

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

LACTATION ISTRUZIONI PER I DATORI DI LAVORO

Diritti delle dipendenti che allattano di estrarre il latte materno sul posto di lavoro

LE DIPENDENTI HANNO IL DIRITTO DI ESTRARRE IL LATTE MATERNO SUL POSTO DI LAVORO.

La sezione 206-c della legge sul lavoro dello Stato di New York garantisce alle dipendenti il tempo di pausa per estrarre il latte materno sul posto di lavoro.

AZIENDE COPERTE

Questa legge si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati nello Stato di New York, indipendentemente dalle dimensioni o dalla natura della loro attività.

REQUISITO DI NOTIFICA AL DATORE DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro sono tenuti a informare tutte le dipendenti del diritto di prendere un congedo non retribuito allo scopo di estrarre il latte materno. Le dipendenti devono essere informate al momento della loro assunzione e successivamente una volta all'anno. I datori di lavoro devono anche ricordare a ogni dipendente che torna al lavoro dopo la nascita di un figlio di questi diritti. Come datore di lavoro, puoi informare le tue dipendenti di questo diritto fornendo loro la politica del Dipartimento del Lavoro dello Stato di New York (NYSDOL) tramite email o copia stampata. La policy è disponibile qui on.ny.gov/breastmilkexpression. I datori di lavoro devono inoltre informare tutte le dipendenti quando è stato designato uno spazio per l'estrazione del latte materno.

REQUISITO DI NOTIFICA ALLE DIPENDENTI

Le dipendenti che desiderano estrarre il latte materno sul posto di lavoro devono notificarlo preventivamente ai propri datori di lavoro, preferibilmente prima di tornare al lavoro dopo il congedo di maternità. Le dipendenti devono notificare per iscritto i propri datori di lavoro. Questa richiesta può essere inviata tramite e-mail, messaggio di testo, corrispondenza scritta o qualsiasi app di chat utilizzata regolarmente dall'organizzazione per la corrispondenza che consente la conservazione dei messaggi. I datori di lavoro dovrebbero consigliare alle dipendenti di includere le seguenti informazioni nella loro notifica scritta: data prevista di ritorno, dettagli riguardanti il numero di pause che prevedono di fare durante la giornata lavorativa e possibili orari preferiti per estrarre il latte materno. Una volta ricevuta una richiesta, i datori di lavoro devono rispondere per iscritto entro cinque (5) giorni alla dipendente.

DURATA DEL DIRITTO DI ESTRARRE IL LATTE MATERNO.

Una dipendente può prendersi una pausa per estrarre il latte materno al lavoro fino a tre anni dopo la nascita di un bambino.

DURATA DELLE PAUSE

I datori di lavoro devono concedere alle proprie dipendenti almeno 20 minuti per ogni pausa non retribuita. Le dipendenti possono prendere pause più brevi se lo desiderano. Le dipendenti devono essere autorizzati ad avere più tempo se ne hanno bisogno.

FREQUENZA E PROGRAMMAZIONE DELLE PAUSE DURANTE LA GIORNATA LAVORATIVA.

I datori di lavoro devono consentire alle dipendenti di fare pause almeno una volta ogni tre ore per estrarre il latte materno. Ogni dipendente è diversa e i datori di lavoro devono essere disposti ad adattarsi alle esigenze di pause più frequenti di una dipendente, se necessario.

EFFETTO DELLE INTERRUZIONI SULLA DURATA DELLE ALTRE PAUSE

Se una dipendente sceglie di prendere una pausa non retribuita per estrarre il latte materno, come datore di lavoro, non è possibile detrarre tale tempo dalla normale pausa retribuita o dal tempo dedicato al pasto della dipendente. Inoltre, se una dipendente decide di utilizzare il proprio tempo di pausa retribuita regolare per l'estrazione del latte materno, quel tempo deve comunque essere retribuito, anche se viene utilizzato per tale scopo. Le dipendenti possono anche scegliere di prendere queste pause poco prima o dopo i loro regolari periodi di pausa retribuita o pasto. Ad esempio, una dipendente può prendere una pausa pranzo di 30 minuti e poi fare una pausa di 20 minuti per estrarre il latte materno subito dopo la pausa pranzo, per un totale di 50 minuti.

RECUPERARE IL TEMPO DELLA PAUSA

I datori di lavoro sono tenuti a consentire alle dipendenti di lavorare prima o dopo il loro orario normale per compensare il tempo non retribuito che dedicano all'estrazione del latte materno, purché tale tempo rientri nelle normali ore di lavoro stabilite dal datore di lavoro. Una dipendente non è tenuta a recuperare questo tempo.

