

Sistema sanitario sempre più in affanno Bisogna ripensare il modello di welfare

Da qui al 2050 crescerà del 30% la percentuale degli over 65 che avranno bisogno di assistenza
Tra forti diseguglianze e scarsa attenzione alla prevenzione, l'Italia è totalmente impreparata

■ **Alessio D'Amato**

Secondo l'ultimo rapporto Ocse "Health at a Glance", la percentuale di over 65 che avranno bisogno di assistenza sanitaria crescerà del 30% da qui al 2050 e il nostro paese è al mondo tra quelli che avranno un incremento maggiore. Questo dato dovrebbe far tremare le vene ai polsi dei decisori politici e di coloro che sono alle prese con le manovre di bilancio, poiché avremo una forte pressione su un sistema sanitario già fortemente compresso.

Nel periodo pre-pandemia i paesi in ambito Ocse destinavano in media ai loro sistemi sanitari circa l'8,8% del PIL. Nel 2021 questa cifra è balzata al 9,7%, dovuta in gran parte all'emergenza pandemica; oggi si stima una media attorno al 9,2%.

In Italia, secondo i dati presentati dal governo per la prossima manovra finanziaria, investiremo in rapporto al PIL il 6,3%: una quota che è la più bassa nell'ultimo decennio. Al di là delle inutili polemiche sui numeri, è molto facile dedurre che - di fronte allo scenario Ocse di incremento della domanda di salute della popolazione più anziana - il nostro paese è totalmente impreparato, con grandi diseguglianze nell'accesso ai servizi e una scarsa attenzione alla prevenzione. Basti pensare che siamo stati inseriti nella black list per quanto riguarda il morbillo, una malattia che credevamo debellata e che invece - a causa delle basse coperture vaccinali - è oggi presente. Inoltre stiamo pagando più di altri l'erosione del potere di acquisto dei salari reali degli operatori sanitari, rendendo più difficile attrarre e trattenere



i professionisti sanitari.

Non è certo attraverso il reclutamen-

to di 10mila infermieri indiani che possiamo colmare questo gap, ma solo rendendo più attrattiva la professione sanitaria sia in termini di stipendio che di mansione professionale. Il dato che maggiormente deve far riflettere è il combinato disposto di coloro che rinunciano alle cure nel nostro paese e il deciso aumento della spesa out of pocket che supera i 40 miliardi di euro, cresciuta solo nell'ultimo anno del 10%. Sempre lo studio Ocse ci dice che i costi delle cure per gli anziani tendono a consumare gran parte delle pensioni e i bisogni più gravi arrivano anche a 7 volte il reddito, con costi più elevati proprio in Italia e nella Repubblica Ceca, con il risultato che per sostenere le cure della popolazione avremmo bisogno di nuove risorse.

Che fare? Bisogna invertire la rotta in termini di finanziamento del sistema sanitario e decisamente puntare sulla prevenzione, sull'accessibilità, sull'integrazione socio-sanitaria e sulla trasformazione digitale dei nostri sistemi. Questa è la scommessa che abbiamo di fronte, qui e ora. Non vi sono scorciatoie e bisogna parlare un linguaggio di verità. Questo è un terreno formidabile per le forze riformiste che intendono candidarsi come alternativa alla guida del paese. Ripensare il nostro modello di welfare di fronte alle sfide epocali che abbiamo di fronte a noi.

WokeCorner

Basta etichette e categorie Adesso si aprono le porte per l'inclusione riformista

Spesso le competenze sono state sacrificate in nome delle quote
La stagione dei "simboli vuoti" sta per finire? Spazio alla qualità

■ **Andrea Laudadio**

Tanto tuonò che piovve: l'elezione di Trump segna un punto di svolta per i temi della diversità e dell'inclusione (D&I) nelle aziende. Finalmente! Tutto finito? No, al contrario. Inizierà un processo di rinnovamento e riflessione che darà nuova linfa ed energia. A patto, però, che si rifletta su cosa è andato storto. Già, ma cosa è andato storto?

