




INFORMAZIONI IMPORTANTI IN MERITO ALLA TUA RETRIBUZIONE E ALLE TUE CONDIZIONI LAVORATIVE

Maggiori informazioni sui vostri diritti e obblighi sul posto di lavoro durante l'emergenza del coronavirus sono disponibili al sito coronavirus.fairwork.gov.au

In Australia i dipendenti godono di diritti e tutele nell'ambiente di lavoro ai sensi di:

LEGGI IN MATERIA DI EQUITÀ NELL'AMBIENTE DI LAVORO	CONTRATTI COLLETTIVI	CONTRATTI D'IMPRESA	CONTRATTI DI LAVORO
 <ul style="list-style-type: none">tutele minime per tutti i dipendentitra cui i National Employment Standards (standard occupazionali nazionali)	 <ul style="list-style-type: none">stabiliscono condizioni retributive e condizioni minime per un settore o per una professionevalgono per la maggior parte dei dipendenti in Australia	 <ul style="list-style-type: none">stabiliscono condizioni retributive e condizioni minime per un particolare ambiente di lavorole relative trattative e ratifiche avvengono tramite una procedura formale	 <ul style="list-style-type: none">stabiliscono ulteriori condizioni per un singolo lavoratorenon possono ridurre o rimuovere tutele minime

Trova il tuo contratto collettivo al sito www.fairwork.gov.au/awards. Controlla se il tuo ambiente di lavoro dispone di un contratto d'impresa al sito www.fwc.gov.au/agreements

DIPENDENTI PRECARI

Se siete dipendenti precari, dovete ricevere anche la dichiarazione informativa sull'occupazione precario quando iniziate a lavorare. Visitate il sito www.fairwork.gov.au/ceis per ulteriori informazioni.

RETRIBUZIONE

La tua retribuzione minima è stabilita nel tuo contratto collettivo o contratto d'impresa. Se il tuo rapporto di lavoro non è disciplinato da un contratto collettivo o da un contratto d'impresa, devi ricevere almeno la retribuzione minima nazionale. **Non puoi accettare di ricevere una retribuzione inferiore..**

Di norma le retribuzioni minime sono aggiornate a scadenza annuale.

Scopri quanto dovresti ricevere al sito www.fairwork.gov.au/minimum-wages

RETRIBUZIONE MINIMA NAZIONALE
DAL 1° LUGLIO 2021



\$20.33/all'ora
a tempo pieno o part-time



\$25.41/all'ora
precari (casual)

Questa è la misura della retribuzione per dipendenti adulti senza un contratto collettivo o contratto d'impresa.

Retribuzioni in misura inferiore potrebbero valere per lavoratori junior, apprendisti e dipendenti disabili.



Usa i nostri calcolatori gratuiti per determinare retribuzione, congedo e trattamento di fine rapporto al sito: www.fairwork.gov.au/pact

LO SAPEVI?

Puoi creare gratuitamente un estratto (My account) per documentare le informazioni relative al tuo ambiente di lavoro in un unico luogo al sito: www.fairwork.gov.au/register

Puoi trovare corsi gratuiti su internet per aiutarti a iniziare un nuovo rapporto di lavoro o se hai difficoltà a condurre conversazioni sul lavoro; visita il sito: www.fairwork.gov.au/learning

La **Record My Hours app** è un'applicazione che rende rapida e facile la documentazione delle ore da te lavorate. Puoi procurartela gratuitamente dall'App Store e Google Play.

INFORMAZIONI IMPORTANTI IN MERITO ALLA TUA RETRIBUZIONE E ALLE TUE CONDIZIONI LAVORATIVE

✓ STANDARD OCCUPAZIONALI NAZIONALI

Questi sono standard minimi per tutti i dipendenti. Potrebbero vigere regole ed esclusioni. **Il tuo contratto collettivo o contratto d'impresa potrebbero prevedere altre condizioni.** Per saperne di più sugli standard occupazionali nazionali visita il sito www.fairwork.gov.au/NES

