

# LEGGI E REGOLAMENTI

## UN MESSAGGIO DAL PROCURATORE GENERALE

Il mio staff ed io abbiamo scritto questa guida per aiutarvi a capire alcuni dei diritti di cui godete sul posto di lavoro. Tutti i lavoratori in Massachusetts hanno il diritto ai loro salari e a numerose altre tutele.



In questa guida troverete informazioni su:

- Quanto dovete essere pagati;
- Quando e come dovete essere pagati;
- Il vostro diritto di assentarvi dal lavoro;
- Il lavoro minorile;
- I diritti dei lavoratori a tempo determinato;
- E molto di più.

Il nostro ufficio fa applicare queste leggi. Siamo qui per servirvi, indipendentemente dalla condizione di immigrati. Contattateci se avete domande su queste leggi o sui vostri diritti o per presentare un reclamo. È possibile presentare un reclamo presso il mio ufficio anche se avete concordato di lavorare per una paga inferiore e anche se avete concordato di non citare in giudizio il vostro datore di lavoro.

Potete visitare il nostro sito Web o chiamare il nostro numero verde per il lavoro equo per ulteriori informazioni.

Divisione per il lavoro equo  
www.mass.gov/ago/fairlabor  
(617) 727-3465

TTY 617-727-4765

Chiamare dalle: 10.00 - 16.00 (Lun-Ven)

Cordiali saluti,

Attorney General Maura Healey

### SALARIO MINIMO

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

In Massachusetts, tutti i lavoratori sono ritenuti dipendenti, e a quasi tutti i lavoratori deve essere riconosciuto almeno il salario minimo di 10,00 dollari all'ora.

A partire dal **1 gennaio 2017**, il salario minimo sarà di **11,00 dollari**.

### LAVORATORI RETRIBUITI CON LE MANCE

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

Camerieri, baristi e altri lavoratori che servono direttamente i clienti e guadagnano mance possono essere retribuiti con la "tariffa di servizio" pari a **3,35 dollari all'ora**. Questa tariffa si applica se:

- Il lavoratore guadagna più di 20 dollari al mese in mance e se
- La media oraria di mance, più la tariffa di servizio, raggiunge il salario minimo.

A partire dal **1 gennaio 2017**, la tariffa di servizio sarà di **3,75 dollari all'ora**.

I responsabili, i supervisori e i proprietari non devono mai appropriarsi delle vostre mance, 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 per camerieri, baristi, e altri dipendenti di servizio.

### ORE DI LAVORO STRAORDINARIO

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

Dovrete essere retribuiti almeno 1,5 x la tariffa normale per ogni ora oltre le 40 ore lavorate in una settimana. La tariffa per le ore di lavoro straordinario per la "tariffa di servizio" dei lavoratori è almeno 1,5 x il salario minimo.

**Eccezione:** Alcune posizioni lavorative e luoghi di lavoro sono esonerati dal lavoro straordinario. Per saperne di più: [www.mass.gov/ago/fairlabor](http://www.mass.gov/ago/fairlabor). Oppure rivolgersi al numero verde per il lavoro equo al (617) 727-3465.

### PAGAMENTO DEI SALARI

M.G.L. Capitolo 149, Sezione 148

La vostra paga (o salario) deve includere il pagamento di tutte le ore di lavoro prestate, nonché le mance, paga per ferie, paga per ferie promessa e commissioni.

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

### ORE LAVORATE

454 C.M.R. 27.02

Le ore di lavoro prestate o "orario di lavoro" includono tutto il tempo che:

- dovete essere in servizio presso il luogo di lavoro o in altra sede, e
- il lavoro prestato prima o dopo il normale turno.

### DETRAZIONI DALLA PAGA

M.G.L. Capitolo 149, Sezione 148

I datori di lavoro non sono autorizzati a detrarre denaro dalla vostra paga per coprire i normali costi aziendali a carico del datore di lavoro come forniture o danni alle apparecchiature. La legge limita l'importo che un datore di lavoro può detrarre dalla vostra paga per vitto e alloggio.

### I DATORI DI LAVORO NON DEVONO VENDICARSI

M.G.L. Cap. 149, Sezione 148A; M.G.L. Cap. 151, Sezione 19

Un datore di lavoro non deve mettere in atto azioni punitive o discriminanti contro di voi per aver esercitato i vostri diritti.

