



WE ARE YOUR DOL

NEW YORK
STATE OF OPPORTUNITY
Department
of Labor

DIRITTI E RESPONSABILITÀ DEI DATORI DI LAVORO

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, si applica a tutti i dipendenti pubblici a livello locale e statale. 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 DATORI DI LAVORO

Ai sensi della legge, sono considerati datori di lavoro i soggetti indicati di seguito:

- 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
- Tutelare la vita, la salute e la sicurezza dei dipendenti
- Rispettare tutte le disposizioni previste ai sensi della Legge sulla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro degli Stati Uniti

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 dal Commissario, 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 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.

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.

APPLICAZIONE DELLE NORME IN SEDE GIUDIZIARIA

Se il datore di lavoro non si conforma alle disposizioni indicate nell'ordine entro la data prevista, ci riserviamo la possibilità di adire le vie legali ai sensi dell'articolo 78 del Civil Practice Law and Rules (Codice civile e Codice di procedura civile).

RICORSI

Il datore di lavoro ha la possibilità di contestare l'ordine presentando ricorso entro 60 giorni alla Commissione per i ricorsi per le aziende (Industrial Board of Appeals) tramite il suo rappresentante legale.

Il ricorso deve essere indirizzato a:

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

Il dipendente o il datore di lavoro 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 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.

CONSULENZE

L'ufficio PESH ha a disposizione consulenti esperti in materia di salute e sicurezza che, su richiesta del datore di lavoro, sono disponibili a offrire consigli e informazioni utili. Il consulente valuterà la sede di lavoro e le attività svolte al suo interno per verificare il rispetto delle norme in vigore in materia di salute e sicurezza, preparando una relazione con una serie di indicazioni per il datore di lavoro. I risultati delle loro valutazioni potrebbero essere pubblicati e resi disponibili su richiesta.

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 avrà la facoltà di approvare la richiesta di esonero se viene dimostrato che:

- le condizioni, le procedure, i mezzi, i metodi, le modalità di lavoro e i processi
- che il datore di lavoro ha adottato o propone di adottare sono idonei in relazione alle norme previste

Sarà sempre possibile modificare o revocare un esonero permanente su richiesta 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). Sul nostro sito web è disponibile 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 in materia

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.

DISPONIBILITÀ DI FINANZIAMENTI

Ai sensi della Legge, la Commissione per l'eliminazione dei pericoli può contribuire a sostenere le spese per investimenti a lungo termine per l'eliminazione dei pericoli per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro indicati dall'ufficio PESH. Nell'ambito di questo programma, i datori di lavoro pubblici possono richiedere un rimborso fino al 75% dell'importo totale dell'investimento, a patto di porre rimedio alle violazioni indicate entro la data prevista per l'eliminazione dei pericoli, anche ricorrendo a un esonero. Gli enti statali e gli enti pubblici di derivazione statale non hanno diritto a questi finanziamenti.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI SUI FINANZIAMENTI, CONTATTARE

Secretary to the Board
NYS Department of Labor
Bldg. 12, Rm. 436
State Office Campus
Albany NY 12249
518-457-7629

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

65 Court Street
Buffalo, NY 14202
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