

# Congedo retribuito per malattia e motivi di sicurezza: tutto quello che devono sapere i datori di lavoro

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 sei il datore di lavoro di un'azienda privata o di un'organizzazione no-profit nella Città di New York o se hai collaboratori domestici alle tue dipendenze nella Città di New York, leggi questa scheda informativa<sup>1</sup> per conoscere le responsabilità dei datori di lavoro. 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<sup>2</sup>, 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.

**Tutti i datori di lavoro di aziende private o di organizzazioni no-profit e coloro i quali hanno collaboratori domestici alle proprie dipendenze sono tenuti a riconoscere un congedo per malattia e motivi di sicurezza**

Numero di lavoratori	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
	<b>in vigore dall'1/1/2021:</b> 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 <b>in vigore dal 30/9/2020:</b> 1 o più collaboratori domestici che lavorano presso un'abitazione privata	N/D	Fino a 40 ore	Retribuito
<b>in vigore dall'1/1/2021:</b> 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.

Se sei tenuto a riconoscere il congedo *retribuito* per malattia e motivi di sicurezza, devi versare ai dipendenti la paga oraria normale per un importo non inferiore al salario minimo previsto.

Se hai già definito i criteri per l'uso da parte dei dipendenti di un congedo per malattia e motivi di sicurezza, questi devono soddisfare o andare oltre i requisiti stabiliti dalla Legge.

## Dipendenti non tutelati dalla Legge

Non sei tenuto a riconoscere il congedo per malattia e motivi di sicurezza ai seguenti dipendenti:

- 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 stabiliscono 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)
- Alcuni dipendenti con un contratto collettivo di lavoro<sup>3</sup>

## Informativa sui diritti dei lavoratori dipendenti

Devi inviare a ogni dipendente tutelato un'informativa scritta in cui viene specificato che ha diritto a un congedo per malattia e motivi di sicurezza, inclusi la maturazione e l'utilizzo del congedo per malattia e motivi di sicurezza, e che ha diritto a presentare un reclamo e a non subire ritorsioni. L'informativa deve indicare la data di inizio e la data di fine dell'anno di calendario. I dipendenti hanno il diritto di ricevere l'informativa in inglese e, se è disponibile una traduzione nel sito del DCWP [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers), nella loro lingua madre. Devi inoltre affiggere l'informativa sul luogo di lavoro in un punto ben visibile e accessibile ai dipendenti.

<sup>1</sup> 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](http://nyc.gov/workers) per eventuali aggiornamenti.

<sup>2</sup> Le disposizioni sul congedo per motivi di sicurezza sono entrate in vigore il 5 maggio 2018. I datori di lavoro non sono tenuti a riconoscere alcun periodo *aggiuntivo* per il congedo per motivi di sicurezza, ma devono consentire ai dipendenti di usufruire del congedo maturato per motivi di sicurezza.

<sup>3</sup> I dipendenti non sono tutelati se il contratto rigetta espressamente le disposizioni della Legge e mette a disposizione benefici equivalenti. Tuttavia, per i dipendenti del settore dell'edilizia o del commercio al dettaglio tutelati da un contratto collettivo di lavoro, la Legge non si applica se il contratto rigetta espressamente le disposizioni della Legge.

## Maturazione e utilizzo del congedo per malattia e motivi di sicurezza

Sei tenuto a:

- Dare ai dipendenti tutelati la possibilità di cominciare a maturare il congedo per malattia e motivi di sicurezza non appena iniziano l'attività lavorativa. Il tasso minimo di maturazione è di 1 ora ogni 30 ore lavorate.
- Permettere ai dipendenti di usufruire immediatamente del congedo per malattia e motivi di sicurezza man mano che questo viene accumulato.
- Consegnare ai dipendenti 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.

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

### Conservazione dei documenti

Devi tenere e conservare per almeno 3 anni i documenti che attestano il rispetto della Legge. Devi mantenere riservata qualsiasi informazione in merito alle ragioni che hanno portato il dipendente a usufruire del congedo per malattia e motivi di sicurezza, a meno che il dipendente non ti autorizzi a divulgarle o la divulgazione non sia richiesta dalla legge. Previo avviso e nel rispetto della data concordata, devi mettere i documenti a disposizione del DCWP della Città di New York.

### Preavviso

Se si tratta di un'esigenza prevedibile, puoi chiedere un preavviso massimo di 7 giorni a un dipendente che intende usufruire di un congedo per malattia o motivi di sicurezza. Se si tratta di un'esigenza imprevedibile, puoi chiedere di darne preavviso non appena possibile (in tempi ragionevoli).

### Documentazione

Puoi chiedere la documentazione pertinente, se il dipendente usufruisce di un congedo per malattia o motivi di sicurezza per di più di 3 giorni lavorativi consecutivi. Ad esempio:

- 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 dal dipendente che attesti la necessità di un congedo per motivi di sicurezza.

*Non puoi chiedere che nella documentazione sia indicato il motivo per cui il dipendente usufruisce di un congedo per malattia o motivi di sicurezza.* Tuttavia, questa precisazione potrebbe essere richiesta da altre leggi.

Sei tenuto a rimborsare il dipendente per:

- 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

Un dipendente può 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 usufruite all'anno di calendario successivo. Tuttavia, sarai tenuto solo a garantire al dipendente l'utilizzo di un massimo di 40 (o 56) ore di congedo per malattia e motivi di sicurezza per ogni anno di calendario.

Hai la possibilità, ma non l'obbligo, di pagare al dipendente il congedo per malattia e motivi di sicurezza di cui non ha usufruito alla fine dell'anno di calendario. I dipendenti non possono trasferire il congedo per malattia e motivi di sicurezza se hai pagato loro il congedo non usufruito. E se in corrispondenza del primo giorno del nuovo anno di calendario concedi al dipendente un totale di ore di congedo retribuito per malattia e motivi di sicurezza che soddisfa o supera i requisiti previsti dalla Legge per il nuovo anno di calendario.

### Ritorsioni

Non puoi compiere ritorsioni nei confronti di dipendenti che hanno 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 del dipendente o qualsiasi altra azione in ambito lavorativo contro il dipendente che sia contraria alla sua facoltà o al suo tentativo di esercitare un diritto previsto dalla Legge, incluse eventuali azioni relative al permesso di lavoro o allo status di immigrazione.

### Reclami

Se un dipendente presenta un reclamo al DCWP, il DCWP ti contatterà per avere una risposta scritta. Devi rispondere al DCWP entro 14 giorni, o in alcuni casi, in tempi più ristretti a seconda delle accuse. Il DCWP collaborerà con te per risolvere il contenzioso.

### Avviso di ispezione

Se ricevi un avviso di ispezione, dovrai fornire tutte le informazioni e tutti i documenti richiesti. In caso contrario, potrebbe configurarsi una violazione della Legge seguita da ammende, oltre a sanzioni civili e riparazioni per altre potenziali violazioni. Il mancato invio di documenti potrebbe influire negativamente sul tuo caso, se il procedimento dovesse giungere dinanzi al tribunale amministrativo cittadino. Ti sarà data la possibilità di porre rimedio alla violazione senza processo, oppure potrai comparire dinanzi a un giudice imparziale del tribunale amministrativo cittadino.

Aggiornato al 20/11/2020



**Domande?** Per ulteriori informazioni o per contattare il DCWP:

- Visita il sito [nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers) per informazioni sulla Legge e domande frequenti
- Utilizza Live Chat, disponibile su [nyc.gov/BusinessToolbox](https://nyc.gov/BusinessToolbox)
- E-mail [PSSL@dcwp.nyc.gov](mailto: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)