

LA LEGGE DEL NEW JERSEY VIETA L'ERRONEA CLASSIFICAZIONE DEL LAVORATORE

AVVISO SUI DIRITTI DEI DIPENDENTI E SULLE RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

COSA SI INTENDE PER ERRONEA CLASSIFICAZIONE?

- L'erronea classificazione è la pratica di un datore di lavoro che attribuisce impropriamente ai dipendenti la qualifica di lavoratori autonomi.
- Una erronea classificazione può privare illegalmente i lavoratori dei diritti fondamentali, delle tutele e dei benefici garantiti ai dipendenti, quali il diritto al **salario minimo**, il diritto alla retribuzione degli **straordinari**, la tutela **dell'orario di lavoro e delle modalità di retribuzione**, la tutela contro le **deduzioni illegali** dalla retribuzione, **l'indennità di disoccupazione**, **le indennità per inabilità temporanea**, **le indennità di congedo per motivi familiari**, **il risarcimento per infortunio sul lavoro**, **il congedo per motivi familiari** e **il congedo maturato per malattia**.
- Spesso pagare i lavoratori in contanti "in nero" è un metodo per nascondere una classificazione erronea o altri obblighi giuridici connessi all'occupazione.

SONO UN DIPENDENTE O UN LAVORATORE AUTONOMO?

- **Ai sensi della Legge del New Jersey sulla indennità di disoccupazione, della Legge sulla retribuzione e sull'orario di lavoro, della Legge sul pagamento del salario, della Legge sulla riscossione del salario, della Legge sulle indennità per inabilità temporanea (comprese le sezioni che prevedono l'Assicurazione sul congedo per motivi familiari) nonché della Legge sul congedo maturato per malattia, se il lavoratore presta un servizio e viene pagato, si presume che si tratti di un dipendente**, salvo che il datore di lavoro non possa dimostrare tutte e tre le seguenti condizioni:
 - (A) il lavoratore ha esercitato o continuerà a esercitare una prestazione senza alcun vincolo di controllo o di subordinazione, sia in virtù di un contratto di servizio che di fatto; e
 - (B) la prestazione è al di fuori del corso abituale dell'attività per la quale il servizio è svolto, oppure la prestazione è svolta al di fuori di tutte le sedi di attività dell'impresa per la quale il servizio è svolto; e
 - (C) il lavoratore è abitualmente impegnato in un mestiere, un'occupazione, una professione o un'attività commerciale indipendente.
- Nel New Jersey questo viene denominato **"test dell'ABC"** per determinare la condizione del lavoratore autonomo.
- Si raccomanda di visitare il sito **www.myworkrights.nj.gov** per saperne di più sui fattori presi in considerazione per ciascuno dei tre test summenzionati.

DEVO DIMOSTRARE DI ESSERE UN LAVORATORE DIPENDENTE?

- No. Se hai lavorato o sei stato pagato, si presume che tu sia un dipendente. È **compito del datore di lavoro** dimostrare che tutte e tre le condizioni del test dell'ABC siano rispettate.
- Se il datore di lavoro non è in grado di assolvere al proprio compito di determinare tutte e tre le condizioni del test dell'ABC, allora sei considerato un lavoratore dipendente, cui spettano i diritti, le tutele e i benefici del dipendente, ai sensi delle succitate legge del New Jersey.
- Se credi di essere stato classificato in modo erroneo, invia una email a misclass@nj.dol.gov.

FA DIFFERENZA SE HO RICEVUTO IL MODULO IRS 1099 INVECE DI UN MODULO IRS W-2?

- No. Non importa quale modulo di imposta federale utilizzi il datore di lavoro per la dichiarazione dei redditi.
- Ciò che conta sono i fatti relativi al rapporto con il datore di lavoro e l'applicazione del test dell'ABC a tali fatti.

SE IL MIO DATORE DI LAVORO MI HA FATTO FIRMARE UN CONTRATTO COME LAVORATORE AUTONOMO PRIMA DI ASSUMERMI, QUESTO FA DI ME UN LAVORATORE AUTONOMO?

- No. Il tuo stato occupazionale viene determinato sulla base di un'analisi di tutti i fatti relativi al rapporto con il datore di lavoro in base al test dell'ABC.
- Il NJ DOL dovrà rivedere l'accordo che hai firmato, ma il tuo rapporto di lavoro non sarà determinato solo da questo accordo.
- Gli organi giurisdizionali del New Jersey hanno stabilito che considerare solo il contratto, se esiste, e non la totalità dei fatti che riguardano il rapporto con il presunto datore di lavoro, significherebbe "anteporre la forma alla sostanza", cosa che gli organi giurisdizionali ritengono sbagliato.

