



WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

IL NY HERO ACT

Informazioni & Domande frequenti

Il 5 maggio 2021 è stato convertito in legge il New York Health and Essential Rights Act (NY HERO Act). La legge impone nuove ed estese misure di protezione per la salute e per la sicurezza sul lavoro in risposta alla pandemia di COVID-19. Lo scopo del NY HERO Act è quello di proteggere i dipendenti dall'esposizione e dalla contrazione della malattia durante un'epidemia infettiva trasmessa per via aerea.

In base a questa nuova legge, il Dipartimento del lavoro dello Stato di New York (NYS DOL), in collaborazione con il Dipartimento della salute dello Stato di New York, ha sviluppato un nuovo standard, un piano modello o uno schema generale del settore e 11 piani modello specifici del settore per la prevenzione di malattie infettive trasmesse per via aerea. I datori di lavoro possono scegliere di adottare il modello/piano di politica applicabile fornito dal NYS DOL o stabilire un piano alternativo che soddisfi o superi i requisiti minimi dello standard.

Questo piano entra in vigore quando una malattia infettiva trasmessa per via aerea è designata dal Commissario per la salute dello Stato di New York come una malattia trasmissibile altamente contagiosa che presenta un grave rischio per la salute pubblica. Lo standard è soggetto a un eventuale numero maggiore o aggiuntivo di requisiti derivanti da una dichiarazione di stato di emergenza a causa di una malattia infettiva trasmessa per via aerea, nonché a qualsiasi standard federale applicabile.

Le istruzioni sono disponibili in inglese e spagnolo.

CRONOLOGIA

- **5 maggio 2021** – Il NY HERO Act è stato convertito in legge.
- **6 luglio 2021** – il DOL pubblica gli standard dei modelli.
- **5 agosto 2021** (30 giorni dopo lo sviluppo e la pubblicazione degli standard del modello del NYS DOL) – Scadenza per i datori di lavoro di New York per l'adozione di un piano inerente all'esposizione alle malattie infettive trasmissibili per via aerea. I datori di lavoro devono inoltre fornire il piano per iscritto a tutti i dipendenti in inglese e nella lingua madre del/i lavoratore/i entro 30 giorni dall'adozione del piano, entro 15 giorni dalla riapertura a causa della chiusura correlata a malattie infettive trasmissibili per via aerea e a tutti i nuovi dipendenti.
- **4 settembre 2021** – Il piano per le malattie infettive trasmesse per via aerea dei datori di lavoro deve essere distribuito ai dipendenti.
- **1 novembre 2021** – Tutti i datori di lavoro con 10 o più dipendenti devono consentire ai lavoratori di istituire e amministrare un comitato congiunto per la gestione e sicurezza sul posto di lavoro.

Nota: I dettagli sono soggetti a modifiche. Si prega di fare riferimento al dol.ny.gov/ny-hero-act per aggiornamenti e ulteriori informazioni.

DOMANDE FREQUENTI

Quali attività sono coperte dal NY HERO Act?

La legge copre tutte le industrie non governative di New York e i luoghi di lavoro, ad eccezione di qualsiasi dipendente o datore di lavoro all'interno della copertura di uno standard OSHA temporaneo o permanente inerente al COVID-19 o a malattie infettive trasmesse per via aerea, in generale. A partire da questo momento, solo l'assistenza sanitaria è coperta da tale standard OSHA, compresi l'alloggio e il trasporto forniti dal datore di lavoro. Protegge inoltre categorie speciali di lavoratori nei luoghi di lavoro "non tradizionali", compresi i nuclei familiari e gli individui che lavorano per applicazioni o piattaforme digitali. Il NY HERO Act non copre il telelavoro o qualsiasi luogo di lavoro che il datore di lavoro non ha la capacità di controllare.

Il NY HERO Act è specifico per il COVID-19?

No. La legge ha lo scopo di aiutare a prepararsi per qualsiasi futura malattia infettiva trasmessa per via aerea. Ciò include qualsiasi malattia infettiva virale, batterica o fungina che è trasmissibile attraverso le vie aeree tramite particelle o goccioline di saliva ed è designata dal Commissario per la salute dello Stato di New York come una malattia trasmissibile altamente contagiosa.

Quali obblighi hanno i datori di lavoro riguardo al loro piano di sicurezza?

