

**WE ARE YOUR DOL**



Department  
of Labor

# POLITICA SUI DIRITTI DELLE DIPENDENTI ALL'ESTRAZIONE DEL LATTE MATERNO

sul luogo di lavoro

## INTRODUZIONE E SCOPO

La Sezione 206-c della Legge sul Lavoro dello Stato di New York dà a tutte le dipendenti di New York il diritto di estrarre il latte materno sul posto di lavoro. Questa legge si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati dello Stato di New York, indipendentemente dalle dimensioni o dalla natura della loro attività.

Il Dipartimento del Lavoro dello Stato di New York ha sviluppato la politica ufficiale sull'estrazione del latte materno sul posto di lavoro, come richiesto dalla legge, assicurando che tutte le dipendenti conoscano i loro diritti e che tutti i datori di lavoro comprendano le loro responsabilità. Questa politica è lo standard minimo richiesto, ma i datori di lavoro sono incoraggiati a includere ulteriori sistemazioni personalizzate per il loro luogo di lavoro.

Con le informazioni fornite di seguito, le dipendenti scopriranno quanto tempo è loro concesso per l'estrazione del latte materno, il tipo di spazio che i datori di lavoro sono tenuti a fornire per l'estrazione del latte materno, come notificare ai datori di lavoro la necessità di estrarre latte materno sul posto di lavoro e come notificare al Dipartimento del Lavoro se questi diritti non vengono rispettati.

I datori di lavoro sono tenuti a fornire questa politica per iscritto a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione e successivamente ogni anno. I datori di lavoro sono inoltre tenuti a fornire la polizza ai dipendenti non appena tornano al lavoro dopo la nascita di un figlio.

## USARE LA PAUSA PER L'ESTRAZIONE DEL LATTE MATERNO

I datori di lavoro devono fornire alle loro dipendenti pause ragionevoli e non retribuite per estrarre latte materno. Inoltre, le dipendenti devono essere autorizzate a utilizzare le pause retribuite o i pasti per estrarre latte materno. Questo tempo deve essere previsto fino a tre anni dopo il parto. I datori di lavoro devono prevedere pause non retribuite almeno ogni tre ore, se richiesto dal dipendente. Tuttavia, il numero di pause non retribuite di cui una dipendente avrà bisogno per estrarre latte materno è unico per ogni dipendente e i datori di lavoro devono fornire tempi di pausa ragionevoli in base all'individuo. Ai datori di lavoro è vietato discriminare in qualsiasi modo una dipendente che sceglie di estrarre latte materno sul posto di lavoro.

Una dipendente deve essere autorizzata a lavorare prima o dopo il suo turno normale per recuperare il tempo utilizzato come pausa non retribuita per estrarre latte materno, purché questo tempo rientri nel normale orario di lavoro del datore di lavoro. Tuttavia, un dipendente non è tenuto a recuperare il tempo di pausa non pagato.

Tutti i datori di lavoro devono continuare a seguire le leggi federali e statali, i regolamenti e le linee guida esistenti riguardanti il tempo di pausa retribuito e non retribuito e il tempo per i pasti, indipendentemente dal fatto che la dipendente utilizzi tale tempo per estrarre il latte materno. Per ulteriori informazioni su cosa costituisce un periodo di pasto o un periodo di pausa in base alle leggi statali e federali, si consiglia di consultare le seguenti risorse:

- Sito web del Dipartimento del lavoro di New York sui giorni di riposo, le pause e i periodi dei pasti  
[dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods](https://dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods)
- Domande frequenti del Dipartimento del lavoro di New York sui pasti e sui periodi di riposo  
[dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf](https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf)
- Domande frequenti sulla FLSA del Dipartimento del lavoro degli Stati Uniti sui pasti e sui periodi di riposo  
[dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked](https://dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked)
- Scheda informativa FLSA del Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti sulla retribuzione delle pause per estrarre il latte materno  
[dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers](https://dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers)

Sebbene un datore di lavoro non possa imporre a una dipendente di lavorare mentre estrae latte materno, nulla nella Legge sul lavoro 206-c impedisce a una dipendente di scegliere volontariamente di farlo. Il tempo di lavoro durante l'estrazione del latte materno deve essere compensato.

