

Uno scenario futuro possibile per la professione odontoiatrica.

I giovani d'oggi, la filosofia "YOLO Generation", il disagio giovanile nell'età del nichilismo.

Suggerimenti integrativi per ANDI, in termini di strategia e di approccio comunicativo.

Il cambiamento demografico in atto.

Siamo coscienti di vivere, in ogni ambito, un tempo di continuo cambiamento ed accelerazione che obbliga alla riflessione sul futuro che appare incerto e imprevedibile. L'ISTAT negli ultimi rapporti annuali evidenzia i concreti squilibri demografici fra le generazioni, e possiamo dire che il processo di degiovanimento in Italia oggi è purtroppo facilmente constatabile: se confrontiamo la fascia di età di 15-34 anni con quella degli over 65 con i dati del passato recente si evidenzia un notevole, repentino cambiamento. Nel giro di soli 20 anni si sono persi circa 4 milioni di giovani nella fascia 15-34 (che oggi conta circa 12 milioni) mentre contemporaneamente la fascia degli over 65 è cresciuta ben più dei 4 milioni corrispondenti (oltre 13.400.000; vedi <http://dati.istat.it>).

Ebbene, il punto di equilibrio fra queste generazioni che all'inizio di questo millennio - spiegano gli esperti - era 178% nel rapporto fra giovani e anziani, è sceso all' 89% nel 2021; quindi si è determinato un vero e proprio ribaltamento: significa che per ogni 100 over 65 oggi ci sono solo 89 giovani tra i 15 ed i 34 anni. Questo squilibrio pare inoltre maggiormente evidente al nord, sebbene sia in crescita accelerata anche nel resto d'Italia. Sappiamo anche che il 70% dei giovani italiani tra i 18 e i 34 anni vive ancora in famiglia, contro la media del 50% del resto d'Europa, dove si evidenziano i picchi del 30% dei giovani tedeschi e le medie al di sotto del 25% dei giovani dei paesi scandinavi.

Ebbene, in questa prospettiva, che naturalmente genera condizionamenti importanti del mondo del lavoro, la nostra esperienza associativa rimanda ad ulteriori necessari sforzi accompagnati da estrema apertura e visione dell'avvenire delle nuove generazioni. L'OCSE sostiene che nel 2050 in Italia lo scenario sarà di rapporto 1 a 1 fra chi va in pensione e chi è lavoratore, e dunque che bisogna alla svelta ripartire con grande slancio, conferendo un ruolo centrale alle nuove generazioni nei processi di sviluppo del paese. **Bisogna fortemente stimolare la politica nazionale e quelle regionali ad aumentare gli investimenti in formazione e in politiche attive.** Sappiamo certamente che l'ambiente lavorativo futuro sarà sempre più complesso, interconnesso, ibrido e in rapida trasformazione: caratteristiche che rendono inutile un approccio di tipo classico e lineare. Il settore odontoiatrico, come qualsiasi ambito lavorativo, si ritrova oggi all'interno di quei processi di cambiamento che riconoscono nell'aggregazione, già presente da anni nel panorama mondiale della sanità, una risposta ai cambiamenti epocali che attraversano le società economicamente avanzate.

Sappiamo tuttavia che l'aggregazione trova origine, in termini di teoria economica, da settori dei servizi alimentati a livello planetario da logiche di piattaforma, dalle strategie stimulate dal pooling (politica di messa in comune, di piattaforma) dei grandi provider. Esse, è necessario prenderne atto, hanno inevitabilmente modificato costumi e comportamenti nei vari ambiti del mercato del lavoro e cambiato i modelli di riferimento che hanno caratterizzato le società del ventesimo secolo.

Il ruolo del sindacato/associazione.

