L'aumento dell'aspettativa di vita e il tasso di fertilità ridotto con conseguente calo delle nascite sono fra le cause che hanno indotto l'Italia, a fronte di una richiesta europea, ad attuare la riforma pensionistica del 2012, comportando un invecchiamento della forza lavoro senza precedenti.
Nel settore bancario si è verificata una situazione anomala rispetto alla maggior parte del mondo del lavoro, poiché l'innalzamento dell'età pensionistica derivante dalla riforma Fornero ha coinciso con i cambiamenti prodotti dalla digitalizzazione che hanno generato una riduzione della dimensione fisica del settore, con conseguente chiusura di sportelli, accorpamenti societari e forte riduzione del numero dei dipendenti: negli ultimi dieci anni si è registrata una diminuzione di oltre il 20% dei posti di lavoro, e attualmente gli addetti del comparto sono abbondantemente inferiori a 300.000 unità.

In Toscana, ad esempio, di 2.500 agenzie ne sono state chiuse 500, e da 31.500 lavoratori si è scesi sotto i 22.000 con una perdita, quindi, del 30% dei posti di lavoro.

Questi dati, frutto di tagli del costo del personale da parte delle aziende, non corrispondono all'effettivo calo delle richieste di servizi: il lavoro è stato ridistribuito sugli addetti con un carico pro capite eccessivo in termini di ritmi ed orari.

Il "*Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito*" ha compensato solo in minima parte l'uscita dal mondo del lavoro del personale delle aziende chi vi hanno fatto ricorso con l'assunzione di giovani: un numero non superiore alle 20.000 unità, tutte avvenute col contributo del fondo bilaterale per l'occupazione (FOC), alimentato per giunta da tutti i lavoratori del comparto. Perciò, nonostante con l'accesso al fondo di cui sopra si sia di fatto anticipata di tre/cinque anni l'uscita dal settore, l'età dei bancari rimane molto elevata (47 anni di media ma con una percentuale molto alta di over 55).

Con l'età crescono esperienza e competenze ma diminuiscono le capacità funzionali, principalmente fisiche e sensoriali.

Fattori fondamentali di prevenzione sono un ambiente e un contesto lavorativo che possano garantire la giusta valorizzazione del patrimonio professionale e umano del lavoratore: occorre che l'invecchiamento attivo diventi per le banche un investimento primario, come d'altronde previsto dal decreto 81/08.

Nel settore bancario la forte spinta commerciale impressa dalle aziende – spesso a scapito della professionalità – ha generato fenomeni di elevato stress da lavoro correlato. Condizione, questa, emersa in modo molto piuttosto chiaro da una ricerca scientifica effettuata in Toscana su un campione significativo di lavoratori.

Le pressioni commerciali, la mobilità dovuta alla chiusura delle filiali, la digitalizzazione, gli eccessivi carichi di lavoro connessi all'invecchiamento espongono il lavoratore a determinati rischi psicosociali; come è stato rilevato tanto dalla ricerca scientifica di cui sopra quanto dall'analisi delle spese mediche detratte dalla dichiarazione dei redditi, l'uso di psicofarmaci presso gli addetti del settore è fenomeno ormai fortemente diffuso.

L'organizzazione mondiale della sanità ha recentemente incluso tra le sindromi da disagio lavorativo il burnout, i cui tre sintomi caratterizzanti sono:

– l'esaurimento fisico e mentale;
– il disamoramento crescente dal proprio lavoro;

– la ridotta efficienza.

A tale sindrome il lavoratore di età avanzata risulta essere maggiormente esposto, ma merita attenzione anche la questione di genere, poiché nelle donne il rischio di soffrirne è maggiore che negli uomini.

In Italia, per condizionamento culturale e/o per mancanza di servizi di supporto in tal senso, le lavoratrici sono coloro che, all'interno del proprio nucleo, avvertono più pesante il carico del lavoro familiare. Sarebbero necessari un riconoscimento del doppio lavoro e una politica di welfare sociale e aziendale che consentissero una flessibilità oraria, un lavoro agile, un riequilibrio dei tempi di vita e di lavoro, un part time con contribuzione piena ai fini pensionistici.

Gli Rls possono far inserire il parametro "età" nel documento di valutazione dei rischi e discutere dei processi organizzativi che potrebbero mettere in difficoltà il lavoratore anziano; a questo proposito è opportuno che gli RLS operino di concerto con le RSA e i coordinamenti aziendali al fine di stimolare una contrattazione che favorisca un invecchiamento lavorativo soddisfacente.

Le aziende bancarie devono intervenire sull'organizzazione affinché l'ambiente di lavoro consenta la giusta valorizzazione del patrimonio professionale e umano dei lavoratori e si crei sinergia tra l'efficienza dei lavoratori più giovani e l'esperienza dei più anziani, con l'obbiettivo di ridurre le patologie che, come già sottolineato, sono in costante incremento e sempre a carico della collettività.

Contributo di Patrizia Pieri del dipartimento nazionale
ad un seminario tenuto in Toscana con ASL Toscana Centro