

Standard sul lavoro dipendente

I tuoi diritti al lavoro

Information Sheet

La Legge sugli Standard di lavoro dipendente, 2000, (Employment Standards Act, 2000), nota anche come ESA, è una legge che stabilisce i requisiti minimi relativi ai posti di lavoro nell'Ontario.

Chi è protetto dall'ESA?

Se sei un lavoratore dipendente nell'Ontario, con tutta probabilità sei già protetto dall'ESA. L'ESA non si applica ai dipendenti federali e ad alcuni individui appartenenti ad altre categorie particolari. Per alcuni lavoratori, la legge prevede eccezioni e normative speciali.

Quali sono i diritti fondamentali previsti dall'ESA?

Ore di lavoro: in generale, non è consentito richiedere o permettere ai lavoratori di lavorare più di:

- 8 ore al giorno, oppure il numero di ore di un giorno lavorativo prestabilito se superiore a 8 ore
- 48 ore alla settimana

Il dipendente può accettare, per iscritto, orari di lavoro superiori a quelli stabiliti. Questi accordi sono validi esclusivamente se il datore di lavoro fornisce al dipendente (nei luoghi di lavoro non inquadrati sindacalmente) una scheda informativa preparata dal Ministero, relativa agli orari di lavoro e agli straordinari, prima che l'accordo sia concluso e a patto che nell'accordo sia confermato che il dipendente ha ricevuto tale scheda informativa. Inoltre, un dipendente non è autorizzato a lavorare più di 48 ore la settimana, a meno che il datore di lavoro non abbia ricevuto un permesso di prolungamento dell'orario lavorativo oltre questo limite, emesso dal Responsabile degli Standard sul lavoro dipendente (Director of Employment Standards) (concessione soggetta ad alcune eccezioni).

Periodi di riposo: generalmente, i dipendenti devono avere almeno

- 11 ore consecutive di assenza dal lavoro
- 24 ore consecutive di assenza dal lavoro ogni settimana o 48 ore consecutive di assenza dal lavoro ogni periodo di 2 settimane.

Straordinari: la maggior parte dei dipendenti deve ricevere l'indennità di lavoro straordinario dopo 44 ore lavorative per ciascuna settimana. La tariffa del lavoro straordinario deve superare di almeno 1 volta e ½ la tariffa base contrattuale.

Retribuzione minima: si riferisce alla retribuzione minima oraria corrisposta al dipendente dal datore di lavoro.

Retribuzione minima contrattuale	31 marzo 2010
Generale	\$10,25 all'ora
Studenti	\$9,60 all'ora

* Questa tariffa si applica a studenti di età inferiore ai 18 anni che lavorano 28, o meno, ore alla settimana durante le sessioni scolastiche o durante le pause o le vacanze scolastiche.

Note: la retribuzione minima varia per gli addetti alla somministrazione di alcolici, i lavoratori a domicilio e le guida di caccia e pesca. Per maggiori informazioni, rivolgersi al Ministero del Lavoro.

Giorno di retribuzione: i dipendenti devono essere pagati in un giorno prestabilito fisso e devono ricevere un rendiconto delle remunerazioni e detrazioni relative al periodo retribuito.

Durata e retribuzione delle ferie: la maggior parte dei dipendenti matura il diritto ad almeno 2 settimane di ferie per ogni 12 mesi lavorativi. I dipendenti hanno diritto a ricevere almeno il quattro per cento della retribuzione complessiva sotto forma di ferie retribuite.

Festività pubbliche: per giorni festivi pubblici si intendono i giorni di assenza dal lavoro regolarmente retribuiti. Nell'Ontario le festività pubbliche sono nove all'anno. La maggior parte dei dipendenti ha diritto a queste festività a prescindere dall'anzianità lavorativa e dal tipo di rapporto di lavoro (a tempo pieno, a tempo parziale, con impiego fisso oppure con contratti per studenti o a termine).

Congedo di gravidanza e congedo parentale: i dipendenti che rispondono a questi requisiti hanno diritto a 17 settimane di assenza per la maternità e di 35 settimane di assenza parentale (se hanno ottenuto l'assenza per la maternità). Tutti gli altri genitori con i requisiti adatti, inclusi le dipendenti in gravidanza che non prendono il congedo di maternità, possono ottenere fino a un massimo di 37 settimane di congedo parentale. Questi sono dei congedi non retribuiti ma con protezione del posto di lavoro.

Congedi per motivi personali gravi: il dipendente di un'azienda che impiega regolarmente 50 o più persone ha diritto a un massimo di 10 giorni di congedo non retribuito all'anno, per gravi motivi personali, con mantenimento del posto di lavoro. È possibile usufruire di tale congedo in caso di malattia personale, incidente o emergenza sanitaria, nonché in caso di morte, malattia, incidente, emergenza sanitaria o situazione di emergenza riguardante determinati membri della propria famiglia

Congedi per ragioni mediche di un familiare: i dipendenti possono usufruire di tale congedo per prestare cure o supporto ad alcuni familiari, e a persone che considerano il dipendente come membro della propria famiglia, che soffrano di una grave malattia che comporta un significativo rischio di decesso entro un arco di tempo di 26 settimane. Si tratta di un congedo non retribuito, con mantenimento del posto di lavoro, della durata massima di otto settimane su un arco di tempo di 26 settimane.

Preavviso di fine rapporto e indennità di licenziamento: in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di un dipendente che ha prestato servizio continuativamente per 3 mesi o più, il datore di lavoro è tenuto a dare un preavviso scritto al dipendente oppure a corrispondergli l'indennità di licenziamento, oppure una combinazione delle due cose. L'entità del preavviso o dell'indennità di licenziamento del preavviso dipende dalla durata del rapporto di lavoro intercorso e dal numero di dipendenti soggetti a risoluzione del rapporto lavorativo nell'arco di 4 settimane.

Nota: esistono altri diritti ESA oltre a quelli descritti in questa brochure. I diritti previsti dall'ESA non si applicano a tutti i dipendenti. Per ulteriori informazioni, rivolgersi al Ministero del Lavoro.

Divieto di penalizzare i dipendenti che rivendicano i propri diritti

I datori di lavoro non possono sottoporre a intimidazioni, licenziare, sospendere o in altro modo punire un dipendente, né minacciarlo di intraprendere le azioni di cui sopra, come ritorsione perché il dipendente rivendica i propri diritti previsti dall'ESA. Se ciò dovesse avvenire, rivolgersi al Ministero del Lavoro.

Il Ministero del Lavoro può aiutarti

Se un dipendente ritiene che il datore di lavoro non rispetti le norme dell'ESA, il dipendente può di rivolgersi al Ministero del Lavoro per ottenere aiuto. I Funzionari dell'ESA hanno la facoltà di ispezionare i luoghi di lavoro e di svolgere indagini su possibili violazioni dell'ESA.

Ai datori di lavoro può essere imposto il pagamento delle retribuzioni dovute ai dipendenti, la reintegrazione di un dipendente nel posto di lavoro e il rispetto delle norme ESA e/o d'indennizzare il dipendente.

I datori di lavoro possono essere perseguiti penalmente e condannati al pagamento di una multa. In caso di colpevolezza, il datore di lavoro può essere condannato al pagamento di una multa oppure alla reclusione.

Nota: i dipendenti tutelati da un contratto di lavoro collettivo devono rivolgersi al rappresentante sindacale prima di contattare il Ministero del Lavoro se ritengono via sia una violazione dei diritti.

Presentazione di un esposto

Un esposto è una spiegazione scritta del reclamo del dipendente, contenente importanti informazioni riguardanti il dipendente, il lavoro svolto e il datore di lavoro.

La presentazione di un esposto è gratuita. Un datore di lavoro non può punire un dipendente solo perché questi ha presentato un esposto.

Quattro fasi per presentare un esposto

Fase 1: Hai contattato il tuo datore di lavoro?

Generalmente, dovresti cercare innanzitutto di risolvere la questione o le questioni direttamente con il datore di lavoro prima di procedere con l'indagine sul tuo esposto. Spesso, grazie a questo approccio, le problematiche si possono risolvere rapidamente. **Gli esempi seguenti mostrano alcune situazioni in cui non si richiede che i dipendenti contattino il loro datore di lavoro:**

- Hai già cercato di contattare il tuo datore di lavoro.
- Il denaro che devi percepire risale a cinque o più mesi fa (esistono dei limiti di tempo per il recupero, **vedere pagina 5 della Guida all'esposto**).
- Il tuo posto di lavoro è chiuso.
- Il tuo datore di lavoro ha dato bancarotta o è in amministrazione controllata.
- Hai paura.
- La tua problematica non riguarda il denaro.
- Stai o stavi lavorando come badante.
- Hai difficoltà a comunicare nella lingua parlata dal tuo datore di lavoro.
- Sei un giovane dipendente.
- Hai un'invalidità che ti rende difficile contattare il tuo datore di lavoro, o
- Esiste una ragione relativa a un campo del *Codice dei diritti umani dell'Ontario*.

Se non sussiste nessuna delle situazioni sopra descritte, e pensi di avere un buon motivo per non contattare il tuo datore di lavoro riguardo al mancato rispetto delle norme, avrai la possibilità di spiegare la problematica sul Modulo per l'esposto.

