

NORMATIVA DEL LAVORO

Introduzione

Leggi Federali e Statali

Norme in materia di Discriminazione

Ambiente di lavoro ostile

Portatori di Handicap

Agenzie Federali e Statali

Salari

Sindacati

Assicurazione Medica/Fondi Pensionistici

Introduzione

Il lavoro subordinato negli Stati Uniti non differentemente da molte altre nazioni, non ultima l'Italia, è strettamente legato a valutazioni d'interesse pubblico dalle quali ne deriva la particolare regolamentazione in materia di lavoro in generale, di salario minimo, e di trattamento non discriminatorio dei lavoratori.

Il sistema del lavoro statunitense permette una certa flessibilità ed è comunque basato sul principio della mobilità lavorativa, ciò non di meno, è protettivo dei diritti dell'individuo nonché di quelli collettivi, ed è altamente regolamentato, con differenze non di poco conto tra Stato e Stato dell'Unione. È quindi sempre consigliabile consultare un avvocato *jus laborista* che possa illustrare adeguatamente la materia ed assistere l'imprenditore ad evitare i rischi tipici del sistema.

Leggi Federali e Statali

La legislazione americana sia a livello Federale che Statale, regola ogni singolo aspetto del rapporto tra lavoratore e datore di lavoro. Pertanto, a meno che le parti non si siano diversamente accordate oralmente o per iscritto, la normativa contrattuale consente, sia al datore di lavoro che al lavoratore, la possibilità di risolvere in qualsiasi momento il rapporto lavorativo in essere. Tuttavia, leggi e regolamenti intervengono in materia di ricerca ed assunzione del personale, retribuzione, orario di lavoro, previdenza ed indennità di lavoro, ambiente di lavoro, norme di comportamento e contro le ritorsioni, licenziamento per esuberi e risoluzione del rapporto.

Per esempio, nella maggior parte dei casi, un lavoratore che presti servizio a tempo pieno deve essere assunto e messo a contributi come lavoratore subordinato e non può essere, invece, trattato alla stregua di un prestatore d'opera indipendente, anche se ciò possa essere quanto desidera il prestatore d'opera o quanto disponga un contratto che definisca consulente quello che in realtà la legge considera un dipendente.

Alcune leggi e regolamenti in materia del lavoro sono estremamente dettagliate, per esempio i regolamenti sui minimi salariali e gli straordinari, altre leggi, invece, stabiliscono principi generali ad ampio respiro che proibiscono certi tipi di comportamenti dei datori di lavoro e dei loro rappresentanti (quali, manager, consulenti, ecc.), a salvaguardia del lavoratore sia esso già dipendente od alla ricerca di un lavoro.

Norme in materia di Discriminazione

La normativa in materia di discriminazione per età, razza, credo religioso, colore della pelle, origine, sesso, invalidità, stato civile, maternità, preferenze sessuali o cittadinanza, è di grande rilevanza e permea tutta la normativa in materia del lavoro. Deve farsi attenzione, in particolare, alle differenti sensibilità, usi, costumi e circostanze sociali, che possono differenziare l'Italia dagli Stati Uniti, in quanto a comportamenti che in questa nazione sono sanzionabili civilmente. Questo è tanto più vero se si considera che negli Stati Uniti azioni civili di rivalsa sono più comuni che in Italia ed i risarcimenti per danni anche morali, possono essere molto elevati.

Ad un'azienda straniera che intenda stabilire una filiale o sussidiaria negli Stati Uniti è consigliabile che si familiarizzi non solo con la normativa, regolamentazione e giurisprudenza in materia del lavoro, ma anche con usi e costumi locali, in particolare se intenda trasferire dirigenti e/o lavoratori stranieri non usi al sistema americano. Di fatto è consigliabile che ci si consulti con esperti in materia, siano essi legali o consulenti del lavoro o persone che hanno una lunga esperienza nella gestione del personale in questa nazione prima della creazione della società e comunque per assistere la società straniera a sensibilizzare i manager e dipendenti espatriati alla normativa ed agli usi e sensibilità americane.