COSA SUCCEDA QUANDO UN ENTE STATALE O UN ORGANO GIURISDIZIONALE SCOPRE CHE UN DATORE DI LAVORO HA ERRONEAMENTE CLASSIFICATO UN DIPENDENTE COME LAVORATORE AUTONOMO?

Oltre al riconoscimento di uno o più tutele in favore del dipendente erroneamente classificato o dell'amministrazione statale nel suo complesso per la violazione da parte del datore di lavoro, della normativa vigente nel New Jersey in materia di salari, prestazioni o imposte (ad esempio, l'assegnazione di una retribuzione arretrata al dipendente erroneamente classificato che sia stato illegittimamente privato del salario minimo fissato per legge o della retribuzione del premio per gli straordinari in violazione della Legge statale sul salario e l'orario di lavoro, o il cui salario sia stato oggetto di deduzioni illegali in violazione della Legge sul salario statale), la legge del New Jersey autorizza anche il Department of Labor and Workforce Development a intraprendere **azioni** e a imporre **sanzioni** nei confronti del datore di lavoro che abbia erroneamente classificato i dipendenti, tra cui:

- Una **sanzione che il datore di lavoro deve pagare al lavoratore dipendente erroneamente classificato in misura non superiore al 5 per cento della retribuzione lorda del lavoratore negli ultimi 12 mesi.**
- Una **sanzione fino a \$250 per ogni lavoratore dipendente erroneamente classificato dopo la prima violazione e fino a \$1.000 per ogni lavoratore erroneamente classificato dopo ogni successiva violazione.**

- In caso di violazione delle leggi statali su salari, indennità o imposte con riguardo all'erronea classificazione dei dipendenti, l'imposizione di
 - › Un ordine di interruzione delle attività.
 - › La sospensione o la revoca di una o più licenze che siano detenute dal datore di lavoro e che siano necessarie per gestire la propria attività.
 - › Ulteriori sanzioni e tasse da versare al Department e, nel caso in cui siano dovute al dipendente alcune retribuzioni, un importo aggiuntivo a titolo di risarcimento danni per il dipendente pari a una somma non superiore al 200 per cento dei salari dovuti.

SONO TUTELATO DA RITORSIONI DA PARTE DEL MIO DATORE DI LAVORO PER LA MIA SEGNALAZIONE DI UNA CLASSIFICAZIONE ERRONEA?

- I dipendenti sono tutelati da ritorsioni da parte dei loro datori di lavoro per aver richiesto una verifica nei loro confronti o per aver presentato una denuncia al Commissioner of Labor o a un rappresentante autorizzato in merito a qualsiasi possibile violazione, da parte del datore di lavoro, di qualsiasi legge statale in materia di salari, benefici o imposte, comprese le verifiche o le denunce concernenti un'erronea classificazione, o perché il dipendente ha provocato o è in procinto di provocare l'avvio di un procedimento in relazione o ai sensi della legge statale in materia di salari, benefici o imposte, o perché il dipendente ha testimoniato o è in procinto di testimoniare in tale procedimento.
- In caso di ritorsioni di questo tipo, il Department è autorizzato dalla legge a emettere una sanzione amministrativa nei confronti del datore di lavoro; tuttavia, solo gli organi giudiziari sono autorizzati dalla legge a ordinare la reintegrazione e/o il pagamento degli arretrati.

SEGNALAZIONE DI CLASSIFICAZIONE ERRONEA

Se il lavoratore è stato classificato in maniera erronea e intende presentare un reclamo, può farlo qui:

<https://wagehour.dol.state.nj.us/default.htm>

Per ulteriori informazioni:

EMAIL: misclass@dol.nj.gov	TELEFONO: 609-292-2321	FAX: 609-292-7801	SCRIVERE A: Employer Accounts Subject – Misclassification NJ Department of Labor and Workforce Development 1 John Fitch Plaza P.O. Box 942 Trenton, NJ 08625-0942
--------------------------------------	----------------------------------	-----------------------------	---

- Qualunque sia la modalità scelta per mettersi in contatto, è a disposizione del personale multilingue che sarà in grado di assistere il lavoratore e di fornire supporto per la traduzione in caso di necessità.
- Si invita il lavoratore a visitare anche il sito www.myworkrights.nj.gov per saperne di più sull'erronea classificazione.

ESPORRE QUESTO POSTER IN UN LUOGO BEN VISIBILE



NJ.GOV/LABOR