



WE ARE YOUR DOL

NEW YORK  
STATE OF  
OPPORTUNITY.

Department  
of Labor

# DIRITTI E RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI

Ai sensi del Public Employee Safety and Health Act dello Stato di New York

Public Employee Occupational Safety and Health Act (La Legge sulla salute e la sicurezza dei dipendenti pubblici sul luogo di lavoro, OSHA) dello Stato di New York, emanata nel 1980, tutela tutti i dipendenti pubblici a livello locale e statale in materia di salute e sicurezza. La legge si propone di estendere anche ai dipendenti pubblici gli stessi standard OSHA previsti in materia di salute e sicurezza nel settore privato. Questa scheda informativa ne illustra le caratteristiche e gli effetti principali.

## RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI

Ai sensi della legge, sono considerati dipendenti tutti coloro che lavorano per:

- Lo Stato
- Altre divisioni ed enti statali
- Enti pubblici di derivazione statale

Il datore di lavoro è tenuto a garantire un ambiente di lavoro privo di pericoli evidenti e riconosciuti. Tuttavia, anche sui dipendenti gravano una serie di oneri e responsabilità. I dipendenti, ad esempio, sono tenuti al rispetto delle norme e dei regolamenti OSHA in materia di salute e sicurezza e di tutte le altre disposizioni che disciplinano le loro attività e il loro comportamento sul luogo di lavoro.

## NORME E DISPOSIZIONI

Il Commissario del lavoro è tenuto per legge a rispettare tutte le disposizioni previste ai sensi della Legge sulla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro degli Stati Uniti.

## CONTROLLI E ISPEZIONI

Il Commissario del lavoro è l'unico autorizzato a verificare e, se necessario, imporre il rispetto delle disposizioni previste dalla Legge in materia di salute e sicurezza. Sono previsti controlli regolari, con la possibilità di effettuare ispezioni a seguito di reclami e incidenti. In presenza di pericoli imminenti, all'ispezione verrà assegnata la massima priorità.

È fortemente consigliata la presenza di dipendenti e datori di lavoro durante l'ispezione, che prevede una visita completa della sede.

## APPLICAZIONE DELLE NORME

Il datore di lavoro potrebbe ricevere un Avviso di violazione e un Ordine di adempimento che vedrà al suo interno:

- Una descrizione della violazione
- Un'indicazione delle norme e delle disposizioni interessate
- Un'indicazione del tipo di violazione (grave, lieve, volontaria o reiterata)
- Un termine entro il quale conformarsi al rispetto delle norme

Se un datore di lavoro riceve un ordine di adempimento, è tenuto ad affiggerne una copia:

- In un luogo ben visibile
- In prossimità dell'area in cui è stata commessa la violazione
- Dove i dipendenti interessati possano vederlo chiaramente

Il Commissario distribuirà copie degli ordini di adempimento dal Commissario, a tutti gli enti e le associazioni di rappresentanza dei dipendenti.

## SANZIONI

I datori di lavoro che non rimediano a una violazione entro la data prevista per l'eliminazione dei pericoli riceveranno una sanzione GIORNALIERA. Finché la violazione verrà reiterata, sarà applicata una sanzione per un importo pari a:

- 50 \$ al giorno per una violazione lieve
- 200 \$ al giorno per una violazione grave

Le sanzioni previste per ogni violazione sono indicate nell'Avviso di mancata eliminazione dei pericoli.

## CONTESTAZIONI DEI DIPENDENTI

Se un dipendente decide di contestare un avviso ricevuto, ha la possibilità di farlo inoltrando, anche tramite un suo rappresentante autorizzato, una contestazione in forma scritta al Dipartimento del lavoro (Labor Department) in merito al periodo per l'eliminazione dei pericoli indicato nell'Avviso di violazione e nell'Ordine di adempimento.

## COLLOQUIO INFORMALE

Per risolvere eventuali dubbi o problemi sorti a seguito dell'ispezione o dopo la ricezione di un ordine di adempimento, provvederemo a organizzare un colloquio informale. Si tratta di un incontro con l'ispettore supervisore dell'Ufficio per la salute e la sicurezza dei dipendenti pubblici (Public Employee Safety and Health, PESH) nel corso del quale datori di lavoro, dipendenti e loro rappresentanti autorizzati avranno la possibilità di affrontare eventuali problemi riscontrati. Per richiedere un colloquio informale, contattare l'ufficio distrettuale PESH più vicino, telefonicamente o a mezzo posta, entro 20 giorni lavorativi dalla data di emissione dell'ordine.

## RICORSI

I dipendenti hanno la possibilità di contestare l'ordine presentando ricorso entro 60 giorni alla Commissione per i ricorsi per le aziende (Industrial Board of Appeals), anche tramite il loro rappresentante legale.

Il ricorso deve essere indirizzato a:

Industrial Board of Appeals  
Empire State Plaza  
Agency Building 2, 20th Floor  
Albany, NY 12223

I dipendenti avranno la facoltà di contestare la decisione della Commissione per i ricorsi per le aziende seguendo la procedura prevista dall'articolo 78 del Civil Practice Law and Rules (Codice civile e Codice di procedura civile) entro 60 giorni dalla decisione della Commissione.

