Sostenere il cambiamento in diversa allocazione di risorse, offerta di servizi, governance del sistema;
5. Valutare i progressi e l’impatto in relazione agli obiettivi.

La spinta ulteriore che il PNP 2020-2025 dà a questo processo è rappresentata dal suo caratterizzarsi come parte integrante dei LEA, nonché dall’aver introdotto, a tal fine, i Programmi Predefiniti, che scelgono l’azione per setting come migliore formula di strategia e di governance e le evidenze di costo, efficacia ed equità supportate da buone pratiche documentate come miglior criterio guida per selezionare gli interventi prioritari.

All’interno di questi programmi, l’applicazione dell’HEA è un presupposto che il PNP 2020-2025 estende a tutta la programmazione regionale, rendendolo un criterio vincolante sia per i Programmi Predefiniti sia per quelli Liberi, da applicare quindi a tutte le fasi della progressione del programma verso il raggiungimento degli obiettivi.

Lo scopo non è solo quello di standardizzare gli approcci ma anche di organizzarli all’interno di un sistema, per influire su regole e meccanismi di governance affinché il perseguimento dell’equità sia un processo culturale, professionale, organizzativo e operativo costante, a livello nazionale, regionale e locale.

Il punto di partenza è sempre indossare le lenti dell'equità, al fine di realizzare interventi di provata efficacia, trasferibili e sostenibili nei contesti di riferimento, inseribili nelle attività istituzionali correnti, senza che questo necessariamente comporti un onere aggiuntivo; al contrario, possibilmente, mantenendo e ricalibrando quanto è già in essere.

Il Piano regionale della prevenzione 2020/2025, approvato con DGR n. 1312 del 22/12/2021, nello specifico Programma PP09 Obiettivo "Orientare gli interventi a criteri di equità aumentando la consapevolezza sul potenziale impatto, in termini di diseguaglianze, delle prassi organizzative", prevede l'adozione e l'implementazione dell'HEA.

## **2. Profilo di equità**

Con il termine "equità" si intende, in generale, l'assenza di differenze evitabili, ingiuste o rimediabili tra gruppi di persone (definibili da un punto di vista sociale, economico, demografico, geografico...).

In particolare, relativamente agli aspetti sanitari, si intende il conseguimento di pari opportunità per raggiungere il proprio pieno potenziale di salute, senza che qualcuno risulti svantaggiato o vulnerabile.

Il profilo di equità è raggiunto allorché i servizi erogati sono caratterizzati da disponibilità, accessibilità, costo sostenibile e qualità.

## **3. Finalità dell'HEA**

Finalità dell'HEA è quella di identificare e declinare un'offerta di prestazioni e di azioni rivolte alla salute, individuando i bisogni prevalenti in relazione ai fattori di diseguaglianza, favorendo altresì l'empowerment degli individui e della comunità ed implementando interventi di prevenzione e promozione di stili di vita sani, in una prospettiva coerente con l'approccio di "Salute in tutte le politiche".

Tale orientamento va sostenuto anche attraverso un piano di formazione che rafforzi negli operatori competenze e consolidi tutti processi di prevenzione e gli interventi volti all'equità.

Al tempo stesso è necessario sviluppare un programma di comunicazione che favorisca il rapporto con gli stakeholder e le reti sociali (Comuni, Scuole, Terzo settore ecc..).

Agire efficacemente su tutti i determinanti di salute secondo un approccio "ONE HEALTH" significa costruire alleanze e sinergie intersettoriali e condivise tra soggetti diversi.

Per tali motivi è necessario coinvolgere i destinatari delle azioni e gli stakeholder, al fine di costruire comunità consapevoli, competenti e in grado di allearsi in azioni sinergiche verso un bene comune come quello della "salute".

## **4. Fasi dell'HEA**

Il processo ciclico ha una durata media di due o tre anni e prevede sei fasi principali:

1) creare il gruppo di lavoro e concordare le aree prioritarie;

In tale fase iniziale è individuato un gruppo di partnership multidisciplinare che definisce anche le priorità, tenuto conto che l'HEA è improntata alla trasversalità, integrazione e multidisciplinarietà e alla riduzione delle disuguaglianze sociali che si rilevano nel territorio

di competenza desunte dal profilo di salute e relative alla esposizione ai principali fattori di rischio (es. difficoltà nell'utilizzo dei servizi sanitari, scarsa adesione alle campagne di screening, stili di vita inadeguati, condizioni di lavoro carenti ecc..).

Il gruppo di lavoro, composto da rappresentanti regionali e delle Aziende sanitarie è nominato con provvedimento del Direttore regionale della Direzione Salute e welfare. Le Direzioni Aziendali individuano, altresì, i referenti di ciascuna azione HEA, competenti nella specifica materia trattata.

Le Aziende, nominano, inoltre, al proprio interno, un coordinatore aziendale per l'equità con il compito di sovrintendere all'intero processo.

Le linee prioritarie di intervento tengono conto:

- ✓ Dell'adozione di piani sanitari o sociali di diverso livello (nazionali, regionali o locali);
- ✓ Dell'effettuazione di analisi epidemiologiche, di studi, elaborazione di statistiche ecc...
- ✓ Della consultazione di cittadini o attori significativi;
- ✓ Da impegni di partnership locale su temi di interesse pubblico.

