



Aviso di sussidi disponibili, Leggi del Massachusetts Capitolo 175M

Congedo retribuito per motivi familiari e per malattia (PFML)

Congedo retribuito

Le persone coperte da questo provvedimento possono ricevere il suddetto sussidio per i seguenti motivi:

- fino a 20 settimane di assenza retribuita per malattia, per ogni anno di copertura, se hanno seri problemi di salute che li rendono inabili al lavoro.
- fino a 12 settimane di assenza retribuita per motivi di famiglia, per ogni anno di copertura, in caso di nascita o adozione di un bambino, affidamento del minore in casa-famiglia, o per assistere a un familiare in gravi condizioni di salute o per altre esigenze qualificanti se un familiare presta servizio nelle Forze Armate o stia per essere richiamato a prestarvi servizio.
- fino a 26 settimane di assenza retribuita ogni anno per assistere un familiare coperto da questo provvedimento e che sia in gravi condizioni di salute.

I dipendenti possono ricevere fino a un massimo di 26 settimane di sussidio complessivo, per ogni singolo anno di copertura.

Il sussidio

Per finanziare il PFML, i datori di lavoro deducono dalla busta paga fino allo 0.318% (aggiustato annualmente) della retribuzione o da altri compensi pagati al lavoratore. L'ammontare del sussidio dipende dalla retribuzione settimanale dell'assistito, con un tetto massimo di 1,129.82 dollari alla settimana (aggiustati annualmente).

Quali sono gli individui coperti, secondo la legge?

In generale, un lavoratore si qualifica per il congedo retribuito per motivi familiari e per malattia se:

- È coperto da un'assicurazione contro la disoccupazione in Massachusetts ed è stipendiato in Massachusetts; oppure
- È un lavoratore autonomo che risiede e lavora in Massachusetts e decide di aderire al programma; oppure
- Guadagna più di 30 volte il sussidio previsto e più di 6,000 dollari (aggiustato annualmente) negli ultimi quattro trimestri completi precedenti alla domanda di sussidio.

Protezione lavoro

In generale, un dipendente che abbia preso un'assenza retribuita in base alla legge deve essere riadesso alla posizione lavorativa precedente o a posizione analoga, con lo stesso livello gerarchico, stipendio, benefici retributivi, crediti connessi all'anzianità e livello di anzianità lavorativa che aveva quando è iniziata l'assenza. *Questa protezione del posto di lavoro non si applica a ex dipendenti, lavoratori a contratto o autonomi.*

Copertura sanitaria

Il datore di lavoro deve continuare a contribuire all'assicurazione sanitaria connessa all'attività lavorativa del dipendente, al livello e alle condizioni con cui la copertura sanitaria sarebbe stata fornita se il dipendente avesse lavorato senza interruzioni per tutta la durata di tale assenza.

Divieto di ritorsione o discriminazione

- È illegale, per un datore di lavoro, discriminare o applicare ritorsioni contro un dipendente che esercita i suoi diritti.
- Un dipendente o ex-dipendente che sia stato discriminato o abbia subito ritorsioni per aver esercitato un diritto attribuitogli dalla legge può, entro tre anni dalla data in cui sono avvenuti i fatti, avviare una causa civile in tribunale e potrebbe aver diritto a un risarcimento pari a tre volte il salario perso.

Assicurazioni private

Se il datore di lavoro offre una copertura sanitaria privata o per congedo retribuito o entrambi, a condizioni almeno pari al PFML, può chiedere l'esenzione dal versamento dei contributi PFML. I dipendenti continuano a essere protetti dalla legge contro ritorsioni o discriminazioni anche se il datore di lavoro offre loro una copertura privata.

In caso di dubbi o domande sul sussidio PFML chiamare il: (833) 344-7365 o visitare il sito:

<https://www.mass.gov/DFML>

Questo avviso deve essere appeso in modo ben visibile nel luogo di lavoro.

