



Diritti dei dipendenti

Ai sensi della Legge sui rapporti nazionali di lavoro

Secondo la Legge nazionale sui rapporti di lavoro (National Labor Relations Act, NLRA), i dipendenti hanno il diritto di organizzarsi e contrattare collettivamente con i propri datori di lavoro e di partecipare a qualsiasi altra attività concordata protetta o di astenersi dal partecipare a qualsiasi delle attività sopraindicate. I dipendenti coperti dalla Legge nazionale sui rapporti di lavoro* sono protetti da determinati tipi di cattiva condotta da parte dei datori di lavoro e dei sindacati. La presente Informativa fornisce informazioni generali sui Suoi diritti e sugli obblighi dei datori di lavoro e dei sindacati ai sensi della Legge nazionale sui rapporti di lavoro. In caso di domande su specifici diritti applicabili a un particolare posto di lavoro, utilizzi i dati di contatto forniti di seguito per contattare il Comitato nazionale per le relazioni sindacali (National Labor Relations Board, NLRB), l'agenzia federale che indaga sui reclami e li risolve ai sensi della Legge nazionale sui rapporti di lavoro.

Secondo la Legge nazionale sui rapporti di lavoro, Lei ha il diritto di:

- Organizzare un sindacato per negoziare con il Suo datore di lavoro i salari, le ore di lavoro e altri termini e condizioni di lavoro.
- Formare, partecipare o sostenere un sindacato.
- Contrattare collettivamente tramite rappresentanti scelti dai dipendenti stessi un contratto con il Suo datore di lavoro che stabilisca il tipo di salario, i contributi, l'orario e altre condizioni di lavoro.
- Discutere i salari, i contributi e altri termini e condizioni lavorative o sindacali, organizzandosi all'interno di un sindacato o con i Suoi colleghi.
- Agire unitamente a uno o più colleghi per migliorare le Sue condizioni lavorative, ad esempio tramite la presentazione di reclami inerenti al lavoro al Suo datore di lavoro o a un'agenzia governativa, richiedendo l'assistenza di un sindacato.
- Partecipare a scioperi e picchetti secondo lo scopo o i mezzi dello sciopero o del picchettaggio.
- Scegliere di non partecipare a nessuna di queste attività, tra cui l'adesione a un sindacato o la permanenza al suo interno come iscritto.

Secondo la Legge nazionale sui rapporti di lavoro, il Suo datore di lavoro non può:

- ImpedirLe di parlare di un sindacato o richiederne l'azione in orari non lavorativi, ad esempio prima o dopo il lavoro o durante le pause, oppure impedirLe di distribuire materiale sindacale scritto in orari non lavorativi in zone diverse dal posto di lavoro, come i parcheggi o le stanze adibite alle pause.
- InterrogarLa in merito al sostegno fornito al sindacato o alle attività sindacali in modo tale da scoraggiarLa dal partecipare a tale attività.
- LicenziarLa, retrocederLa o trasferirLa oppure ridurre il Suo orario o modificarne i turni, o altrimenti adottare azioni punitive nei Suoi confronti oppure minacciare di adottare tali azioni perché Lei fa parte di un sindacato o lo sostiene, oppure perché partecipa ad azioni concordate per ottenere aiuto e protezione reciproca, oppure perché sceglie di non partecipare a tali attività.
- Minacciare di chiudere il luogo di lavoro se i dipendenti scelgono di essere rappresentati da un sindacato.
- Promettere o dare promozioni, aumenti salariali o altri vantaggi al fine di scoraggiare o incoraggiare il sostegno ai sindacati.
- ProibirLe di indossare cappelli, distintivi, magliette e spille sul posto di lavoro, fatta eccezione per circostanze particolari.
- Spiare o videoregistrare pacifiche attività sindacali o fingere di farlo.

Secondo la Legge nazionale sui rapporti di lavoro, i sindacati o il sindacato che La rappresenta nelle contrattazioni con il Suo datore di lavoro non possono:

- MinacciarLa od obbligarLa affinché fornisca il Suo sostegno al sindacato.
- Rifiutarsi di occuparsi di una controversia perché Lei ha criticato i funzionari del sindacato oppure non è iscritto al sindacato.
- Adottare o mantenere standard o procedure discriminatorie nel fornire referenze a un'agenzia di collocamento.
- Provocare o tentare di provocare discriminazioni nei Suoi confronti da parte del datore di lavoro a causa delle Sue attività relative al sindacato.
- Adottare azioni punitive nei Suoi confronti se non si iscrive o non sostiene il sindacato.

Se Lei sceglie un sindacato come Suo rappresentante nella contrattazione collettiva, il Suo datore di lavoro e il sindacato devono contrattare in buona fede, facendo un reale sforzo al fine di raggiungere un accordo scritto e vincolante che stabilisca i termini e le condizioni lavorative. Il sindacato deve rappresentarLa in modo equo nella contrattazione e nell'applicazione del contratto.

Non saranno consentite condotte illegali. Se ritiene che i Suoi diritti o i diritti altrui siano stati violati, dovrebbe contattare immediatamente il Comitato nazionale per le relazioni sindacali al fine di proteggere i Suoi diritti, generalmente entro sei mesi di tempo dal momento in cui è avvenuta l'attività illecita. Lei può informarsi sulle possibili violazioni senza che il datore di lavoro o altri siano informati in proposito. La denuncia può essere presentata da qualsiasi persona e non necessariamente dal dipendente che ha direttamente subito la violazione. Il Comitato nazionale per le relazioni sindacali può ordinare a un datore di lavoro di riassumere un dipendente che è stato licenziato in modo non conforme alla legge e di pagare i salari e i contributi perduti, oltre a ordinare a un datore di lavoro o un sindacato di cessare qualsiasi prassi che vada contro la legge. I dipendenti devono richiedere l'assistenza del Comitato nazionale per le relazioni sindacali più vicino, come indicato sul sito web dell'agenzia: <http://www.nlrb.gov>.

Può contattare il Comitato nazionale per le relazioni sindacali anche tramite il numero verde: **1-866-667-NLRB (6572)** o il numero verde per non udenti **(TTY) 1-866-315-NLRB (1-866-315-6572)**.

If you do not speak or understand English well, you may obtain a translation of this notice from the NLRB's Web site or by calling the toll-free numbers listed above.

*La Legge nazionale sui rapporti di lavoro è valida per la maggior parte dei datori di lavoro del settore privato. La Legge nazionale sui rapporti di lavoro non tutela i dipendenti del settore pubblico, i lavoratori agricoli e domestici, gli appaltatori indipendenti, i lavoratori impiegati presso un genitore o un coniuge, i dipendenti di vettori aerei e ferroviari che operano ai sensi della Legge sul lavoro del settore ferroviario (Railway Labor Act) e i supervisori (fatta eccezione per i supervisori che sono stati discriminati per aver rifiutato di violare la Legge nazionale sui rapporti di lavoro).

La presente è un'Informativa governativa ufficiale e non deve essere alterata da nessuno.