Legge del Massachusetts sul salario e le ore di lavoro

Il salario minimo è di

11,00 dollari

Numero verde per il lavoro equo
(617) 727-3465
TTY (617) 727-4765
Chiamare dalle: 10.00 - 16.00
(Lun-Ven)

www.mass.gov/ago/fairlabor
www.massworkrights.com

Ufficio del Procuratore Generale del Massachusetts
Maura Healey

Salario minimo

M.G.L. Capitolo 151, Sezioni 1, 2, 2A e 7

Il salario minimo è di 11,00 dollari.

In Massachusetts, tutti i lavoratori sono ritenuti dipendenti. Il salario minimo si applica a tutti i dipendenti, tranne:

- i lavoratori agricoli (8,00 dollari all'ora è il salario minimo per la maggior parte dei lavoratori agricoli),
- i membri di un ordine religioso,
- i lavoratori sottoposti a formazione in determinate organizzazioni didattiche, no-profit o religiose,
- personale di vendita esterno.

Lavoro straordinario

M.G.L. Capitolo 151, Sezioni 1A e 1B

En principe, les salariés qui travaillent plus de 40 heures par semaine doivent être payés au tarif des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont payées à un taux égal à une fois et demie (1,5) le taux normal de salaire pour chaque heure ouvrée au-delà de 40 heures dans une semaine.

Pour certains salariés qui reçoivent un « salaire de service », le taux des heures supplémentaires est une fois et demie (1,5) le salaire minimum, pas le taux de service.

Exception: Selon la législation de l'état, pour certains emplois et lieux de travail les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées. Pour la liste complète de ces exceptions à la rémunération des heures supplémentaires, visitez le site www.mass.gov/ago/fairlabor ou appelez la division du travail équitable du Procureur Général en composant le (617) 727-3465.

Pagamento dei salari

M.G.L. Capitolo 149, Sezioni 148; 454 C.M.R. 27,02

La legge dice quando, cosa, e come i dipendenti devono essere pagati. La paga (o il salario) di un dipendente include il pagamento di tutte le ore di lavoro prestate, comprese le mance, paga per ferie, paga per ferie promessa e commissioni che sono determinate, dovute e pagabili.

I dipendenti a ore devono essere pagati ogni settimana o a settimane alterne (quindicinalmente). Il termine di pagamento è di 6 o 7 giorni dopo il termine del periodo di paga, a seconda di quanti giorni un dipendente abbia lavorato durante una settimana di calendario.

I dipendenti che si dimettono devono essere retribuiti integralmente il successivo giorno di paga consueto o entro il primo sabato successivo alle dimissioni (se non vi è alcun giorno di paga consueto). I dipendenti che sono stati licenziati o sollevati dall'incarico per riduzione di personale devono essere pagati per intero il loro ultimo giorno di lavoro.

Mance

M.G.L. Capitolo 149, Sezioni 152A; M.G.L. Capitolo 151, Sezioni 7

La "tariffa di servizio" oraria si applica ai lavoratori che forniscono servizi ai clienti e che guadagnano più di 20 dollari al mese in mance.

La "tariffa di servizio" è di $3,75 all'ora. La media oraria di mance, più la tariffa di servizio, pagata al lavoratore si aggiunge al salario minimo di 11.00 dollari (o più).

I responsabili, i supervisori e i proprietari non devono mai appropriarsi delle mance dei dipendenti, neanche in parte.

Le mance e le tariffe di servizio indicate su un conto devono essere date esclusivamente a camerieri, baristi o ad altri dipendenti secondo i servizi forniti da ciascun dipendente.

Il cumulo delle mance è consentito solo per camerieri, baristi, e altri dipendenti di servizio.

Informazioni su busta paga

M.G.L. Capitolo 149, Sezioni 148

Tutti i dipendenti devono ottenere una dichiarazione, a costo zero, indicante la loro retribuzione recante il nome del datore di lavoro e del dipendente, la data di pagamento (mese, giorno e anno), il numero di ore di lavoro prestate durante il periodo di pagamento, la tariffa oraria e tutte le deduzioni o aumenti durante il periodo retributivo.

Deduzioni della paga

M.G.L. Capitolo 149, Sezioni 148; 454 C.M.R. 27,05

Un datore di lavoro non può detrarre il denaro dalla paga di un dipendente a meno che la legge non lo consenta (come le imposte sul reddito statali e federali), o il dipendente non abbia chiesto una detrazione per suo proprio vantaggio (per esempio per mettere da parte denaro nel conto di risparmio del dipendente).