Per maggiori informazioni, si prega di contattare il **Centro informazioni Standard sul lavoro dipendente (Employment Standards Information Centre)** al numero **416-326-7160** o al numero **1-800-531-5551**.

Il ministero, inoltre, ha creato dei **fogli illustrativi** per aiutare i dipendenti a comprendere ciò a cui hanno diritto e uno **strumento** per rendere più semplice il contatto con il datore di lavoro. Puoi trovare questi strumenti nell'opuscolo Prima di cominciare (Before You Start) e nella Guida all'esposto (Claim Guide).

Fase 2: Raccogli i documenti importanti

Per aiutarti a compilare il Modulo per l'esposto, potresti aver bisogno di fare riferimento a documenti importanti relativi alla tua carriera professionale e alle informazioni di contatto del tuo datore di lavoro. Potrebbe essere necessario inviare questi documenti al ministero se il tuo esposto dovesse essere indagato. Per maggiori informazioni sui documenti necessari, vedi "Raccogli i documenti importanti" nella Guida all'esposto.

Fase 3: Compila il Modulo per l'esposto

Il Modulo per l'esposto richiede l'inserimento di numerose informazioni dettagliate. La sua compilazione potrebbe richiedere un'ora di tempo.

Le informazioni fondamentali di cui abbiamo bisogno, sono contrassegnate da un asterisco (*). Il Ministero del Lavoro potrebbe contattarti nell'eventualità di dati mancanti.

Per un aiuto nella compilazione del Modulo per l'esposto, visita il nostro sito web all'indirizzo **www.labour.gov.on.ca/english/es/forms/claim.php** dove troverai, inoltre, le informazioni di contatto per i servizi di supporto. Puoi anche contattare il Centro informazioni Standard sul lavoro dipendente al numero 416-326-7160 o al numero 1-800-531-5551.

Una volta raccolte tutte le informazioni richieste per avviare un'indagine del tuo esposto, ti forniremo il tuo numero di riferimento dell'esposto e proseguiremo con la sua indagine.

Fase 4: Invia il tuo esposto al Ministero del Lavoro

È possibile trasmettere un esposto attraverso i mezzi sotto elencati:

Online all'indirizzo: **www.labour.gov.on.ca/english/es/forms/claim.php**. Riceverai immediatamente il tuo numero di riferimento dell'esposto.

Fax at: 1-888-252-4684.

Di persona: presso un Centro servizi dell'Ontario (ServiceOntario Centre) (1-800-267-8097).

Per posta all'indirizzo:

Provincial Claims Centre
Ministry of Labour
70 Foster Drive, Suite 410

Roberta Bondar Place
Sault Ste. Marie, ON P6A 6VA

Nota: se inoltri la tua presentazione dell'esposto tramite fax, di persona o per posta, riceverai una lettera con il numero di riferimento dell'esposto, una volta che tutte le informazioni richieste saranno state verificate. Se nella presentazione dell'esposto non sono presenti tutte le informazioni richieste, riceverai una lettera con il numero di riferimento dell'esposto e la richiesta di inserire le informazioni mancanti.

Il numero di riferimento dell'esposto viene assegnato non appena il ministero riceve e registra il tuo Modulo per l'esposto. Una volta constatato che sono state inserite tutte le informazioni richieste, ti sarà consegnato il numero di riferimento dell'esposto e il tuo esposto sarà sottoposto a indagine.

Alla presentazione di un esposto, il personale del ministero può tentare di risolvere la questione tra te e il tuo datore di lavoro. Se questa non viene risolta, può essere avviata l'indagine. Le indagini sugli esposti si attuano nel più breve tempo possibile. Il tempo per il completamento dell'indagine può variare.

Come contattare il Ministero del Lavoro

Telefonare al Centro informazioni Standard sul lavoro dipendente (Employment Standards Information Centre) al numero 416-326-7160, 1-800-531-5551 (numero verde), o al numero 1-866-567-8893 per la telescrivente per i non udenti.

Visita la sezione degli Standard sul lavoro dipendente del sito web del Ministero del Lavoro: www.labour.gov.on.ca per accedere alle pubblicazioni online che offrono informazioni più dettagliate sui diritti tutelati dall'ESA.

Altri indirizzi utili

- Commissione per i diritti umani nell'Ontario (Ontario Human Rights Commission): 1-800-387-9080 (numero verde)
- Comitato per la sicurezza e la copertura assicurativa sul posto di lavoro (Workplace Safety and Insurance Board): 1-800-387-0750
- Ente Risorse umane e sviluppo delle competenze del Canada (Human Resources and Skills Development Canada) – Quesiti di carattere generale sulla copertura assicurativa dei lavoratori dipendenti— 1-800-206-7218 (numero verde)

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.