

CHI SONO GLI ISPETTORI DI FAIR WORK?

Gli ispettori di Fair Work sono funzionari governativi nominati dal Fair Work Ombudsman ai sensi della *Fair Work Act 2009*. La *Fair Work Act 2009* attribuisce agli ispettori di Fair Work determinati poteri per svolgere il proprio ruolo di promuovere e vigilare sul rispetto delle leggi federali sul lavoro.

Il ruolo di un ispettore di Fair Work include:

- condurre campagne educative mirate nei vari settori e regioni
- condurre ispezioni in materia di ottemperanza alle leggi pertinenti
- indagare sulle denunce relative ai rapporti sul lavoro
- offrire assistenza ai fini della risoluzione di controversie sul lavoro
- indagare su presunte violazioni delle leggi federali sul lavoro e degli strumenti che garantiscono l'equità nei rapporti di lavoro (ad esempio un contratto collettivo o un contratto d'impresa compresi accordi stipulati ai sensi della *Workplace Relations Act 1996*)
- adottare misure atte a far valere le leggi federali sul lavoro e gli strumenti che garantiscono l'equità nei rapporti di lavoro attraverso l'ordinamento giudiziario (ove necessario).

A tutti gli ispettori di Fair Work viene rilasciata una tessera d'identità che devono sempre portare con sé nell'esercizio delle proprie funzioni e dei propri poteri. Puoi chiedere di vedere la tessera d'identità dell'ispettore di Fair Work per confermare la sua identità.

QUALI SONO I LORO POTERI?

Poteri di entrare nei locali o spazi aziendali

Un ispettore di Fair Work può entrare in determinati locali o spazi aziendali se è ragionevolmente convinto che:

- la *Fair Work Act 2009*, la precedente *Workplace Relations Act 1996* o uno strumento che garantisce l'equità nei rapporti di lavoro siano pertinenti ad un determinato ambiente di lavoro
- documentazione relativa all'ottemperanza agli obblighi di legge si trovi nei locali aziendali (compresi documenti conservati al computer).

Prima di entrare nei locali o spazi aziendali, un ispettore di Fair Work deve esibire la propria tessera d'identità all'occupante di tali locali o spazi o al suo rappresentante. Se questo non fosse possibile, l'ispettore di Fair Work deve esibire la propria tessera d'identità non appena possibile dopo l'ingresso.

Quando entra nei locali o spazi dell'azienda, l'ispettore di Fair Work non può usare la forza ma non necessita del permesso dell'occupante. Tuttavia, non può entrare in una parte dei locali che sia usata a fini residenziali a meno che non sia ragionevolmente convinto che in tale parte dei locali si svolga attività lavorativa.

Un ispettore di Fair Work può entrare nei locali o spazi aziendali in qualsiasi momento durante l'orario di lavoro oppure in qualsiasi altro momento in cui ritiene sia necessario per scopi di ottemperanza alla legge.

Poteri mentre si trovano nei locali o spazi aziendali

Un ispettore di Fair Work può esercitare uno o più dei seguenti poteri mentre si trova nei locali o spazi aziendali:

- ispezionare qualsiasi attività lavorativa, processo o oggetto
- intervistare chiunque (previo il consenso della persona interpellata)
- esigere che una persona gli dica chi ha o può avere accesso a documenti
- esigere che la persona che ha accesso a documenti li consegni mentre l'ispettore si trova nei locali o spazi aziendali oppure in un determinato arco di tempo
- ispezionare e fare copie di documenti conservati nei locali o spazi aziendali (compresi quelli in formato cartaceo e quelli in formato elettronico)
- prelevare campioni di beni o sostanze dopo avere informato il titolare o altra persona responsabile della custodia di tali beni o sostanze.

Per agevolare un'indagine, una persona dotata dei necessari titoli e della necessaria esperienza potrebbe accompagnare un ispettore di Fair Work ai locali o spazi aziendali. Ad esempio, gli assistenti dell'ispettore potrebbero comprendere specialisti di informatica, periti contabili o interpreti. Tali assistenti possono recarsi ai locali o spazi aziendali con un ispettore di Fair Work solo se il Fair Work Ombudsman è convinto che tale assistenza sia necessaria e ragionevole.

