

Guida per le imprese su un'equa implementazione di Key to NYC

La New York City Commission on Human Rights (Commissione per i diritti umani di New York City) è una risorsa per aiutarvi a rinforzare le vostre attività, diventare datori di lavoro più inclusivi e fare sì che le vostre pratiche lavorative rispettino la New York City Human Rights Law (NYCHRL - Legge per i diritti umani di New York City). Questo documento fornisce informazioni su come attuare Key to NYC in modo equo, il che richiede a clienti e dipendenti di esibire prova di avvenuta vaccinazione prima di intraprendere determinate attività al chiuso.

A partire dal 17 agosto 2021, tutte le persone dai 12 anni in su dovranno dimostrare di aver ricevuto almeno una dose di uno dei vaccini anti COVID-19, autorizzati per l'uso d'emergenza dalla FDA o dall'OMS, per poter consumare pasti in locali al chiuso, praticare attività di fitness al chiuso e partecipare a eventi di intrattenimento al chiuso.

Nell'implementare questa nuova regola, i titolari di attività devono rispettare quanto segue:

1. non possono trattare **clienti o dipendenti** in modo diverso in base alla loro razza, nazionalità, disabilità, sesso, religione/credo, età, o [qualsiasi altra caratteristica protetta dalla NYCHRL](#). Ad esempio, i titolari di attività non possono:
 - esaminare in modo più scrupoloso prove di vaccinazione fornite da persone di una particolare razza, nazionalità o religione sulla base della percezione che le persone appartenenti a detti gruppi abbiano meno probabilità di essere vaccinate;
 - richiedere la prova di vaccinazione solo a persone anziane o con disabilità sulla base della convinzione che il COVID-19 sia più pericoloso per loro; o
 - rifiutare di accettare determinati tipi di prove di vaccinazione valide, come i referti ufficiali di vaccinazione di paesi al di fuori degli Stati Uniti o le fotografie delle tessere di vaccinazione CDC.
2. Hanno inoltre l'obbligo di offrire una sistemazione ragionevole **a clienti** che ne hanno bisogno a causa di una disabilità.
 - Qualora un cliente non sia in grado di esibire la prova di vaccinazione a causa di una disabilità, è necessario avviare con lui un dialogo collaborativo o una discussione in buona fede, per vedere se sia possibile raggiungere una soluzione ragionevole.
 - Le soluzioni ragionevoli possono avere varie forme. Ad esempio, un cliente può acquistare cibo da asporto, partecipare a una lezione di fitness virtuale o parlare con un rappresentante commerciale tramite telefono.
 - Non è obbligatorio fornire una soluzione ragionevole qualora questa costituisca una minaccia diretta per altri clienti o dipendenti della vostra attività. oppure imponga un disagio eccessivo alla vostra attività.
3. Siete tenuti a fornire soluzioni ragionevoli **a dipendenti** che ne hanno bisogno a causa di disabilità, gravidanza, credo religioso o condizione di vittima di violenza domestica, stalking o reati sessuali.
 - Qualora un dipendente dovesse richiedere un'eccezione all'obbligo di vaccinazione o del tempo aggiuntivo per fornire la prova di vaccinazione per uno dei motivi sopra elencati, è necessario impegnarsi con detta persona in un dialogo collaborativo o una discussione in buona fede, per vedere se sia possibile una soluzione ragionevole.
 - Le soluzioni ragionevoli possono avere varie forme. Ad esempio, un dipendente potrebbe lavorare da remoto, svolgere le proprie mansioni lavorative all'esterno, oppure isolato da altri dipendenti o clienti, oppure prendere un congedo lavorativo.
 - Non è obbligatorio fornire una soluzione ragionevole qualora questa costituisca una minaccia diretta per altri clienti o dipendenti della vostra attività. oppure imponga un disagio eccessivo alla vostra attività.

La NYCHRL copre la mia attività?

Tutte le attività commerciali che offrono beni o servizi al pubblico a New York City hanno responsabilità nei confronti dei clienti ai sensi della NYCHRL. Tutti i datori di lavoro con almeno quattro¹ dipendenti a New York City hanno responsabilità nei confronti dei loro dipendenti, stagisti e appaltatori indipendenti ai sensi della NYCHRL.

Cosa devo fare se un cliente sprovvisto di una prova sufficiente di vaccinazione dovesse chiedere un servizio?

