



## EMERGENZA CORONAVIRUS – COVID 19: INIZIATIVE AZIENDALI NECESSARIE

**24.02.2020 – Come OO.SS. esprimiamo solidarietà e vicinanza alle aree colpite e ai colleghi costretti in quarantena. Ormai da tre giorni stiamo seguendo l'evoluzione dell'epidemia anche in relazione alle determinazioni assunte con apposite ordinanze dalle autorità competenti (Governo, Regioni e Comuni).**

Nella giornata di ieri, anche su nostra sollecitazione e seguendo le prescrizioni delle autorità, l'Azienda ha assunto e comunicato a tutti i dipendenti alcune misure precauzionali, sospendendo tutte le trasferte e invitando a rimanere a casa: i colleghi che vivono o hanno recentemente visitato le aree interessate e/o hanno avuto contatti con abitanti delle stesse zone; chi manifesta sintomi influenzali, anche lievi; le colleghe in stato di gravidanza. Per i casi che non rientrano nella causale di malattia, ha altresì preannunciato che verranno in seguito predisposti e comunicati giustificativi di assenza ad hoc.

**Riteniamo che le suddette misure, pur corrette, siano tuttavia ancora insufficienti. In merito alle assenze forzate nei casi su richiamati diamo per scontato che dovranno essere giustificate con permessi retribuiti speciali aggiuntivi a quelli ordinariamente previsti.** A questo proposito segnaliamo tre casistiche aggiuntive per le quali riteniamo necessario adottare un analogo trattamento con permessi retribuiti speciali: colleghi con immunodepressione certificata; genitori costretti a casa dalla chiusura delle scuole dei propri figli nelle regioni nelle quali è stato adottato questo provvedimento (situazione che potrebbe protrarsi anche per diverse settimane); colleghi che hanno frequentato nelle ultime settimane le regioni dove si trovano i focolai dell'infezione costretti alla quarantena da ordinanze delle Regioni nelle quali risiedono e/o lavorano (ad oggi la Regione Basilicata ma altre potrebbero aggiungersi).

**Infine sollecitiamo l'adozione immediata del lavoro flessibile nelle aree interessate dall'epidemia.** Questo in coerenza con le prescrizioni di molti immunologi oltre che del decreto legge 6/2020 del 23 febbraio 2020 (Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19) che intende favorire lo smart working laddove applicabile. Atteso che l'Azienda è già in forte ritardo sull'applicazione dell'accordo sottoscritto nel maggio del 2019 in materia di smart working (doveva partire, lo ricordiamo, il 1 gennaio 2020) e alla luce dell'emergenza sanitaria nazionale in atto, riteniamo ingiustificabile e irresponsabile procrastinare ulteriormente l'adozione di tale modalità lavorativa, che può contribuire in maniera determinante alla riduzione degli spostamenti e dei contatti tra i colleghi in open space spesso sovraffollati e dotati di spazi comuni a forte rischio contagio quali mense, servizi igienici e aree relax.

**Abbiamo già chiesto all'Azienda un incontro a distanza urgente su questi argomenti e ci aspettiamo una pronta convocazione. Lo spirito col quale come OO.SS. ci stiamo muovendo in questo frangente così delicato è quello di collaborare con l'Azienda a tutela dei lavoratori per fronteggiare l'emergenza in atto nel modo più efficace possibile rifuggendo il rischio di generare panico o allarmismo controproducente. Tuttavia, in assenza di riscontri e di atti risolutivi, riterremo l'Azienda negligente e responsabile di ogni eventuale conseguenza negativa che – non ce lo auguriamo – potrebbe esserci sulla salute dei lavoratori.**

**I Coordinamenti Sindacali Aziendali Intrum Italy**

**FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN**