

LEGGE SUI CONTRATTI DI LAVORO DIPENDENTE CONGEDI

Gravidanza, Parentale, Gravi motivi personali, Malattia grave di un familiare, e di riservista.

La Legge sui contratti di lavoro dipendente, 2000 (Employment Standards Act, 2000), nota come ESA, è una legge che stabilisce i requisiti minimi per la stipula di contratti di lavoro equi nell'Ontario.

I lavoratori dipendenti protetti dall'ESA hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per usufruire dei congedi di gravidanza, parentale, per gravi motivi personali, per grave malattia di un familiare, o di riservista.

Congedo di gravidanza e congedo parentale

Congedo di gravidanza: il congedo di gravidanza prevede un massimo di 17 settimane di assenza non retribuita con mantenimento del posto di lavoro. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a usufruire del congedo di gravidanza a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno, tempo parziale, impiego fisso o contratto a termine). È necessario che la lavoratrice sia stata assunta almeno 13 settimane prima della data prevista per il parto.

Congedo parentale: i dipendenti da poco divenuti genitori (genitori biologici o adottivi, nonché persone che hanno una relazione con il genitore di un bambino e che hanno intenzione di considerare quest'ultimo come proprio figlio) hanno diritto a usufruire di un'assenza non retribuita, con mantenimento del posto di lavoro, al momento della nascita del bambino o quando quest'ultimo viene loro affidato.

I lavoratori dipendenti hanno diritto a usufruire del congedo parentale a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno, tempo parziale, impiego fisso o contratto a termine). Per poter usufruire di questo congedo, è necessario che il lavoratore dipendente sia stato assunto almeno 13 settimane prima dell'inizio del congedo.

I dipendenti che usufruiscono del congedo di gravidanza hanno diritto a 35 settimane di congedo parentale, che di solito ha inizio quando termina il congedo di gravidanza. Chi non ha usufruito del congedo di gravidanza e tutti gli altri dipendenti da poco divenuti genitori hanno diritto a un massimo di 37 settimane di congedo parentale. Il congedo deve avere inizio entro 52 settimane dalla data di nascita o di arrivo del bambino. I genitori possono usufruire del congedo parentale in tempi diversi.

Notifica al datore di lavoro: ad eccezione di casi particolari, il dipendente è tenuto a informare in forma scritta il datore di lavoro due settimane prima dell'inizio del congedo di gravidanza o parentale. In caso di variazione della fine del congedo, il dipendente è tenuto a informare il datore di lavoro in forma scritta quattro settimane prima della data finale prevista.

NOTA: il congedo di gravidanza o parentale non è suddivisibile e non se ne può usufruire in tempi diversi.

Congedo per gravi motivi personali

Il congedo per gravi motivi personali è un'assenza non retribuita, con mantenimento del posto di lavoro, per un massimo di 10 giornate lavorative per anno di calendario. Per poter usufruire di questo congedo, è necessario che l'azienda in cui è assunto il dipendente impieghi regolarmente almeno 50 persone.

È possibile usufruire di questo congedo in caso di malattia personale, incidente o emergenza sanitaria, nonché in caso di morte, malattia, incidente, emergenza sanitaria o situazione di emergenza riguardanti:

- il coniuge;
- un genitore, una matrigna o patrigno, un genitore adottivo, un figlio/a, un figlio/a adottivo/a, un nonnastro/a, un nipote oppure un nipotastro/a, proprio/a o del coniuge;
- il coniuge del figlio o della figlia;
- un fratello o una sorella;
- un parente che dipende dal lavoratore dipendente per cura o assistenza.

Notifica al datore di lavoro: il lavoratore dipendente deve informare il datore di lavoro della propria intenzione di usufruire del congedo per gravi motivi personali prima che questo inizi o appena possibile.

NOTA: non è necessario che i 10 giorni di congedo per gravi motivi personali siano consecutivi. Tuttavia, il datore di lavoro può calcolare qualsiasi parte di giornata non lavorata come giornata intera di assenza per gravi motivi personali.

Congedo per problemi medici di un familiare

Il congedo per problemi medici di un familiare è un'assenza non retribuita, con mantenimento del posto di lavoro, per un massimo di otto settimane in un arco di tempo di 26 settimane.

I dipendenti possono usufruire di questo congedo per prestare cure o supporto a certi familiari e a persone che considerano il dipendente come un membro della famiglia, che soffrano da una grave patologia che comporti un significativo rischio di decesso entro un arco di tempo di 26 settimane.

La condizione medica e il rischio di decesso devono essere comprovati da un certificato emesso da un professionista qualificato operante nell'ambito sanitario.

Il congedo per problemi medici di un familiare è disponibile anche se nel frattempo si è richiesto il sussidio federale per le cure assistenziali del lavoratore verso un familiare (Employment Insurance – EI). Se si chiede tale sussidio, una copia del certificato medico inviato a Human Resource and Skill Development Canada può essere usato anche come giustificativo per richiedere il congedo per problemi medici di un familiare.

I lavoratori dipendenti hanno diritto a usufruire di questo tipo di congedo indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno, tempo parziale, impiego fisso o contratto a termine).

Se due o più dipendenti hanno diritto a usufruire di questo congedo per prendersi cura della stessa persona, le otto settimane devono essere ripartite.

Notifica al datore di lavoro: il lavoratore dipendente deve informare in forma scritta il datore di lavoro della propria intenzione di servirsi di questo tipo di congedo prima dell'inizio dello stesso o appena possibile.

NOTA: le otto settimane previste da questo tipo di congedo non devono necessariamente essere consecutive.

Congedo di Riservista

I lavoratori dipendenti che sono riservisti militari e che vengono assegnati ad un'operazione internazionale o ad operazioni all'interno del Canada, e cioè dove provvederanno a prestare soccorso in caso di emergenza o dopo tale eventualità (incluse le operazioni di ricerca e salvataggio) hanno diritto ai sensi dell'ESA, ad un congedo non remunerato dal lavoro per adempiere ai suddetti doveri. In caso di operazioni estere, il congedo comprenderebbe i periodi di tempo antecedenti e susseguenti allo spiegamento richiesti dalle Forze Armate Canadesi a riguardo di tale operazione.

Al fine di essere eleggibili per il congedo di riservista, devi aver lavorato consecutivamente per il tuo datore di lavoro per almeno sei mesi. Generalmente, i riservisti devono dare al loro datore di lavoro un ragionevole preavviso scritto che indichi i giorni in cui cominceranno e finiranno il congedo. Il congedo di riservista è solo disponibile ai riservisti che hanno dovutamente notificato il datore di lavoro e che siano stati spiegati in operazioni militari ad iniziare dal 3 dicembre 2007.

I dipendenti in congedo di riservista hanno diritto ad essere riinseriti nello stesso posto di lavoro, se ancora in esistenza, o in un posto paragonabile se non lo fosse. Se il datore di lavoro posticipasse il ritorno al lavoro del dipendente, il datore di lavoro sarebbe obbligato a pagare la porzione di contributi sociali del dipendente per qualsivoglia piano assicurativo connesso con il posto di lavoro e di permettere al dipendente di partecipare a tale piano durante il periodo di tempo in cui il ritorno al lavoro verrebbe posticipato.

Anzianità e prestazioni

Anzianità: il dipendente continua a maturare anzianità e accreditamenti per la durata del servizio e del rapporto di lavoro anche durante uno dei cinque congedi previsti.

Piano di prestazioni a carico del datore di lavoro: mentre il dipendente usufruisce di uno dei congedi previsti (di gravidanza, parentale, per gravi motivi personali o per problemi medici di un familiare), il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi per la maggior parte dei piani di prestazioni (fondo pensionistico, assicurazione sulla vita, assicurazioni complementari per prestazioni sanitarie integrative e morte accidentale e programmi di assistenza dentistica).

Indennità a carico del programma federale di assicurazione per i lavoratori dipendenti: le indennità di maternità, parentale e per assistenza a familiari gravemente malati sono a carico del programma federale di assicurazione per i lavoratori dipendenti (Employment Insurance). Per ulteriori informazioni, telefonare all'ente Risorse umane e sviluppo delle competenze del Canada (Human Resources and Social Development Canada) - Richieste di carattere generale sulla copertura assicurativa per i lavoratori dipendenti, numero verde: 1-800-206-7218.

Se usufruisco di uno di questi congedi, mi possono licenziare?

No. I dipendenti con i requisiti necessari hanno diritto a usufruire dei congedi di gravidanza, parentale, per gravi motivi personali, per problemi medici di un familiare e di riservista.

Il datore di lavoro non può sottoporre a intimidazioni, licenziare, sospendere, ridurre la retribuzione o punire in altro modo un dipendente, né minacciarlo di intraprendere le azioni di cui sopra perché questi usufruisce o ha intenzione di usufruire di uno di questi congedi.

Se ciò dovesse avvenire, rivolgersi al Ministero del Lavoro (Ministry of Labour).

Come contattare il Ministero del Lavoro

Telefonare al Centro informazioni Legge sui contratti di lavoro dipendente (Employment Standards Information Centre) al numero 416-326-7160 (area di Toronto) oppure al numero verde 1-800-531-5551 o al numero verde 1-866-567-8893 (telefono TTY) per chi ha problemi di udito. Se non parlate né inglese né francese si consiglia di farsi aiutare o accompagnare da qualcuno che parla una di queste lingue.

Visitare il sito Web www.labour.gov.on.ca per richiedere copie delle norme ESA, schede informative, modulistica, bollettini e per contattare il Ministero tramite posta elettronica.

Queste informazioni vengono fornite come servizio pubblico. Anche se ogni sforzo è stato fatto per assicurare che le informazioni siano precise e aggiornate, talvolta si possono verificare degli errori. Non siamo quindi in grado di garantire l'accuratezza delle informazioni. Si consiglia ai lettori di verificare, dove possibile, le informazioni prima di intraprendere qualsiasi azione.



@ Queen's Printer for Ontario, 2008
Printed in Canada
ISBN 1-4249-1189-3 (Print)
ISBN 1-4249-1190-7 (HTML)
ISBN 1-4249-1191-5 (PDF)

Italian

"Leaves of Absence" is also available in English, French and other languages.
« Congés autorisés » est également disponible en anglais, en français et en d'autres langues.