## 2) predisporre Profilo di equità;

Una volta stabilita l'area su cui si vuole intervenire, sarà necessario produrre un approfondimento - sia quantitativo sia qualitativo - del fenomeno in termini di equità.

Un Profilo di equità è una mappatura dello stato di salute e dell'utilizzo di servizi sanitari della popolazione, che tiene conto di numerose variabili (demografiche, socioeconomiche, ecc..), con l'obiettivo di individuare iniquità tra gruppi di popolazione.

Nello specifico, in questa fase si vuole capire in maniera esaustiva quanto e come alcuni fattori influenzino il problema che si vuole affrontare.

## 3) identificare iniquità ed eventuali azioni di contrasto;

Questa fase comporta la revisione di interventi, servizi e iniziative che hanno la possibilità di ridurre le iniquità identificate dal profilo.

Qualora l'analisi condotta evidenzia la presenza di alcune condizioni di disuguaglianza e iniquità nell'accesso ai servizi e nei dati di salute, si procede alle ulteriori analisi dei fattori negativi evidenziati con metodi qualitativi: interviste pazienti, focus group con operatori ecc...

## 4) concordare gli obiettivi per contrastare le iniquità con gli stakeholder/ attori sociali;

E' in questa fase che si attua il coinvolgimento degli stakeholder, socializzando e concordando gli obiettivi da raggiungere.

La scelta degli obiettivi verso cui indirizzare le azioni locali è una decisione che deve essere discussa e condivisa dai partecipanti al gruppo di lavoro, sulla base dei risultati emersi dal Profilo di equità e dalla revisione delle azioni efficaci.

Gli obiettivi concordati devono essere diretti a contrastare una o più iniquità rilevate ed essere espliciti, definiti e misurabili.

Gli obiettivi possono essere impostati per ogni dimensione che caratterizza l'iniquità della salute, e devono evidenziare quali miglioramenti si auspica di raggiungere per ogni gruppo o area individuata nel Profilo.

### 5) sostenere il cambiamento:

Questa fase è quella che può incidere maggiormente sulle iniquità, ma è anche quella che richiede tempi più lunghi.

Dall'approfondimento del problema può infatti emergere la necessità di ripensare i servizi, riorganizzare il lavoro, distribuire diversamente le risorse umane o materiali, aprire nuovi servizi, ecc.

Le raccomandazioni che scaturiscono dal Profilo di equità e dalla revisione degli interventi possono essere utilizzate per elaborare richieste di finanziamento e proporre la riallocazione delle risorse.

### 6) valutare i progressi e l'impatto delle azioni rispetto agli obiettivi

Il ciclo dell'HEA si considera concluso solo quando è possibile valutare se le azioni migliorative intraprese hanno modificato o no le iniquità rilevate inizialmente.

Questo può essere fatto realizzando un nuovo Profilo di equità che riconsideri le dimensioni esplorate in precedenza e confronti i risultati a distanza di tempo, oppure stabilendo specifici indicatori.

Il ciclo dell'HEA non è completo finché non si realizza qualche cambiamento capace di ridurre le iniquità in maniera dimostrabile.

La valutazione prevede il monitoraggio semestrale dello stato di realizzazione delle azioni programmate.

## **5. Organizzazione e azioni per il raggiungimento dell'equità**

I dispositivi organizzativi per l'equità sono i seguenti:

### a) Definire il Piano delle azioni generali

Il piano in questione dettaglia le priorità e le azioni in tema di equità/rispetto delle differenze esplicitando obiettivi, risultati attesi e responsabilità. Il piano, in particolare:

- Si integra con gli obiettivi strategici dell'Azienda;
- Orienta le azioni;
- Promuove le buone prassi;
- Promuove iniziative formative e di approfondimento;
- Mantiene una visione sistemica e aziendale;

### b) Declinare il Piano delle azioni generali in Azioni specifiche di sistema

Le azioni in questione hanno le seguenti caratteristiche:

- a) sono indirizzate su ambiti specifici di vulnerabilità ed iniquità;
- b) sono rivolte sia all'interno delle organizzazioni/istituzioni (operatori) che verso l'esterno (utenti, familiari);
- c) consentono l'applicazione pratica del criterio di equità tra i diversi livelli organizzativi (programmazione, gestione ed erogazione dei servizi);

d)consentono l'adozione di strumenti/metodologie e supporti formativi metodologici;

Si fornisce di seguito la griglia di compilazione delle singole azioni:

AZIONE
REFERENTI AZIONE
DESCRIZIONE ED ANALISI
STRATEGIA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL' OBIETTIVO
OBIETTIVI DI RIDUZIONE DELLE DISEGUAGLIANZE
ATTORI COINVOLTI
INDICATORI
STRUTTURE ORGANIZZATIVE COINVOLTE
EVIDENZE DI EFFICACIA E BUONE PRATICHE
PERIODO ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI
SOSTENIBILITA'
MONITORAGGIO DELL'AZIONE EQUITY
ALTRO