Le pause non retribuite previste per estrarre latte materno devono essere di almeno venti minuti. Tuttavia, se la sala designata per l'allattamento in cui verrà effettuata tale pausa non è vicina alla postazione di lavoro del dipendente, la pausa prevista deve essere di almeno trenta minuti. Il dipendente deve avere la possibilità di fare una pausa non retribuita più lunga, se necessario. I dipendenti possono anche scegliere di fare pause non retribuite più brevi.

Le dipendenti che lavorano in remoto hanno gli stessi diritti ai permessi non retribuiti per estrarre latte materno, come tutte le altre dipendenti che svolgono il loro lavoro di persona.

## **RICHIESTA DI ESTRARRE LATTE MATERNO SUL POSTO DI LAVORO**

Se una dipendente desidera estrarre latte materno sul posto di lavoro, deve dare al datore di lavoro un ragionevole preavviso, generalmente prima di tornare sul posto di lavoro se la dipendente è in congedo. Questo preavviso serve a dare ai datori di lavoro il tempo di trovare una sede adeguata e di modificare gli orari, se necessario.

Le dipendenti che desiderano richiedere una stanza o un altro luogo per estrarre latte materno sul posto di lavoro devono farlo presentando una richiesta scritta al loro diretto supervisore o alla persona designata dal datore di lavoro per l'elaborazione delle richieste. I datori di lavoro devono rispondere a questa richiesta di una stanza o di un altro luogo per estrarre latte materno per iscritto entro cinque giorni.

I datori di lavoro devono informare tutte le dipendenti per iscritto, tramite e-mail o promemoria stampato, quando una stanza o un altro luogo è stato designato per l'espressione del latte materno.

## **REQUISITI DELLA SALA PER L'ALLATTAMENTO**

Oltre a fornire il tempo necessario durante la giornata lavorativa, i datori di lavoro devono mettere a disposizione una stanza privata o un luogo alternativo per l'estrazione del latte materno. **Lo spazio previsto per l'estrazione del latte materno non può essere un bagno o una toilette.**

La stanza o altro luogo deve:

- Essere vicino all'area di lavoro di un dipendente
- Fornire una buona luce naturale o artificiale
- Essere privata - sia al riparo dalla vista che libero da intrusioni.
- Avere acqua corrente pulita e accessibile nelle vicinanze
- Avere una presa elettrica (se il posto di lavoro è fornito di elettricità)
- Includere una sedia
- Mettere a disposizione una scrivania, un tavolino, un banco o un'altra superficie piana.

Non è necessario che ci sia uno spazio separato per ogni dipendente infermieristico. Il datore di lavoro può dedicare una stanza singola o un altro luogo per l'estrazione del latte materno. Se più di un dipendente alla volta ha bisogno di accedere a una sala per l'allattamento, il datore di lavoro può dedicare una postazione centralizzata da utilizzare da tutti i dipendenti.

Ogni spazio dedicato all'espressione del latte materno deve essere vicino all'area di lavoro della/delle dipendente (i) che utilizza(no) lo spazio. Lo spazio deve essere raggiungibile a piedi e la distanza per raggiungerlo non dovrebbe estendere significativamente il tempo di pausa necessario per l'impiegato.

I datori di lavoro situati in spazi di lavoro condivisi, come edifici per uffici, centri commerciali e spazi simili, possono collaborare per istituire e mantenere una sala dedicata all'allattamento, purché tale spazio sia a una distanza ragionevole dalle impiegate che lo utilizzano. Ciascun datore di lavoro che utilizza questo spazio comune è responsabile individualmente di assicurarsi che la sala soddisfi le esigenze delle proprie dipendenti.

