



Il lavoro ai tempi del COVID 19

Pandemia, terapia intensiva, saturazione, fpp2, stato di emergenza...tutti termini che i cittadini non erano abituati a conoscere e ad usare...ci sono piombati addosso con violenza travolgendo le nostre abitudini e le nostre vite.

I lavoratori hanno dovuto fare i conti con le restrizioni e limitazioni imposte dal Covid, cambiamenti strutturali nei modi, nei tempi e nei luoghi di lavoro.

La pandemia ha riscritto tempistiche, dinamiche e modalità di lavorare, probabilmente oltre il periodo del lockdown, con impatti diversificati fra le varie categorie; fra questi anche le lavoratrici e i lavoratori del comparto bancario, giudicato essenziale dai dpcm emanati durante la fase emergenziale.

Oltre al plauso che va riconosciuto al settore tutto nell'affrontare con spirito di servizio e sostegno a famiglie e imprese l'emergenza provocata dal Covid 19, vale la pena evidenziare le peculiarità

connesse al lavoro in banca, di addetti al pubblico e non, emerse nella recente - e ancora per certi versi attuale - situazione straordinaria.

Le particolarità in discorso riguardano più da vicino le lavoratrici, in quanto sovrastate dalle dinamiche familiari e genitoriali di chiusura delle scuole e di conseguente cura e sorveglianza dei figli minori; altresì tali situazioni contingenti hanno spesso convissuto con l'attivazione di smart working da parte degli istituti.

A riguardo abbiamo il piacere di condividere le esperienze, sentite e fortemente vissute delle nostre iscritte, che intendono mettere a fattor comune impressioni e considerazioni sul lavoro durante il COVID 19.

Silvia:

Essere madre lavoratrice ai tempi del Covid non è stato sicuramente facile.

Molte le domande che sorgevano e ancora attanagliano la mia mente....come farò con la gestione dei figli? Come mi organizzerò con il mio lavoro?

Anche questa volta le donne hanno dovuto affrontare una dura prova con le istituzioni che non sono state in grado di sostenere le famiglie con bambini.

Fortunatamente lavoro in un Azienda che perlomeno, nel clou della pandemia, mi ha dato la possibilità di lavorare per due giorni a settimana da casa e questo per me ha significato molto perché almeno in quei giorni ero in grado di poter conciliare il mio lavoro con la mia famiglia.

Per il futuro mi auguro che, se dovessero ripresentarsi emergenze simili, ci sia una maggiore attenzione da parte delle Istituzioni per le donne, mamme lavoratrici con strumenti di sostegno VERI!

Maria:

Sono dipendente di una banca di interesse nazionale e ho iniziato a lavorare in smart working giorni 5/5 a settimana dall'inizio della crisi covid 19 rientrando in sede, volontariamente, per 2 giorni a settimana dal mese di maggio. Non avendo particolari problemi logistici/familiari, ho potuto allestire una stanza di casa come ufficio e ho lavorato in completa tranquillità'. La mia azienda ha

fornito ai dipendenti che si trovavano nella mia situazione tutorial settimanali su come gestire il lavoro da casa e – volendo – anche un servizio psicologico per contrastare il senso di isolamento o la tendenza ad “incollarsi” al p.c. che sono tipiche di questa situazione. Anche il datore di lavoro si rende evidentemente conto di come il lavoro flessibile da casa giorni 5/5 a settimana per un periodo indefinito non può essere una soluzione; io ho seguito i consigli del tutorial cercando di ricostruire intorno a me un ufficio virtuale, sistemandomi la mattina, restando in contatto via skype con i colleghi, rispettando orari e pausa pranzo e nonostante questo il senso di isolamento e frustrazione non è eludibile e a lungo andare, a mio parere, anche la crescita professionale ne risente in maniera negativa in quanto solo in ufficio sei parte integrante di una community dove apprendere, confrontarsi e condividere.

Francesca:

Lavoro in un grande istituto bancario, e nel periodo di lockdown svariati colleghi sono rientrati nelle casistiche di “astensione dal lavoro” secondo le disposizioni aziendali di prevenzione e contenimento del Covid 19. Le mail apposite che indicavano l'astensione come modalità di

tutela migliore per il lavoratore affetto da determinate patologie, aggiungevano che era possibile, qualora previsto dalla struttura di appartenenza, scegliere lo Smart working.