Tutte le aziende interessate devono attivare i loro piani entro 30 giorni dall'attuazione delle politiche sulle malattie infettive aeree del NYS DOL (5 agosto 2021). Il Dipartimento del Lavoro ha prodotto uno schema generale, o modello di piano di prevenzione dell'esposizione alle malattie infettive trasmesse per via aerea, nonché modelli specifici del settore. I datori di lavoro possono utilizzare uno di questi modelli o sviluppare il proprio piano con la partecipazione dei propri dipendenti o agenti per la contrattazione collettiva.

Quali misure devono intraprendere i datori di lavoro dopo la designazione di malattie infettive trasmesse per via aerea da parte del Commissario per la salute dello Stato di New York?

Quando viene indicato che una malattia trasmissibile altamente contagiosa presenta un grave rischio per la salute pubblica, ciascun datore di lavoro deve:

- Esaminare immediatamente il piano di prevenzione dell'esposizione del luogo di lavoro e aggiornare il piano, se necessario, per garantire che esso includa le informazioni, le linee guida e i requisiti obbligatori attuali emessi dai governi federali, statali o locali relativi all'agente infettivo in questione;
- Finalizzare e attivare tempestivamente il piano di prevenzione dell'esposizione sul posto di lavoro;
- Fornire una revisione verbale del piano con i propri dipendenti;
- Fornire a ciascun dipendente una copia del piano di prevenzione dell'esposizione in inglese o nella lingua identificata come lingua madre di tali dipendenti, ove disponibile. Il piano deve inoltre essere affisso presso il luogo di lavoro ed essere accessibile ai dipendenti durante tutti i turni di lavoro.

E se non è presente la designazione da parte del Commissario della Salute? Un datore di lavoro deve compiere delle azioni?

Sì. Anche in assenza di una designazione da parte del Commissario per la salute dello Stato di New York, i datori di lavoro devono:

- Stabilire un piano di prevenzione dell'esposizione alle malattie infettive trasmesse per via aerea e fornirlo ai dipendenti entro 30 giorni dall'adozione.
- Rivedere e aggiornare continuamente il proprio piano per riflettere aspetti nuovi o modificati delle operazioni aziendali o renderlo coerente con uno standard aggiornato di prevenzione dell'esposizione alle malattie infettive trasmesse per via aerea come pubblicato dal Dipartimento del Lavoro.

Un datore di lavoro deve fornire ai propri dipendenti il piano scritto di prevenzione dell'esposizione alle malattie infettive trasmesse per via aerea?

Sì. Il datore di lavoro deve fornire il piano scritto ai dipendenti:

- Entro 30 giorni dall'adozione del piano;
- Entro 15 giorni dalla riapertura dopo un periodo di chiusura per malattie infettive trasmesse per via aerea;
- In caso di assunzione di un nuovo dipendente.

Che cosa comporta il requisito del comitato congiunto per la sicurezza sul lavoro stabilito dalla Legge?

La legge richiede ai datori di lavoro con 10 o più dipendenti di istituire e amministrare un comitato congiunto per la gestione e sicurezza sul lavoro per garantire che i lavoratori svolgano un ruolo fondamentale nella sicurezza del luogo di lavoro e possano far presente eventuali problemi di sicurezza e salute. Questo requisito entrerà in vigore il 1 novembre 2021. Il NYS DOL emetterà regolamenti in merito ai requisiti del comitato per la sicurezza sul lavoro in futuro.

Quali meccanismi di applicazione esistono per affrontare le violazioni della legge?

I datori di lavoro possono essere soggetti a sanzioni giornaliere di 50\$ e le violazioni possono essere sanzionate fino a 10.000\$ per il mancato rispetto dei requisiti del piano.

Cosa succede se un datore di lavoro licenzia o intraprende altre azioni di ritorsione contro i lavoratori?

Il NY HERO Act prevede forti tutele anti-ritorsione che vietano ai datori di lavoro di intraprendere azioni negative nei confronti dei lavoratori per attività protette dalla legge. Ai datori di lavoro è espressamente vietato effettuare ritorsioni contro i dipendenti che esercitano i loro diritti previsti dalla legge.

Scopri di più su: dol.ny.gov/retaliation

Un datore di lavoro deve fornire un piano scritto ai dipendenti in una lingua diversa dall'inglese?

Sì. Un datore di lavoro deve fornire il piano scritto nella lingua madre del dipendente. Se un dipendente identifica la propria lingua madre come una lingua per la quale non è disponibile un modello standard da parte del commissario, il datore di lavoro può fornire a quel dipendente un avviso in lingua inglese.

Un datore di lavoro è tenuto a spiegare il piano ai propri dipendenti?