Anche le cure mediche, in termini di modalità di fruizione e di erogazione, hanno portato gli ambiti ed ambienti sanitari a utilizzare nuovi standard e flussi operativi. Più in generale gli esperti sostengono che il mondo del lavoro oggi sia espressione di un processo crescente e inarrestabile di concentrazione industriale. Questo processo in odontoiatria ha generato e prodotto configurazioni diverse che oggi ravvisiamo nelle molteplici fattispecie imprenditoriali del nostro settore. **Prima però di qualsiasi contenuto che possa riguardare i modelli organizzativi, gestionali o puramente produttivi, e dunque imprenditoriali, noi non dimentichiamo certamente che l'odontoiatria è professione medica.** Naturalmente ANDI, nel pieno rispetto del suo ruolo, tende costantemente a governare questi fenomeni e lo fa difendendo un modello di esercizio professionale eticamente guidato; sostiene con forza che solo l'ispirazione a principi scientifici ed a valori condivisi potrà rappresentare il futuro per l'odontoiatria e il modo corretto di prendersi cura della salute delle persone; soprattutto lo fa ribadendo sempre che i cittadini, prima di essere fruitori di servizi, per noi medici sono pazienti. D'altronde, se è vero che solo dalla trasmissione di valori e di conoscenza può derivare l'insieme delle dinamiche culturali, politiche ed economiche virtuose che potenzialmente conducono al progresso la nostra professione, è pur vero che errori nell'approccio o nella comunicazione o nel linguaggio fra diverse generazioni possono determinare il baratro.

I concetti espressi potrebbero esser sintetizzati nella seguente espressione: **è il medico che deve diventare imprenditore, non l'imprenditore che possa diventare medico!** In termini meno da slogan, desideriamo che le modifiche nella nostra professione vengano gestite e governate consapevolmente da noi stessi, che ben sappiamo di esser medici e comprendiamo cosa ciò implichi dal punto di vista etico e deontologico, piuttosto che lasciare aperti vuoti decisionali e spazi che attirano, inevitabilmente (ricordiamo cosa hanno comportato le modifiche dei cosiddetti Decreti Bersani) il capitale ed i suoi uomini (tra i quali, è triste doverlo dire, molti di noi), per loro natura più abili nell'azione imprenditoriale.

La chiave del ruolo crescente del sindacato nella società odierna risiede nella modalità della condivisione e del trasferimento del sapere. Su questo tema la storia degli altri sindacati dei lavoratori

può insegnare molto, e ci invita a guardare indietro con attenzione e distacco dai nostri pregiudizi. Se dovessimo definire lo spazio in cui il processo di sviluppo individuale e collettivo viene investito dalla diffusione della conoscenza, dalla ricerca di migliori modelli organizzativi e gestionali, dallo studio sui flussi di lavoro, dalla ricerca di strumenti per migliorare la sicurezza in ambito lavorativo e dallo studio degli aspetti puramente occupazionali, questo spazio è di diritto rappresentato dal sindacato; esso opera tra esperienza e memoria, quella memoria che è in sé un patrimonio, il sapere e l'esperienza dei colleghi di lungo corso. **Il sindacato è anche scuola che detiene una dimensione formativa caratterizzata da spiccate somiglianze ma anche da difformità**; ciò si evidenzia generazione dopo generazione.

La crescita e la credibilità di un sindacato si misurano con la sua capacità di essere l'intelligenza collettiva della categoria che rappresenta la capacità di guidare alle scelte più corrette ed alla negoziazione della scommessa comune sul piano di sviluppo.