Ambiente di lavoro ostile

Il datore di lavoro è altresì responsabile dell'ambiente di lavoro, non inteso unicamente come sicurezza sul lavoro, ma bensì come condizioni lavorative in senso più ampio. A tale proposito assume particolare rilievo il concetto di ambiente ostile c.d. "hostile work environment". Un ambiente è considerato ostile quando dirigenti, lavoratori od anche consulenti, creino sul posto di lavoro un'atmosfera che interferisce con il lavoro del singolo dipendente o, più in generale, ingenerino una atmosfera intimidatoria od offensiva. Esempi più ricorrenti di un "hostile work environment" sono: Commenti offensivi o lascivi, toccamenti indesiderati, commenti a sfondo sessuale o concernenti parti del corpo, indagini intrusive nella sfera privata del lavoratore, esibizione o messa in circolo di riproduzioni od immagini a sfondo sessuale o che sono irrispettose di altri lavoratori, comportamenti coercitivi volti ad ottenere prestazioni di natura sessuale.

Portatori di Handicap

Anche in materia di persone portatrici di handicap, la legge sia federale che statale detta regole abbastanza dettagliate relativamente all'ambiente di lavoro ed all'accessibilità dello stesso. Benché in caso di nuove costruzioni o di ristrutturazioni gli architetti debbano attenersi a tali norme onde poter certificare progetti e richieste di autorizzazione, e quindi il possibile problema per un'azienda straniera che opera in questa nazione può essere meno evidente, è comunque opportuno tenere presente ed ottenere assistenza specializzata in questa materia in particolare quando si intenda acquisire aziende negli Stati Uniti con locali o fabbriche che potrebbero essere in violazione della normativa vigente e quindi divenire una possibile fonte di responsabilità civile per un acquirente non accorto.

Agenzie Federali e Statali

L'amministrazione federale così come quella statale, al fine di meglio tutelare il lavoratore dipendente, hanno affidato a numerose agenzie governative la promozione dei diritti dei lavoratori mediante campagne di sensibilizzazione e di istruzione su tali diritti.

Di seguito, a titolo illustrativo, i siti internet di alcune di queste agenzie: il Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti [<http://www.dol.gov/>]; la Commissione degli Stati Uniti per le Pari Opportunità Lavorative [<http://www.eeoc.gov/>]; l' Agenzia dello Stato di New York per i Diritti Umani [<http://www.nysdhr.com/>]; la Commissione per i Diritti Umani della Città di New York [<http://www.nyc.gov/html/cchr/>]; la Commissione per i Diritti Civili dello Stato del New Jersey [<http://www.state.nj.us/lps/dcr/commission.html>]; la Commissione per i Diritti Umani e le Pari Opportunità dello Stato del Connecticut [<http://www.state.ct.us/chro/>] ed il Dipartimento dello Stato della California per le Pari Opportunità di Impiego e di Abitazione [<http://www.dfeh.ca.gov/>].

Salari

In assenza di contratti collettivi di lavoro, ma in ogni modo soggetto alla normativa riguardante i minimi salariali e sugli straordinari, il datore di lavoro è generalmente libero di stabilire differenti livelli salariali ed assicurativi, sempre nel rispetto della normativa antidiscriminatoria. Il datore di lavoro è tenuto a pagare i contributi previdenziali, cioè la "Social Security" e la "Medicare", l'assicurazione di disoccupazione ed infortunistica sul lavoro, ed è tenuto ad effettuare le trattenute impositive e previdenziali sulla retribuzione dei suoi dipendenti.

Sindacati

In merito al diritto dei lavoratori di organizzarsi in sindacato, il National Labor Relation Act (il "NLRA") è la legge che regola questa materia. In base al NLRA i dipendenti hanno diritto di fare attività sindacale ed un datore di lavoro può proibire che questa attività abbia luogo all'interno dell'impresa solo se ha in passato proibito ogni tipo di proselitismo non solo quello sindacale ma di qualunque altra natura, quale ad esempio, religiosa. Differentemente il datore di lavoro discriminerebbe tra lavoratori che conducono proselitismo sindacale e quello religioso. La giurisdizione in materia di NLRA spetta ai

tribunali federali nonché al tribunale amministrativo del National Labor Relation Board (<http://www.nlr.gov>). In caso di attività sindacale nell'impresa il datore di lavoro dovrebbe consultare un legale perché lo assista a non violare la normativa in materia e possa apprendere come dare supporto o contrapporsi in maniera legale ad un'attività sindacale nell'impresa.

Assicurazione Medica/Fondi Pensionistici

Inoltre, è prassi comune negli Stati Uniti per i datori di lavoro offrire ed amministrare per i propri dipendenti e contribuire, almeno in parte, al pagamento di una assicurazione sanitaria di gruppo così come alla creazione di fondi d'investimento pensionistico.