

LEGGE SUL CONGEDO PER MALATTIA RETRIBUITO DELLA CITTÀ DI NEW YORK RISPOSTE ALLE DOMANDE DEI DATORI DI LAVORO



LA CITTÀ DI
NEW YORK
**FUNZIONA
MEGLIO**

con

IL CONGEDO PER
MALATTIA
RETRIBUITO



L'APPLICAZIONE DELLA PAID SICK LEAVE LAW (LEGGE SUL CONGEDO PER MALATTIA RETRIBUITO) DELLA CITTÀ DI NEW YORK SPETTA AL DEPARTMENT OF CONSUMER AFFAIRS (DCA, DIPARTIMENTO PER LA TUTELA DEI CONSUMATORI).

La Legge prevede quanto segue:

- Se siete un datore di lavoro con o senza scopo di lucro e avete almeno cinque dipendenti, siete tenuti a concedere il congedo per malattia retribuito. Se i dipendenti sono quattro o meno, siete tenuti a concedere il congedo per malattia, ma non a retribuirlo.
- Siete tenuti a mettere a disposizione di ciascun dipendente la Notice of Employee Rights (Informativa sui diritti dei lavoratori) obbligatoria in lingua inglese e, se disponibile nel sito web del DCA, nella prima lingua del dipendente.

Dall'entrata in vigore della Legge il 1° aprile 2014, il DCA ha collaborato con le imprese per affrontare le questioni sollevate e appianare le conflittualità. La presente guida fornisce risposte alle domande più frequenti dei datori di lavoro con lo scopo di aiutarli a comprendere meglio la Legge.

D. QUALI TRA I MIEI DIPENDENTI SONO TUTELATI DALLA PAID SICK LEAVE LAW?

R. Questa Legge tutela la maggior parte di chi lavora nella Città di New York. *Anche nel caso in cui la vostra azienda si trovi al di fuori della Città di New York, siete tenuti a concedere il congedo per malattia a quei dipendenti che lavorano più di 80 ore ogni anno di calendario nella Città di New York.* La Legge tutela i lavoratori a tempo pieno, part-time, temporanei, giornalieri, inseriti in programmi di impiego transitorio e irregolari. Inoltre, tutela quei lavoratori che vivono al di fuori della Città di New York, ma che lavorano nella Città New York. Effettuare consegne o ritiri nella Città di New York viene considerato come lavorare nella Città di New York.

Qualora non siate sicuri se i vostri dipendenti siano o meno coperti da un contratto collettivo di lavoro, rivolgetevi al sindacato. È anche possibile consultare le altre FAQ presenti nel sito nyc.gov/PaidSickLeave relative ai contratti collettivi di lavoro.

SUGGERIMENTO

Il congedo per malattia va retribuito non oltre il normale periodo retributivo successivo all'utilizzo del congedo stesso da parte del dipendente, a meno che non abbiate chiesto la documentazione prevista, senza riceverla.



D. QUANTE ORE DI CONGEDO PER MALATTIA SONO TENUTO A CONCEDERE AI MIEI DIPENDENTI OGNI ANNO?

R. I dipendenti hanno diritto a un numero massimo di 40 ore di congedo per malattia ogni anno. I dipendenti devono accumulare o maturare almeno un'ora di congedo per malattia ogni 30 ore lavorate, fino a 40 ore di congedo per malattia l'anno. Il coefficiente di maturazione e la quantità di ore di congedo per malattia sono gli stessi per tutti i dipendenti, compresi quelli a tempo pieno e part-time. È possibile trasferire al successivo anno di calendario fino a 40 ore inutilizzate di congedo per malattia. Caricare all'inizio il congedo per malattia può sollevarvi dal compito di tenere traccia delle ore di congedo maturate dai dipendenti. Se scegliete questo metodo, assicuratevi che siano disponibili almeno 40 ore per ciascun dipendente il primo giorno di ogni anno di calendario.