Sì. Deve essere condotta una revisione verbale del piano con tutti i dipendenti, salvo nei casi in cui essa non debba essere fornita a persone che lavorano per agenzie per il lavoro, appaltatori e subappaltatori, o persone che consegnano merci o trasportano persone da o verso il luogo di lavoro. Una revisione verbale del piano deve essere condotta anche quando una malattia trasmissibile altamente contagiosa è designata dal Commissario alla Salute come presentante un grave rischio per la salute pubblica.

Cosa si intende per "revisione verbale"?

I datori di lavoro devono condurre una revisione verbale del piano di protezione dall'esposizione alle malattie infettive con i propri dipendenti, ma non è necessario che tale revisione avvenga di persona. I datori di lavoro dovrebbero condurre la revisione verbale nel modo più adatto alla prevenzione di una malattia infettiva trasmessa per via aerea, anche tramite una tecnologia che preveda audio o videoconferenza ove applicabile.

I datori di lavoro sono tenuti a pubblicare il piano sul luogo di lavoro?

Sì. Il piano deve essere affisso in una posizione ben visibile all'interno di ogni luogo di lavoro, tranne quando tale luogo è un veicolo.

Quali sono le differenze tra i vari modelli specifici del settore?

I vari modelli specifici del settore contengono sezioni "Controlli avanzati" uniche su misura per ciascun settore.

Cosa succede se non esiste un modello per il mio settore?

Se non è disponibile un modello specifico per il loro settore, i datori di lavoro possono adottare il piano di prevenzione dell'esposizione alle malattie infettive trasmesse per via aerea del Dipartimento del lavoro o creare un proprio piano alternativo. Un piano alternativo deve eguagliare o superare gli standard minimi forniti dal Piano modello di prevenzione dell'esposizione alle malattie infettive trasmesse per via aerea del Dipartimento del lavoro. I datori di lavoro possono utilizzare la sezione "Controlli avanzati" per aggiungere controlli applicabili al loro settore o attività

La revisione e il feedback dei dipendenti sono sempre richiesti nello sviluppo del piano del datore di lavoro?

Sebbene il Dipartimento del Lavoro incoraggi tutti i datori di lavoro a coinvolgere la propria forza lavoro nell'adozione di un piano, un datore di lavoro che utilizza uno dei piani o modelli pubblicati dal Commissario del lavoro non è tenuto a chiedere ai dipendenti di rivedere il piano e fornire feedback prima dell'adozione. Come richiesto dalla Sezione 2 dell'HERO Act, che entra in vigore il 1 novembre 2021, i datori di lavoro che impiegano almeno 10 dipendenti sono tenuti a istituire un comitato per la sicurezza sul lavoro che è autorizzato, tra gli altri compiti, a rivedere le politiche sul lavoro relative alla sicurezza sul lavoro

Se il datore di lavoro apporta modifiche al piano, è considerato un "piano alternativo" che richiede la revisione e/o la partecipazione dei dipendenti?

Le modifiche apportate dal datore di lavoro nelle sezioni Controlli o Controlli avanzati del Modello di settore generale del Dipartimento del lavoro non costituiscono necessariamente un "piano alternativo" ai fini dell'HERO Act e probabilmente non richiedono la partecipazione aggiuntiva dei dipendenti. Tuttavia, le modifiche a tali modelli che vanno oltre i campi aperti di tale modello probabilmente costituiscono un "piano alternativo" che richiede la revisione e/o la partecipazione dei dipendenti.

Verranno pubblicati modelli più specifici del settore?

Sebbene al momento non vi siano progetti per pubblicare piani più specifici del settore, il Dipartimento del Lavoro accoglie suggerimenti per una futura valutazione e prenderà in considerazione modelli aggiuntivi e modifiche ai modelli esistenti man mano che tali feedback verranno ricevuti.

Il settore sanitario è coperto dall'HERO Act?

Può essere. I datori di lavoro nel settore sanitario **non sono** coperti dall'HERO Act se il datore di lavoro è coperto da uno standard temporaneo o permanente adottato dall'Occupational Safety and Health Administration (OSHA). Tuttavia, ogni datore di lavoro deve decidere autonomamente se consentire o meno, che uno qualsiasi dei suoi dipendenti, sia coperto da uno standard OSHA temporaneo o permanente. Nel caso in cui uno standard OSHA temporaneo non sia più in vigore, il datore di lavoro precedentemente coperto dallo standard OSHA sarà coperto dall'HERO Act.

L'HERO Act viene applicato alle università e alle scuole pubbliche?