Poteri di richiedere il nome e l'indirizzo di una persona

Se un ispettore di Fair Work è ragionevolmente convinto che una persona abbia violato la *Fair Work Act 2009*, la precedente *Workplace Relations Act 1996*, o uno strumento che garantisce l'equità nei rapporti di lavoro, e tale violazione potrebbe essere punita con una sanzione pecuniaria, l'ispettore di Fair Work può esigere che tale persona riveli il proprio nome e indirizzo.

L'ispettore di Fair Work potrebbe anche richiedere che una persona fornisca prova che il nome e indirizzo sono corretti, ad esempio esibendo la patente di guida.

L'ispettore di Fair Work deve esibire la propria tessera d'identità e avvisare tale persona che potrebbe essere soggetta ad una sanzione civile se non ottempera a tale richiesta.

La persona deve ottemperare a tale richiesta a meno che non abbia una scusa ragionevole (ad esempio se le viene chiesto di fornire prova e non ha a portata di mano un documento d'identità).

Poteri di richiedere ad una persona di esibire documentazione varia

Nel corso di un'indagine, un ispettore di Fair Work può emettere una intimazione scritta di esibire documenti (Notice to Produce Records or Documents), con cui si richiede ad una persona di esibire documentazione varia in una particolare sede entro un determinato periodo di tempo (almeno 14 giorni).

La mancata ottemperanza ad una intimazione scritta di esibire documenti senza una scusa ragionevole costituisce una violazione della *Fair Work Act 2009*. Una persona non può rifiutarsi di ottemperare ad una intimazione scritta di esibire documenti adducendo come scusa che l'esibizione dei documenti richiesti potrebbe incriminarla.

Nel caso in cui una persona non abbia ottemperato ad una intimazione scritta di esibire documenti, l'ispettore di Fair Work potrebbe sollecitare un'azione giudiziaria nei confronti della persona ai fini dell'imposizione di una sanzione civile.

Un ispettore di Fair Work può trattenere i documenti esibiti ai sensi di una intimazione scritta per qualsiasi periodo di tempo che ritenga necessario. Un ispettore di Fair Work deve mettere tali documenti, in qualsiasi momento ragionevole, a disposizione della persona che li ha forniti, o a chiunque abbia il diritto di esserne in possesso ai fini della loro ispezione o riproduzione.

Ostacolare o impedire intenzionalmente l'opera di un ispettore di Fair Work

La *Fair Work Act 2009* vieta a chiunque di ostacolare o impedire intenzionalmente l'opera di un ispettore di Fair Work nell'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri o l'opera di una persona che assiste un ispettore di Fair Work nei locali o spazi aziendali. Il divieto comprende anche il diniego di ingresso in locali o spazi aziendali o il rifiuto intenzionale di rilasciare documenti.

Una persona non violerà tale obbligo se:

- vi era una scusa ragionevole alla base degli ostacoli o delle ostruzioni
- l'ispettore non ha adempiuto all'obbligo di esibire la propria tessera d'identità quando richiede il nome e l'indirizzo di una persona o quando entra in locali o spazi aziendali
- l'ispettore non ha avvisato la persona che potrebbe violare la legge.

Anche ostacolare o impedire intenzionalmente l'opera di un ispettore di Fair Work potrebbe costituire un grave atto illecito punibile con sanzioni più severe.

Fornire informazioni o documenti falsi o ingannevoli

La *Fair Work Act 2009* vieta ad una persona di fornire consapevolmente o incautamente informazioni o documenti falsi o ingannevoli ad un ispettore di Fair Work nell'esercizio dei suoi poteri o delle sue funzioni ai sensi delle leggi federali.

L'ispettore di Fair Work deve intraprendere passi ragionevoli per avvisare la persona che potrebbe essere soggetta ad una sanzione civile se fornisce informazioni o documenti falsi o ingannevoli.

