



**Valla & Associates, Inc., P.C.**  
A Professional Corporation

**Lisa M. Parrish**

[lisa.parrish@vallalaw.com](mailto:lisa.parrish@vallalaw.com)

333 Bush Street, Suite 2020  
San Francisco, CA 94104  
[T] +1 415.856.9001  
[F] +1 415.856.9002

509 Madison Avenue, Suite 1200  
New York, NY 10022  
[T] +1 212.913.9246  
[F] +1 917.591.6145

Representative Office  
Via G. Leopardi 7  
20123 Milano, Italy  
[T] +39 (02) 46577920

## **Attenzione! Il Fair Days Pay Act della California impone la responsabilità personale agli individui per violazione dei salari e delle ore**

Di: Lisa Parrish<sup>1</sup>

La teoria sulla responsabilità degli amministratori in ambito lavorativo assume un nuovo significato con l'induzione del disegno di legge del senato californiano numero 588 (la "Legge"), noto colloquialmente come "Fair Days Pay Act". Come conseguenza della Legge, la forma societaria non fornisce più immunità dalla responsabilità personale per le persone che (tramite le società) commettono violazioni in materia di stipendi e straordinari. Mentre la Legge è entrata in vigore il 1 gennaio 2016, le implicazioni devono ancora essere completamente determinate dalla giurisprudenza.

### **A chi si applica questa legge?**

Prima che la Legge fosse promulgata nel 2016, i tribunali californiani normalmente respingevano le azioni che tentavano di estendere la responsabilità a dirigenti, amministratori e direttori per le violazioni in materia di stipendi e straordinari che si verificano nelle imprese che operano in California. Tuttavia, con l'emanazione della Legge, la responsabilità personale è stata estesa rispetto alle violazioni del Codice del Lavoro a titolari, direttori, amministratori e agenti di gestione dei datori di lavoro.<sup>2</sup>

### **Come si applica questa legge?**

L'art. 558.1 del Codice del lavoro impone la responsabilità in capo a qualsiasi proprietario, amministratore o altro soggetto con compiti gestionali che sapeva, o avrebbe dovuto sapere, che stava commettendo quanto segue:

1. mancata corresponsione dei salari minimi;
2. mancata corresponsione degli straordinari, compresi errori di calcolo della paga base;
3. mancata corresponsione tempestiva delle retribuzioni alla fine del rapporto di lavoro (con conseguenti penalità);

---

<sup>1</sup> L'avv. Lisa Parrish ([lisa.parrish@vallalaw.com](mailto:lisa.parrish@vallalaw.com)) è Associate Counsel presso lo studio legale Valla & Associates Inc., P.C., San Francisco ([www.vallalaw.com](http://www.vallalaw.com)).

<sup>2</sup> Art. 558.1 del Codice del Lavoro della California

4. consegna al lavoratore di buste paga che non soddisfano tutti i nove requisiti dell'art. 226 del Codice del lavoro;
5. Premi del periodo di riposo e pasti per le pause mancate o non disponibili; e
6. Spese aziendali non rimborsate.

I tribunali hanno discrezionalità nel determinare se e come la responsabilità personale si estenda alle persone. La portata di tale discrezionalità in questo senso è ancora soggetta a interpretazione.

Il Legislatore ha voluto inviare un messaggio forte ai datori di lavoro per prevenire la sottrazione dei salari e per "scoraggiare gli imprenditori dal chiudere le loro attività, non onorare i loro debiti verso i lavoratori e avviare una nuova società".<sup>3</sup>

### **Chi applica questa legge e come viene applicata?**

I dipendenti possono cercare rimedi per le violazioni del Codice del Lavoro presentando una istanza amministrativa al Commissario del lavoro.<sup>4</sup> La legge conferisce alla Commissione del lavoro l'autorità e agli strumenti per indagare, tenere udienze e recuperare sanzioni da datori di lavoro e individui che sono ritenuti personalmente responsabili.<sup>5</sup>

Inoltre, il Commissario del lavoro ha i mezzi per far portare una sentenza in esecuzione utilizzando tutti i metodi normalmente a disposizione di un creditore. Questo può includere pegni sulla proprietà, pignoramenti dei beni aziendali e altri mezzi.

Ciò serve come ammonimento. Se un datore di lavoro non paga un una sentenza definitiva per violazioni di retribuzioni e calcolo delle ore, gli sarà impedito svolgere affari in California a meno che non ottenga prima una fidejussione a garanzia de pagamento<sup>6</sup>. Se il datore di lavoro continua a condurre affari in California, è soggetto a una sanzione di \$2,500, più \$100 per ogni giorno di violazione e un ordine di sospendere l'attività<sup>7</sup>. Infine, un datore di lavoro, proprietario, amministratore o altro soggetto con compiti gestionali per conto del datore di lavoro che non rispetta un ordine di sospensioe, può essere punito penalmente a con una contravvenzione<sup>8</sup>.

---

<sup>3</sup> Analisi del Comitato Giudiziario del Senato del 20 aprile 2015.

<sup>4</sup> I dipendenti possono anche presentare una causa privata contro il datore di lavoro o la persona che agisce per conto del datore di lavoro.

<sup>5</sup> Art. 96.8, 98, 238.1 del Codice del Lavoro della California.

<sup>6</sup> Art. 238(a) del Codice del Lavoro della California.

<sup>7</sup> Art. 238 (f) del Codice del Lavoro della California.

<sup>8</sup> Art. 238.1 del Codice del Lavoro della California.

## **Quale protezione dalla responsabilità personale?**

Mentre questo disegno di legge può aprire la porta alla responsabilità personale nei confronti delle persone fisiche di una società, questi soggetti sarebbero potenzialmente protetti rispetto alla responsabilità personale se non fossero stati a conoscenza del fatto che stessero violando la legge e stessero svolgendo le loro normali mansioni lavorative.

Le persone fisiche possono anche essere schermate e protette tramite accordo di indennizzo da parte del loro datore di lavoro. Il Codice del Lavoro e il Codice delle Società della California impongono alle società di indennizzare i dipendenti e gli agenti per le spese. Questo può includere anche le spese legali.

Indipendentemente da ciò, i datori di lavoro dovrebbero fare attenzione a prevenire le violazioni dei salari e delle ore attraverso audit interni da fonti esterne, come consulenti esterni esperti, nonché istruire adeguatamente i direttori, i funzionari e i dirigenti per essere a conoscenza delle leggi sui salari e sulle ore al fine di proteggersi adeguatamente da responsabilità personale in California.

\*\*\*\*\*

Richieste di informazioni o approfondimenti sulle questioni discusse in questo articolo possono essere indirizzate a [lisa.parrish@vallalaw.com](mailto:lisa.parrish@vallalaw.com). Questo articolo ha scopo puramente informativo e non costituisce una consulenza legale. Le informazioni contenute nel presente documento possono essere obsolete o incomplete e non devono in nessun caso essere considerate come un'indicazione di risultati futuri. La trasmissione di questo articolo non ha lo scopo di creare, né la sua ricezione costituisce, un rapporto professionale tra avvocato e cliente tra lo scrivente e il lettore. Sconsigliamo di agire sulla base delle informazioni contenute in questo articolo senza prima aver chiesto il parere di un avvocato.