

A partire dal 1 gennaio 2018, il Congedo parentale retribuito mette a disposizione una struttura per aiutare i lavoratori dipendenti a prendersi cura delle proprie famiglie nel momento del bisogno. Abbiamo visto che il congedo retribuito ha effetti positivi sul morale e sulla fidelizzazione dei dipendenti. Il Congedo parentale retribuito dello Stato di New York è interamente finanziato dalle trattenute in busta paga dei dipendenti.

Grazie al Congedo parentale retribuito, i dipendenti possono avere del tempo libero tutelato e retribuito per:



PRENDERSI CURA
di un figlio appena nato, adottato o preso in affidamento



PRESTARE ASSISTENZA
a un familiare affetto da gravi problemi di salute



ASSISTERE
un familiare in sostituzione di un altro familiare che è o sarà in servizio militare attivo all'estero

Di quale copertura ha bisogno un datore di lavoro?

Gran parte dei datori di lavoro privati con uno o più dipendenti nello Stato di New York sono tenuti ad avere una copertura assicurativa attiva per Congedo parentale retribuito. Di norma tale copertura viene aggiunta alla propria polizza per benefici derivanti da disabilità. La polizza assicurativa provvede al pagamento dei benefici relativi al Congedo parentale retribuito per i propri dipendenti. I datori di lavoro pubblici possono scegliere se offrire il Congedo parentale retribuito ai propri dipendenti. I datori di lavoro pubblici i cui dipendenti hanno una rappresentanza sindacale possono offrire il Congedo parentale retribuito previa contrattazione collettiva dello stesso.

Cosa succede se sto già offrendo il Congedo parentale retribuito?

È opportuno verificare che i benefici offerti dal proprio Congedo parentale retribuito corrispondano al minimo legale, ma è comunque possibile integrarli con una polizza di congedo più cospicua. I datori di lavoro coperti sono tenuti ad acquistare una polizza assicurativa o a fornire i benefici relativi al Congedo parentale retribuito in maniera diretta qualora vengano riconosciuti come datori di lavoro auto-assicurati. Se ai propri dipendenti viene corrisposto uno stipendio pieno nel periodo di Congedo parentale retribuito, è possibile chiedere alla propria compagnia assicurativa un rimborso pari all'importo stabilito dalla Sua polizza per Congedo parentale retribuito.

Come viene finanziato il Congedo parentale retribuito?

Il Congedo parentale retribuito è finanziato mediante una trattenuta in busta paga che viene stabilita su base annua per garantire il costo della copertura. L'aliquota contributiva a carico del dipendente viene aggiornata ogni anno ed è soggetta a variazione da parte del Department of Financial Services dello Stato di New York. Visiti il sito [PaidFamilyLeave.ny.gov/cost](https://paidfamilyleave.ny.gov/cost) per conoscere l'aliquota attuale e la trattenuta massima annuale.

In cosa consistono i benefici?

Il Congedo parentale retribuito offre permessi lavorativi e benefici sostitutivi alla retribuzione che entreranno pienamente a regime nel 2021. I dipendenti idonei possono prendere dei permessi lavorativi e ricevere una percentuale della propria retribuzione settimanale media (AWW) con un tetto massimo stabilito alla stessa percentuale della Retribuzione settimanale media dello Stato di New York (SAWW). La SAWW è aggiornata annualmente. L'AWW del dipendente corrisponde alla media della retribuzione percepita nelle ultime otto settimane lavorative precedenti l'inizio del Congedo parentale retribuito.

I BENEFICI AUMENTANO FINO AL 2021

Anno	Settimane di congedo	Benefici
2019	10 settimane	55% dell'AWW del dipendente, fino al 55% della SAWW*
2020	10 settimane	60% dell'AWW del dipendente, fino al 60% della SAWW
2021	12 settimane	67% dell'AWW del dipendente, fino al 67% della SAWW

*Il tetto massimo per il 2019 è del 55% della SAWW annuale del 2017, pari a \$1.357,11.



Chi è idoneo al Congedo parentale retribuito?

I dipendenti di un datore di lavoro assicurato possono chiedere il Congedo parentale retribuito nei casi previsti una volta soddisfatti i requisiti minimi di accesso.