Tokenismo. L'inclusione è stata spesso ridotta a un simbolo vuoto. Persone appartenenti a gruppi minoritari sono state inserite o promosse nelle aziende solo per soddisfare quote o migliorare l'immagine pubblica, senza un impegno autentico. L'eccessivo focus sulle categorie "di minoranza" ha creato nella "maggioranza" un senso di ingiustizia e di esclusione (discriminazione inversa). Dimenticando che una parte delle minoranze non vorrebbe (contrariamente a quello che diceva Nanni Moretti) essere parte di una minoranza, ma semplicemente "parte" di un tutto. L'enfasi sulla diversità ha portato a conflitti culturali (cultural clash) tra minoranze e maggioranze, con una recrudescenza di posizioni anti-inclusione. Parallelamente, l'insistenza sull'inclusione ha generato una paura diffusa di una tendenza al conformismo e alla perdita della propria originalità e differenza.

Due ingiustizie non fanno una giustizia. Agli errori del passato, a danno di alcune categorie, si è risposto con le quote. All'ingiustizia del passato si è aggiunta una nuova e diversa ingiustizia, quando la risposta è stata data preferendo alle competenze le categorie. L'intento era eliminare le categorie e le etichette per renderle irrilevanti, ma la D&I ha promosso una cultura di identity politics, dove l'individuo è definito principalmente dalla sua appartenenza a un gruppo piuttosto che dalle sue qualità personali. Così, paradossalmente, oggi le etichette sono più forti che mai.

Tutta retorica. Abbiamo assistito a continue dichiarazioni di intenti, ma pochi fatti concreti. Non è stato spiegato il senso profondo dell'inclusione, ritenendolo scontato. Di conseguenza, chi non era d'accordo si è sentito escluso, non compreso o addirittura sbagliato. Aver "costretto" le



persone ad aderire a un modello (ritenuto fideisticamente corretto), ha prodotto un contraccolpo. Il cambiamento è una porta che si può aprire solo dall'interno e vincere richiede tempo; uscire dalla zona di comfort può generare resistenza. Per alcuni è stato anche un elemento di disagio. Molte persone sono state escluse per fare inclusione?

Diversity Fatigue. Un eccesso di attività D&I ha portato stanchezza e noia tra le persone. L'entusiasmo è calato generando una saturazione che ha ridotto l'efficacia delle iniziative, producendo più cinismo. Non si può risolvere tutto con la formazione. Ad esempio, la formazione "sui pregiudizi impliciti" ha ottenuto pochi effetti pratici. Molti dipendenti si sono sentiti forzati a partecipare a programmi percepiti come non pertinenti agli scopi aziendali. Il modello one-size-fits-all, una formazione uguale per tutti senza considerare le specificità culturali sia individuali sia organizzative, ha spesso peggiorato la situazione.

Quantità invece di qualità. La corsa alle certificazioni ha prodotto un'eccessiva enfasi sui numeri. Un ambiente inclusivo non si misura solo dal numero di partecipanti o di interventi, ma dalla qualità dell'inclusione di ciascuna e ciascuno. L'efficacia di molti interventi rimane dubbia; studi empirici mostrano risultati contrastanti sull'impatto positivo.

Ma dopo ogni tempesta torna sempre il sole. All'inclusione "radicale" si è fatto il momento di contrapporre un'inclusione "riformista", che dovrà essere autentica, equilibrata, morbida, condivisa e senza etichette e categorie. Un'inclusione che riguardi tutti, nessuno escluso; anche chi l'inclusione non la vuole. È il momento di chiudere l'ombrello e tornare a guardare il sole.

