

L'ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA PASSI

PUNTI DI FORZA

Le caratteristiche del sistema e i risultati attesi

- Appropriatelyzza dei temi di indagine proposti
- Disponibilità di dati locali e di trend
- Confrontabilità delle rilevazioni
- Contatto diretto con la popolazione

Le potenzialità del sistema e le aspettative degli operatori

- Diffuso e forte interesse per l'argomento da parte degli operatori di sanità pubblica
 - nuovo modo di lavoro
 - valorizzazione di molti aspetti della professionalità degli operatori
 - motivazione degli operatori
 - aspettativa che Passi sia veicolo di crescita professionale e di cambiamento
- Percezione della sorveglianza di popolazione come attività fondamentale dei Dipartimenti
- Momento favorevole per l'avvio del sistema

Le prime scelte e gli orientamenti di tipo organizzativo del Cnesps

- Stile di comunicazione, adottato in questa fase iniziale, giudicato efficace
- Strategia di comunicazione efficace, adattata ai diversi gruppi di interesse
- Strategia di formazione adeguata, sviluppata nel tempo, a diversi livelli
- Raccolta dei dati facilitata distribuendo le interviste nell'arco dell'anno

CRITICITÀ (anche alla luce dell'esperienza degli studi trasversali Passi)

Aspetti politici

- "Committenza" politica talora insufficiente, a diversi livelli (regionale, aziendale):
 - conoscenza del problema non sempre adeguata
 - mancanza di una forte indicazione politica (in assenza di un obbligo specifico, non viene dato l'appoggio necessario all'implementazione del sistema)
- Mancanza all'interno delle Asl di un riconoscimento non solo formale ma anche sostanziale del sistema di sorveglianza (direzione, altre strutture, ecc)
 - difficoltà in alcune aziende nell'ottenere la disponibilità del personale e delle risorse necessarie per il funzionamento del sistema (schede telefoniche, retribuzione degli straordinari, ecc)
 - difficoltà in alcuni casi nell'ottenere la collaborazione di attori del sistema sanitario (per esempio, Mmg)

Aspetti organizzativi

- Deficit strutturali:
 - Anagrafe sanitaria inadeguata (incompleta, non aggiornata)
 - Difficoltà per recuperare i numeri telefonici dei candidati all'intervista
- Sostenibilità:
 - Timore che il carico di lavoro sarà aggiuntivo, non sostitutivo, per gli operatori
 - Prevista la mancanza di tempo per dedicarsi al sistema (soprattutto per il coordinatore aziendale)
 - Rischio di demotivazione progressiva del personale, in particolare degli intervistatori
- Formazione a livello locale percepita come problematica, necessità di aggancio al sistema Ecm
- Rischio che la comunicazione, soprattutto quella verso l'esterno, sia lasciata all'improvvisazione
- Percezione da parte degli operatori della necessità che siano definiti in modo non ambiguo gli aspetti relativi alla privacy
- Preoccupazione per l'eccessiva centralizzazione del sistema

Aspetti tecnici

- Tempi per l'avvio della rilevazione giudicati stretti
- Problemi per l'elaborazione del questionario - rischio di inaffidabilità della rilevazione
 - Alcune sezioni giudicate non sufficientemente semplici
 - Domande poco chiare
 - Sezioni con domande sensibili, per esempio per le possibili implicazioni sanzionatorie (guida in stato di ebbrezza)
- Problema di ottenere la collaborazione degli intervistati in alcuni particolari contesti socioculturali (alti tassi di rifiuto)

SUGGERIMENTI

Aspetti politici

- Stimolare un'iniziativa politica per fare in modo che gli Assessorati regionali e le Direzioni aziendali prendano coscienza dell'importanza del sistema di sorveglianza
- Sollecitare un'attività normativa forte per togliere le attività inutili dai compiti dei Dipartimenti di prevenzione, consentendo la liberazione di risorse per le attività del sistema
- Chiarire alcuni aspetti relativi al sistema per evitare che si creino aspettative non realistiche; in particolare su:
 - finanziamento: precisare che non sono previste risorse finanziarie aggiuntive per chi aderisce al Sistema di sorveglianza, anche se le Regioni e le Asl riceveranno comunque un supporto significativo sotto forma di servizi e formazione.
 - requisiti minimi per partecipare al sistema: specificare che le Regioni e le Asl devono garantire le risorse strumentali/umane occorrenti al suo funzionamento
 - contributo alle attività di Sanità pubblica: chiarire il concetto che il sistema di sorveglianza Passi non può da solo esaurire tutte le esigenze, per esempio per il monitoraggio dei piani di prevenzione
- Lasciare flessibilità alle Regioni per organizzare al proprio interno le attività inerenti alla funzionalità del sistema

Aspetti organizzativi

- 1) Motivazione del personale che lavora nel sistema:
 - dare un adeguato feedback agli operatori, valorizzare le ricadute del sistema di sorveglianza sulle attività di sanità pubblica
 - prevedere incentivi economici (per esempio, tramite inserimento delle attività svolte per Passi negli obiettivi di risultato)
 - riconoscimento ufficiale della formazione per i Coordinatori regionali (senza però rendere obbligatoria per tutti la partecipazione all'intero percorso)
 - crediti Ecm per la formazione rivolta ai Coordinatori aziendali e agli intervistatori
 - utilizzare preferenzialmente il personale che ha già avuto un'esperienza sul campo
- 2) Coinvolgimento dei portatori di interesse all'interno del sistema sanitario:
 - Direttori generali
 - Distretti (organizzazione delle cure primarie, collegamento con le amministrazioni locali)
 - Altri attori: Servizi e Dipartimenti aziendali (per esempio, salute mentale)
 - Mmg: creare alleanze a livello di conduzione, interpretazione e uso dei dati (per esempio, coinvolgimento degli animatori di formazione, collaborazione di medici sentinella, ecc)
 - Ordine dei medici
 - Far conoscere il sistema di sorveglianza all'interno della Asl:
 - inserire Passi tra i sistemi informativi aziendali
 - diffondere i risultati mediante documenti e pubblicazioni aziendali
 - promuovere l'utilizzo dei risultati collegandoli alle diverse attività dei dipartimenti, tramite documenti ufficiali, riunioni, ecc (sorveglianza per l'azione)
 - È opportuno che il Coordinatore aziendale sia formato per promuovere Passi all'interno dell'azienda e per svolgere la funzione di cerniera tra i livelli aziendale e regionale

Aspetti tecnici

- Ridurre al minimo il nucleo principale di domande per lasciare maggiore spazio ai moduli opzionali
- Favorire l'integrazione dei risultati dello studio con le altre fonti disponibili a livello locale