Siamo oggi al culmine della recessione più grave del secolo e per provare a uscire dalla grande crisi in cui ci ritroviamo è urgente dotare il nostro sistema organizzativo di validi **servizi di orientamento professionale e di formazione**, che rendano i giovani odontoiatri consapevoli e capaci di rispondere alle necessità di sistema, alle esigenze di figure professionali maggiormente qualificate e specializzate; è necessario studiare l'impatto che i cambiamenti demografici determineranno nella nostra professione. Affrontare tali questioni sarà di importanza strategica per una ripresa efficace, e determinerà anche la misura e la rapidità con la quale saremo in grado di costruire i migliori modelli operativi di un'odontoiatria pronta ad affrontare le sfide future. Le nostre reti sociali, la ricerca di rapporti sinergici e proattivi con gli altri stakeholder, gli orientamenti che offriremo alla sanità pubblica, garantendoci nel tempo il ruolo che ci appartiene e che da più di mezzo secolo è stato declinato dall'odontoiatria privata in Italia. In un'ottica di più lungo termine, questo momento storico difficile offre tuttavia l'opportunità alla nostra categoria, così come a tutte quelle che possono avere incidenza sulla collettività, di concorrere attivamente e come sempre responsabilmente alla crescita di una società più equa e resiliente.

Non dobbiamo trascurare che un aspetto implicito del percorso mentale che stiamo svolgendo è relativo al ruolo dell'Associazione nella formazione, ruolo che non può prescindere ma piuttosto deve affiancarsi ed esser complementare a quello della principale agenzia formativa, l'Università; ove la maturazione di una modifica culturale di linguaggio intergenerazionale coinvolgesse solo la nostra Associazione (e sarebbe già un risultato significativo) senza la parallela presa di coscienza da parte dell'ambito istituzionalmente formativo non coglieremmo gli obiettivi auspicati. Modulando, con parole non nostre, l'importanza della questione in gioco, diremo che "... è bene mirare a un titolo di studio che abbia un reale valore, spendibile professionalmente ...".

(<https://www.repubblica.it/dossier/cronaca/universita-2022->

2023/2022/06/20/news/universita_triESTE_rettore_roberto_di_lenarda-352792831/#:~:text=%22La%20scelta%20dell'Universit%C3%A0%20rappresenta,laurea%20ma%20anche%20in%20futuro.).

Il medico odontoiatra ed il cambiamento.

Ebbene, alla luce di quanto espresso, diventa fondamentale immaginare un futuro in cui il mercato del lavoro non sarà più riconoscibile rispetto al passato ed accettare che l'odontoiatria sia sempre più dinamica e molto diversa da sé stessa e da come l'abbiamo conosciuta. Nuovi ambiti e spazi si sono già evidenziati e nuovi e inesplorati orizzonti verranno offerti dalla ricerca e dall'innovazione; scenari inediti, difficili da riconoscere come immediatamente praticabili, ma inesorabilmente vincolanti. Porgiamo allora alle diverse generazioni di professionisti odontoiatri un invito: *“Dobbiamo guardare con fiducia e ottimismo al futuro, anche perché a noi non è concessa alternativa, ma solo una grande responsabilità, quella di praticare scelte consapevoli”*.

Allora, forse, è venuto il momento di ammettere che la natura di medico odontoiatra dovrà necessariamente e maggiormente coniugarsi a quella di imprenditore, per ciò che naturalmente compete il pensarsi amministratore e responsabile della organizzazione e gestione di una struttura odontoiatrica. Ma se è facile immaginare che tutti abbiamo una vocazione più o meno spiccata a diventare medico, è meno probabile ravvisare fra i sogni, i progetti, le aspettative, le priorità dei più, la volontà o la vocazione imprenditoriale; ribadendo quanto già scritto, **esprimiamo l'auspicio che sia il medico a diventare anche imprenditore, piuttosto che l'imprenditore a diventare medico.**

Avendo consapevolezza che la disponibilità di tecnologia oggi è crescente e cambia continuamente le prospettive e guida il progresso della medicina, prendiamo ancora atto che il livello di investimento tecnologico che sosterrà la professione in futuro, la sua autonomia, non dipenderanno esclusivamente dalla volontà del medico di investire, di innovare ed evolvere la propria attività, ma dalle capacità imprenditoriali del professionista e dalle influenze e condizionamenti esterni alla professione.

La nostra speranza è che queste abilità imprenditoriali si rivelino mature; soprattutto connotate e guidate da logiche di ricerca di una opportunità vera di crescita e innovazione delle cure praticate, e non da esclusiva ricerca del profitto.

