

Congedo retribuito per malattia e motivi di sicurezza: tutto quello che devono sapere i dipendenti

Il 30 settembre 2020 e il 1° gennaio 2021 entrano in vigore i nuovi emendamenti alla Legge sul congedo retribuito per malattia e motivi di sicurezza (Earned Safe and Sick Time Act - Paid Safe and Sick Leave Law) della Città di New York. Se hai un contratto di lavoro part-time o a tempo pieno in un'azienda o un'organizzazione no-profit di qualsiasi dimensione nella Città di New York o se lavori come collaboratore domestico presso un'abitazione privata nella Città di New York, leggi questa scheda informativa¹ per conoscere i diritti dei dipendenti. La Legge prevede che i dipendenti tutelati abbiano il diritto di usufruire del congedo per malattia e motivi di sicurezza nei seguenti casi:

- Motivi di salute, incluse le necessità di trattamento e cura proprie o di un familiare;
- Motivi di sicurezza, incluse le necessità di assistenza o di altre misure di sicurezza se il dipendente o un suo familiare potrebbe essere vittima di violenza domestica, molestie sessuali, stalking o traffico di esseri umani.

Dipendenti tutelati/non tutelati dalla Legge

| Tutelati | Non tutelati |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti a tempo pieno • Dipendenti part-time • Collaboratori domestici • Dipendenti di programmi di lavoro a tempo determinato • Dipendenti che sono familiari, ma non proprietari • Dipendenti che risiedono al di fuori della Città di New York | <ul style="list-style-type: none"> • Studenti iscritti a programmi di studio-lavoro federali • Dipendenti retribuiti nell'ambito di programmi di borse di studio approvati • Dipendenti di enti governativi • Fisioterapisti, ergoterapeuti, logopedisti/foniatri, audiologi autorizzati dal Dipartimento dell'istruzione (Department of Education) dello Stato di New York (se definiscono autonomamente le prestazioni o il proprio orario di lavoro, hanno la possibilità di rifiutare o accettare un incarico loro assegnato e sono retribuiti secondo una tariffa oraria media che è almeno quattro volte superiore a quella minima federale) • Lavoratori indipendenti a contratto che non rispondono alla definizione di dipendente contenuta nella Legge sul lavoro (Labor Law) dello Stato di New York • Partecipanti a programmi di tirocinio (Work Experience Programs, WEP) • Alcuni dipendenti con un contratto collettivo di lavoro |

Nota: se il tuo datore di lavoro ha già definito i criteri per usufruire di un congedo per malattia e motivi di sicurezza, questi devono soddisfare o andare oltre i requisiti stabiliti dalla Legge.

Informativa sui diritti dei lavoratori dipendenti

Se sei un dipendente tutelato, il tuo datore di lavoro è tenuto a informarti per iscritto dei tuoi diritti relativi al congedo per malattia e motivi di sicurezza. Hai il diritto di ricevere l'informativa in inglese e, se è disponibile una traduzione nel sito del DCWP nyc.gov/workers, nella tua lingua madre. **Conserva una copia dell'informativa ricevuta.** Il datore di lavoro deve inoltre affiggere l'informativa sul luogo di lavoro in un punto ben visibile e accessibile ai dipendenti.

Durata del congedo per malattia e motivi di sicurezza

| Numero di lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro | Reddito annuo del datore di lavoro | Durata del congedo per anno di calendario* | Congedo retribuito o non retribuito |
|--|--|--|-------------------------------------|
| 1-4 | Meno di 1 milione di dollari | Fino a 40 ore | Non retribuito |
| | in vigore dall'1/1/2021: Almeno 1 milione di dollari | Fino a 40 ore | Retribuito |
| 5 o più dipendenti di un datore di lavoro privato o di un'organizzazione no-profit OPPURE in vigore dal 30/9/2020: 1 o più collaboratori domestici che lavorano presso un'abitazione privata | N/D | Fino a 40 ore | Retribuito |
| in vigore dall'1/1/2021: 100 o più dipendenti di un datore di lavoro privato o di un'organizzazione no-profit oppure collaboratori domestici | N/D | Fino a 56 ore | Retribuito |

*Nota: "Anno di calendario" indica un periodo regolare e consecutivo di 12 mesi stabilito da un datore di lavoro. L'informativa sui diritti dei dipendenti deve indicare l'anno di calendario definito dal datore di lavoro.