Pubblica amministrazione, la priorità è l'innovazione Poi vengono le assunzioni

Per avere una carta di identità elettronica servono settimane
Il problema vero sono le macchinose procedure informatiche

■ **Antonio Mastrapasqua***

Il nuovo contratto per gli statali propone di opporsi alla "fuga" dalla Pubblica amministrazione. Al di là delle divisioni sindacali - Cgil e Uil non hanno firmato l'intesa - potrebbe essere un'intenzione lodevole, che inserisce la Pa nel clima della contemporaneità: come attrarre e come trattenere le proprie risorse umane. E allora si comprendono, oltre agli aumenti retributivi, anche i "benefit" che riguardano l'organizzazione del lavoro. Il nuovo contratto di lavoro prevede smart working (anche "south working" per le condizioni speciali assicurate ai dipendenti nelle Regioni del Mezzogiorno d'Italia), settimana corta, buoni pasto non penalizzati dal lavoro da remoto, progressioni di carriera non agganciate alla sola anzianità. La misura definita per i buoni pasto e la settimana corta supera le differenze di trattamento che, finora, vedevano le singole amministrazioni decidere autonomamente se riconoscere i buoni pasto per chi lavora da remoto. Inoltre i dipendenti con particolari necessità - come genitori di bambini piccoli o persone che assistono familiari disabili - potranno beneficiare di ulteriori giorni di lavoro agile, che dovranno essere definiti dalla contrattazione integrativa.

Ormai il mercato del lavoro mostra che sono proprio i benefit non monetizzati a offrire la maggiore attrattività per i lavoratori. Almeno nel settore privato. L'obiettivo della Pa di allinearsi a questo nuovo "mood" è comprensibile. È giusto che la Pubblica amministrazione si renda più appetibile, anche per colmare i saldi negativi di risorse, a fronte delle uscite non rimpiazzate dai nuovi ingressi. Ma c'è un ma: di quante risorse ha bisogno? Prima di strapparsi i capelli per il mancato turnover, e quindi prima di rincorrere a tutti i costi nuove assunzioni, bisognerebbe sapere di quanti dipendenti ha bisogno la Pa (meglio sarebbe dire le Pa, visto che è un soggetto plurale, con servizi e fabbisogni diversi).

Di quanti dipendenti ha bisogno la Pubblica amministrazione? La domanda sembra la grande assente dal dibattito. La definizione della pianta organica in un'azienda dipende dal suo piano industriale, e questo si articola in relazione alla tipologia di business in cui opera l'impresa. Nella Pa il piano industriale dovrebbe essere tutto rivolto alla soddisfazione del cittadino-utente, o cliente se preferite. Ma chi si è adoperato per fare que-



ste valutazioni prioritarie? La soddisfazione dei cittadini - in relazione all'erogazione dei servizi - dovrebbe essere l'unico metro per definire il numero dei dipendenti necessari, tenendo conto delle nuove tecnologie, della digitalizzazione e della dematerializzazione in corso. Ma anche considerando le diverse tipologie di utenti: la digitalizzazione è un'opportunità per razionalizzare processi, ma non per aggiungere distanza tra Pa e utenti non alfabetizzati.

Senza la preventiva misurazione della soddisfazione dei cittadini/clienti, ogni quantificazione delle assunzioni necessarie finisce per essere un'operazione "politica", una "captatio benevolentiae" verso questo o quest'altro soggetto attivo sul palcoscenico pubblico. Si potrebbe dire che il rischio della clientela è assai alto, senza la definizione di un rigoroso piano industriale. Insomma, l'ennesimo atto di quella infinita campagna elettorale che non finisce mai.

La produttività nella Pa dovrebbe coincidere con la soddisfazione dei cittadini. Se per avere una carta di identità elettronica devono passare da 8 a 15 settimane, se per ottenere il passaporto si è costretti a compilare due diversi bollettini e ad aspettare qualche mese, il problema sono le risorse umane disponibili o le procedure informatiche utilizzate? In un caso o nell'altro la Pubblica amministrazione dovrebbe partire da qui, non dalla definizione di nuove assunzioni o di nuove opportunità per dipendenti che potrebbero rivelarsi ridondanti (o insufficienti?). La spesa corrente (il pagamento delle retribuzioni degli assunti) viene ancora prima di ogni progetto di spesa per investimenti (l'innovazione di processi e procedure). Una cattiva abitudine che non sembra essere stata abbandonata.

*Ex presidente Inps