

WE ARE YOUR DOL



Department of Labor

FAIR PLAY ACT

Settore edile dello Stato di New York

Il Construction Industry Fair Play Act è entrato in vigore nello Stato di New York il 26 ottobre 2010. La legge crea un nuovo standard per stabilire se un lavoratore è un dipendente o un libero professionista nel settore dell'edilizia. Il provvedimento introduce nuove sanzioni per i datori di lavoro che classificano scorrettamente i dipendenti.

Gli studi stimano che tra il 15 e il 25 per cento dei lavoratori edili potrebbero essere qualificati scorrettamente nello Stato di New York. La classificazione erranea si verifica quando i datori di lavoro qualificano i lavoratori che dovrebbero essere considerati dei dipendenti come liberi professionisti, o semplicemente non li dichiarano (li pagano "in nero").

IL NUOVO STANDARD

La legge presuppone che i soggetti che lavorano per un datore di lavoro siano dei dipendenti, salvo che soddisfino tutti i criteri sottostanti. I lavoratori devono:

1. Essere liberi da vincoli di controllo e coordinamento nello svolgimento del lavoro, sia di diritto che di fatto.
2. Prestare servizi al di fuori delle attività commerciali ordinarie dell'impresa.
3. Essere impegnati in attività commerciali, occupazioni o imprese indipendenti che siano simili alle prestazioni che svolgono.

ENTITÀ COMMERCIALE SEPARATA

La legge introduce anche un test da 12 parti per stabilire se un'impresa individuale, una partnership, una corporation o un'altra entità debba essere considerata una "entità commerciale separata" dal terzista per cui fornisce un servizio. Se un'entità soddisfa tutti i 12 criteri, non sarà considerata alle dipendenze del terzista. Sarà invece considerata un'impresa separata, a sua volta soggetta alla nuova legge per i propri dipendenti. I 12 criteri per le entità commerciali separate sono riportate sul retro di questo documento.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La legge si applica a tutti i terzisti del settore dell'edilizia. "Edilizia" è definita come la costruzione, ricostruzione, alterazione, manutenzione, movimentazione, ristrutturazione, riparazione, rinnovamento o demolizione di qualsiasi edificio o struttura, inclusi i miglioramenti e le attività legate agli scavi o alla riqualificazione del terreno.

AGENZIE COPERTE

Il nuovo standard per determinare lo stato del lavoratore si applica agli accertamenti ai sensi della legge sul lavoro (inclusi gli standard sul lavoro, la legge sulla retribuzione prevalente e l'indennità di disoccupazione) e della legge sull'indennizzo dei lavoratori. Non si applica agli accertamenti ai sensi della legge fiscale dello Stato di New York. Il Dipartimento delle Imposte e delle Finanze dello Stato di New York continuerà a usare i propri standard esistenti per determinare lo stato del lavoratore. Le sanzioni previste dalla nuova legge si applicano alle sentenze di classificazione errata ai sensi della legge sul lavoro, della legge sull'assicurazione infortuni e la disciplina fiscale dello Stato di New York.

SANZIONI

I datori di lavoro che violano consapevolmente il Fair Play Act classificando erroneamente i dipendenti saranno soggetti a sanzioni civili fino a 2.500 dollari per ogni dipendente classificato in modo erraneo alla prima violazione, e fino a 5.000 \$ per dipendente per la seconda violazione, entro un periodo di cinque anni.

I datori di lavoro potrebbero anche essere soggetti a procedimenti giudiziari (per reati minori) per le infrazioni del decreto, con sanzioni che possono prevedere fino 30 giorni di reclusione penitenziaria, 25.000 dollari di ammenda, e l'interdizione dagli appalti pubblici per un periodo fino a un anno per il primo illecito. I successivi reati di classificazione errata possono essere sanzionabili con la reclusione fino a 60 giorni, 50.000 \$ di ammenda e l'interdizione dagli appalti pubblici per un periodo fino a cinque anni.

I datori di lavoro restano anche soggetti a tutte le sanzioni, le imposte e i provvedimenti esistenti relativi alla legge sul lavoro, la legge sull'indennizzo dei lavoratori e la legge fiscale che siano correlati alla classificazione erronea dei lavoratori. I funzionari aziendali e alcuni azionisti potrebbero essere personalmente responsabili per le sanzioni e le ammende inflitte ai sensi del Fair Play Act, laddove abbiano permesso consapevolmente che le violazioni avvenissero.

AFFISSIONE

I datori di lavoro del settore edile devono affiggere un avviso relativo al Fair Play Act in un luogo prominente e accessibile del luogo di lavoro. L'avviso richiesto è disponibile nel sito internet del Dipartimento del Lavoro. La mancata affissione dell'avviso può determinare sanzioni amministrative fino a 1.500 dollari per il primo illecito, e fino a 5.000 dollari per la seconda violazione.

I NOSTRI RECAPITI

In caso di domande relative al Fair Play Act, oppure se si vuole segnalare classificazioni scorrette dei lavoratori, si prega di chiamare il Dipartimento del Lavoro al numero verde **866-435-1499** o di scrivere all'indirizzo dol.misclassified@labor.ny.gov.

Il testo completo del Fair Play Act è riportato sul sito internet del Dipartimento www.labor.ny.gov.

Per altre informazioni sul Dipartimento del Lavoro dello Stato di New York, visitare: www.labor.ny.gov.

VERIFICA DELL'ENTITÀ COMMERCIALE SEPARATA

Per essere considerata come un'entità commerciale separata dall'impresa a cui i servizi sono prestati, un'impresa individuale, partnership, corporation o altra entità deve:

1. Prestare i servizi senza vincoli di coordinazione o controllo relativamente ai mezzi e ai modi di prestazione dei servizi, fatto salvo soltanto il diritto del terzista di specificare i risultati desiderati.
2. Non essere soggetta a cancellazione al termine del lavoro con il terzista.
3. Avere stanziato investimenti di capitale rilevanti nell'entità, che si estendano oltre gli strumenti e le attrezzature ordinarie e un veicolo personale.
4. Possiede beni strumentali, ed è responsabile dei guadagni e delle perdite dell'entità.
5. Rende regolarmente disponibili i propri servizi al pubblico o alla comunità commerciale.
6. Include i servizi prestati in un programma federale di tassazione del reddito come organizzazione separata.
7. Presta i servizi operando con il nome dell'entità.
8. Ottiene e paga qualsiasi licenza o permesso in nome dell'entità.
9. Fornisce gli strumenti e le attrezzature necessari per la prestazione dei servizi.
10. Assume i propri dipendenti senza approvazione da parte del terzista, paga i dipendenti senza essere rimborsato dal terzista, e dichiara lo stipendio dei dipendenti alla IRS.
11. Ha il diritto di prestare servizi simili per altri committenti, in qualsiasi modo e quando preferisce.
12. Il terzista non descrive l'entità o i suoi dipendenti come suoi dipendenti ai clienti.

L'organizzazione deve soddisfare tutti i 12 criteri per essere considerata una entità commerciale separata.