Se il tuo datore di lavoro è tenuto a riconoscere il congedo *retribuito* per malattia e motivi di sicurezza, hai diritto alla paga oraria normale per un importo non inferiore al salario minimo previsto.

Maturazione e utilizzo del congedo per malattia e motivi di sicurezza

Un dipendente:

- Comincia a maturare il congedo per malattia e motivi di sicurezza non appena inizia l'attività lavorativa. Il tasso minimo di maturazione è di 1 ora ogni 30 ore lavorate.
- Può usufruire immediatamente del congedo per malattia e motivi di sicurezza man mano che questo viene accumulato.
- Deve ricevere dal datore di lavoro la documentazione scritta relativa a ciascun periodo di retribuzione che indichi le ore di congedo per malattia e motivi di sicurezza utilizzate e maturate, e le ore rimaste.

¹ Annota la data sul retro. Il Dipartimento per la tutela dei consumatori e dei lavoratori (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) della Città di New York provvederà ad aggiornare la scheda informativa, quando necessario. Consulta il sito nyc.gov/workers per eventuali aggiornamenti.

Eccezione: se sei tutelato da un contratto di lavoro collettivo che era già valido il 1° aprile 2014, inizi a maturare il congedo per malattia e motivi di sicurezza ai sensi della Legge a decorrere dalla data di scadenza del contratto.

Motivi accettabili per usufruire del congedo per malattia e motivi di sicurezza

Puoi usufruire di un congedo per malattia e motivi di sicurezza per assentarti dal lavoro quando:

- Soffri di una malattia fisica o mentale, lesioni o problemi di salute; hai bisogno di ricevere diagnosi mediche, cure o assistenza per le tue condizioni di salute fisiche o mentali, lesioni o problemi di salute; hai bisogno di assistenza medica preventiva.
- Devi assistere un familiare che ha bisogno di ricevere diagnosi mediche, cure o assistenza per malattia fisica o mentale, lesioni o problemi di salute, oppure un familiare che ha bisogno di assistenza medica preventiva.
- L'attività del tuo datore di lavoro viene interrotta a causa di un'emergenza di sanità pubblica oppure devi assistere un minore la cui struttura scolastica o di accoglienza è stata chiusa a causa di un'emergenza di sanità pubblica.
- Tu o un tuo familiare rischiate di essere vittime di violenza domestica, molestie sessuali, stalking o traffico di esseri umani, e hai bisogno di adottare le misure necessarie per ristabilire la sicurezza o la salute fisica, psicologica o economica tua o del tuo familiare, oppure di proteggere i tuoi collaboratori o colleghi, ad esempio al fine di:
 - Ricevere servizi disponibili presso alloggi protetti per vittime di violenza domestica, unità di crisi per vittime di stupro o nell'ambito di altri programmi di assistenza.
 - Partecipare alla programmazione di attività di sicurezza, organizzare un trasferimento o adottare altre misure a tutela della sicurezza tua o dei tuoi familiari, compresa l'iscrizione dei minori a una nuova scuola.
 - Incontrare un legale o un operatore dei servizi sociali per ricevere informazioni e consulenza in materia di custodia, visite, questioni matrimoniali, ordinanze di protezione, immigrazione, alloggio, discriminazione in materia di posti di lavoro, alloggi o credito al consumo.
 - Sporgere denuncia alle forze dell'ordine in caso di incidente domestico o rivolgerli all'ufficio del procuratore distrettuale.