	Dipendenti a tempo pieno e part-time	Dipendenti precari
Congedo annuale	✓ 4 settimane di congedo retribuito all'anno (proporzionalmente per dipendenti part-time) + 1 settimana per lavoratori turnisti aventi diritto	✗
Congedo per motivi personali (congedo per malattia o accompagnatori)	✓ 10 giorni di congedo retribuito all'anno (proporzionalmente per dipendenti part-time)	✗
Congedo per accompagnatori	✓ 2 giorni di congedo non retribuito per ogni occasione consentita (se si è esaurito il congedo per motivi personali)	✓ 2 giorni di congedo non retribuito per ogni occasione consentita
Congedo per gravi motivi familiari	✓ 2 giorni di congedo retribuito per ogni occasione consentita	✓ 2 giorni di congedo non retribuito per ogni occasione consentita
Congedo per violenze domestiche e in famiglia	✓ 5 giorni di congedo non retribuito ogni 12 mesi	✓ 5 giorni di congedo non retribuito ogni 12 mesi
Congedo per servizio di utilità sociale • Servizio di giuria • Attività volontarie di protezione civile	✓ 10 giorni di congedo retribuito con retribuzione di compensazione + congedo non retribuito a seconda del caso ✓ Congedo non retribuito necessario per svolgere tali attività	✓ Congedo non retribuito a seconda del caso ✓ Congedo non retribuito necessario per svolgere tali attività
Congedo di anzianità	✓ Congedo retribuito (la misura e i requisiti possono variare tra stati e territory dell'Australia)	* Varia tra stati e territori dell'Australia
Congedo parentale diritto acquisito dopo 12 mesi di lavoro	✓ 12 mesi di congedo non retribuito – può essere prorogato fino a 24 mesi previo accordo con il datore di lavoro	✓ 12 mesi di congedo non retribuito per lavoratori precari periodici e sistematici - può essere prorogato fino a 24 mesi previo accordo con il datore di lavoro
Orario lavorativo massimo	✓ Dipendenti a tempo pieno – 38 ore alla settimana + un supplemento ragionevole di ore Dipendenti part-time e precari – il minore tra 38 ore e normale orario settimanale per dipendenti + un supplemento ragionevole di ore	
Giorni festivi	✓ Un giorno di congedo retribuito se normalmente dovresti lavorare. Se ti viene chiesto di lavorare, puoi rifiutarti se hai motivi ragionevoli per farlo	✓ Un giorno di congedo non retribuito. Se ti viene chiesto di lavorare, puoi rifiutarti se hai motivi ragionevoli per farlo
Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro	✓ Preavviso di 1-5 settimane (o indennità sostitutiva del preavviso) in base alla durata del rapporto di lavoro e dell'età	✗
Trattamento di fine rapporto diritto acquisito dopo 12 mesi di lavoro	✓ 4 -16 settimane di retribuzione in base alla durata del rapporto di lavoro (vigono determinate esclusioni)	✗
Conversione per i precari	✗	✓ Il diritto di diventare un dipendente a tempo pieno o a tempo parziale in alcune circostanze

INFORMAZIONI IMPORTANTI IN MERITO ALLA TUA RETRIBUZIONE E ALLE TUE CONDIZIONI LAVORATIVE



FLESSIBILITÀ

Dopo 12 mesi si lavoro, puoi presentare una **richiesta scritta di condizioni lavorative flessibili** se sei di età pari o superiore a 55 anni, sei un accompagnatore, sei disabile, sei vittima di violenze da parte di un familiare (o assisti un parente o un membro del nucleo familiare che lo sia), oppure se sei il genitore o chi ne fa le veci di un minore in età scolastica o di età inferiore. Questo vale anche per i dipendenti che rientrano da congedo parentale o per adozione che richiedono di lavorare part-time per prendersi cura del minore.

Il datore di lavoro deve darti una risposta per iscritto nel giro di 21 giorni. Può rifiutarsi di farlo solo per ragionevoli motivi aziendali.

Tu e il datore di lavoro potete anche **negoziare un accordo di flessibilità individuale**. Tale accordo cambierebbe il modo in cui determinate condizioni nel tuo contratto collettivo o contratto d'impresa valgono per te. Un accordo di flessibilità individuale deve rappresentare una scelta effettiva – non può essere una condizione d'impiego – e deve essere complessivamente più favorevole per te. Per saperne di più, visita il sito:

www.fairwork.gov.au/flexibility



DIRITTO DI ISPEZIONE

I rappresentanti sindacali con il permesso di ispezione possono entrare nell'ambiente di lavoro per parlare con i lavoratori che hanno il diritto di rappresentare o per indagare se vi sono casi sospetti di violazione di norme in materia di sicurezza o di leggi sul lavoro.