Un datore di lavoro non può prendere soldi dal salario di un dipendente per pagare i normali costi aziendali a carico del datore di lavoro dei (per esempio: materiali di consumo, materiali o strumenti necessari per il lavoro dell'impiegato). Un datore di lavoro che richiede che un dipendente acquisti o noleggi una divisa deve rimborsare i costi effettivi al dipendente.

La legge inoltre pone dei limiti su quando e quanto denaro un datore di lavoro può prendere dalla paga di un dipendente per vitto e alloggio che il datore di lavoro fornisce al dipendente.

Ore lavorate

454 C.M.R. 27,02

Le ore lavorate o "orario di lavoro" includono tutto il tempo che un dipendente deve essere in servizio presso il posto di lavoro del datore di lavoro o altra posizione e lavora prima o dopo il normale turno per portare a termine il lavoro.

Pause pranzo

M.G.L. Capitolo 149, Sezionis 100 et 101

La maggior parte dei dipendenti che lavorano oltre 6 ore deve ottenere una trentina di minuti di pausa pranzo. Durante le pause pasto, i dipendenti devono essere liberi da ogni mansione e liberi di lasciare il posto di lavoro. Se, a richiesta del datore di lavoro un dipendente si impegna a lavorare o a rimanere sul posto di lavoro durante la pausa pranzo, deve essere retribuito per quel tempo.

Record delle retribuzioni

M.G.L. Capitolo 151, Sezioni 15

I record delle retribuzioni devono includere il nome del dipendente, l'indirizzo di lavoro/occupazione, l'importo corrisposto in ogni periodo di paga e le ore lavorate (ogni giorno e settimana).

I datori di lavoro devono conservare i record delle retribuzioni per 3 anni. I lavoratori hanno il diritto di vedere i record delle vostre retribuzioni in un ragionevole lasso di tempo e di luogo.

Avviso sul posto di lavoro: Lo stato di diritto richiede che tutti i datori di lavoro pubblichino questo avviso sul posto di lavoro in una posizione in cui possa essere facilmente leggibile. M.G.L. Capitolo 151, Sezioni 16; 454 C.M.R. 27,01(1)

Congedo di malattia

M.G.L. Capitolo 149, Sezioni 148C

La maggior parte dei dipendenti ha il diritto di guadagnare 1 ora di congedo di malattia per ogni 30 ore di lavoro e può guadagnare e prendere fino a 40 ore di congedo di malattia in un anno. I dipendenti iniziano ad accumulare ore di malattia il primo giorno di lavoro. I dipendenti devono avere accesso ai loro congedo di malattia 90 giorni dopo l'inizio del lavoro.

I dipendenti idonei possono utilizzare il loro congedo di malattia se essi stessi, i loro figli, coniugi, padri o i genitori del coniuge sono: malati, feriti, o hanno un appuntamento medico di routine. Possono anche utilizzare il congedo di malattia per se stessi o per i loro figli per gestire gli effetti di una violenza domestica.

A meno che non si tratti di una situazione di emergenza, i dipendenti devono informare il datore di lavoro prima di utilizzare il congedo di malattia.

I dipendenti che non si presentano al lavoro per più di 3 giorni di seguito potrebbero dover fornire al proprio datore di lavoro un certificato medico.

Congés de Maladie Payés

I datori di lavoro con 11 o più dipendenti devono fornire il congedo retribuito per malattia. I datori di lavoro con meno di 11 dipendenti devono fornire il congedo di malattia, ma questo non deve essere retribuito. Per saperne di più su congedo di malattia visitare il sito: *www.mass.gov/ago/earnedsicktime.*

I datori di lavoro non devono fare discriminazioni

M.G.L. Capitolo 149, Sezioni 105A; M.G.L. Capitolo 151B, Sezioni 4

Fatte salve determinate eccezioni limitate, i datori di lavoro non devono pagare un dipendente meno di un altro dipendente di sesso opposto per fare lo stesso lavoro o un lavoro comparabile.

