

Guida alle best practice

Pagamento degli stipendi | Sistema nazionale

Questa guida punta ad assistere i datori di lavoro delle piccole imprese in Western Australia che fanno parte del sistema nazionale di relazioni industriali a rispettare i loro obblighi pertinenti agli stipendi nei confronti dei loro dipendenti. Se la vostra azienda è coperta dal sistema di relazioni industriali del Western Australia, visitate www.wageright.com.au per maggiori informazioni.



La mia azienda è coperta dal sistema di relazioni industriali nazionale o da quello del Western Australia?

La maggior parte dei datori di lavoro del settore privato in Australia è coperta dal sistema di relazioni industriali nazionale, chiamato anche sistema di relazioni industriali 'Fair Work' (Lavoro equo), a inclusione di tutte le aziende di tipo 'Pty Ltd'.

Gli imprenditori individuali, le partnership non registrate e i trust non registrati sono coperti dal sistema di relazioni industriali del Western Australia.

- Sistema nazionale
- Sistema del Western Australia (non utilizzate questa guida; visitate www.wageright.com.au per maggiori informazioni)

Modern award (contratti collettivi) ed enterprise agreement (contratti aziendali)

Ai miei dipendenti si applica un modern award o un enterprise agreement?

I modern award e gli enterprise agreement delineano le tariffe minime di pagamento e le condizioni per la maggior parte dei dipendenti in Australia. Quando non si applica né un modern award né un enterprise agreement, un dipendente sarà non soggetto ad award/agreement.

- Modern award
- Enterprise agreement
- Non soggetto ad award/agreement

Se non siete sicuri se alla vostra situazione si applichi un modern award o un enterprise agreement, dovrete rivolgervi a un consulente professionale.

Dove posso trovare i livelli di classificazione dei dipendenti nel mio modern award o enterprise agreement?

Ciascun dipendente coperto da un modern award o da un enterprise agreement deve essere assegnato a un livello di classificazione che rappresenta a tutti gli effetti la sua mansione. Questo in genere richiede di esaminare la clausola "minimum wage" (stipendio minimo) del modern award o dell'enterprise agreement per individuare le classificazioni pertinenti. Quindi un datore di lavoro dovrà consultare un allegato o una sezione contenenti le definizioni per ulteriori dettagli sulle mansioni e i compiti eseguiti da ciascuna classificazione.

Sebbene sia relativamente semplice in teoria, il compito di classificare correttamente i dipendenti può spesso divenire un'attività difficile e può causare confusione. Se non siete sicuri della corretta classificazione dei vostri dipendenti o perfino che si applichi loro una classificazione, assicuratevi di ottenere una consulenza professionale.

Dove posso trovare le tariffe retributive di base per ciascuno dei miei dipendenti (escluse eventuali indennità supplementari)?

La tariffa minima retributiva di ciascun dipendente dipende dal suo livello di classificazione ed è in genere delineata nella clausola "minimum rates" (tariffe minime) dei modern award o nella clausola equivalente "rate of pay" (tariffa retributiva) negli enterprise agreement. È necessario che i datori di lavoro riconoscano che alcuni modern award e agreement possono consentire tariffe retributive inferiori per determinati dipendenti come gli apprendisti, i tirocinanti, il personale di livello inferiore e coloro che ricevono un sussidio allo stipendio.

I riepiloghi delle indennità e dei carichi supplementari per i modern award sono disponibili sul [sito web](#) del Fair Work Ombudsman (Garante dell'equità sul lavoro).

Quali sono le diverse indennità e i diversi carichi supplementari nel mio modern award o enterprise agreement?

In aggiunta alle tariffe minime del vostro modern award o enterprise agreement, un dipendente potrebbe anche aver diritto a ricevere una retribuzione supplementare chiamata "indennità" o "carico" a seconda di quando viene eseguito il lavoro. Talvolta le tariffe sono differenti per dipendenti a tempo pieno, a tempo parziale, su turni o per il lavoro occasionale. Di seguito sono elencati alcuni esempi comuni e meno comuni di indennità e carichi, ma potrebbero essercene degli altri a seconda del vostro modern award o enterprise agreement.

Comuni	Meno comuni
<input type="checkbox"/> Carico per lavoro occasionale <input type="checkbox"/> Sabato <input type="checkbox"/> Domenica	<input type="checkbox"/> Pause fra turni <input type="checkbox"/> Lavoro durante la pausa pranzo <input type="checkbox"/> Turni spezzati
<input type="checkbox"/> Festività pubblica <input type="checkbox"/> Lavoro straordinario <input type="checkbox"/> Lavoro serale/notturno	<input type="checkbox"/> Lavoro successivamente al termine di un turno pianificato

Dove posso trovare i supplementi retributivi nel mio modern award o enterprise agreement?