I rappresentanti sindacali devono rispettare determinati requisiti, ad esempio darne comunicazione al datore di lavoro, e possono ispezionare o copiare determinati documenti. Vigono rigorose regole in materia di privacy per i titolari del permesso, per il relativo sindacato e per il datore di lavoro. Per saperne di più, visita il sito:

www.fwc.gov.au/entry-permits



STIPULA DI CONTRATTI

I contratti d'impresa sono negoziati tra un datore di lavoro, i suoi dipendenti ed eventuali rappresentanti dei lavoratori (ad esempio il sindacato). Questa procedura viene definita 'trattativa contrattuale' e deve seguire determinate regole. La Fair Work Commission verifica e ratifica i contratti. Per informazioni sulla stipula, sulla modifica o sulla risoluzione di un contratto d'impresa, visita il sito:).

www.fwc.gov.au/agreements



TUTELE SUL LAVORO

Tutti i dipendenti hanno tutele sul lavoro. Non puoi essere trattato in modo diverso o peggiore se hai un diritto sul lavoro o se lo hai esercitato, ad esempio, il diritto di richiedere condizioni lavorative flessibili, oppure se usufruisci di congedo o sporgi un reclamo o richiedi chiarimenti in merito al tuo rapporto di lavoro.

Hai il diritto di iscriverti o meno al sindacato e di partecipare o meno a lecite azioni sindacali.

Sei protetto anche quando ti assenti temporaneamente dal lavoro a causa di malattia o infortunio e discriminazione, bullismo e molestie, molestie sessuali, costrizione, diffamazione, contratti simulati nonché influenze o pressioni indebite. Per saperne di più, visita il sito:

www.fairwork.gov.au/protections
www.fairwork.gov.au/bullying-harassment



RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Quando il tuo rapporto di lavoro finisce, la tua liquidazione dovrebbe comprendere tutte le **spettanze insolute**, quali retribuzione, congedo annuale e congedo di anzianità non usufruito.

Potresti avere diritto a un **preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro** o all'indennità sostitutiva del preavviso. Se vieni licenziato per gravi mancanze, non hai diritto al preavviso. Se presenti le dimissioni, potresti essere tenuto a dare il preavviso al datore di lavoro. Per sapere se serve il preavviso e cosa dovrebbe essere compreso nella liquidazione, visita il sito:

www.fairwork.gov.au/ending-employment

Se ritieni che **il tuo licenziamento sia avvenuto senza giusta causa o fosse illecito**, hai **21 giorni solari** per sporgere una denuncia presso la Fair Work Commission. Sono previste regole ed eccezioni. Per saperne di più, visita il sito:

www.fwc.gov.au



CESSIONE D'AZIENDA

Se si verifica una cessione d'azienda, il rapporto di lavoro con il vecchio datore di lavoro cessa. Se vieni assunto dal nuovo datore di lavoro nel giro di tre mesi per svolgere le medesime (o simili) mansioni, alcuni dei tuoi diritti potrebbero essere trasferiti al nuovo datore di lavoro. Questo potrebbe accadere se, per esempio, l'azienda viene ceduta o se il lavoro viene ceduto in appalto. Per saperne di più, visita il sito:

www.fairwork.gov.au/transfer-of-business

CHI PUÒ ESSERE D'AIUTO?

FAIR WORK OMBUDSMAN

- informazioni e consigli in materia di retribuzione e diritti
- calcolatori, modelli e corsi su internet gratuiti
- assistenza per risolvere problemi nell'ambiente di lavoro
- indaga e sanziona violazioni di leggi sul lavoro.

www.fairwork.gov.au - 13 13 94

FAIR WORK COMMISSION

- si occupa di denunce di licenziamento senza giusta causa o di licenziamento illecito, bullismo, molestie sessuali, discriminazione o "atti vessatori" nell'ambiente di lavoro
- ratifica, modifica e risolve contratti d'impresa
- rilascia permessi e risolve controversie sindacali.

www.fwc.gov.au - 1300 799 675

Se lavori nel settore dell'edilizia commerciale, l'Australian Building and Construction Commission può essere d'aiuto.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338