SUGGERIMENTO

Nel caso in cui abbiate alle dipendenze un collaboratore domestico da oltre un anno, siete tenuti a concedergli il congedo per malattia retribuito. I collaboratori domestici hanno diritto ogni anno fino a due giorni di congedo per malattia retribuito, che si aggiungono ai tre giorni di riposo retribuito a cui hanno diritto in base alla New York State Labor Law (Legislazione sul lavoro dello Stato di New York).

D. UN MIO DIPENDENTE SI È DATO MALATO, MA NON HA IL RELATIVO CERTIFICATO MEDICO. POSSO PRETENDERLO?

R. Non potete obbligare il dipendente a fornirvi la documentazione di un operatore sanitario autorizzato fino a quando non usufruisce di più di tre giorni lavorativi consecutivi come congedo per malattia. Se chiedete la documentazione di un operatore sanitario autorizzato in base a quanto prevede la Legge, non potete pretendere che la documentazione specifichi la natura della malattia o del disturbo del dipendente. Il dipendente dispone di almeno sette giorni, dopo il suo ritorno al lavoro, per esibire la documentazione.

Potete pretendere dal dipendente una dichiarazione firmata attestante che l'assenza è dovuta a una motivazione autorizzata dalla Legge. Consultate il sito nyc.gov/PaidSickLeave per scaricare il modello del modulo da fornire ai dipendenti.

D. QUANTO PREAVVISO POSSO CHIEDERE A UN DIPENDENTE CHE HA BISOGNO DI UNA GIORNATA DI CONGEDO PER MALATTIA? POSSO ANCHE RIFIUTARMI DI CONCEDERLA?

R. Se un dipendente sa in anticipo che avrà bisogno di un congedo per malattia, potete pretendere fino a sette giorni di preavviso, purché siate dotati di politiche scritte che includono questo requisito e le abbiate distribuite ai dipendenti. Se la necessità di ricorrere al congedo per malattia non è prevedibile, potete chiedere al dipendente di darne preavviso non appena ragionevolmente possibile. Anche in questo caso, dovete avere politiche scritte sul congedo per malattia che includono questo requisito. Se il dipendente non rispetta le politiche scritte sul preavviso da voi distribuite, potete rifiutarvi di concedere il congedo per malattia, sempre che il preavviso richiesto nelle circostanza specifiche sia ragionevole.

Il sito nyc.gov/PaidSickLeave mette a disposizione indicazioni utili sulle politiche relative al congedo per malattia e i modelli dei moduli.



SUGGERIMENTO Non potete pretendere che un dipendente riveli informazioni personali sulla sua salute. Siete tenuti a considerare riservate le informazioni sanitarie relative a un dipendente o al familiare di un dipendente, ottenute unicamente a causa della presente Legge, a meno che la divulgazione non sia permessa dalle leggi o dal dipendente stesso.



SUGGERIMENTO

Il DCA ha messo a punto uno strumento di semplice utilizzo che vi aiuterà a tenere traccia delle ore lavorate dai dipendenti e dei congedi per malattia utilizzati, calcolando automaticamente le ore maturate e il trasferimento a fine anno in relazione al congedo per malattia. Scaricate dal nostro sito web lo strumento per tenere traccia delle ore di congedo per malattia.

D. LE FERIE CHE GIÀ RICONOSCO AI DIPENDENTI CONTANO?

- R.** Per rispettare la Paid Sick Leave Law, se riconoscete ai dipendenti giorni di ferie o congedi per motivi personali, non siete tenuti a concedere altre ore di congedo per malattia, purché le vostre politiche siano conformi ai requisiti minimi della Legge e non impongano ulteriori restrizioni all'utilizzo del congedo per malattia. Questo significa che il congedo già esistente dei dipendenti si accumula in base allo stesso coefficiente e può essere sfruttato per le stesse motivazioni autorizzate, comprese la cura e l'assistenza di tutti i familiari specificati dalla Legge.