Non sono consentite discriminazioni rispetto ad assunzione, paga o altre forme di compenso o altre condizioni di lavoro basate su:

- razza o colore
- religione, origine nazionale o antenati
- sesso (compresa gravidanza)
- servizio militare
- orientamento sessuale o identità di genere o espressione
- informazioni di carattere genetico o disabilità
- età

Legge sul congedo per piccole necessità

M.G.L. Capitolo 149, Sezioni 52D

In alcuni casi, i dipendenti potrebbero aver il diritto di prendere fino a 24 ore di congedo non retribuito ogni dodici mesi per:

- attività scolastiche dei figli,
- appuntamenti dal medico o dal dentista per i figli
- appuntamenti dal medico o dal dentista o altri appuntamenti per parenti anziani.

I dipendenti sono idonei per questo congedo se il datore di lavoro ha almeno 50 dipendenti e il dipendente:

- è dipendente da almeno dodici mesi dello stesso datore di lavoro e
- ha lavorato almeno 1.250 ore per il datore di lavoro durante il precedente periodo di dodici mesi.

Pagamento per essersi presentato al lavoro

454 C.M.R. 27.04

La maggior parte dei dipendenti deve essere pagata per 3 ore ad un livello non inferiore al salario minimo se è previsto che lavori 3 o più ore, e si presenta al lavoro in tempo e non gli vengono date le ore di lavoro previste.

Diritti dei lavoratori temporanei

M.G.L. Capitolo 149, Sezioni 159C

Per saperne di più sui diritti dei lavoratori temporanei e i lavoratori assunti attraverso agenzie, rivolgersi al numero: 617-6266970 o visitare il sito: *www.mass.gov/dols/*.

Diritti dei lavoratori domestici

M.G.L. Capitolo 149, Sezioni 190

Per conoscere ulteriori diritti per i lavoratori che forniscono servizi di pulizie, pulizia, asili nido, cucina, gestione della casa, assistenza agli anziani o altri servizi analoghi in una famiglia, visitare il sito *www.mass.gov/ago/DW*.

Lavoratori di opere pubbliche e di edilizia pubblica

M.G.L. Capitolo 149, Sezioni 26-27H

I lavoratori che lavorano su progetti di edilizia pubblica e di alcuni altri lavori pubblici devono essere pagati il salario prevalente, una tariffa minima stabilita dal dipartimento delle norme in materia di lavoro basato sul tipo di lavoro eseguito.

Congedo per violenza domestica

M.G.L. Capitolo 149, Sezioni 52E

I dipendenti vittime o i cui i membri della famiglia sono vittime di violenza domestica, violenza sessuale, stalking o sequestro hanno diritto a 15 giorni di congedo per necessità correlate, quali sanità, consulenza e servizi alle vittime; alloggio sicuro; cura e custodia dei loro figli; e assistenza legale, misure cautelari, cause in tribunale.

Il congedo può essere retribuito o non retribuito in base alla politica del datore di lavoro. Questa legge si applica ai datori di lavoro con 50 o più dipendenti.

I dipendenti hanno il diritto di citare in giudizio qualcuno

I dipendenti hanno il diritto di citare in giudizio il proprio datore di lavoro per la maggior parte delle violazioni delle leggi sui salari e sulle ore di lavoro.

I dipendenti possono citare in giudizio il proprio datore di lavoro individualmente o come gruppo, se il gruppo condivide problematiche simili. I dipendenti che vincono la causa riceveranno la retribuzione dovuta e il pagamento triplo di danni, spese per onorari e spese giudiziarie.

Importante! Non ci sono scadenze rigorose per avviare una querela. Per la maggior parte dei casi il termine è di 3 anni dopo la violazione.

I datori di lavoro non devono vendicarsi

M.G.L. Capitolo 149, Sezioni 148A; M.G.L. Chapter 151, Sezioni 19

È contro la legge per un datore di lavoro punire o discriminare un dipendente per la presentazione di una denuncia o per aver tentato di far rispettare i diritti spiegati in questo poster.

Le leggi spiegate in questo poster si applicano a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla condizione di immigrati, compresi i lavoratori privi di documenti. Se un datore di lavoro denuncia o minaccia di denunciare un lavoratore alle autorità di immigrazione perché si lamenta di una violazione dei diritti, il datore di lavoro può essere perseguito e/o soggetto a sanzioni civili.