## ACCORDO ALTERNATIVO PER L'ADEMPIMENTO

Se un datore di lavoro pubblico propone una soluzione diversa per ottemperare alle norme, l'ufficio PESH potrebbe accettare di sottoscrivere un accordo alternativo in questo senso. L'ufficio PESH chiederà all'Unità per i servizi di progettazione della Divisione di salute e sicurezza (Division of Safety and Health's Engineering Services Unit, ESU) di valutare la proposta. Il datore di lavoro illustrerà l'alternativa all'ESU, che provvederà a valutarla e a fissare un incontro per apportare le eventuali modifiche necessarie, con la partecipazione del datore di lavoro, dell'ufficio PESH e dei sindacati interessati. A seguito dell'incontro, verrà redatto un accordo alternativo per l'adempimento con il consenso di tutte le parti. L'ufficio PESH effettuerà una successiva ispezione per verificare che il datore di lavoro rispetti i termini dell'accordo alternativo.

## INGIUNZIONI

Se gli ispettori dovessero rilevare una situazione che potrebbe configurare un pericolo imminente o un pericolo di morte o lesioni gravi ai danni di un dipendente, sono tenuti a darne comunicazione al datore di lavoro e ai dipendenti interessati, richiedendo un intervento immediato.

- Se il datore di lavoro interviene immediatamente per risolvere il problema, non sarà necessario presentare un'ingiunzione
- Se, viceversa, il datore di lavoro decide di non intervenire in alcun modo, l'ispettore informerà entrambe le parti che il Commissario del lavoro provvederà a intentare un'azione legale per migliorare la situazione.
- In questo caso, il Commissario ha 48 ore di tempo per presentare un'ingiunzione. Se il Commissario non interviene nei tempi previsti, eventuali altre parti interessate avranno la possibilità di farlo.

## RICHIESTA DI MODIFICA DELLA DATA PREVISTA PER L'ELIMINAZIONE DEI PERICOLI

In determinate situazioni, i datori di lavoro potrebbero essere momentaneamente impossibilitati a porre rimedio a una violazione, e avranno dunque la facoltà di richiedere una modifica della data prevista per l'eliminazione dei pericoli, se non hanno a disposizione:

- Personale qualificato, o
- Materiali e attrezzature necessarie per il ripristino della conformità
- I datori di lavoro sono tenuti a dimostrare che stanno prendendo tutti i provvedimenti necessari per tutelare i dipendenti a rischio, e dovranno inoltre mettere a punto un programma per il ripristino della conformità nel più breve tempo possibile.

## RICHIESTE DI ESONERO

I datori di lavoro possono chiedere di essere esonerati permanentemente dal rispetto delle disposizioni previste dalla Legge. Per farlo, devono dare ai dipendenti:

- L'attestazione di ogni singola richiesta
- La possibilità di partecipare a un'udienza

Dopo aver espletato le procedure previste e al termine dell'udienza, il Commissario potrebbe approvare un esonero permanente. L'esonero potrebbe essere approvato se viene dimostrato che le condizioni, le procedure, i mezzi, i metodi, le operazioni o i processi adottati o proposti dal datore di lavoro rispettano la sicurezza e la salute come se il datore di lavoro avesse rispettato le norme previste.

Sarà sempre possibile modificare o revocare un esonero permanente a seguito dell'invio di una richiesta formale da parte del datore di lavoro, di un dipendente o di un rappresentante autorizzato di un dipendente. Il Commissario può richiedere la modifica o la revoca di un esonero permanente a 6 mesi dalla data di rilascio del provvedimento.

I datori di lavoro possono chiedere di essere esonerati temporaneamente dal rispetto di una nuova disposizione di legge se non sono in grado di assicurarne il rispetto entro la data prevista perché non dispongono dei materiali e delle attrezzature necessarie o di personale qualificato.

## REGISTRI

La sezione 801 del Titolo 12 della Official Compilation of Codes, Rules and Regulations (Raccolta ufficiale di codici, norme e regolamenti) dello Stato di New York indica i requisiti necessari per i registri delle attività definiti dal Commissario del lavoro ai sensi della sezione 27a della Labor Law (Normativa del lavoro). Contattare uno degli uffici indicati nel presente opuscolo per richiedere una copia di questo documento.

## DISCRIMINAZIONI

I datori di lavoro non sono autorizzati a:

- Licenziare
- Adottare provvedimenti disciplinari
- Mettere in atto ritorsioni o discriminazioni

nei casi in cui un dipendente decida di:

- Presentare un reclamo
- Prendere qualsiasi altra iniziativa relativa a questo programma

Se un dipendente ritiene di essere vittima di discriminazioni, è invitato a presentare un reclamo al Commissario del lavoro, che effettuerà le dovute indagini per valutarne la legittimità.

## PER MAGGIORI INFORMAZIONI, CONTATTARE UN UFFICIO DISTRETTUALE

### DISTRETTO DI ALBANY

State Office Campus  
Bldg. 12, Rm. 158  
Albany, NY 12240  
**518-457-5508**

### DISTRETTO DI BINGHAMTON

44 Hawley Street, Rm. 901  
Binghamton, NY 13901  
**607-721-8211**

### DISTRETTO DI BUFFALO

295 Main Street, Suite 905  
Buffalo, New York 14203-2412  
**716-847-7133**

### DISTRETTO DI GARDEN CITY

400 Oak Street  
Garden City, NY 11550  
**516-228-3970**

### DISTRETTO DI NEW YORK CITY

75 Varick St., 7th Floor  
New York, NY 10013  
**212-775-3554**

### DISTRETTO DI ROCHESTER

109 S. Union Street, Rm. 402  
Rochester, NY 14607  
**585-258-8806**

### DISTRETTO DI SYRACUSE

450 South Salina Street  
Syracuse, NY 13202  
**315-479-3212**

### DISTRETTO DI UTICA

207 Genesee Street  
Utica, NY 13501  
**315-793-2258**

### DISTRETTO DI WHITE PLAINS

120 Bloomingdale Road  
White Plains, NY 10605  
**914-997-9514**