



In seguito alle norme del governo, il 13 gennaio l'azienda ha diramato le nuove disposizioni sulle misure previste per la durata ed il termine della quarantena.

Nello specifico, in caso di contatto stretto ad alto rischio con un soggetto positivo, per i colleghi asintomatici che hanno ricevuto la dose "booster" (o con ciclo vaccinale primario completato nei 120 giorni precedenti o guariti da infezione Covid nei 120 giorni precedenti) è previsto il lavoro in presenza in ufficio, unitamente all'utilizzo della mascherina FFP2.

Tale casistica, che recepisce le norme nazionali, lascia scoperti da una specifica normativa interna covid i casi di lavoratori con conviventi positivi, figli soprattutto, che necessitano di essere accuditi e rispetto ai quali è ovviamente impossibile l'isolamento, lavoratori che secondo normativa sono tenuti comunque a lavorare in presenza.

È evidente e non meriterebbe ulteriori chiarimenti la differenza tra un contatto puntuale con un positivo e l'esposizione continuativa e non protetta con un familiare minore positivo sintomatico, e la relativa differenza in termini di probabilità di contagio e carico familiare.

Sono casi, questi, che attualmente vengono gestiti tramite l'utilizzo del lavoro agile come da accordo giugno 2020, che prevede la fruizione minima di almeno 4 giorni al mese, con possibilità di superare tale limite in caso di particolari esigenze familiari.

Si tratta evidentemente di uno strumento non adeguato a gestire la fattispecie dei figli minori conviventi positivi, uno strumento il cui utilizzo in questa fase pone in seria difficoltà diversi livelli della azienda, a partire dai lavoratori coinvolti dalla gestione delle positività in famiglia, passando per i colleghi che con loro condividono gli spazi di lavoro nelle filiali, fino a coinvolgere le filiere HR, che si ritrovano loro malgrado a dover seguire i casi e intervenire cercando di volta in volta di "adattare" alle esigenze del momento un accordo, come quello sullo smart working, non concepito per la gestione di queste fattispecie.

Per questo motivo è quantomai urgente e necessario che l'azienda si doti immediatamente di indicazioni chiare e formali che consentano a livello strutturale e normativo lo smart working per genitori di figli positivi, tanto per assicurare un adeguato livello di sicurezza nelle filiali, per colleghi e clienti, quanto per consentire un adeguato clima lavorativo, oltre che - e forse il motivo più importante - per assicurare un livello di attenzione ai carichi e ai tempi lavoro-famiglia in linea e coerente con i principi e le enunciazioni della Banca stessa.