

IMPORTANTE: Ai nuovi dipendenti occasionali deve essere fornita anche l'**Informativa Fair Work (Fair Work Information Statement)**. Visitate www.fairwork.gov.au/fwis



Chi è un dipendente occasionale?

Siete dipendenti occasionali se soddisfatte tutti i seguenti criteri:

- vi viene offerto un lavoro
- il datore di lavoro **non esprime alcun previo impegno definitivo** a garanzia che il lavoro continuerà indefinitamente con uno schema di lavoro concordato e
- accettate l'offerta nella consapevolezza che non vi sia **alcun previo impegno definitivo** e divenite quindi un dipendente.

La valutazione se siate o meno un dipendente occasionale avviene **nel momento** in cui vi viene offerto un lavoro e lo accettate.

Cosa si intende con 'nessun previo impegno definitivo'?

Per comprendere se il vostro datore di lavoro non ha espresso **alcun previo impegno definitivo** quando vi ha offerto un lavoro, è **necessario prendere in considerazione solo 4 fattori**. Questi sono:

- ▶ il vostro datore di lavoro può scegliere di offrirvi del lavoro e avete la possibilità di decidere se lavorare o meno
- ▶ vi verrà offerto del lavoro quando il vostro datore di lavoro ha bisogno che lavoriate
- ▶ il vostro impiego è descritto come occasionale
- ▶ vi verrà pagato un supplemento da lavoro occasionale o una remunerazione specifica per i dipendenti occasionali.

Non vi è un solo fattore decisivo e non è necessario che tutti e quattro siano presenti per confermare che non vi sia 'alcun previo impegno definitivo'. Si tratta di soppesare i vari fattori presenti (e quelli non presenti) e decidere se nel complesso il vostro datore di lavoro intendesse o meno esprimere un previo impegno definitivo.

Esempi di 'nessun previo impegno definitivo'

A Priya viene offerto un lavoro come commessa. L'annuncio di lavoro lo definiva come un ruolo occasionale.

Il proprietario del negozio dice che Priya dovrà lavorare quando il negozio ha molti clienti o altri dipendenti sono in ferie. Quando gli affari sono tranquilli, Priya riceverà meno lavoro. A Priya verranno offerti dei turni con una settimana di preavviso e i turni varieranno di settimana in settimana. Priya potrà rifiutare i turni se lo desidera. La remunerazione di Priya includerà un supplemento da lavoro occasionale. Priya accetta il lavoro.

Nella situazione di Priya non c'era 'alcun previo impegno definitivo'. Il datore di lavoro non si è impegnato a offrire a Priya del lavoro continuativo. Il proprietario del negozio ha chiarito che i turni di Priya possono variare e che Priya non è obbligata ad accettarli. L'annuncio di lavoro lo definiva come un ruolo occasionale e Priya riceverà una remunerazione basata su tariffa occasionale. Poiché questo era chiaro nel momento in cui Priya ha ricevuto e accettato l'offerta di lavoro, viene considerata una dipendente occasionale.

Nota: A volte i dipendenti occasionali lavorano seguendo uno schema di ore regolare. Questo non significa che sono lavoratori a tempo indeterminato (a tempo pieno o ridotto), ma, se queste disposizioni continuano, potrebbero aver diritto in futuro (in genere dopo 12 mesi) a una conversione del contratto occasionale.



Come posso diventare dipendente permanente se sono un dipendente occasionale?

Ai sensi degli standard occupazionali nazionali (**National Employment Standards, NES**), alcuni dipendenti occasionali hanno il diritto di diventare dipendenti a tempo indeterminato (a tempo pieno o ridotto). Ciò è definito come 'conversione del contratto occasionale'.

Ad alcuni dipendenti occasionali deve essere offerta una conversione del contratto occasionale da parte del proprio datore di lavoro, mentre altri possono solo richiederla. È necessario aver completato 12 mesi di lavoro e soddisfare altri criteri.

La pagina seguente delinea quando il datore di lavoro deve offrirvi la conversione del contratto occasionale e quando avete diritto a richiederla.

Piccole imprese

Se siete assunti da una **piccola impresa** (meno di 15 dipendenti), il vostro datore di lavoro non ha l'obbligo di offrirvi la conversione del contratto occasionale. Tuttavia, in alcune circostanze, avete comunque il diritto di richiederla.

La pagina seguente delinea quando avete il diritto di richiedere la conversione del contratto occasionale se lavorate per una piccola impresa.



Per iscritto

Ai sensi degli standard occupazionali nazionali (**National Employment Standards, NES**), tutte le offerte, richieste, rifiuti e risposte relativi alla conversione del contratto occasionale devono essere **per iscritto**.

'Per iscritto' può includere formati scritti a mano, stampati o elettronici (ad esempio per email).

Alcuni dipendenti occasionali sono coperti da contratti collettivi e contratti d'impresa con diritti supplementari relativi alla conversione del contratto occasionale. Visitate www.fairwork.gov.au/casual per maggiori informazioni.



Avete bisogno di aiuto?