LE PAUSE NON DEVONO ESSERE RETRIBUITE

I datori di lavoro non sono obbligati a pagare le dipendenti per il tempo di pausa che impiegano per estrarre il latte materno. Le dipendenti hanno l'opzione di utilizzare il loro normale periodo di pausa o pasto retribuito per estrarre il latte materno, ma non sono obbligate a farlo. I datori di lavoro devono continuare a pagare il tempo di pausa regolare retribuito personalizzato per una dipendente che estrae il latte materno. I datori di lavoro non possono richiedere a una dipendente di svolgere compiti lavorativi mentre sta pompando il latte materno, tuttavia, se una dipendente decide volontariamente di farlo, è necessario compensare la dipendente per il tempo impiegato.

FORNIRE UN LUOGO PER L'ESTRAZIONE DEL LATTE MATERNO

I datori di lavoro sono tenuti a fornire alle dipendenti una stanza privata o un'altra ubicazione vicino all'area di lavoro delle dipendenti dove possono eseguire l'estrazione del latte materno in modo riservato. Se il datore di lavoro non può fornire una stanza dedicata all'allattamento, può essere utilizzata temporaneamente una stanza libera. Come ultima risorsa, può essere utilizzato uno stanzino, ma deve essere completamente chiuso con pareti alte almeno sette piedi. Si prega di rivedere la politica di estrazione del latte materno del NYSDOL per ulteriori dettagli sui requisiti di spazio specifici [on.ny.gov/breastmilkexpression](https://www.on.ny.gov/breastmilkexpression). Dovresti consultare la Divisione per gli standard del lavoro del NYSDOL se ritieni di non poter fornire alcun luogo in cui un dipendente possa estrarre il latte materno.

I BAGNI SONO VIETATI

La stanza o il luogo fornito dal datore di lavoro per l'estrazione del latte materno non può essere un bagno o una toilette.

REQUISITI PER LA STANZA PER L'ALLATTAMENTO

Il luogo in cui le dipendenti pompano il latte materno deve essere dotato di una sedia e un piccolo tavolo o altra superficie piana, una presa elettrica (se il luogo di lavoro dispone di elettricità), una buona illuminazione naturale o artificiale e l'accesso a una fornitura di acqua pulita. Se è disponibile un frigorifero, alle dipendenti deve essere consentito di utilizzare lo spazio per conservare il latte materno estratto.

PRIVACY DELLA SALA PER L'ALLATTAMENTO

La stanza o il luogo fornito dal datore di lavoro non può essere accessibile ad altri dipendenti, clienti o membri

del pubblico mentre un dipendente sta pompando il latte materno. Dovrebbe avere una porta con una serratura funzionante o, nel caso di uno stanzone, un cartello che avverta che lo spazio è in uso e non accessibile ad altre persone. Se lo spazio ha delle finestre, queste devono essere coperte.

LA DISCRIMINAZIONE E LE RITORSIONI SONO VIETATE

I datori di lavoro non possono discriminare o prendere ritorsioni in alcun modo nei confronti delle dipendenti che scelgono di estrarre latte materno sul posto di lavoro o che presentano un reclamo presso il NYS DOL. Il Dipartimento prende molto seriamente le accuse di ritorsione e le indagherà prontamente.

PROCESSO DI RECLAMO

Qualsiasi parte può presentare un reclamo confidenziale presso la Divisione delle Norme del Lavoro del NYS DOL affermando la mancata conformità a questa legge.

LEGGE FEDERALE SIMILE

I recenti emendamenti al Fair Labor Standards Act proteggono anche i diritti delle madri che allattano di estrarre il latte materno al lavoro. Per ottenere maggiori informazioni, contattare the Wage and Hour Division of the U.S. Department of Labor allo **1-866-4USWAGE**. Il PUMP Act federale è entrato in vigore nel 2023, ampliando le protezioni per quasi tutti i dipendenti che estraggono latte materno al lavoro. Ai sensi del PUMP Act, tutte le dipendenti che non dispongono di pause e spazio adeguato fino a un anno dopo la nascita di un bambino possono presentare un reclamo al Dipartimento del lavoro degli Stati Uniti o intentare una causa contro i loro datori di lavoro. Per ulteriori informazioni, visita dol.gov/agencies/whd/pump-at-work.

MAGGIORI INFORMAZIONI

NYS DOL ha emesso una politica sui diritti dei dipendenti di estrarre il latte materno sul posto di lavoro. La policy che i datori di lavoro devono fornire a tutte le dipendenti, è disponibile online all'indirizzo on.ny.gov/breastmilkexpression. Inoltre, puoi chiamare il NYS DOL al numero **1-888-52-LABOR**, inviare un'e-mail al NYS DOL all'indirizzo LSAsk@labor.ny.gov o rivolgerti all'ufficio della Division of Labor Standards più vicino per maggiori informazioni. Un elenco dei nostri uffici è disponibile all'indirizzo labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/lstdists.shtm.