

Settore delle costruzioni dello Stato di New York

Legge sul comportamento leale (Fair Play Act)

La Legge sul comportamento leale nel settore delle costruzioni dello Stato di New York è entrata in vigore il 26 ottobre 2010. Questa legge fissa un nuovo standard per stabilire se un lavoratore è un dipendente o un lavoratore autonomo nel settore delle costruzioni. Definisce nuove sanzioni per i datori di lavoro che non classificano correttamente i propri lavoratori.

Alcuni studi stimano che una quota compresa tra il 15% e il 25% degli operai edili potrebbe essere classificata erroneamente nello Stato di New York. La classificazione incorretta dei lavoratori avviene quando i datori di lavoro trattano i propri lavoratori come lavoratori autonomi o semplicemente non li registrano (li retribuiscono “in nero”).

Nuovo standard: la legge presume che i soggetti che lavorano per un datore di lavoro siano considerati dipendenti, a meno che non rispondano a tutti e tre i criteri seguenti. I soggetti devono:

- (1) operare senza controlli e istruzioni nell'esecuzione del lavoro, sia per contratto che di fatto;
- (2) prestare servizi al di fuori della gestione ordinaria delle attività dell'azienda; e
- (3) essere impegnati in un'attività, un'occupazione o un'impresa indipendente analoga al servizio prestato.

Entità commerciale separata: la legge comprende inoltre un test suddiviso in 12 parti con cui è possibile stabilire quando un'impresa individuale, una società di persone, una società di capitale o un'altra entità possa essere considerata una “entità commerciale separata” nei confronti dell'appaltatore per il quale fornisce un servizio. Se un'entità soddisfa tutti e 12 i criteri, non potrà essere considerata un dipendente dell'appaltatore. Sarà considerata

invece un'attività commerciale separata, a sua volta soggetta alla nuova legge applicabile ai propri dipendenti. I 12 criteri di determinazione delle entità commerciali separate sono riportati sul retro della presente scheda informativa.

Applicabilità: la legge si applica a tutti gli appaltatori del settore delle costruzioni. Il settore delle costruzioni comprende le attività di costruzione, ricostruzione, modifica, manutenzione, trasferimento, risanamento, riparazione, ristrutturazione o demolizione di qualsiasi edificio, struttura o miglioramento o attività relative allo scavo o ad altro sviluppo o miglioramento di terreni.

Normativa applicabile: Il nuovo standard per la determinazione della situazione lavorativa si applica ai rilevamenti ai sensi della Legge sul lavoro (comprese norme sul lavoro, leggi prevalenti in materia di salari e sussidi di disoccupazione) e della Legge sugli infortuni sul lavoro. Non si applica ai rilevamenti ai sensi della normativa fiscale dello Stato di New York. Il Dipartimento delle imposte e delle finanze (Department of Taxation and Finance) dello Stato di New York continuerà ad adottare gli standard esistenti per determinare la situazione lavorativa. Le sanzioni previste dalla nuova legge si applicano ai rilevamenti di classificazione incorretta ai sensi della Legge sul lavoro, della Legge sugli infortuni sul lavoro e la normativa fiscale dello Stato di New York.

Sanzioni: I datori di lavoro che violano intenzionalmente la Legge sul comportamento leale per non avere classificato correttamente i propri lavoratori saranno soggetti a sanzioni civili con multe fino a \$2.500 per ogni lavoratore classificato incorrettamente in caso di prima violazione e fino a \$5.000 per ogni lavoratore classificato incorrettamente in caso di seconda violazione in un periodo di cinque anni.

I datori di lavoro possono inoltre incorrere in procedimenti penali (reato minore) per violazioni della legge con sanzioni fino a un massimo di 30 giorni di reclusione, multe fino a 25.000 \$ e divieto di eseguire lavori pubblici per un periodo massimo di un anno in caso di prima infrazione. Le infrazioni successive sono punibili con un massimo di 60 giorni di reclusione, multe fino a 50.000 \$ e divieto di eseguire lavori pubblici per un periodo massimo di cinque anni.

I datori di lavoro rimangono inoltre soggetti a tutte le sanzioni, le imposte e gli indennizzi previsti per le violazioni della Legge sul lavoro, della Legge per gli infortuni sul lavoro e della normativa fiscale derivanti dalla classificazione incorretta dei lavoratori. I funzionari aziendali e alcuni azionisti possono essere responsabili personalmente per le multe e le sanzioni di legge, nei casi in cui abbiano consapevolmente permesso il verificarsi delle violazioni.

Affissione: I datori di lavoro del settore delle costruzioni devono affiggere un avviso relativo alla Legge sul comportamento leale in un punto visibile e accessibile del luogo di lavoro. L'avviso richiesto è disponibile nel sito web del Dipartimento del Lavoro (Department of Labor). La mancata affissione dell'avviso può comportare l'applicazione di sanzioni fino a \$1.500 in caso di prima violazione e fino a \$5.000 in caso di seconda violazione.

Recapiti: Per eventuali domande relative alla Legge sul comportamento leale o per segnalare sospette classificazioni incorrette dei lavoratori, si prega di telefonare al Department of Labor al numero verde (866) 435-1499 o di inviare una e-mail a: dol.misclassified@labor.ny.gov.

Il testo completo della Legge sul comportamento leale è disponibile nel sito web del dipartimento: www.labor.ny.gov.

Per maggiori informazioni sul The New York State Department of Labor è possibile visitare: www.labor.ny.gov

Test delle entità commerciali separate

Per essere considerata un'entità commerciale separata rispetto all'azienda a cui vengono forniti i servizi, un'impresa individuale, una società di persone, una società di capitale o un'altra entità deve:

- (1) prestare il servizio senza alcuna istruzione o alcun controllo su metodi e modalità di prestazione del servizio, fatto salvo il diritto dell'appaltatore di specificare il risultato desiderato;
- (2) non essere soggetta a recesso al termine del rapporto di lavoro con l'appaltatore;
- (3) avere effettuato un considerevole investimento di capitale sull'entità, oltre la normale strumentazione e apparecchiatura e un automezzo personale;
- (4) essere proprietaria dei beni strumentali e riscuotere i profitti e sostenere le perdite dell'entità;
- (5) rendere disponibili i propri servizi al pubblico generale o al mondo imprenditoriale su base regolare;
- (6) includere i servizi forniti in un piano federale di imposte sul reddito come azienda indipendente;
- (7) prestare i servizi in nome dell'entità;
- (8) ottenere e pagare le eventuali licenze o autorizzazioni richieste in nome dell'entità;
- (9) provvedere agli strumenti e alle apparecchiature necessarie per fornire il servizio;
- (10) assumere i propri lavoratori senza l'approvazione dell'appaltatore, retribuire i lavoratori senza rimborsi da parte dell'appaltatore e indicare il reddito dei lavoratori all'Agenzia delle entrate (Internal Revenue Service);
- (11) avere il diritto di prestare servizi analoghi per altri a qualsiasi titolo e in qualsiasi momento; e
- (12) l'appaltatore non rappresenta l'entità o i lavoratori dell'entità come propri lavoratori nei confronti dei propri clienti.

L'entità deve soddisfare tutti e 12 i criteri per essere considerata un'entità commerciale separata.