Non siete sicuri se siete coperti da un contratto collettivo o da un contratto d'impresa? Visitate www.fairwork.gov.au/awards e www.fairwork.gov.au/agreements



Il mio datore di lavoro è tenuto a offrirmi la conversione del contratto occasionale?

Solo le aziende con 15 o più dipendenti devono offrire la conversione del contratto occasionale ai loro dipendenti occasionali. **Devono offrirvi** la conversione del contratto occasionale se soddisfatte tutti i seguenti criteri:

- siete stati impiegati dall'azienda per **12 mesi**
- avete lavorato seguendo uno **schema di ore regolare** su base continuativa per almeno gli ultimi **6 mesi** e
- potreste continuare a lavorare secondo quello schema di ore regolare come dipendente a tempo indeterminato **senza cambiamenti significativi**.

Il vostro datore di lavoro **non è tenuto a offrirvi** la conversione del contratto occasionale nei seguenti casi:

- vi sono **motivi ragionevoli** per cui il vostro datore di lavoro non vi offra la conversione del contratto occasionale, oppure
- non avete lavorato seguendo uno schema di ore regolare per almeno gli ultimi 6 mesi.

Cosa deve fare il vostro datore di lavoro

- **Se siete idonei per la conversione del contratto occasionale** – Deve presentarvi un'offerta per iscritto entro 21 giorni dalla ricorrenza dei 12 mesi.
- **Se non offre la conversione del contratto occasionale** – Deve informarvi dei motivi per iscritto entro 21 giorni dalla ricorrenza dei 12 mesi.

Cosa dovete fare

- **Se il datore di lavoro vi offre la conversione del contratto occasionale** – Rispondete per iscritto entro 21 giorni. Potete accettare o rifiutare l'offerta.
- **Se non siete d'accordo con la sua decisione di non offrirvi la conversione del contratto occasionale** – Seguite i passaggi delineati alla sezione 'Cosa fare in caso di disaccordo?' alla pagina successiva.

Esempio di 'schema di ore regolare'

Alex è un dipendente occasionale che lavora ogni venerdì e sabato sera presso un ristorante, su base regolare. Le sue ore e i suoi giorni non cambiano.

In un periodo di sei mesi, Alex salta due turni per malattia. Inoltre, in accordo con il suo datore di lavoro, si prende una settimana di ferie durante gli esami universitari.

Anche se Alex si è assentato dal lavoro, è comunque soddisfatta la definizione di 'schema di ore regolare'.



Ulteriori informazioni

Per ulteriori informazioni sull'impiego occasionale e sulla conversione del contratto occasionale, visitate www.fairwork.gov.au/casual e www.fairwork.gov.au/casualconversion



Posso richiedere una conversione del contratto occasionale?

Avete il diritto di richiedere la conversione del contratto occasionale se soddisfatte tutti i seguenti criteri:

- avete lavorato per l'azienda per almeno **12 mesi e 21 giorni** (12 mesi se lavorate per una **piccola impresa**)
- avete lavorato seguendo uno **schema di ore regolare** su base continuativa per almeno gli ultimi **6 mesi**
- potreste continuare a lavorare seguendo quello schema di ore come dipendente a tempo indeterminato senza cambiamenti significativi e
- durante gli **ultimi 6 mesi** non avete:
 - rifiutato un'offerta di conversione del contratto occasionale
 - ricevuto comunicazione che non vi verrà offerta una conversione del contratto occasionale per motivi ragionevoli, oppure
 - effettuato una richiesta di conversione del contratto occasionale che vi è stata rifiutata per motivi ragionevoli.

Cosa dovete fare

- **Se siete idonei e volete richiedere una conversione del contratto occasionale** – Effettuate la richiesta per iscritto.

Cosa deve fare il vostro datore di lavoro

- **Se vi concede la richiesta** – Deve consultarsi con voi e rispondere per iscritto entro 21 giorni dalla ricezione della richiesta.
- **Se rifiuta la richiesta per motivi ragionevoli** – Deve consultarsi con voi e informarvi dei motivi per iscritto entro 21 giorni dalla ricezione della richiesta. Se dopo 6 mesi soddisfatte nuovamente i criteri, potete effettuare una nuova richiesta.

? Cosa sono i 'motivi ragionevoli'?

Cosa viene considerato un 'motivo ragionevole' dipende dalle circostanze vostre e del vostro datore di lavoro.

Queste possono includere le seguenti condizioni nei 12 mesi a venire:

- il vostro ruolo non esisterà più
- le vostre ore di lavoro si ridurranno significativamente
- i giorni o gli orari che il vostro datore di lavoro vi richiederà di lavorare cambieranno significativamente e non sarete in grado di lavorare negli orari aggiornati.

I motivi ragionevoli possono anche includere il caso in cui presentare l'offerta o concedere la richiesta non sarebbe conforme a un processo di assunzione o selezione richiesto da o ai sensi di una legge del Commonwealth, statale o territoriale.



Cosa fare se non sono d'accordo con il mio datore di lavoro relativamente alla conversione del contratto occasionale?

