



Bill de Blasio
Mayor

Department of Consumer Affairs

Julie Menin
Commissioner

ITALIAN

CONGEDO PER MALATTIA RETRIBUITO: CHE COSA DEVONO SAPERE I DATORI DI LAVORO

A partire dal 1° aprile 2014, alcuni datori di lavoro sono tenuti all'osservanza della Earned Sick Time Act (legge sul congedo per malattia retribuito) della Città di New York. In base a questa legge, i lavoratori tutelati hanno il diritto di sfruttare il congedo per malattia per la cura e l'assistenza personale o di un proprio familiare.

Il Department of Consumer Affairs (DCA, Dipartimento per la Tutela dei consumatori) ha stilato questo documento per fornire ai datori di lavoro indicazioni sulle responsabilità a loro attribuite dalla legge. Il DCA aggiornerà questo documento ove necessario. Si prega di prendere nota della data in calce al documento. Per i dettagli e per le domande frequenti sulla legge, visitare il sito nyc.gov/PaidSickLeave.

DATORI DI LAVORO TENUTI A CONCEDERE IL CONGEDO PER MALATTIA

Numero di dipendenti	Totale congedo per malattia per anno fiscale	Retribuito o Non retribuito per malattia	Trattamento economico
5 o più di cinque <i>Devono lavorare almeno 80 ore per anno fiscale*</i>	Fino a 40 ore	Retribuito	Paga oraria normale, ma non inferiore a \$8 l'ora (tariffa minima)
1-4 <i>Devono lavorare almeno 80 ore per anno fiscale</i>	Fino a 40 ore	Non retribuito	Non applicabile
1 o più collaboratori domestici <i>Devono lavorare almeno 80 ore per anno fiscale ed essere alle dipendenze dello stesso datore di lavoro da almeno 1 anno</i>	2 giorni	Retribuito	Paga oraria normale, ma non inferiore a \$8 l'ora (tariffa minima)

*Nota: per "anno fiscale" si intende un intervallo regolare e consecutivo di 12 mesi stabilito dal datore di lavoro.

Nota: se avete già definito dei criteri per la richiesta di congedo per malattia, questi devono soddisfare o andare oltre i requisiti stabiliti dalla legge.

DATORI DI LAVORO CON LAVORATORI NON TUTELATI DALLA LEGGE

La legge non tutela i lavoratori impiegati per non più di 80 ore di lavoro per anno fiscale; i lavoratori-studenti partecipanti a programmi federali; i lavoratori la cui retribuzione è erogata da programmi di borsa di studio qualificati; i lavoratori di agenzie governative; i fisioterapisti, gli ergoterapeuti, i logopedisti/foniatristi, gli audiologi autorizzati dal New York State Department of Education (Dipartimento per l'Istruzione dello Stato di New York) se determinano autonomamente le prestazioni, stabiliscono il proprio orario di lavoro, hanno la possibilità di rifiutare o accettare un incarico a loro assegnato e sono retribuiti secondo una tariffa oraria media che è almeno quattro volte superiore a quella minima federale; i lavoratori indipendenti a contratto che non rispondono alla definizione di lavoratore della New York State Labor Law (Diritto del lavoro dello Stato di New York); i partecipanti a Work Experience Programs (WEP, Programmi di corsi di tirocinio); i lavoratori soggetti a contratto collettivo di lavoro. Nel caso dei contratti collettivi di lavoro, i lavoratori non sono tutelati dalla legge se il contratto declina espressamente le disposizioni della legge e fornisce benefici equivalenti. Tuttavia, per i lavoratori del settore dell'edilizia o del commercio al dettaglio tutelati da un contratto collettivo di lavoro, la legge non si applica se il contratto declina espressamente le disposizioni della legge. Per indicazioni sui contratti collettivi di lavoro, leggere le domande frequenti nel sito nyc.gov/PaidSickLeave.

INFORMATIVA SUI DIRITTI DEI LAVORATORI

Lavoratore	Data di comunicazione scritta al lavoratore
Neoassunto <i>Primo impiego alla data del 1° aprile 2014 o successiva</i>	Primo giorno di impiego
In carica <i>Già impiegato dal datore di lavoro prima del 1° aprile 2014</i>	1° maggio 2014

Siete tenuti a dare a ciascun lavoratore comunicazione scritta del diritto a usufruire di congedo per malattia, comprese le ore maturate e sfruttate per il congedo, del diritto a presentare un esposto e del diritto di non subire ritorsioni. L'informativa deve riportare il vostro anno fiscale, comprensivo delle date di inizio e fine. I lavoratori hanno il diritto di ricevere l'informativa in inglese e, se disponibile nel sito Web del DCA, nella loro lingua madre. L'informativa è disponibile nel sito nyc.gov/PaidSickLeave.