I clienti di età inferiore a 12 anni sono esentati dall'esibire la prova di vaccinazione. Potete consentire ai clienti sprovvisti di prova di vaccinazione, di età pari o superiore a 12 anni, di entrare all'interno dei vostri locali per azioni rapide e limitate (ad esempio: usare il bagno, effettuare un ordine di cibo o raccogliere informazioni sugli abbonamenti), a condizione che indossino sempre una mascherina se non sono in grado di mantenere una distanza di 6 piedi dalle altre persone. Qualora un cliente di età pari o superiore a 12 anni desideri entrare all'interno dei vostri locali per uno scopo che non sia rapido o limitato, ma afferma di non essere in grado di esibire la prova di vaccinazione a causa di una disabilità, dovete avviare con lui un dialogo collaborativo o una discussione in buona fede, per scoprire se sia possibile una soluzione ragionevole che consenta al cliente di accedere ai vostri beni o servizi. Non potete consentire al cliente di entrare all'interno dei vostri locali per qualsiasi cosa che vada al di là di un'azione rapida e limitata, anche nel caso di una soluzione ragionevole. Tuttavia, quando possibile, la NYCHRL richiede di soddisfare i clienti che non sono in grado di esibire la prova di vaccinazione a causa di una disabilità mantenendoli all'esterno dei locali, ad esempio fornendo servizi all'esterno, per telefono o tramite una piattaforma online.

Scenario di esempio 1:

Un cliente si avvicina a un ristorante ed entra, dove viene accolto da un cameriere. Il cameriere richiede di verificare la prova di vaccinazione del cliente. In risposta, il cliente dichiara di non potersi vaccinare perché affetto da una patologia. Il cameriere spiega che il ristorante non è in grado di servire il cliente all'interno del ristorante, ma che sarebbe lieto di farlo accomodare nell'area dedicata al servizio all'aperto o di invitarlo ad effettuare un ordine da asporto che può portare a casa con sé. Il cliente opta per il menu da asporto, torna a casa ed effettua un ordine telefonico che il personale del ristorante consegna alla residenza del cliente, che si trova a 2 isolati dal ristorante. L'attività ha fornito una soluzione ragionevole consegnando il cibo al domicilio del cliente, anziché servirlo all'interno del ristorante. L'attività ha rispettato la legge trovando un modo per soddisfare il cliente senza consentirgli di entrare all'interno del ristorante per un'azione non rapida e limitata.

Scenario di esempio 2:

Un cliente si avvicina a una sala da concerto ed entra all'interno, dove viene accolto da un dipendente. Il cliente chiede di acquistare un biglietto per l'evento di quella sera, che si terrà in diretta e non verrà registrato. Il dipendente chiede di verificare la prova di vaccinazione del cliente, ma il cliente spiega di non potersi vaccinare a causa di una patologia. Il dipendente comunica che purtroppo non c'è modo per il cliente di assistere alla performance all'esterno nei locali o da remoto, ma invita il cliente a visitare il sito web della struttura, dove è possibile guardare registrazioni di altre esibizioni. L'attività ha rispettato la legge impegnandosi con il cliente in un dialogo collaborativo, anche se non era disponibile una soluzione ragionevole.

Scenario di esempio 3:

Un cliente si avvicina a una palestra ed entra all'interno, dove viene accolto da un dipendente. Il cliente chiede di iscriversi a una lezione di fitness. Il dipendente chiede di verificare la prova di vaccinazione del cliente, ma il cliente spiega di non essere vaccinato perché il vaccino è in conflitto con il suo credo religioso. Il dipendente dichiara che sfortunatamente solo i clienti vaccinati possono partecipare alle lezioni di fitness che si svolgono al chiuso perché la palestra è coperta da Key to NYC. Il cliente esce dalla palestra. L'attività ha rispettato la legge, poiché questo cliente non ha diritto a una soluzione ragionevole a causa della sua impossibilità di esibire la prova di vaccinazione.

¹ I divieti della NYCHRL contro la discriminazione basata sul sesso, comprese le molestie sessuali, riguardano tutti i datori di lavoro indipendentemente dalle dimensioni dell'attività.

Che tipo di documentazione devo richiedere ai clienti che dichiarano di non essere in grado di esibire la prova di vaccinazione a causa di una disabilità?