Se non è disponibile una stanza o uno spazio separato per l'allattamento, il datore di lavoro può utilizzare temporaneamente un ufficio vuoto o un'altra stanza disponibile. Questa stanza non deve essere accessibile al pubblico o ad altri dipendenti mentre una dipendente la sta utilizzando per l'estrazione del latte materno.

Come ultima risorsa, può essere utilizzato uno stanzino nell'ufficio per l'estrazione del latte materno. Uno stanzino può essere utilizzato solo se è completamente chiuso con un tramezzo e non è accessibile al pubblico o ad altri dipendenti durante l'estrazione del latte materno. Le pareti dello stanzino devono avere almeno sette piedi di altezza per garantire la privacy a dipendente.

Per garantire la privacy, se la stanza per l'allattamento ha una finestra, questa deve essere coperta con una tenda, persiana o altro tipo di copertura. Inoltre, lo spazio per l'allattamento dovrebbe avere una porta dotata di una serratura funzionante. Se ciò non fosse possibile (come nel caso di uno stanzino completamente chiuso), come ultima risorsa, il datore di lavoro deve utilizzare un cartello che indichi che lo spazio è in uso e non accessibile ad altri dipendenti o al pubblico.

Se il luogo di lavoro dispone di un frigorifero, i datori di lavoro devono consentire alle dipendenti di utilizzarlo per conservare il latte materno. Tuttavia, i datori di lavoro non sono responsabili della custodia del latte espresso conservato in un frigorifero sul posto di lavoro. I dipendenti sono tenuti a conservare tutto il latte espresso in contenitori chiusi e a portare il latte a casa ogni sera.

Lo spazio designato per l'estrazione del latte materno deve essere mantenuto e pulito in ogni momento.

Se il datore di lavoro è in grado di dimostrare un'eccessiva difficoltà nel fornire uno spazio con i requisiti di cui sopra, deve comunque fornire una stanza o un altro luogo - diverso da un bagno o da una toilette - nelle immediate vicinanze dell'area di lavoro, dove la dipendente possa estrarre latte materno in tutta riservatezza e che soddisfi il maggior numero possibile di requisiti. Lo statuto definisce l'indebita difficoltà come "causa di difficoltà o spese significative se considerate in relazione alle dimensioni, alle risorse finanziarie, alla natura o alla struttura dell'attività del datore di lavoro". **Tuttavia, un datore di lavoro non può negare a una dipendente il diritto di estrarre latte materno sul posto di lavoro a causa della difficoltà di trovare un posto.**

## **NEW YORK STATE DEPARTMENT OF LABOR RESOURCES (DIPARTIMENTO DELLE RISORSE DEL LAVORO DELLO STATO DI NEW YORK)**

Se una dipendente ritiene di subire ritorsioni per aver estratto del latte materno sul posto di lavoro, o che il suo datore di lavoro stia violando questa politica, deve contattare la Division of Labor Standards del Dipartimento del Lavoro dello Stato di New York. Chiamaci al numero **1-888-52-LABOR**, inviaci un'e-mail all'indirizzo **LSAsk@labor.ny.gov** o visita il nostro sito web all'indirizzo **dol.ny.gov/breast-milk-expression-workplace** per presentare un reclamo.

Un elenco dei nostri uffici è disponibile all'indirizzo **dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards**.

*I reclami sono riservati.*

## **RISORSE FEDERALI**

Il PUMP Act federale è entrato in vigore nel 2023, ampliando le tutele per quasi tutte le dipendenti che estrarranno latte materno sul posto di lavoro. Ai sensi del PUMP Act, le lavoratrici coperte che non vengono forniti di pause e spazi adeguati fino a un anno dopo la nascita di un bambino possono presentare un reclamo presso il Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti o intentare una causa legale contro i loro datori di lavoro. Per ulteriori informazioni, visita **dol.gov/agencies/whd/pump-at-work**.