Il principio di libera scelta.

Tema fondamentale è preservare il principio della scelta terapeutica migliore per il paziente e soprattutto la libertà di poterla praticare, quella libertà che da giovani è difficile riconoscere come identità e valore fondante di una professione medica: quella libertà spesso minata dalle dinamiche dei flussi di lavoro prospettati dalle opportunità che talvolta una condotta di vita da collaboratore offre. Prestiamo attenzione alle mode ed ai continui incitamenti ad utilizzare strategie organizzative, gestionali e/o terapeutiche esclusivamente rivolte al profitto; spesso sotto l'apparenza di modelli di sviluppo dichiarati innovativi, si celano inviti a condotte professionali che domani potrebbero rivelarsi fonte di anossia per la professione e per il nostro stesso futuro lavorativo. **In odontoiatria, così come in qualsiasi altro ambito della sanità, sarà sempre la formazione e l'aggiornamento affiancato all'innovazione a rappresentare sostenibilità, sicurezza e qualità delle cure;** ciò a prescindere dalla struttura in cui esse saranno erogate o erogabili a seguito dei naturali mutamenti evolutivi. Ciò va coniugato alla attenzione ai cambiamenti sociali, ai dati demografici, al tasso di femminilizzazione della professione, alle traiettorie diverse a cui i giovani guardano rispetto ai loro progetti di vita, monito diretto ai colleghi ed ai dirigenti di lungo corso.

Una prospettiva ed una strategia comunicativa diversa.

Dobbiamo concentrarci sul fatto che i giovani, meno giovani e colleghi di lungo corso, siano tutti "contemporanei", ed abbiano tutti la necessità di ricercare il senso di un futuro comune.

YOLO: sembra una parola inventata; si tratta di un acronimo per "You Only Live Once", ovvero "Si Vive una Volta Sola" e racchiude la filosofia di vita di chi decide di dedicare la propria esistenza alle proprie passioni. Oggi si parla di "YOLO economy" che - riferiscono gli studiosi (https://www.treccani.it/vocabolario/neo-yolo-economy_%28Neologismi%29/) - può costituire una essenziale rivoluzione volta al benessere sociale. Mettere al centro l'uomo ed il suo benessere determina cambiamenti che investono tutti gli ambiti della vita umana rendendola più soddisfacente ed apportando maggior produttività economica. L'attività lavorativa - sostengono sempre gli esperti - aveva da tempo bisogno di una trasformazione e quella in corso rappresenta solo l'inizio. Fare una attività con passione, avere la possibilità di gestire la propria attività senza regole rigide e in modo da poter coniugare i propri bisogni individuali, familiari, di coppia, di vita, può rappresentare un nuovo modo di concepire sia la vita che il lavoro. Quello a cui stiamo assistendo è dunque un cambiamento culturale epocale e a tutto tondo di cui forse il sistema non si è ancora accorto, anche perché troppo spesso non rappresentativo delle nuove generazioni.

Che sia venuto il momento di approcciare in modo più mirato gli under 35? La domanda potrebbe apparire retorica ed oziosa, ed invece è forse il suggerimento più concreto del presente

documento, da porgere ai senior (o “over”) della professione: uno stratagemma per stabilire un contatto comunicativo efficace con i professionisti junior (o “under”).

Un discorso a parte merita la differenza di ingaggio dei giovani di estrazione estranea alla professione rispetto a coloro che invece hanno alle spalle strutture consolidate di diversa dimensione e natura (ci si riferisce ai cosiddetti “figli d’arte”); tali circostanze determinano una sicurezza emotiva nell’approccio lavorativo che ai primi per ovvie ragioni manca; ed il modo di rapportarci a queste due categorie di giovani potrebbe dover essere talvolta significativamente differente.

Il tema dei valori condivisi.