Questo si applica a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status migratorio. Se un datore di lavoro denuncia o minaccia di denunciare un lavoratore privo di documenti alle autorità di immigrazione perché si lamenta di una violazione, il datore di lavoro può essere perseguito e/o soggetto a sanzioni civili.

### INFORMAZIONI SU BUSTA PAGA E LIBRO PAGA

M.G.L. Capitolo 149, Sezione 148; M.G.L. Capitolo 151, Sezione 15

Con la vostra busta paga dovete ricevere una dichiarazione contenente:

- Il vostro nome e il nome del datore di lavoro
- La data del pagamento (mese, giorno e anno)
- Numero di ore di lavoro prestate durante il periodo di retribuzione e la tariffa oraria
- Tutte le detrazioni o gli aumenti applicati durante il periodo di retribuzione

Il vostro datore di lavoro non può addebitarvi alcun costo per la vostra busta paga. Avete il diritto di vedere i record delle vostre retribuzioni in un ragionevole lasso di tempo e di luogo.

### PAUSE PRANZO

M.G.L. Capitolo 149, le sezioni 100 e 101

La maggior parte dei dipendenti che lavorano oltre 6 ore deve ottenere una trentina di minuti di pausa pranzo. Dovete essere liberi da ogni mansione e liberi di lasciare il posto di lavoro durante questa pausa. Questa interruzione potrebbe non essere retribuita.

Potete accettare di lavorare durante la pausa pranzo, ma è necessario che quel tempo sia retribuito.

### LAVORATORI AL DI SOTTO DEI 18 ANNI

M.G.L. Capitolo 149, le sezioni 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. Queste leggi indicano *dove, quando e per quanto tempo* i minori possono lavorare e quali lavori **NON DEVONO** svolgere. Tutti i lavoratori al di sotto dei 18 anni **devono** avere un permesso di lavoro.

### I DIPENDENTI HANNO IL DIRITTO DI CITARE IN GIUDIZIO QUALCUNO

M.G.L. Capitolo 149, Sezione 150

Avete il diritto di citare in giudizio il vostro datore di lavoro per la maggior parte delle violazioni delle leggi sui salari e sulle ore di lavoro.

I dipendenti possono citare in giudizio qualcuno 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 intentare una causa - di solito il limite è di 3 anni dopo la violazione.

# LEGGI E REGOLAMENTI, CTD.

**Domande?** Citare qualcuno in tribunale è complicato. Visitate [www.mass.gov/ago/fairlabor](http://www.mass.gov/ago/fairlabor). O contattate il numero verde per il lavoro equo 617-727-3465 per saperne di più.

## CONGEDO DI MALATTIA

*M.G.L. Capitolo 149, Sezione 148C*

Avete il diritto di guadagnare 1 ora di congedo di malattia per ogni 30 ore di lavoro. È possibile guadagnare e usufruire di massimo 40 ore di congedo di malattia in un anno. Dovete poter usufruire del vostro congedo di malattia 90 giorni dopo il primo giorno di lavoro.

Potete utilizzare il congedo di malattia se voi (o vostro figlio, il vostro coniuge, un vostro genitore o il coniuge di un vostro genitore) siete: **malati, feriti**, o avete **appuntamenti medici di routine**. Potete anche utilizzare il congedo di malattia per voi o per vostro figlio per violenza domestica.

I datori di lavoro con 11 o più dipendenti devono fornire il permesso 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: [www.mass.gov/ago/earnedsicktime](http://www.mass.gov/ago/earnedsicktime).

## PAGAMENTO PER ESSERSI PRESENTATO AL LAVORO

*454 C.M.R. 27.04*

Se è previsto che lavoriate 3 o più ore, dovete essere pagati per almeno 3 ore ad un tariffa non inferiore al salario minimo se:

- vi recate in tempo al lavoro, e
- non vi vengono date le ore previste di lavoro.

## IL DIRITTO DEI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO DI CONOSCERE LA LEGGE

*M.G.L. Capitolo 149, Sezione 159C*

Le agenzie di lavoro interinale e temporaneo devono fornirvi alcune informazioni importanti per iscritto prima di ogni nuova assegnazione.