Alcuni modern award ed enterprise agreement richiedono che i dipendenti ricevano un supplemento retributivo in determinate situazioni. Alcuni esempi di tipi comuni di supplementi retributivi includono un supplemento di lavanderia quando a un dipendente è richiesto di lavare la propria uniforme e un supplemento per i pasti dovuto quando un dipendente lavora per un determinato periodo di tempo straordinario. In genere i supplementi sono raggruppati sotto la clausola "allowances".

Non soggetto ad award/agreement

Qual è l'attuale tariffa retributiva oraria minima per i miei dipendenti privi di award/agreement?

Quando a un dipendente non si applica né un modern award né un enterprise agreement, la sua tariffa retributiva minima è determinata dalla [Retribuzione minima nazionale](#). Questi tipi di dipendenti non hanno diritto ad alcuna indennità né ad alcun carico supplementare, a eccezione del carico per lavoro occasionale. Si tratta solo della retribuzione minima ed è molto comune che i dipendenti non soggetti ad award/agreement vengano remunerati in eccesso di tale retribuzione minima, a seconda del loro contratto di impiego.

⚠ Suggerimenti

Contratti di impiego

- I contratti di impiego offrono termini e condizioni supplementari ma non possono essere inferiori a ciò che viene offerto dal modern award o dall'enterprise agreement che si applica a un dipendente, o alla Retribuzione minima nazionale.
- Alcuni modern award ed enterprise agreement richiedono che determinate comunicazioni ai dipendenti avvengano per iscritto, ad esempio il loro livello di classificazione, pertanto i contratti di impiego sono un modo efficace di farlo.
- Alcuni termini e condizioni comuni nei contratti di impiego includono periodi di notifica più lunghi (in particolare per i dipendenti a livello di dirigenza), requisiti di riservatezza e disposizioni salariali annualizzate.

Disposizioni salariali annualizzate

- Invece di pagare i dipendenti a tempo pieno o a tempo parziale in base alle ore lavorate, potete decidere di versare un salario annualizzato in modo che ricevano lo stesso importo per ciascun periodo di paga nel corso dell'anno.
- Alcuni modern award ed enterprise agreement hanno regole speciali sul modo in cui devono essere calcolati tali salari.
- Un dipendente che riceve un salario non può ricevere meno di quanto altrimenti avrebbe diritto a ricevere ai sensi di un modern award o enterprise agreement.
- Dovreste assicurarvi di rivedere i salari almeno ogni 12 mesi.



Ore di lavoro

- I dipendenti occasionali non hanno un numero di ore garantito e non dovrete mai promettere a un dipendente occasionale che riceverà un determinato numero di ore ogni settimana.
- I dipendenti a tempo pieno in genere lavorano in media 38 ore a settimana e in alcuni modern award ed enterprise agreement queste ore potrebbero essere distribuite nell'arco di un periodo massimo di 4 settimane.
- In genere i dipendenti a tempo parziale concorderanno un piano di lavoro all'inizio dell'impiego. Alcuni modern award ed enterprise agreement includono stringenti requisiti relativi alle ore di lavoro che possono essere pianificate e lavorate dai dipendenti a tempo parziale, pertanto è importante che acquistiate familiarità con eventuali requisiti per i dipendenti a tempo parziale.
- I datori di lavoro devono controllare con attenzione il loro modern award o enterprise agreement per assicurarsi di essere consapevoli dei diversi modi in cui un dipendente può aver diritto a tariffe per lavoro straordinario. Spesso le tariffe per lavoro straordinario saranno applicabili se un dipendente lavora più un numero massimo di ore quotidiane e/o settimanali. Il lavoro straordinario potrebbe anche essere applicabile al lavoro eseguito durante determinati periodi del giorno.
- Per i dipendenti non soggetti ad award/agreement, sebbene non necessitino di essere pagati tariffe per lavoro straordinario, può essere richiesto loro di lavorare più di 38 ore solo se la richiesta è ragionevole.

Dove posso trovare ulteriore assistenza?

Il [Fair Work Ombudsman](#) può assistervi relativamente a domande sullo stipendio dei dipendenti, sulle tariffe retributive applicabili, sulle ore di lavoro dei dipendenti e sui diritti relativi ai congedi.

Per ulteriori informazioni, visitate www.wageright.com.au o www.fairwork.gov.au.

www.wageright.com.au

www.fairwork.gov.au

Importante

Le informazioni contenute in questa guida alle best practice sono solo di natura generica e non sono intese come riepilogo esaustivo delle normative e non vi deve essere fatto affidamento come se fossero una consulenza legale.

© National Retail Association 2021