Dipendenti di età inferiore ai 18 anni - Lavoro minorile

M.G.L. Capitolo 149, Sezionis 56 –105

Tutti i datori di lavoro in Massachusetts devono seguire le leggi statali e federali per i dipendenti che sono al di sotto dei 18 anni (minori). Queste leggi dicono dove, quando e per quanto tempo i minori possono lavorare. Dicono anche dire quali sono i tipi di lavoro o attività che i minori NON devono fare.

Permesso di lavoro richiesto - La maggior parte dei lavoratori al di sotto dei 18 anni deve ottenere un permesso di lavoro. I datori di lavoro devono conservare i permessi di lavoro dei lavoratori minori sul posto di lavoro. Per ottenere un permesso di lavoro, il minore deve fare domanda al soprintendente della scuola di quartiere dove vive o va a scuola. Per saperne di più su come ottenere un permesso di lavoro, contattare il dipartimento delle norme in materia di lavoro al (617) 626-6975 o *www.mass.gov/dols.*

Lavori pericolosi e mansioni che i minori non devono fare

Età	Interdit de	
16 & 17	• Guidare la maggior parte dei veicoli a motore o carrelli elevatori • Fare a un lavoro che richiede di possedere o usare un'arma da fuoco • L'uso, la pulizia o la riparazione di alcuni tipi di macchine elettriche	• Gestire, servire, o vendere bevande alcoliche • Lavorare a 30 o più piedi da terra
14 & 15	• Cuocere (eccetto su griglie elettriche o a gas che non hanno fiamme libere), operare friggitrici, rosticceria, bollitori NIECO, o pentole a pressione • Azionare, pulire o riparare affettatrici motorizzate alimentari, rettificatrici, chopper, processori, frese e miscelatori • Lavorare in congelatori o refrigeratori per carne	• Eseguire qualsiasi attività di cottura • Lavorare all'interno o in prossimità di fabbriche, cantieri, impianti di produzione meccanizzata, garage, tunnel, o altri luoghi di lavoro rischioso
Inferiori ai 14	• I minori di 14 anni non possono lavorare in Massachusetts nella maggior parte dei casi.	

Questi sono solo alcuni esempi di attività vietate ai sensi sia della legge statale sia federale. **Per un elenco completo** dei lavori vietati ai minori, contattare la Divisione per il lavoro equo dell'Ufficio del Procuratore Generale al numero: (617) 727-3465 • www.mass.gov/ago/youthemployment. O contattare il Ministero del Lavoro statunitense al numero: (617) 624-6700 • www.youth.dol.gov

Restrizioni di tempo e orari per i minori

Età	Non devono lavorare	In qualsiasi orario:
16 & 17	Di **notte**, dalle 22 alle 6 del mattino (o dopo le 22:15 se il datore di lavoro smette il servizio clienti alle 22.00) *Eccezione:* Nelle sere precedenti i giorni festivi a scuola, possono lavorare fino alle 23:30 o fino a mezzanotte, se lavorano in un ristorante o in pista.	• Oltre **9 ore** al giorno • Oltre **48 ore** al giorno • Oltre **6 ore** al giorno
14 & 15	Di notte, dalle 7 di sera alle 7 del mattino Eccezione: In estate (1 luglio - Festa del Lavoro), possono lavorare fino a 21:00. **Durante l'anno scolastico:*** • Durante gli orari scolastici • Oltre **3 ore** in qualsiasi giorno scolastico • Oltre **18 ore** al giorno in qualsiasi settimana • Oltre **8 ore** in qualsiasi weekend o festività	**Quando non c'è scuola:** • Oltre **8 ore** al giorno • Oltre **40 ore** al giorno • Oltre **6 ore** al giorno

**Eccezione:* Per le carriere approvate dalla scuola o lavori che creano esperienza, gli studenti possono essere ammessi al lavoro nei giorni di scuola e fino a un massimo di 23 ore a settimana.

Supervisione di un adulto necessaria dopo le 20:00 - Dopo 20:00, tutti i minori devono essere direttamente supervisionati da un adulto che si trova sul posto di lavoro e che è ragionevolmente accessibile. *Eccezione***: La supervisione di un adulto non è richiesta per i minori che lavorano presso un chiosco o sostano in uno spazio comune in un ambiente chiuso all'interno di un centro commerciale che dispone della sicurezza dalle 20:00 fino alla chiusura del centro commerciale.**

? Contattare la Divisione per il lavoro equo dell'Ufficio del Procuratore Generale: (617) 727-3465 **–** www.mass.gov/ago/fairlabor

Rev. 01/2017