

Coronavirus: aggiornamenti da parte del datore di lavoro

*Fondazione Bruno Kessler - email 20 marzo 2020- 10:16 AM
From Alessandro Dalla Torre to fbk-all (Italian Version)*

Gentili colleghe e cari colleghi,

in relazione alla vicenda “coronavirus”, vi ricordo che la Fondazione continua a seguire con attenzione l'evoluzione della situazione e che conferma la prosecuzione delle proprie attività in modalità di telelavoro/smart-working almeno fino a venerdì 3 aprile.

Tutto il personale in attività è dunque considerato d'ufficio in telelavoro/smart-working e non deve fare altro che continuare a redigere e caricare sul portale INAZ il report giornaliero.

Colgo l'occasione per proporvi qui di seguito la lettura da parte del Servizio Risorse Umane delle misure contenute nel Decreto “Cura Italia”.

Permessi legge 104/92

Per gli aventi diritto ai permessi di cui all'articolo 33 della Legge n. 104/1992 (handicap grave), è stata aumentata a 12 giorni la quantità di permessi fruibili tra i mesi di marzo e aprile 2020; tale periodo sarà coperto da contribuzione figurativa.

Rimaniamo in attesa di una pronuncia dell'INPS circa la possibilità di estendere a 15/18 giorni i permessi di cui sopra.

Congedo “familiare” o congedo specifico

In conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, ai genitori (anche affidatari) con figli di età fino a 12 anni e ai genitori con figli portatori di handicap di qualsiasi età, è concessa la possibilità di usufruire di un congedo continuativo o frazionato massimo di 15 giorni, per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione.

Il congedo è godibile dal 5 marzo e per il periodo di sospensione dei servizi per l'infanzia e delle scuole.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni ed è subordinata al fatto che, nel nucleo familiare, l'altro genitore non benefici di strumenti di sostegno al reddito, non sia disoccupato o non lavori.

In alternativa al congedo familiare, viene data la possibilità di optare per l'erogazione di un bonus babysitting del valore di 600 euro per l'acquisto di servizi, bonus che sarà erogato tramite il libretto di famiglia.

Per i genitori di figli compresi tra i 12 e 16 anni, il congedo familiare è usufruibile senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro e divieto di licenziamento per il periodo di sospensione dei servizi per l'infanzia e delle scuole, a condizione che l'altro genitore non benefici di strumenti di sostegno al reddito, non sia disoccupato o non lavori.

Le disposizioni riguardanti il congedo familiare saranno rese disponibili anche per i collaboratori coordinati e continuativi con la sola eccezione relativa alle modalità di calcolo dell'indennità spettante.

L'INPS, con apposita circolare stabilirà, le modalità di erogazione nel limite di uno stanziamento stabilito dal Decreto. Segnaliamo che le domande presentate successivamente allo sfioramento delle risorse messe a disposizione, saranno rigettate.

Genitori che fruiscono del congedo parentale

Gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione dal 5 marzo 2020 e per un periodo continuativo o frazionato massimo di 15 giorni, sono convertiti nel sopraindicato congedo "familiare" o specifico e pertanto, non saranno conteggiati a titolo di congedo parentale.

Malattia e quarantena

Il periodo trascorso dai lavoratori in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

A questo riguardo il medico curante redigerà il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

Sono validi anche i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore del decreto, ed anche in assenza del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Qualora il lavoratore/lavoratrice si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato sarà redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Vi ringrazio per l'attenzione e vi invito a considerare le colleghe ed i colleghi del Servizio Risorse Umane a vostra disposizione.

Cordialmente,

Alessandro Dalla Torre
Human Resources and Compliance Manager

Coronavirus - update by the Employer

*Fondazione Bruno Kessler - email 20 marzo 2020- 10:16 PM
From Alessandro Dalla Torre to fbk-all (English Version)*

Dear colleagues

with regard to the "coronavirus situation", please be reminded that we continue to closely monitor the evolution of events and that the Foundation's activities will be ensured through telework/smart working at least until Friday, April 3.

All active staff are therefore considered to be in telework/smart working status as a matter of course and should keep preparing and uploading their work report on the INAZ portal on a daily basis.

I take this opportunity to offer you the Human Resources Department 's interpretation of the measures contained in the "Cura Italia" Decree as outlined below.

Leave pursuant to Act 104/92

Workers entitled to the leave as per article 33 of Act No. 104/1992 (severe disability), will be allowed to use 12 days for March and April 2020; the above period will be covered by notional contributions.

We are awaiting a ruling by INPS regarding the possibility of increasing the above leave to 15/18 days.

"Family" leave or specific leave

Following the suspension of child services and educational activities of schools and universities, parents (including foster parents) with children up to 12 years of age as well as parents with disabled children regardless of their age, are granted the possibility to use a continuous or fractional paid leave of up to 15 days, with pay equal to 50% of their regular salary.

Entitled workers can use this leave as of March 5 and throughout the suspension of child services and schools.

Each parent is eligible for this leave for the days on which the other parent is not using it, for a total of 15 days and can use it if, in the household, the other parent does not benefit from income support, is not unemployed or does not work.

As an alternative to family leave, parents may opt to receive a babysitting bonus in the amount of € 600 to purchase services; this bonus will be paid through the "libretto di famiglia", the former INPS vouchers.

Parents of children between 12 and 16 years of age, can use unpaid family leave with the right to job retention and prohibition of dismissal throughout the suspension of child services and schools, provided that the other parent does not benefit from income support, is not unemployed or does not work.

The provisions relating to family leave will apply also to in-house consultants (collaboration contracted workers) with the sole exception of the methods for calculating the allowance due.

INPS, with a special circular, will determine the payment methods based on a funding cap set out in the Decree. Please note that applications submitted after the funding has been exhausted will be rejected.

Parents using parental leave

Any parental leave used by parents during the suspension period from March 5, 2020 and for a continuous or fractioned period of up to 15 days, is being converted into the aforementioned "family" or specific leave and therefore will not be computed toward parental leave.

Sick leave and quarantine

Time-off spent by workers under quarantine order or stay--home notice (in Italian, *quarantena con sorveglianza attiva and permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva* respectively) is being equated to sick leave for the purposes of the salary provided for by regulations of reference and will not be computed toward the grace period.

In this regard, the primary care physician will issue the certificate of sickness with the details of the action of the public ealthcare provider that determined the quarantine order or the stay-home notice.

Also the sickness certificates submitted before the decree effective date are valid, even if they do not attest to the action of the public healthcare provider who determined the quarantine order or the stay-home notice.

If the worker is in sickness leave due to a COVID-19 diagnosis, the certificate will be issued by the primary care physician via the regular online procedure, without the need for any action on the part of the public healthcare provider.

I thank you for your attention and invite you to contact your Human Resources Department colleagues for any concerns you may have.

Best regards,

Alessandro Dalla Torre

Human Resources and Compliance Manager