

Le riflessioni e le proposte ADBI per l'emergenza COVID19: lavoro e vita

È trascorso più di un mese dall'inizio del lockdown, tradottosi per noi in lavoro "delocalizzato"; è ragionevole attendersi che continueremo a lavorare così per diverso tempo. Ricordiamo che quello che il 94% del personale sta facendo non è il lavoro delocalizzato che era utilizzato in modo sporadico e poco diffuso per venire incontro ad occasionali esigenze personali. Infatti, quasi tutta la consueta attività lavorativa si svolge in remoto con un grande impatto sui tempi e sull'organizzazione delle vite di tutti, che vivano o meno in coppia o in famiglia. A tutte le lavoratrici e i lavoratori, nei loro diversi ruoli, questa situazione chiede flessibilità, ragionevolezza e comprensione per una nuova declinazione della conciliazione tra lavoro e vita personale che non si traduca in una nuova normalità fatta di mancanza di orari e connessione continua.

Molte di noi, oltre a lavorare al laptop per diverse ore al giorno, stanno condividendo spazi e tempo con partner, magari anch'essi al lavoro a casa, e figli di tutte le età. Nella scala delle diverse sfumature di disagio che stiamo tutte sperimentando, particolarmente pesante è la situazione di chi ha bambini, in età scolare e non. Mantenersi stabili in un momento di grave incertezza per la salute per tutti, continuare a lavorare come se nulla fosse cambiato, accudire materialmente ed emotivamente figlie e figli facendo fronte a tutte le esigenze poste dalle diverse età e situazioni è una grande sfida. Queste attività comportano compiti non delegabili e tempi non comprimibili.

La prima cosa che vogliamo quindi dire alle socie e a tutte le colleghe, alle quali esprimiamo tutte la nostra solidarietà, è che questa è una situazione temporanea, emergenziale, che a molte di noi richiede ritmi di lavoro, stress, pensieri ... insostenibili nel lungo termine, che richiede adattamenti straordinari sia all'organizzazione che a tutte noi, ma dalla quale possiamo trarre utili spunti per migliorare il lavoro delle donne in Banca, anche migliorando il modo in cui in futuro si farà lavoro delocalizzato. E' necessario prendersi le giuste pause e fissare dei paletti, stabilendo delle priorità. Nonostante le mille difficoltà, tutte stiamo lavorando tanto e dando veramente il massimo perciò dobbiamo essere fiere di noi stesse e non pensare che potremmo "fare di più e meglio": quello che stiamo facendo è già tantissimo. Come ADBI stiamo raccogliendo le esperienze delle socie e le best practices internazionali. Da questa esperienza "straordinaria" di lavoro delocalizzato intendiamo trarre tutto il buono e utile possibile, per innovare questo strumento, rendendolo più flessibile, più inclusivo e migliore per tutti, organizzazione e lavoratrici (RIU ha comunicato che il delocalizzato è oggi utilizzabile in combinazione con permessi a tempo, dietro accordo con la/il titolare di divisione).

In seconda battuta vogliamo farci portavoce di alcune richieste, ovviamente integrabili e perfezionabili, a supporto della genitorialità:

1. per tutte le famiglie con figlie e figli fino a 14 anni che ne facciano richiesta, **prolungamento del ricorso al delocalizzato** fino al momento della riapertura delle scuole e delle strutture pedagogiche, esterne o di Banca;
2. **integrazione fino al 100% della retribuzione prevista dalla legge per chi fruisce dei congedi parentali "coronavirus", al momento retribuiti al 50% e a carico dell'INPS e attribuzioni di 5 giorni in più ai padri.** In questo modo si darebbe un importante segno di attenzione per chi è sottoposto ad uno stress e ad un impegno aggiuntivi rispetto ai tempi ordinari, si renderebbe più fruibile lo strumento, dato che la decurtazione attualmente prevista in molti casi ne limita la facoltà di utilizzo e si incentiverebbero i padri evitando che siano sempre le donne a fruire dei congedi parentali;

3. pianificazione del graduale rientro alla normalità (cosiddetta fase 2) con riferimento all'offerta di **servizi di cura per figlie e figli**. Nelle more dell'avvio del nuovo sistema di welfare va considerata la possibilità di erogare un tantum contributi economici analoghi al cd buono baby-sitter oppure di attivare convenzioni con società di servizi specializzati; per l'area romana, in occasione della riapertura del centro sportivo va integrata l'offerta, tenuto conto del periodo di didattica on line con corsi di lingua inglese ed eventualmente con altre attività didattiche di recupero.

In questo mutato scenario ci sentiamo di segnalare alcuni aspetti importanti relativi all'attività lavorativa a distanza, dalla sua impostazione alla valutazione delle performance, che dovrebbero essere opportunamente presidiati:

1. È necessario aggiornare il **"galateo"** della vita lavorativa: come in passato si è consigliato di non svolgere le riunioni d'ufficio in alcune fasce orarie della giornata, oggi sarebbe opportuno evitare riunioni skype a ridosso delle ore dei pasti che, ricordiamolo, vanno anche preparati. L'adozione di buone prassi nella gestione delle riunioni, in questo periodo aumentate nella frequenza e spesso nella durata, gioverebbe anche all'organizzazione: pianificazione anticipata (ad eccezione delle emergenze), agenda, previsione della durata, assegnazione di tempi degli interventi per dare spazio e modo a tutti di esprimersi. Limitare il numero di riunioni a quelle necessarie (considerando necessarie anche per mantenere contatto sociale con e tra i colleghi), non promuovere forme di connessione continua (per esempio evitare di inviare mail non urgenti nel tardo pomeriggio o nel week-end).
2. Occorre investire di più in collaborazione, condivisione e circolarità delle informazioni: maggiore trasparenza e chiarezza contribuiscono a creare un **buon clima negli uffici virtuali**, con riflessi positivi anche sulla produttività.
3. Infine, in un contesto di *smart working*, assume ancora più importanza la capacità delle e dei responsabili di **gestire** focalizzandosi sul **progetto**, sull'output condiviso, e di fornire stimolo all'impegno delle risorse senza richiederne la presenza; nella **valutazione** della compagine andrà considerato anche il contesto e il tipo di **contributo che si è dato nell'emergenza**. Ci attendiamo che si tenga adeguatamente conto della situazione straordinaria nei meccanismi di valutazione in particolare delle donne, premiandone l'impegno profuso e i risultati ottenuti in un contesto lavorativo inconsueto e sfidante per effetto delle misure di contenimento del contagio. Sarà nostra cura, anche grazie alle segnalazioni delle colleghe, presidiare il rischio che l'allungamento di questo stato emergenziale e dell'attuale declinazione dello *smart working* non riducano le opportunità professionali né la giusta valorizzazione dei tanti talenti femminili presenti in Banca.

Ci attende una "nuova normalità", un'organizzazione del lavoro tutta da inventare e che andrà disegnata da uomini e donne insieme per essere inclusiva, per cogliere le differenze e valorizzarle e tendere alla piena individuazione del merito senza stereotipi e modelli organizzativi penalizzanti per un genere.