

Diritti e tutele

Panoramica

Ai sensi della Normativa dello Stato di New York, il congedo parentale retribuito offre tutele ai lavoratori fra cui:

- Salvaguardia del posto di lavoro;
- Assicurazione sanitaria continuativa; e
- Tutela da atti discriminatori o ritorsivi.

Lo Stato di New York ha implementato delle procedure per i dipendenti:

- che subiscono atti discriminatori / ritorsivi per aver richiesto o usufruito di un congedo parentale retribuito;
- che non concordano con la decisione presa dalla loro compagnia assicurativa in relazione ai sussidi (ad es. rifiuto totale o parziale, importo o durata dei sussidi, tempestività della decisione); e
- il cui datore di lavoro non ha trattenuto l'ammontare corretto dagli stipendi per il congedo parentale retribuito.

Consulti le sezioni successive per maggiori informazioni su queste tutele e cosa fare se tali diritti sono stati violati.

Salvaguardia del posto di lavoro

Ha il diritto di tornare allo stesso lavoro, o a uno equiparabile, al rientro dal congedo parentale retribuito. Per "lavoro equiparabile" si intende un lavoro che abbia sussidi previdenziali, retribuzione e altri termini e condizioni di impiego paragonabili. Se il suo datore di lavoro non la fa tornare a un lavoro equiparabile dopo il suo rientro dal congedo parentale retribuito, segua la procedura per atti discriminatori e ritorsivi delineata di seguito.

Assicurazione sanitaria continuativa

Ha la facoltà di mantenere la sua assicurazione sanitaria durante il congedo parentale retribuito alle medesime condizioni che avrebbe se continuasse a lavorare. Ad esempio, se contribuisce al costo della sua copertura sanitaria, dovrà continuare a corrispondere la sua quota di premio durante il congedo.

Nessuna discriminazione o ritorsione

Il suo datore di lavoro non può discriminarla o rivalersi su di lei per aver richiesto o usufruito di un congedo parentale retribuito.

Se richiede o usufruisce di un congedo parentale retribuito, un atto può essere considerato discriminatorio o ritorsivo quando il suo datore di lavoro:

- non la fa tornare al suo stesso lavoro o a uno equiparabile;
- cessa il suo rapporto di lavoro;
- riduce la sua retribuzione o i suoi sussidi; oppure
- la sanziona in qualunque modo.

Se ritiene che potrebbe aver subito atti discriminatori dal suo datore di lavoro per aver richiesto o usufruito di un congedo parentale retribuito, segua i passaggi delineati nella procedura sottostante.

Passaggio 1:

Richiesta di reintegro:

Innanzitutto, deve richiedere che il suo datore di lavoro la reintegri nello stesso lavoro o in uno equiparabile.

Per richiedere il reintegro:

1. Compili la [Richiesta formale di reintegro in relazione a un congedo parentale retribuito \(Formal Request for Reinstatement Regarding Paid Family Leave, modulo PFL-DC-119\)](#).
2. Presenti il modulo compilato al suo datore di lavoro.
3. Ne invii una copia a Paid Family Leave, PO Box 9030, Endicott, NY 13761-9030.

Il suo datore di lavoro ha **30 giorni solari** per rispondere alla richiesta.

- Qualora il suo datore di lavoro la reintegri, non è necessaria nessun'altra azione.
- Se NON viene reintegrato/a, non è soddisfatto/a della risposta del suo datore di lavoro o quest'ultimo non risponde alla richiesta entro 30 giorni, ha il diritto a un'udienza con la Workers' Compensation Board e può procedere con il passaggio 2.

Passaggio 2:

Reclamo per atti discriminatori / ritorsivi:

Compili il [Modulo di reclamo per atti discriminatori / ritorsivi in relazione al congedo parentale retribuito \(Paid Family Leave Discrimination/Retaliation Complaint Form, PFL-DC-120\)](#) e alleggi tutta la documentazione richiesta.

La WCB esaminerà il suo caso e fisserà un'udienza entro 45 giorni solari.

A lei e al suo datore di lavoro sarà richiesto di comparire in udienza dinnanzi a un giudice del lavoro (Workers' Compensation Law Judge) che deciderà se è stata violata la legge. Se lo è stata, al suo datore di lavoro potrebbe essere imposto di reintegrarla, restituire le retribuzioni arretrate, corrispondere le spese legali e/o pagare un massimo di 500 \$ in sanzioni.

NOTA: per presentare un reclamo per atti discriminatori, deve aver prima richiesto il reintegro come descritto nel primo passaggio indicato in precedenza. Le richieste di udienza non saranno elaborate salvo la ricezione di un [Modulo di richiesta ufficiale di reintegro in relazione a un congedo parentale retribuito \(Formal Request for Reinstatement Regarding Paid Family Leave Form, PFL-DC-119\)](#) **E** la presentazione di tutta la documentazione richiesta unitamente al suo [Modulo di reclamo per atti discriminatori / ritorsivi in relazione al congedo parentale retribuito \(Paid Family Leave Discrimination/Retaliation Complaint Form, PFL-DC-120\)](#).

[Moduli per atti discriminatori](#)

Controversie relative ai sussidi / al rifiuto di sussidi

La risoluzione arbitrale per i congedi parentali retribuiti viene gestita dal NAM (National Arbitration and Mediation).

