

LA TENDENZA

Dai giovani più certificati di malattia: «Pesano il disagio e la salute mentale»

MICHELE TIRABOSCHI

Nell'aumento delle assenze dal lavoro che si registra negli ultimi anni in vari Paesi, c'è un dato che spicca e richiede una riflessione approfondita: il fatto che ad ammalarsi di più siano soprattutto i lavoratori giovani, che in teoria dovrebbero essere più "sani". Per capire cosa sta accadendo si può partire dal recente dossier del Governo francese, dal titolo *Réduire l'absence au travail*, perché Oltralpe il fenomeno è particolarmente significativo. Tra il 2019 e il 2024 le assenze dal lavoro in Francia sono cresciute del 10%, e solo nell'ultimo anno il 12% delle indennità giornaliere di malattia ha riguardato i lavoratori sotto i 30 anni. Con un dato qualitativo ancora più problematico: a prevalere tra i giovani è il ricorso alle assenze per ragioni psicologiche, con circa il 22% dei lavoratori under 30 che ha avuto almeno un certificato di malattia per disturbi mentali.

Parlare di minore tolleranza dei giovani alla fatica o di maggiore propensione a "fermarsi" al primo segnale di stress o malessere, come ha fatto qualcuno, è riduttivo e fuorviante. Anche in Italia, dove il fenomeno sembra meno esplosivo, la dinamica è simile: nel primo semestre 2025 l'incremento dei certificati è stato più elevato proprio tra i giovani sotto i 29 anni (+18,3%), rispetto ai lavoratori più anziani (+12,1% tra gli over 50). E anche nella seconda parte dell'anno, come documenta l'Osservatorio "Polo unico di tutela della malattia" dell'Inps, il fenomeno si conferma: nel quarto trimestre dello scorso anno l'aumento dei certificati è stato particolarmente forte sempre tra i giovani (+14,1%).

La tendenza generale è comunque chiara, e risente anche dell'invecchiamento della popolazione attiva: nel secondo semestre 2025 in Italia il numero totale di certificati medici ha superato i 14 milioni (+2,8%), con una netta prevalenza del settore privato (78,7%) e circa 399 mila visite fiscali (+3,7%). Se però i giovani si assentano di più, questo avviene in base a lo-

giche diverse da quelle tradizionali, rivelando un mutato rapporto con il lavoro e la salute.

Le nuove generazioni si collocano in un mercato radicalmente diverso da quello delle generazioni precedenti: più discontinuo, più incerto, più esposto a pressioni organizzative e psicologiche. E, soprattutto, più povero di quelle reti di protezione - organizzative, sindacali, sociali e familiari - che in passato contribuivano a cementare il rapporto tra lavoro e salute e costruire i relativi anticorpi. Non è un caso che l'aumento delle assenze sia strettamente intrecciato con la crescita dei disturbi psichici. In Italia, oltre 16 milioni di persone dichiarano oggi problemi psicologici di media o grave entità, con una incidenza particolarmente elevata tra i giovani. Ansia, depressione, affaticamento mentale non sono più fenomeni marginali, ma una componente strutturale del lavoro contemporaneo.

Non si tratta dunque di giovani "meno resilienti" o "sfaticati", ma di giovani più esposti ed emotivamente fragili in relazione a un mondo del lavoro che è andato perdendo i suoi confini e richiede una intensità emotiva e cognitiva crescente, in virtù di una organizzazione che sempre più spesso scarica sul singolo la gestione del rischio, della performance, persino della propria salute. In questo senso, l'assenza per malattia diventa qualcosa di più di un evento medico: è una forma di regolazione implicita del rapporto di lavoro. Una sorta di "valvola di sfogo" individuale in assenza di strumenti collettivi. L'assenteismo, si potrebbe dire - e la letteratura specializzata lo ha intuito da tempo - non è più soltanto il riflesso di condizioni fisiche di lavoro (infortuni, malattie professionali), ma sempre più l'espressione di un disagio diffuso: stress, burnout e soprattutto perdita di senso e di valore del lavoro. In altre parole, non è il sintomo di una devianza individuale o di cambiamenti antropologici, ma di una disfunzione sistemica anche dovuta alla mancanza di robusti presidi

culturali, istituzionali e familiari. E allora la domanda da porsi non è perché i giovani si assentano di più, ma perché il lavoro produce oggi, più che in passato, condizioni di malessere che portano all'assenza.

Il confronto con la Francia in questo senso è illuminante. Il piano d'azione del governo francese insiste molto sul controllo, sulla riduzione degli abusi, sulla responsabilizzazione dei medici e dei lavoratori. Ma, allo stesso tempo, riconosce senza reticenze il ruolo centrale della prevenzione. Il problema, cioè, non è solo "quanto" si sta a casa, ma "perché" si arriva a stare a casa. Ed è proprio su questo punto che emergono alcune indicazioni di policy che dovrebbero entrare anche nel dibattito italiano. La crescita delle assenze non può più essere trattata solo come una patologia da correggere, ma va affrontata cercando di integrare politiche del lavoro, salute pubblica e organizzazione produttiva in una visione unitaria che oggi manca. Un passaggio che in Italia non è ancora avvenuto, come dimostra il ritardo dei sistemi di relazioni industriali e delle stesse politiche di welfare aziendale, oggi molto concentrate sul "buono benzina" e sul "pacco spesa".

Nel nostro Paese la questione delle assenze continua a essere trattata come un problema amministrativo o, al più, economico. Si discute di costi, di controlli - da qui l'incremento delle visite fiscali - e di certificazioni. Ma manca una riflessione strutturale sul lavoro come fattore di salute e di benessere, se non anche di felicità e appagamento personale. E manca soprattutto una politica pubblica che affronti il tema in modo integrato. Il risultato? Un sistema che scarica il peso della sostenibilità sui singoli. Forse è proprio questo il punto più importante che emerge dai dati sui giovani. Non tanto una



Peso:25%

Il presente documento non è riproducibile, e' ad uso esclusivo del committente e non e' divulgabile a terzi.

ref-id-1964

471-001-001

generazione che lavora meno o che si ammala di più, ma una generazione che - di fronte al malessere - si ferma invece di adattarsi. Non è detto che questo sia un segno di debolezza. Potrebbe essere, al contrario, un segnale di cambiamento. Il segnale che il lavoro, così come è organizzato oggi, non è più sostenibile nel lungo periodo.



Peso:25%