MATURAZIONE E USUFRUTTO DEL CONGEDO PER MALATTIA - DATE IMPORTANTI

	Maturazione del congedo	Data di inizio maturazione	Data di disponibilità del congedo per malattia
Lavoratore	1 ora ogni 30 ore lavorate	1° aprile 2014 (Lavoratore in carica)	30 luglio 2014 (Lavoratore in carica)
		Primo giorno di impiego (Lavoratore neoassunto)	120 giorni dal primo giorno di impiego (Lavoratore neoassunto)
Collaboratore domestico	2 giorni dopo 1 anno di lavoro	Indicazioni fornite dal DCA nel sito nyc.gov/PaidSickLeave	Indicazioni fornite dal DCA nel sito nyc.gov/PaidSickLeave

Eccezione: se il contratto del lavoratore rientra in un contratto collettivo di lavoro in vigore dal 1° aprile 2014, per legge il lavoratore inizierà a maturare il congedo per malattia a partire dalla data in cui termina il contratto.

CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

Siete tenuti a conservare e curare la documentazione che attesta l'osservanza della legge per almeno tre anni. Tutte le informazioni di natura sanitaria dovranno essere tenute riservate, a meno che il lavoratore non vi autorizzi a divulgarle o la loro divulgazione sia contemplata per legge. Su richiesta del DCA, dovrete fornire tutta la documentazione ad un'ora del giorno concordata.

PREAVVISO

Se l'esigenza è prevedibile, potete chiedere al lavoratore di comunicare l'intenzione di usufruire del congedo per malattia con un preavviso fino a sette giorni. Se l'esigenza non è prevedibile, potete chiedere al lavoratore di darne preavviso non appena (ragionevolmente) possibile.

CERTIFICATO DI MALATTIA

Se il lavoratore usufruisce di più di tre giorni di lavoro consecutivi come congedo per malattia, potete richiedere un certificato di malattia prodotto da un operatore sanitario autorizzato. La legge sul congedo per malattia retribuito vi vieta di chiedere all'operatore sanitario di specificare il motivo medico per il congedo. La divulgazione può essere contemplata da altre leggi. Potete chiedere al lavoratore di fornire per iscritto la prova che ha sfruttato il congedo per motivi di malattia.

CONGEDO PER MALATTIA NON SFRUTTATO

Il lavoratore può trasferire fino a 40 ore di congedo per malattia non sfruttate al successivo anno fiscale. Siete tuttavia tenuti a concedere al lavoratore solo fino a 40 ore di congedo per anno fiscale. Potete scegliere (ma non è obbligatorio) di pagare al lavoratore il congedo per malattia non sfruttato al termine dell'anno fiscale. I lavoratori non possono trasferire le ore di congedo se queste vengono pagate come congedo non sfruttato. E se il primo giorno del nuovo anno fiscale concedete un totale di ore di congedo per malattia retribuito che soddisfa o supera i requisiti della legge previsti per il nuovo anno fiscale.

RITORSIONE

Non potete esercitare alcuna forma di ritorsione nei confronti dei lavoratori per aver richiesto o sfruttato un congedo per malattia. Per ritorsione si intendono anche le minacce, i provvedimenti disciplinari, il licenziamento, la retrocessione, la sospensione o la riduzione del numero di ore o qualsiasi altra azione occupazionale contraria all'esercizio del lavoratore o al suo tentativo di esercitare qualsiasi diritto garantito dalla legge.

ESPOSTI

Se un lavoratore presenta un esposto al DCA, il DCA vi chiederà di fornire una risposta per iscritto contattandovi per posta ordinaria. Dovrete fornire una risposta al DCA entro 30 giorni. Il DCA collaborerà con voi e con il lavoratore per risolvere il contenzioso. L'assistenza fornita permetterà anche il ripristino delle condizioni di legge.

AVVISO DI VIOLAZIONE

Se ricevete un avviso di violazione, avete la possibilità di estinguere la violazione senza dibattimento oppure potete apparire dinanzi a un giudice imparziale presso l'Adjudication Tribunal (collegio decisionale) del DCA.

Nota: tutti i datori di lavoro sono tenuti all'osservanza della legge in vigore dal 1° aprile 2014. Fino al 1° ottobre 2014, i datori di lavoro indicati di seguito avranno l'opportunità di assicurare l'osservanza senza incorrere in sanzioni; un'eventuale prima violazione commessa prima del 1° ottobre 2014 non sarà tenuta in considerazione:

- Datori di lavoro con 1 e fino a 19 lavoratori
- Aziende manifatturiere elencate nei comparti 31, 32 o 33 del North American Industry Classification System (NAICS, Sistema di classificazione dell'industria nordamericana) dell'U.S. Department of Labor (Ministero del Lavoro degli Stati Uniti). Per l'elenco completo, visitare il sito http://www.bls.gov/oes/current/naics2_31-33.htm

Domande? Desiderate seguire un corso per conoscere meglio la legge?

Telefonicamente, chiamando il numero **311** (212-NEW-YORK al di fuori della Città di New York) e chiedendo del congedo per malattia retribuito