Se voi e il vostro datore di lavoro siete in disaccordo sulla conversione del contratto occasionale, incluse le regole e i requisiti per effettuare (o non effettuare) una richiesta o un'offerta, vi sono alcuni passaggi che potete seguire per risolvere la differenza di opinioni. A seconda delle vostre circostanze, potreste essere in grado di avere qualcuno che vi assista o rappresenti durante la procedura di contestazione (questo può includere un sindacato autorizzato a rappresentarvi).

Passaggio 1. Per prima cosa, verificate se siete coperti da un **contratto collettivo** o da un **contratto d'impresa**. Non siete sicuri? Visitate www.fairwork.gov.au/awards e www.fairwork.gov.au/agreements

- Se siete coperti da un **contratto collettivo** o da un **contratto d'impresa**, dovete seguire la procedura stabilita per la risoluzione delle contestazioni relative agli standard occupazionali nazionali (National Employment Standards, NES). Fate riferimento alla sezione 'Chi può aiutare?' di seguito se avete bisogno di ulteriore assistenza.
- Se non siete coperti da un **contratto collettivo** o da un **contratto d'impresa**, procedete al passaggio 2.

Passaggio 2. Se non siete coperti da un contratto collettivo o da un contratto d'impresa, dovete verificare se il vostro **contratto di impiego** o **qualsiasi altro tipo di accordo scritto** prevede una procedura per gestire le contestazioni relative agli standard occupazionali nazionali (National Employment Standards, NES) o alla conversione del contratto occasionale.

- In caso **affermativo**, dovete seguire la procedura stabilita per la gestione delle contestazioni. Fate riferimento alla sezione 'Chi può aiutare?' di seguito se avete bisogno di ulteriore assistenza.
- In caso **contrario**, procedete al passaggio 3.

Passaggio 3. Se le procedure di risoluzione delle dispute delineate ai **passaggi 1 e 2 non si applicano al vostro caso**, provate a risolvere il disaccordo direttamente con il vostro datore di lavoro, discutendone con lui (per avere assistenza potete seguire i nostri corsi gratuiti indicati di seguito). Se non siete in grado di risolvere il problema in questo modo, fate riferimento alla sezione 'Chi può aiutare?' di seguito per vedere dove potete trovare assistenza.



Aiuto per le conversazioni

Potete trovare corsi online gratuiti che vi aiutino a tenere delle conversazioni al lavoro (inclusa la conversione del contratto occasionale) a www.fairwork.gov.au/learning

CHI PUÒ AIUTARE?

Se desiderate avere informazioni o assistenza, o avete una contestazione irrisolta, una terza parte potrebbe essere in grado di aiutarvi. A seconda della vostra situazione e di come desiderate risolvere il problema, vi sono diversi enti che possono aiutarvi. Questi includono il Fair Work Ombudsman (Garante per il lavoro equo), la Fair Work Commission (Commissione per il lavoro equo) e l'Australian Building and Construction Commission (Commissione australiana per l'edilizia). In alcune situazioni potete anche richiedere aiuto presso la Federal Circuit and Family Court (Corte federale di circoscrizione e familiare).

FAIR WORK OMBUDSMAN

- fornisce informazioni e consulenza sul vostro tipo di impiego (occasionale o a tempo indeterminato)
- fornisce informazioni e consulenza sui diritti, la remunerazione e gli oneri dovuti ai dipendenti occasionali, inclusi gli oneri di conversione del contratto occasionale
- dispone di strumenti di calcolo, modelli e corsi online gratuiti
- aiuta a risolvere i problemi sul luogo di lavoro
- fa rispettare le leggi relative ai luoghi di lavoro e richiede sanzioni per le violazioni di tali leggi.

www.fairwork.gov.au - 13 13 94

FAIR WORK COMMISSION

- affronta le contestazioni relative alla conversione del contratto occasionale (se non siete in grado di risolverle direttamente con il vostro datore di lavoro)
- può affrontare la vostra contestazione tramite mediazione, conciliazione, effettuando una raccomandazione o esprimendo un'opinione
- può affrontare la vostra contestazione tramite l'arbitrato (prendendo una decisione vincolante) se voi e il vostro datore di lavoro siete d'accordo.

www.fwc.gov.au - 1300 799 675

FEDERAL CIRCUIT AND FAMILY COURT OF AUSTRALIA (CORTE PER LE PICCOLE DISPUTE)

Potete rivolgervi alla corte per le piccole dispute della Federal Circuit and Family Court se la vostra contestazione relativa alla conversione del contratto occasionale riguarda uno di questi dubbi:

- se soddisfatte i requisiti per cui il vostro datore di lavoro debba farvi un'offerta di divenire un dipendente a tempo indeterminato
- se soddisfatte i requisiti per richiedere la conversione del contratto occasionale
- se il vostro datore di lavoro ha motivi ragionevoli di non offrirvi la conversione del contratto occasionale
- se il vostro datore di lavoro ha motivi ragionevoli per rifiutare la vostra richiesta di conversione del contratto occasionale.

www.fccoa.gov.au - 1300 352 000

Se lavorate nel settore edile commerciale, l'Australian Building and Construction Commission può aiutarvi.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338