- **Dipendenti a tempo pieno:** I dipendenti che lavorano almeno 20 ore settimanali sono idonei dopo 26 settimane di impiego consecutivo presso il proprio datore di lavoro.
- **Dipendenti part-time:** I dipendenti che lavorano meno di 20 ore settimanali sono idonei dopo 175 giorni di lavoro, non necessariamente consecutivi, presso il proprio datore di lavoro.

Lo status di cittadino e/o immigrato è irrilevante ai fini dell'idoneità del dipendente.

In che modo il Congedo parentale retribuito può aiutare la famiglia di un dipendente?

- **Prendersi cura di un figlio:** Un dipendente può prendersi cura di un figlio appena nato, adottato o preso in affidamento entro i primi 12 mesi.
- **Prestare assistenza a un familiare:** Un dipendente può prendersi del tempo libero per assistere un coniuge o convivente, figli/figliastri, genitori (anche se adottivi), suoceri, nonni o nipoti affetti da gravi condizioni di salute.
- **Assistere un familiare in servizio:** Un dipendente può prendersi del tempo libero per assistere un coniuge o convivente, figli/figliastri, genitori (anche se adottivi) o suoceri che sono o saranno in servizio militare attivo all'estero.

Il dipendente può rinunciare a questo diritto?

Per la maggior parte dei dipendenti, la copertura per Congedo parentale retribuito non è facoltativa. Un dipendente può rinunciarvi solo se:

- lavora regolarmente meno di 20 ore settimanali senza raggiungere 175 giorni di lavoro in un anno, oppure
- lavora regolarmente almeno 20 ore settimanali ma senza raggiungere 26 settimane di assunzione consecutive.

Se un dipendente soddisfa questi requisiti di esonero sarà necessario fornirgli un'apposita liberatoria che è anche disponibile nel sito internet del Congedo parentale retribuito. Se un dipendente sceglie di rinunciare alla copertura non avrà trattenute in busta paga e non potrà godere dei benefici del Congedo parentale retribuito. È obbligatorio custodire in un archivio i documenti di esonero dei dipendenti.

È possibile revocare un esonero?

Se l'orario lavorativo di un dipendente cambia in modo tale da annullarne l'idoneità all'esonero, lo stesso sarà automaticamente revocato entro otto settimane a decorrere dalla modifica dell'orario lavorativo. Un dipendente può anche revocare un esonero in modo volontario e in qualsiasi momento.

In caso di revoca di un esonero il datore di lavoro può iniziare a effettuare trattenute in busta paga, oltre a recuperare retroattivamente ogni importo dovuto a decorrere dalla sottoscrizione della documentazione di esonero. Informiamo che ogni importo recuperato in eccedenza rispetto al premio per Congedo parentale retribuito riconosciuto dalla propria compagnia assicurativa dovrà essere prontamente restituito al dipendente.

Che ruolo ha il datore di lavoro ai fini della domanda?

L'inoltro della domanda per Congedo parentale retribuito presso la Sua compagnia assicurativa è compito del dipendente: lei non ha alcuna responsabilità in quanto datore di lavoro. Il Suo ruolo è semplice:

- **Notifica da parte del dipendente:** Il dipendente è tenuto a notificarle (in quanto suo datore di lavoro) la richiesta di congedo con almeno 30 giorni di anticipo ove prevedibile; in caso contrario, tale notifica sarà comunque tempestiva.
- **Consegna della modulistica:** Lei è tenuto ad avere dei moduli di domanda per Congedo parentale retribuito da consegnare al dipendente secondo necessità. La modulistica è anche disponibile presso la Sua compagnia assicurativa o direttamente sul sito PaidFamilyLeave.ny.gov/forms.
- **Compilazione dell'apposita sezione:** La *Domanda per Congedo parentale retribuito (Modulo PFL-1)* comprende una sezione (*Parte B*) che dovrà essere compilata dal datore di lavoro. Dal momento in cui il dipendente le consegna il modulo, Lei avrà tre giorni lavorativi per compilare la *Parte B* e restituire il modulo compilato. In caso di ritardo il dipendente non dovrà aspettare per procedere, ma potrà inviare il *Modulo PFL-1* debitamente compilato insieme al resto della documentazione direttamente alla Sua compagnia assicurativa. La domanda del dipendente non potrà essere considerata incompleta qualora il datore di lavoro non abbia compilato la *Parte B* del *Modulo PFL-1* entro tre giorni lavorativi.

