

Guida alle best practice

Pagamento degli stipendi | Sistema del WA

Questa guida punta ad assistere i datori di lavoro delle piccole imprese in Western Australia che fanno parte del sistema di relazioni industriali del Western Australia a rispettare i loro obblighi pertinenti agli stipendi. Se la vostra azienda è coperta dal sistema di relazioni industriali nazionale, 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, i trust non registrati e le associazioni registrate che non sono aziende commerciali o finanziarie sono coperti dal sistema di relazioni industriali del Western Australia.

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

Ai miei dipendenti si applica un award (contratto collettivo) o un industrial agreement (contratto di settore)?

Gli award e gli industrial agreement delineano le tariffe retributive e le condizioni pertinenti a molti dipendenti nel sistema del Western Australia. Quando non si applica né un award né un industrial agreement, un dipendente sarà non soggetto ad award/agreement.

- Award
- Industrial agreement
- Non soggetto ad award/agreement

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

Award e industrial agreement

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 "wages" (stipendi) o equivalente. È necessario che i datori di lavoro riconoscano che alcuni award e agreement consentono tariffe retributive inferiori per determinati dipendenti come gli apprendisti, i tirocinanti o il personale di livello inferiore.

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

‘In aggiunta a una retribuzione minima in un award o industrial agreement, un dipendente potrebbe avere diritto a indennità supplementari per il lavoro nel fine settimana o durante festività pubbliche, per il lavoro straordinario, supplementi per il lavoro su turni o carichi per lavoro occasionale. Talvolta queste retribuzioni variano per i dipendenti a tempo pieno, a tempo parziale, occasionali o che lavorano su turni. Di seguito sono elencati alcuni esempi di questi diritti, ma è necessario che controlliate l'award o agreement applicabile:

- Tariffe per il sabato
- Tariffe per la domenica
- Tariffe per le festività pubbliche
- Tariffe per il lavoro straordinario
- Supplementi pomeridiani e di turno
- Supplementi per turni spezzati
- Indennità retributive per il lavoro durante una pausa pranzo o in una giornata in cui era pianificato il riposo

I riepiloghi degli award in WA, inclusivi delle informazioni sulle indennità retributive, sulle tariffe per il lavoro straordinario, sui supplementi per i turni e sui carichi per il lavoro occasionale sono disponibili nel [sito web](#) di Wageline.

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

Alcuni award e industrial agreement richiedono che i dipendenti ricevano un supplemento retributivo in determinate situazioni. Alcuni esempi di supplementi retributivi sono un supplemento di lavanderia quando a un dipendente è richiesto di lavare la propria uniforme e un supplemento per i pasti quando un dipendente lavora per un determinato periodo di tempo straordinario.





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 award né un industrial agreement, il dipendente ha diritto alla tariffa retributiva minima ai sensi del [Minimum Conditions of Employment Act 1993 \(WA\)](#) che è determinata dallo [State Wage Order](#) (Ordinanza statale sugli stipendi) annuale. Si tratta solo della retribuzione minima, i dipendenti non soggetti ad award/agreement possono essere remunerati in eccesso della retribuzione minima, secondo il 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 dall'award o dall'industrial agreement che si applica a un dipendente, o alla retribuzione minima.



Ore di lavoro

- I dipendenti occasionali non hanno un numero di ore garantito a settimana e non dovrete mai promettere a un dipendente occasionale che riceverà un determinato numero di ore ogni settimana. Tuttavia è comune che dipendenti occasionali abbiano impegni quotidiani minimi specificati negli award o negli industrial agreement, che dovrete rispettare.
- I dipendenti a tempo pieno in genere lavorano 38 ore a settimana.
- I datori di lavoro devono controllare con attenzione il loro award o industrial 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 o giorni della settimana.
- 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. Va fatto notare che tali dipendenti hanno diritto alla tariffa retributiva minima per tutte le ore lavorate in eccesso delle 38 ore.

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



**National
Retail
Association**

Dove posso trovare ulteriore assistenza?

Il [servizio Wageline](#) 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.