In chiusura, un monito; nel 2003 il filosofo e psicanalista Miguel Benasayag scrive il libro “L’epoca delle passioni tristi”. In esso racconta come i servizi di psichiatria vedano crescere il numero di giovani che accusano forme di disagio psichico (il periodo pandemico ha esasperato il fenomeno). Un fatto allarmante - egli dice - ma che più che il segnale di un aumento delle patologie è il sintomo di un malessere generale che permea la società. Secondo Benasayag il motivo di questo malessere non è psicologico ma prettamente culturale, poiché per molti giovani il futuro non rappresenta più una promessa, ma bensì una minaccia. Ebbene, non sappiamo se il futuro sia realmente una minaccia per le nuove generazioni, non lo vogliamo credere; purtroppo però tale è la considerazione che tantissimi giovani hanno del futuro; per molti giovani d’oggi volgere lo sguardo al futuro significa, soprattutto per i meno dotati di mezzi formativi ed educativi, consegnarsi all’angoscia. Nietzsche ci ha spiegato che quando nella vita manca uno scopo, una visione, e mancano le risposte ai perché, tutti i valori si svalutano. Questo tuttavia in termini assoluti per il genere umano non rappresenta la fine della civiltà dato che la storia dell’uomo va avanti per processi di valutazione e svalutazione di valori. Bisogna ricordare che i valori non sono entità metafisiche o teologiche che ricadono spontaneamente sulle società, ma bensì coefficienti sociali che una società decide di assumere, in quanto ritiene siano adatti a ridurre la conflittualità. Prima della rivoluzione francese, ad esempio, sappiamo che le società erano organizzate secondo valori gerarchici, subito dopo invece secondo valori di uguaglianza: cambiò tutto ma certamente non si è fermata la storia dell’uomo.

A scanso di fraintendimenti, sentiamo il bisogno di affermare che esistono valori non negoziabili; tra questi la libertà ed il diritto alla salute, senza i quali la nostra azione perderebbe ogni senso.

Tornando al tema della crisi dei valori culturali, sosteniamo che si tratta di un fenomeno che oggi costringe a interrogarsi a tutti i livelli istituzionali, quindi anche all’interno delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle associazioni professionali come la nostra. Oggi è fondamentale

comprendere su cosa si fonda la società odierna e quali siano le cause delle paure che portano moltissimi giovani a rinchiudersi in sé stessi e a perdere spirito di iniziativa o ambizione e scopo. Si continua a educare e formare professionalmente come se questa crisi non ci fosse, mentre la fede nel progresso è stata sostituita dalla percezione della cupezza del futuro, dalla brutalità che fraintende la libertà come dominio di sé, del proprio ambiente, degli altri.

Dare un senso di priorità anche nell'attività sindacale rivolta ai giovani, riconoscendo prima di tutto la necessità di dover trasferire gli elementi di passione, di verità e di senso del giusto, farlo in modo educativo e strutturato, in un contesto sociale connotato da pulsioni nichiliste, ebbene, potrebbe rappresentare il filo rosso che attraversa le relazioni e i contributi che anche una realtà associativa sindacale dovrebbe e potrebbe perseguire al fianco di tutte le altre realtà istituzionali e sociali; quelle realtà almeno che intendano farsene carico, offrendo contributi concreti alle nuove generazioni, per il raggiungimento di un futuro possibile ed in linea con la società moderna. Proviamo ad indicare ai giovani questo futuro possibile, iniziamo a trasferire loro modelli e valori che siano espressione di condivisione e aggregazione, ma soprattutto di sacrificio e di impegno necessario per il raggiungimento dello scopo. Aiutiamoli a conquistare fiducia nel futuro e a riconoscere la bellezza dell'arte odontoiatrica, considerando che la nostra professione è certamente una branca della medicina ma è soprattutto un'arte che merita di esser considerata fra le più nobili.

Catania/Palermo, agosto '23

Dott. Agatino Di Stefano (ANDI CATANIA)

Dott. Francesco Spatafora - Segretario sindacale ANDI PALERMO