E qui il primo ostacolo... inizialmente poche strutture prevedevano la modalità Smart working...ancora meno erano i colleghi dotati di pc...

Anche chi, per rompere il pesante isolamento personale e professionale di quei giorni, voleva fattivamente accedere al lavoro da casa ha avuto i suoi problemi...

Probabilmente e ragionevolmente un evento come il Covid 19 non era previsto nel suo enorme impatto con il lavoro flessibile e quindi le aziende hanno mostrato il nervo scoperto di dotazioni insufficienti e anche di eccessiva complessità e lunghe tempistiche per l'attivazione dello Smart working.

Va sottolineato come i pc forniti devono usufruire delle reti Wi-Fi dei singoli colleghi, così tagliando fuori tutti quelli sprovvisti.

Personalmente da aprile ho iniziato a lavorare in Smart working, riacquistando la connessione al circuito del lavoro, del rapporto con clienti e colleghi, a quella inclusione che abbiamo scoperto essere essenziale per la persona.

Le difficoltà del lavoro in Smart working tuttavia esistono, prima

fra tutte la dilatazione dei tempi di connessione, le chiamate dei clienti anche fuori dagli orari di lavoro, "tanto lei è a casa...può rispondere sempre...", i problemi continui di rete e collegamento, la condivisione di spazi e tempi con la vita familiare che si svolge intorno al lavoratore in Smart working...l'incomprensibile limitazione, agli occhi dei clienti, di talune operatività e la necessità di raccordo continuo coi colleghi di filiale già oberati di incombenze nuove ed ulteriori.

Le aziende devono ripensare processi e procedure alla luce di quanto accaduto, prevedere sistemi Wi-Fi per chi è in Smart working e più generalmente prevedere con tutte le conseguenti normative l'esercizio di attività in Smart working tali da garantire efficienza e accessibilità per i colleghi coinvolti

Stefania:

Mercoledì 11 Marzo 2020 inizio del lock down. L'azienda comunica che ci saremmo dovuti organizzare in due gruppi di lavoro : uno avrebbe continuato a lavorare in filiale, l'altro a casa in Smart Working. Ci saremmo alternati settimanalmente. Da quel momento è cominciata la

mia avventura lavorativa in Smart Working.

Munita di un portatile che sono riuscita a mettere in funzione dopo un giorno e mezzo di telefonate con l'Help Desk, non provvista di cellulare aziendale ma di un facilissimo n° di casa che i clienti hanno memorizzato immediatamente, con delle campagne di "Vicinanza al Cliente" già pronte all'uopo ed un tavolo della cucina accogliente, ho cominciato lo tsunami di telefonate con i clienti e l'andirivieni di disposizioni sul da fare, come fare, come ricominciare da capo a fare....

I provvedimenti del governo circa le moratorie per i privati e le aziende, la CIG, I finanziamenti con garanzia dello Stato al 100%, al 90%, all'80%, basta un click

Un incubo!

Non ci sono stati né sabati, né domeniche, né 25 Aprile o 1° Maggio, tanto meno orari precisi a scandire una giornata lavorativa. Nei giorni di SW ho lavorato in mezzo a pentole che bollivano e lavandini pieni di piatti da lavare, letti disfatti e stanze occupate da figli in collegamento con la scuola e l'università. Ho fatto moratorie, finanziamenti, riunioni Via Skype,

telefonate ai clienti per rassicurarli e capire le loro necessità, con il mio Responsabile per coordinarmi con lui sul lavoro da svolgere l'indomani.

Peccato che non sempre ci viene riconosciuto l'impegno e il cuore che mettiamo nel fare le cose. Molti pensano che stiamo comodi dietro ad una scrivania a digitare codici e numeri.

Ma non è così. Molto spesso un buon servizio al cliente è il risultato dell'impegno e della dedizione di una squadra di colleghi, ognuno per la sua parte, che con buon senso e tanta volontà riescono a superare intoppi normativi, deliberativi e procedurali.

Come si può vedere molte sono le reazioni diverse dovute a differenti situazioni familiari, ruoli lavorativi, sensibilità personale ed Istituti di provenienza; ci fanno riflettere sull'importanza di normare efficacemente lo smart working, formando anche il personale che ne usufruisce affinché non si trasformi nella nuova frontiera dello stress e del mancato rispetto dei contratti nazionali di categoria.