Nel caso in cui un dipendente abbia già maturato ore di congedo conformemente a una politica sui congedi esistente prima della data di entrata in vigore della Paid Sick Leave Law, le ore maturate possono restare comunque soggette ai requisiti della New York State Labor Law § 198-c su indennità e integrazioni retributive. Per avere ulteriori indicazioni in merito alle politiche sui congedi previste della New York State Labor Law, contattate il New York State Department of Labor, Division of Labor Standards (Dipartimento del lavoro dello Stato di New York, Divisione norme sul lavoro).

D. POSSO ASSUMERE PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI UN DIPENDENTE CHE ABBA FATTO UN USO IMPROPRIO DEL CONGEDO PER MALATTIA?

- R.** Sì, ma soltanto se il dipendente ricorre al congedo per malattia per una motivazione diversa da quelle previste dalla Legge.



SUGGERIMENTO Anche se le vostre politiche sui congedi rispettano i requisiti della Sick Leave Law, siete comunque tenuti a mettere a disposizione dei dipendenti la Notice of Employee Rights obbligatoria. Potete fornire questa Informativa a ciascun dipendente personalmente, anche con i materiali per i neoassunti, tramite posta tradizionale o via email. Conservare le copie firmate dell'Informativa o le conferme di recapito delle email è un ottimo modo per documentare che avete effettivamente consegnato ai dipendenti l'Informativa obbligatoria.

D. QUALI SONO GLI INDIZI DI UN POSSIBILE USO IMPROPRIO DEL CONGEDO PER MALATTIA?

R. Gli indizi di un uso improprio del congedo per malattia per motivazioni non previste dalla Legge comprendono, ma non sono limitati ai casi seguenti:

- Usufruire ripetutamente del congedo per malattia non programmato nel fine settimana o nei giorni immediatamente precedenti/successivi a fine settimana, giorni di paga, giorni di vacanza, ferie e permessi regolarmente programmati
- Usufruire del congedo in giorni in cui è stata rifiutata la richiesta di un altro permesso
- Usufruire ripetutamente del congedo nei giorni in cui è previsto che il dipendente effettui un turno di lavoro o esegua compiti percepiti come poco graditi

Anche la prova che il dipendente sia impegnato in attività non compatibili con la sua presunta malattia o con l'utilizzo del congedo per una visita medica preventiva può costituire l'indizio di un uso improprio del congedo per malattia.

LE RITORSIONI E LE INTERFERENZE SONO CONTRARIE ALLA LEGGE.

Interferire con le indagini o compiere ritorsioni contro quei dipendenti che esercitano i propri diritti nel rispetto della Paid Sick Leave Law è illegale. Se il DCA dovesse stabilire che avete compiuto ritorsioni contro un dipendente, potreste non solo essere considerato responsabile della perdita di salario e di indennità nei confronti del dipendente e di ammende nei confronti del DCA, ma potreste anche essere chiamato ad assumere determinati provvedimenti, compreso il reintegro del dipendente illegittimamente licenziato.

IN CASO DI DUBBI O DOMANDE:

Contattate il DCA nei seguenti modi:

- Consultando **nyc.gov/PaidSickLeave**, dove sono disponibili la Notice of Employee Rights obbligatoria, una scheda informativa per i datori di lavoro in 26 lingue, le norme sui congedi e la Paid Sick Leave Law, oltre a ulteriori informazioni sugli eventi riguardanti i datori di lavoro.
- Visitandoci all'indirizzo: 42 Broadway, 11th Floor, Manhattan.
- **Chiamando il n° 311** e chiedendo di parlare con il DCA per avere informazioni sul congedo per malattia retribuito dal datore di lavoro.
- Inviandoci un'email all'indirizzo: **paidsickleave@dca.nyc.gov**. Per maggiore comodità, chi usa il computer può anche comunicare con noi attraverso una "live chat" in **nyc.gov/BusinessToolbox**.



Bill de Blasio
Mayor

Consumer Affairs

Lorelei Salas
Commissioner



@NYCDCA #PAIDSICKLEAVE



Printed on 30%
post consumer
recycled paper

07/2016