Per non perdere i benefici, il dipendente dovrà presentare la domanda completa di tutta la documentazione alla compagnia assicurativa entro 30 giorni dall'inizio del congedo. La compagnia assicurativa è di norma tenuta a corrispondere o rifiutare i benefici entro 18 giorni dalla ricezione di una domanda debitamente compilata o nel primo giorno di congedo del dipendente, a seconda della data più tardiva.



Elenco di controllo del datore di lavoro

Lo Stato di New York ha reso il Congedo parentale retribuito una procedura snella per il datore di lavoro. Segue un elenco di controllo delle Sue responsabilità ai sensi di legge.

Disporre di un'assicurazione per Congedo parentale retribuito.

- Se è tenuto a offrire benefici per disabilità, dovrà anche disporre di una polizza per Congedo parentale retribuito.
- Per un elenco di compagnie che offrono polizze relative a benefici per disabilità e Congedo parentale retribuito, visiti la relativa sezione *Paid Family Leave* del Department of Financial Services al sito dfs.ny.gov/PFL.

Informare i propri dipendenti sul Congedo parentale retribuito.

- I manuali e/o altri scritti informativi per i dipendenti devono contenere informazioni sul Congedo parentale retribuito.
- Il modello di testo per questi materiali è disponibile per il download nella sezione *Employer* (Datore di lavoro) del sito PaidFamilyLeave.ny.gov. Può personalizzarlo o compilare alcuni campi e stamparlo così com'è.
- Mettere a disposizione dei dipendenti una *Dichiarazione dei diritti (Modulo PFL-271S)*. Il modulo è anche disponibile nella sezione *Employer* del sito PaidFamilyLeave.ny.gov.

Applicare le trattenute in busta paga dei dipendenti per pagare l'assicurazione.

- Le trattenute in busta paga a copertura delle spese assicurative si possono applicare in base all'aliquota stabilita ogni anno dal DFS fino al raggiungimento del tetto massimo contributivo da parte del dipendente.
- Per ulteriori dettagli su aliquota di detrazione attuale, contributo massimo annuale e per uno strumento di calcolo delle ritenute, consulti il sito PaidFamilyLeave.ny.gov/cost.
- Prima di applicare qualsiasi trattenuta si consiglia vivamente di notificare tale scelta al dipendente. Un modello di tale notifica è disponibile nella sezione *Employer* del sito PaidFamilyLeave.ny.gov.

Offrire esoneri ai dipendenti che ne hanno diritto.

- Identifichi i dipendenti che lavorano meno di 20 ore settimanali e non raggiungono i 175 giorni di lavoro all'anno, oppure i dipendenti che lavorano almeno 20 ore settimanali ma non raggiungono le 26 settimane di assunzione consecutive.
- Lei è tenuto a offrire a questi dipendenti un esonero, il cui modulo è disponibile sul sito PaidFamilyLeave.ny.gov.
- Custodisca tutta la documentazione di esonero dei dipendenti in un archivio.

Darne notifica ai dipendenti.

- La Sua compagnia assicurativa Le fornirà una *Notifica di adesione (Modulo PFL-120)* — anche nota come *“Notifica ai dipendenti”* — per attestare che Lei possiede una copertura per Congedo parentale retribuito insieme alle principali informazioni sui benefici.
- In caso di auto-assicurazione può richiedere la notifica contattando il Workers' Compensation Board dello Stato di New York all'indirizzo certificates@wcb.ny.gov.
- Provveda a esibire la notifica in maniera visibile, segnalandola in modo analogo all'assicurazione per gli infortuni sul lavoro e disabilità.

Gestire le richieste.

- Nel richiedere un congedo, il dipendente dovrà consegnarle la *Richiesta per Congedo parentale retribuito (Modulo PFL-1)* per farle compilare la sezione riservata al datore di lavoro (*Parte B*).
- Compili la *Parte B* e restituisca il modulo al dipendente entro tre giorni lavorativi.

Per maggiori informazioni, per l'apposita modulistica e ulteriori risorse del datore di lavoro, visiti il sito PaidFamilyLeave.ny.gov o chiami il numero (844) 337-6303.



Paid Family Leave