Le attività non devono chiedere ai clienti la prova di una disabilità se il cliente dichiara di non essere in grado di esibire la prova di vaccinazione a causa di una disabilità. Le attività dovrebbero invece avviare con questi clienti un dialogo collaborativo per vedere se esiste una soluzione ragionevole che non rappresenti una minaccia diretta o un disagio eccessivo per la loro attività.

Ho l'obbligo di fornire una soluzione ragionevole a un cliente che non è in grado di esibire la prova di vaccinazione per un motivo diverso da una disabilità?

No. Solo i clienti che non sono in grado di mostrare la prova di vaccinazione a causa della propria disabilità hanno diritto a una soluzione ragionevole ai sensi della NYCHRL.

Che cosa devo fare se un dipendente non ha una prova di vaccinazione sufficiente?

Parlate con il dipendente per scoprire il motivo per cui non ha la prova necessaria. Se il motivo è legato a disabilità, gravidanza, credo religioso o condizione di vittima di violenza domestica, stalking o reati sessuali, dovete avviare con il dipendente un dialogo collaborativo o una discussione in buona fede per trovare potenziali soluzioni ragionevoli. Ad esempio, il dipendente potrebbe essere in grado di lavorare da remoto, lavorare all'esterno dei locali o in un'area separata da altri dipendenti e clienti. Non siete tenuti a fornire a un dipendente una soluzione ragionevole se ciò potrebbe causare un rischio significativo di danni sostanziali alla salute e alla sicurezza di altri dipendenti o clienti, o dovesse comunque imporrebbe un disagio eccessivo alla vostra attività. Qualora non sia possibile una soluzione ragionevole che consenta al dipendente di continuare a svolgere le proprie mansioni lavorative senza rappresentare una minaccia diretta o un disagio indebito, è possibile proporre al dipendente un congedo fino a quando non sarà in grado di fornire la prova di vaccinazione, o finché il ritorno al lavoro non sarà comunque sicuro. Non siete tenuti a pagare il dipendente durante il congedo, a meno che non stiate già pagando altri lavoratori che non sono in grado di lavorare per motivi simili.

Che tipo di documentazione devo richiedere ai dipendenti che cercano una soluzione ragionevole?

- Se il dipendente sta cercando una soluzione ragionevole a causa di disabilità o gravidanza, potete richiedere un certificato emesso dal suo medico. Il certificato non deve espressamente indicare la condizione o lo stato di gravidanza del dipendente: deve semplicemente confermare che il dipendente non è attualmente in grado di esibire una prova di vaccinazione.
- Se il dipendente sta cercando una soluzione ragionevole a causa del suo credo religioso, potete richiedere documentazione giustificativa solo se avete basi oggettive per mettere in dubbio la sincerità della motivazione religiosa dichiarata dal dipendente a sostegno della sua impossibilità di esibire prova di vaccinazione.
- Se il dipendente sta cercando una soluzione ragionevole a causa della sua condizione di vittima di violenza domestica, reati sessuali o stalking, potete richiedere una dichiarazione da parte di un fornitore di servizi correlato, a giustificazione della sua impossibilità di esibire prova di vaccinazione.

Uno dei miei dipendenti non è vaccinato, ma non a causa di disabilità, gravidanza, credo religioso o condizione di vittima di violenza domestica, stalking o reati sessuali. Posso licenziarlo? Devo farlo?

Ai sensi della NYCHRL, i dipendenti hanno diritto a soluzioni ragionevoli solo per esigenze legate a disabilità, gravidanza, credo religioso o condizione di vittima di violenza domestica, stalking o reati sessuali. Non è necessario fornire una soluzione ragionevole a qualsiasi dipendente che non rientri in queste categorie ed è possibile licenziarlo se non è in grado di esibire la prova di vaccinazione. Se scegliete di non licenziarlo, non potete consentirgli di lavorare all'interno dei vostri locali e potete consentirgli di entrare solo per uno scopo rapido e limitato, come cambiarsi i vestiti in uno spogliatoio; durante questo tempo deve indossare una mascherina in ogni momento in cui non sia in grado di mantenere una distanza di 6 piedi dalle altre persone.

Come posso ottenere maggiori informazioni su un'equa applicazione di Key to NYC?

Visitando [NYC.gov/HumanRights](https://www.nyc.gov/humanrights). Potete scoprire di più sulle vostre responsabilità da titolare di un'attività ai sensi della NYCHRL e iscrivervi a un seminario gratuito.