La Legge identifica come "familiari" le figure seguenti:

- Qualsiasi persona che abbia una stretta relazione equivalente a un legame familiare con il dipendente
- Figlio (biologico, adottato o in affidamento; sotto tutela legale; figlio di un dipendente che fa le veci dei genitori)
- Nipote
- Coniuge
- Convivente
- Genitore
- Nonno
- Figlio o genitore del coniuge o del convivente del dipendente
- Fratello/sorella (compresi fratelli/sorelle da parte di un solo genitore o adottati, o fratellastri/sorellastre)
- Qualsiasi altra persona che abbia legami di sangue con il dipendente

Preavviso

Se si tratta di un'esigenza prevedibile, il datore di lavoro potrebbe chiederti di comunicare l'intenzione di usufruire di un congedo per malattia o motivi di sicurezza con un preavviso massimo di 7 giorni. Se si tratta di un'esigenza imprevedibile, il datore di lavoro può chiederti di darne preavviso non appena possibile (in tempi ragionevoli). Il datore di lavoro può chiederti di fornire per iscritto la prova che hai usufruito di un congedo per malattia o motivi di sicurezza adeguatamente motivato.

Documentazione

Il datore di lavoro può chiedere la documentazione pertinente se usufruisci di un congedo per malattia o motivi di sicurezza per di più di 3 giorni lavorativi consecutivi. Il datore di lavoro potrebbe chiedere:

- Un certificato firmato da un operatore sanitario autorizzato per il congedo per malattia;
- Documenti prodotti da un operatore dei servizi sociali, un fornitore di servizi legali, un membro del clero, oppure una lettera autenticata scritta da te che attesti la necessità di un congedo per motivi di sicurezza.

È possibile che il datore di lavoro non richieda che nella documentazione sia indicato il motivo per cui usufruisci di un congedo per malattia o motivi di sicurezza. Tuttavia, questa precisazione potrebbe essere richiesta da altre leggi.

Il datore di lavoro è tenuto a rimborsare:

- Le spese addebitate da operatori sanitari per il rilascio del certificato di congedo per malattia;
- Tutti i costi o le spese sostenuti in misura ragionevole per ottenere la documentazione relativa al congedo per motivi di sicurezza.

Congedo per malattia e motivi di sicurezza non usufruito

Puoi trasferire fino a 40 ore (o, se previsto, fino a 56 ore a decorrere dal 1° gennaio 2021) di congedo per malattia e motivi di sicurezza non usufriute all'anno di calendario successivo. Il datore di lavoro, tuttavia, è tenuto solo a garantire l'utilizzo di un massimo di 40 (o 56) ore di congedo per malattia e motivi di sicurezza per ogni anno di calendario.

Ritorsioni

Il datore di lavoro non può compiere ritorsioni nei tuoi confronti per aver chiesto o usufruito di un congedo per malattia e motivi di sicurezza. Per ritorsione si intendono minacce, provvedimenti disciplinari, licenziamento, retrocessione, sospensione o riduzione del numero di ore o qualsiasi altra azione in ambito lavorativo che sia contraria alla tua facoltà o al tuo tentativo di esercitare un diritto previsto dalla Legge, incluse eventuali azioni relative al permesso di lavoro o allo status di immigrazione.

Reclami

Hai il diritto di presentare un reclamo al DCWP. Per ottenere il modulo di reclamo, visita il sito nyc.gov/workers oppure chiama il numero 311 (212-NEW-YORK al di fuori della Città di New York).

Aggiornato al 20/11/2020



Domande? Per ulteriori informazioni o per contattare il DCWP:

- Visita il sito nyc.gov/workers per informazioni sulla Legge e domande frequenti
- E-mail PSSL@dcwp.nyc.gov
- Chiama il numero 311 (212-NEW-YORK al di fuori della Città di New York) e pronuncia le parole "Congedo retribuito per malattia e motivi di sicurezza" (Paid Safe and Sick Leave)