Anche fornire consapevolmente informazioni o documenti falsi o ingannevoli ad un funzionario dell'amministrazione federale potrebbe costituire un grave atto illecito punibile con sanzioni più severe.

CONSEGUENZE POTENZIALI DELLA MANCATA OTTEMPERANZA AGLI OBBLIGHI

Sanzioni civili ai sensi della *Fair Work Act 2009* potrebbero essere richieste se una persona:

- non ha ottemperato alla intimazione di esibire documenti
- ha intenzionalmente ostacolato o impedito l'opera di un ispettore di Fair Work
- ha consapevolmente o incautamente fornito informazioni o documenti falsi o ingannevoli ad un ispettore di Fair Work

Le sanzioni civili massime che possono essere comminate dall'autorità giudiziaria in merito a queste violazioni sono:

- \$12.600 per una violazione da parte di una persona fisica
- \$63.000 per una violazione da parte di una persona giuridica

A QUALI FINI POSSONO ESSERE ESERCITATI I POTERI DELL'ISPETTORE?

Un ispettore di Fair Work può esercitare i propri poteri al fine di determinare se i diritti e obblighi ai sensi delle leggi federali sul lavoro sono rispettati o meno.

Un ispettore di Fair Work può indagare su situazioni quali:

- erogazione inferiore al dovuto di retribuzioni e spettanze, tra cui prestazioni relative al trattamento di fine rapporto
- obblighi relativi a buste paga e documentazione di retribuzioni e orari di lavoro
- libertà di associazione
- diritto di ispezione da parte dei sindacati
- influenze o pressioni indebite in merito a condizioni individuali flessibili, garanzia di introiti annui e trattenute dallo stipendio
- violazioni di disposizioni di tutela generale tra cui atti vessatori (adverse action), coercizioni e false dichiarazioni in merito ai diritti sul lavoro di una persona
- obblighi di un datore di lavoro ai sensi delle normative in materia di congedo parentale (Paid Parental Leave Scheme) a seguito di segnalazioni al Fair Work Ombudsman da parte del Department of Human Services
- disposizioni in materia di trasferimento d'azienda
- disposizioni in materia di contratti simulati
- azioni sindacali non protette
- discriminazione illecita.

Il Fair Work Ombudsman può richiedere all'autorità giudiziaria di emettere provvedimenti in merito a violazioni delle leggi federali sul lavoro. Tali provvedimenti possono includere l'imposizione di sanzioni pecuniarie, risarcimenti (ad esempio, pagamento di somme dovute a dipendenti), intimazioni o frequenza obbligatoria di iniziative di formazione da parte di persone fisiche o di persone giuridiche oppure una revisione contabile.

Per maggiori informazioni, consulta la politica in materia di contenzioso ([Litigation Policy](#)).

Le funzioni e i poteri degli ispettori di Fair Work sono enunciati negli articoli [703-717](#) della *Fair Work Act 2009*.

CONTATTACI

Fair Work Online: www.fairwork.gov.au

Fair Work Infoline: **13 13 94**

Ti serve assistenza linguistica?



Contatta il Servizio traduzioni e interpreti (TIS) al numero **13 14 50**

ASSISTENZA PER DISTURBI DELL'UDITO E DEL LINGUAGGIO

Chiama tramite il National Relay Service (NRS):

Per TTY: **13 36 77**. Chiedi del numero verde di Fair Work **13 13 94**

Speak & Listen: **1300 555 727**. Chiedi del numero verde di Fair Work **13 13 94**

Fair Work Infoline: 13 13 94

www.fairwork.gov.au

Il Fair Work Ombudsman si impegna a offrirti consigli sui quali puoi fare affidamento. Le informazioni contenute in questa scheda informativa sono di natura generale. Se hai dei dubbi se siano pertinenti alla tua situazione, puoi chiamare il nostro numero verde 13 13 94 oppure puoi parlare con il sindacato, un ente di rappresentanza degli imprenditori o un professionista nel campo dei rapporti sul lavoro.

Last updated: April 2019
© Copyright Fair Work Ombudsman
FWOFS24.01