

COVID-19 – Absence and Leave for Aviano Air Base Local National Employees

Absence and leave policies for those impacted by COVID-19 (2019-nCoV) will be consistent with Italian laws and labor agreements. The Italian government has implemented guidance that distinguishes between asymptomatic and symptomatic employees. Supervisors and timekeepers should have documentation (e.g. Public Health Official notice, Organizational Commander Approval, etc.,) when utilizing the applicable leave for an employee's specific situation or reason. For questions, please contact the civilian personnel office.

Susanna Coassin, Chief, Labor and Employee Relations

Comm. +39 0434-304900; Susanna.Coassin.it@us.af.mil

Marco De Luca, Human Resources Specialist

Comm +39 0434 304057; marco.de_luca.it@us.af.mil

Administrative Leave

Administrative leave may be authorized for the duration necessary for employees:

1. Who can't perform work because they are in asymptomatic or mere precautionary quarantine* by order of a public authority, WITHOUT being infected,
2. Who can't perform work because the United State Air Force closed the employing unit/base and an alternative worksite or equivalent duties are not available to continue work or if telework IAW Italian emergency legislation cannot be authorized.

Annual Leave and Permessi Leave

Entitlement for absences given by law, or labor agreement (Conditions of Employment, CCNL), such as annual leave, permessi, etc. should be used when:

1. Employees decides to go on self-quarantine,
2. Employees can't come to work because of a family situation (i.e. an infected family member, or one in quarantine*, or one that needs medical attention, or one who needs caretaking). The entitlement for absences given by law or labor agreement should be reviewed and taken first; if exhausted, leave without pay will apply. Admin leave can be considered on a case-by-case basis in cases of extraordinary hardship. Case-by-case decisions should be made at the higher organizational level such as the squadron commander or their deputy.

Sick and On-the-Job Injuries Leave

Sick leave applies to employees who provide a medical certificate whether quarantined* or not. In other words, no changes to sick leave or on-the-job injury process or policies.

* Quarantine can be used to separate and restrict the movement of people who were exposed to a contagious disease to see if they become sick and to prevent the possible spread of that disease to others. Isolation can be used to separate people with a contagious disease from people who are not sick in order to stop the spread of that illness.

Traduzione

COVID 2019 – Assenze e ferie per i dipendenti Local National delle base aerea di Aviano

Le linee guida da seguire per le assenze dei dipendenti Local National originate dal 2019-nCoV rispetteranno quanto previsto dalle leggi italiane e dai contratti collettivi. Il governo italiano ha adottato delle linee guida che distinguono tra dipendenti asintomatici e quelli sintomatici. Si raccomanda fermamente ai supervisor e ai timekeepers di ottenere la documentazione (per esempio notifica di un ufficiale del servizio sanitario pubblico, approvazione del comandante dell'organizzazione, ecc) quando viene utilizzata per un dipendente l'assenza prevista per una situazione o ragione particolare. Se ci sono domande e nel caso di dipendenti in quarantena o sintomatici, si prega di voler riferire ai dipendenti e ai supervisor di parlare con l'ufficio del personale di riferimento.

Susanna Coassin, Chief, Labor and Employee Relations
Commercial +39 0434-304900; Susanna.Coassin.it@us.af.mil

Marco De Luca, Human Resources Specialist
Commercial +39 0434 304057; marco.de_luca.it@us.af.mil

Assenza amministrativa retribuita (*Administrative leave*)

Assenza senza addebito a ferie e senza perdita di retribuzione (*Administrative leave*) può essere autorizzata per la durata necessaria per i dipendenti che:

1. non possono svolgere le proprie mansioni perchè sono in quarantena asintomatica o meramente precauzionale, per ordine di un'autorità pubblica, SENZA essere infetti,
2. non posso svolgere le proprie mansioni perchè l'amministrazione degli Stati Uniti ha chiuso l'unità/base in cui prestano servizio e non ci sono luoghi di lavoro alternativi o mansioni equivalenti disponibili per continuare a lavorare, oppure se il telelavoro, in base alla normativa italiana per l'emergenza, non può essere autorizzato.

Ferie e Permessi

Le assenze retribuite previste per legge, o contratti collettivi (Condizioni d'impiego- COE, CCNL) come ferie, permessi, ecc., devono essere usati nel caso in cui:

1. i dipendenti decidono di stare in quarantena volontaria,
2. i dipendenti non possono venire al lavoro per una situazione familiare dovuta (per esempio, un componente del nucleo familiare infetto, o uno in quarantena, o uno che necessita di attenzioni mediche o uno che ha bisogno di essere accudito).

Le assenze retribuite previste per legge, o dai contratti collettivi, devono essere verificate e utilizzate per prime; se esaurite, verrà utilizzata assenza non retribuita. *Administrative leave* può essere presa in considerazione caso per caso, in situazioni di straordinaria difficoltà. Le decisioni caso per caso andranno prese al livello organizzativo più alto, dal comandante di squadrone o il vice.

Malattia e infortunio sul lavoro

Malattia si applica ai dipendenti che forniscono un certificato medico, al di là che siano o meno in quarantena. In altre parole, non vi è alcun cambiamento sulle procedure e normative riguardanti la malattia o l'infortunio sul lavoro.

L'isolamento può essere usato per separare persone affette da malattia contagiosa dalle persone che non sono ammalate, al fine di bloccare la diffusione di quella malattia.

La quarantena può essere usata per separare e limitare gli spostamenti delle persone che sono state esposte ad un malattia contagiosa per verificare se gli stessi si ammalano e prevenire la possibile diffusione della malattia ad altre persone.