No. L'HERO Act non si applica a enti governativi come scuole pubbliche o università. I datori di lavoro pubblici, tuttavia, sono soggetti ai requisiti della Sezione 27-c della Legge sul lavoro, che richiede la preparazione dei datori di lavoro pubblici per le emergenze dovute a calamità che coinvolgono la salute pubblica.

L'alloggio e il trasporto forniti dal datore di lavoro sono coperti dall'HERO Act?

Un "luogo di lavoro" ai sensi della legge è definito come un qualsiasi spazio fisico che è stato designato come luogo in cui viene svolto il lavoro e sul quale un datore di lavoro ha la capacità di esercitare il controllo. Ciò include generalmente l'alloggio e il trasporto forniti dal datore di lavoro.

Se il datore di lavoro ha sede al di fuori dello Stato di New York ma i suoi dipendenti hanno sede a New York, i dipendenti di New York sono coperti dall'HERO Act?

Sì, a meno che il dipendente all'interno dello Stato di New York non stia lavorando tramite telelavoro da un sito in cui il datore di lavoro non ha la capacità di esercitare il controllo (ad esempio la residenza del dipendente).

Il Dipartimento del Lavoro pubblicherà i regolamenti dell'HERO Act?

Sì, il Dipartimento del Lavoro promulgherà i regolamenti per l'HERO Act in conformità con la legge sulla procedura amministrativa statale.

Sono coperti gli appaltatori indipendenti?

I datori di lavoro devono disporre di un piano per le malattie infettive trasmesse per via aerea per tutti i luoghi di lavoro su cui hanno la capacità di esercitare il controllo, compreso un sito di lavoro con appaltatori indipendenti.

Il piano scritto deve essere distribuito a contraenti indipendenti, individui che lavorano per agenzie per il lavoro e altri generalmente definiti come "dipendenti" ai sensi dell'HERO Act che non sarebbero tradizionalmente definiti come dipendenti?

Sì.

C'è una guida del DOL per aiutare a determinare quale piano specifico del settore dovrebbe utilizzare un datore di lavoro?

Non in questo momento. I datori di lavoro dovrebbero adottare un piano che si applichi più da vicino al loro settore e luogo di lavoro o utilizzare il piano modello di prevenzione dell'esposizione alle malattie infettive trasmesse per via aerea.

I datori di lavoro sono tenuti ad aggiungere questo piano al manuale dei dipendenti, se ne hanno uno?

Sì.

Se un datore di lavoro possiede più settori e ambienti, quale modello dovrebbe essere utilizzato?

I datori di lavoro dovrebbero selezionare il modello più appropriato e personalizzare la sezione dei controlli per aggiungere controlli appropriati per l'industria o il luogo di lavoro valutando funzioni specifiche dei dipendenti o appaltatori e circostanze e condizioni uniche di particolari luoghi di lavoro per determinare il modello più appropriato da utilizzare. Il datore di lavoro può anche stabilire più di un piano per più luoghi di lavoro.

Quale modello è più appropriato per un ambiente di ufficio?

Il piano modello di prevenzione dell'esposizione alle malattie infettive trasmesse per via aerea è più adatto a un ambiente d'ufficio, ma è necessario prestare attenzione per garantire che i controlli e altri aspetti del piano siano in grado di affrontare le circostanze e le condizioni uniche di particolari luoghi di lavoro.

Quando deve entrare in vigore il piano per le malattie infettive trasmissibili per vie aeree del datore di lavoro?

I datori di lavoro devono seguire il loro piano per le malattie infettive trasmesse per via aerea quando una malattia trasmissibile altamente contagiosa è designata dal Commissario per la salute come presentante un grave rischio per la salute pubblica, come è attualmente il caso del COVID-19. I datori di lavoro devono monitorare il sito Web HERO Act del Dipartimento del lavoro all'indirizzo dol.ny.gov/ny-hero-act per eventuali aggiornamenti.

Se un datore di lavoro sviluppa un piano alternativo per il proprio luogo di lavoro, deve essere approvato dal Dipartimento del lavoro prima di essere adottato?

No. Tuttavia, i datori di lavoro devono garantire che il loro piano alternativo sia uguale o superiore agli standard minimi previsti dal modello standard.

L'HERO Act si applica a un'azienda senza dipendenti oltre al proprietario?

No. Il proprietario in tale scenario non si qualificherebbe come "datore di lavoro" come definito nell'HERO Act e non avrebbe bisogno di adottare un piano per il proprio sito di lavoro.

Per ulteriori informazioni, fare riferimento agli standard del NY HERO Act.