Se le viene rifiutato un congedo parentale retribuito, in tutto o in parte, la sua compagnia assicurativa (o il datore di lavoro, se dotato di assicurazione autonoma) deve fornirle il motivo del rifiuto e informazioni in

merito alla richiesta di risoluzione arbitrale, o può visitare il sito web del giudice arbitrale all'indirizzo <https://nyspfla.namadr.com>.

Può richiedere una risoluzione arbitrale anche per qualsiasi altra controversia correlata al congedo parentale retribuito, come la tempestività del pagamento o del rifiuto da parte della compagnia assicurativa. Nella maggior parte dei casi, le compagnie assicurative devono corrispondere i sussidi o negare la richiesta entro 18 giorni dal ricevimento della sua richiesta completa o dal suo primo giorno di congedo, se successivo.

[Relazioni](#)

Reclami per trattenute dalla retribuzione

Se ritiene che ci sia un errore nelle sue attuali trattenute in busta paga, sollevi la questione con il suo datore di lavoro. Se il suo datore di lavoro non risolve la questione, può presentare un reclamo online o chiamare l'assistenza telefonica per il congedo parentale retribuito al numero 844-337-6303.

[Presentare un reclamo](#)

Normative anti-discriminazione aggiuntive

Esistono altre normative statali e federali che tutelano i dipendenti dagli atti discriminatori. Se ritiene di aver subito un atto discriminatorio dovuto a un motivo sottoposto a tutela ai sensi di una delle seguenti normative, potrebbe essere in grado di presentare un reclamo per atti discriminatori alla Commissione per le pari opportunità di occupazione degli Stati Uniti, Divisione statale per i diritti umani (State Division of Human Rights, United States Equal Employment Opportunity Commission) o alla commissione per i diritti umani a livello locale:

- La [Normativa in materia di diritti umani dello Stato di New York \(New York State Human Rights Law, NYSHRL\)](#) vieta ai datori di lavoro di discriminare dipendenti e aspiranti collaboratori sulla base di determinati motivi sottoposti a tutela, fra cui età, origini etniche, credo, colore della pelle, origine nazionale, orientamento sessuale, obblighi militari, sesso, disabilità, condizioni correlate alla gravidanza, identità di genere, caratteristiche di predisposizione genetica, stato familiare, stato civile o violenza domestica subita. La [Normativa in materia di diritti umani dello Stato di New York \(NYSHRL\)](#) tutela dalle discriminazioni anche i dipendenti affetti da disabilità o che sono in stato di gravidanza o che hanno partorito di recente, richiedendo ai datori di lavoro di provvedere ad "accomodamenti ragionevoli" che tengano conto delle disabilità e delle condizioni correlate a gravidanza e maternità.
- Il [Titolo VII della Normativa in materia di diritti civili \(Civil Rights Act\) del 1964](#) vieta ai datori di lavoro di discriminare i dipendenti sulla base di etnia, colore della pelle, religione, sesso (inclusi gravidanza, identità di genere e orientamento sessuale), origine nazionale, età (40 anni o più), disabilità o informazioni genetiche.
- La [Normativa in materia di disabilità \(Americans with Disabilities Act\)](#) richiede ai datori di lavoro con 15 dipendenti o più di provvedere ad accomodamenti ragionevoli per i lavoratori affetti da disabilità e sancisce l'illegalità degli atti discriminatori dei datori di lavoro nei confronti dei lavoratori affetti da disabilità.
- Controlli anche le normative locali per ulteriori tutele anti-discriminatorie. Ad esempio, la [Normativa in materia di diritti umani della Città di New York \(New York City Human Rights Law\)](#) tutela i dipendenti della Città di New York da atti discriminatori sulla base di classi di tutela simili.

Rinuncia

Ha la possibilità di rinunciare alla copertura del congedo parentale retribuito se:

-
- Lavora regolarmente 20 ore o più alla settimana, ma non sarà impiegato/a con questo datore di lavoro per 26 settimane consecutive; oppure
 - Lavora regolarmente meno di 20 ore alla settimana e non lavorerà per 175 giorni in un periodo di 52 settimane.

Se soddisfa questi criteri e desidera rinunciare al congedo, può farlo compilando un esonero dal congedo parentale retribuito.

I datori di lavoro devono fornire un esonero alle persone che possono usufruirne.

I datori di lavoro devono conservare gli esoneri compilati in archivio.

Lei ha la facoltà di revocare volontariamente il suo esonero in qualsiasi momento. Il suo esonero sarà **revocato automaticamente** qualora si verifichi un cambiamento nel suo orario di lavoro che incida sui requisiti previsti. In caso di revoca dell'esonero, i datori di lavoro potranno iniziare ad applicare le trattenute in busta paga e ciò può avvenire con effetto retroattivo dalla data in cui ha sottoscritto l'esonero.

[Esonero dal congedo parentale retribuito](#)

Contatti

Per maggiori informazioni, chiami l'assistenza telefonica gratuita per il congedo parentale retribuito dal lunedì al venerdì, dalle 8:30 alle 16:30 EST.

Contatto telefonico:

[\(844\) 337-6303](tel:(844)337-6303)