Per saperne di più contattate il Department of Labor Standards al numero 617-6266970. O visitate il sito [www.mass.gov/dols](http://www.mass.gov/dols).

## CARTA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI DOMESTICI

*M.G.L. Capitolo 149, Sezione 190*

I lavoratori che forniscono servizi di collaborazione domestica, pulizia, cura di bambini, cucina, gestione della casa, assistenza agli anziani o altri servizi analoghi in famiglia hanno ulteriori leggi che li tutelano al lavoro.

Per saperne di più visitate il sito [www.mass.gov/ago/DW](http://www.mass.gov/ago/DW).

## CONGEDO PER VIOLENZA DOMESTICA

*M.G.L. Capitolo 149, Sezione 52E*

Se voi o un membro della vostra famiglia siete vittime di violenza domestica, violenza sessuale, stalking o sequestro, avete diritto a **15 giorni** di ferie o di congedo non retribuito per esigenze correlate, quali:

- Terapie fisiche, psicologiche, o servizi per le vittime
- Alloggio sicuro
- Cura o di custodia dei bambini
- Assistenza legale, misure cautelari, cause in tribunale

Questa legge si applica ai datori di lavoro con 50 o più dipendenti.

## LEGGE SUL CONGEDO PER PICCOLE NECESSITÀ

*M.G.L. Capitolo 149, Sezione 52D*

Potreste avere il diritto di prendere fino a 24 ore di congedo non retribuito ogni dodici mesi per:

- attività scolastiche dei bambini,
- appuntamenti dal medico o dal dentista
- appuntamenti dal medico o dal dentista per parenti anziani o altri appuntamenti legati alla cura degli anziani.

Siete idonei ad ottenere questo congedo se il vostro datore di lavoro ha 50 o più dipendenti e avete lavorato almeno 1.250 ore per questo datore di lavoro negli ultimi dodici mesi.

## I DATORI DI LAVORO NON DEVONO FARE DISCRIMINAZIONI

*M.G.L. Cap. 149, Sezione 105A; M.G.L. Cap. 151B, sezione 4*

In generale, un datore di lavoro non deve pagarvi 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, colore, religione, origine nazionale o antenati
- sesso (compresa la gravidanza), orientamento sessuale o identità di genere o espressione
- informazioni di carattere genetico o disabilità
- età
- servizio militare

## RISORSE

### Domande sulla retribuzione e sulle ore?

Ufficio del Procuratore Generale Maura Healey  
Divisione per il lavoro equo  
(617) 727-3465  
(617) 727-4765 (TTY)  
[www.mass.gov/ago/FairLabor](http://www.mass.gov/ago/FairLabor)  
[www.massworkrights.com](http://www.massworkrights.com)  
[www.laborlowdown.com](http://www.laborlowdown.com)

U.S. Department of Labor Wage and Hour Division  
866-4-USWAGE  
877-889-5627 (TTY)  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)

Massachusetts Department of Labor Standards  
(617) 626-6975  
[www.mass.gov/dols](http://www.mass.gov/dols)

### Domande sulla salute e sulla sicurezza sul luogo di lavoro?

U.S. Occupational Safety and Health Administration (OSHA)  
(617) 565-9860  
[www.osha.gov](http://www.osha.gov)

Massachusetts Department of Industrial Accidents (DIA)  
[www.mass.gov/dia](http://www.mass.gov/dia)  
(617) 727-4900

Massachusetts Department of Public Health (DPH)  
(617) 624-6000  
[www.mass.gov/dph](http://www.mass.gov/dph)

### Domande sulle tutele contro la discriminazione?

Ufficio del Procuratore Generale Maura Healey  
Civil Rights Division  
(617) 727-2200  
[www.mass.gov/ago/civilrights](http://www.mass.gov/ago/civilrights)

Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD)  
(617) 994-6000  
[www.mass.gov/mcad](http://www.mass.gov/mcad)

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)  
(617) 565-3200  
[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

## UFFICIO DEL PROCURATORE GENERALE MAURA HEALEY

# Guida ai Diritti e Responsabilità sul Posto di Lavoro



COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS

One Ashburton Place  
Boston, MA 02108  
(617) 727-3465  
[www.mass.gov/ago](http://www.mass.gov/ago)