

# COVID-19: PROBLEMI DI OCCUPAZIONE – UNA GUIDA PRATICA PER I LAVORATORI IN AUSTRALIA

---



*Abbiamo pensato di tradurre in italiano l'essenziale guida per i lavoratori messa a disposizione dal professor **Anthony Forsyth**, ordinario di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Legge della RMIT University di Melbourne.*

*E' molto importante essere a conoscenza di quelle che sono le regole del mondo del lavoro in Australia in questo momento così complicato per tutti i lavoratori e ringraziamo di cuore il professor Forsyth per averci autorizzato a tradurre la sua guida.*

*Per chi lo desidera è possibile consultare la versione originale in inglese sul blog [labourlawdownunder](https://labourlawdownunder.com.au/) (<https://labourlawdownunder.com.au/>) a questo link:*

**COVID-19 EMPLOYMENT ISSUES – A READY RECKONER FOR AUSTRALIAN WORKERS**  
([HTTPS://LABOURLAWDOWNUNDER.COM.AU/?P=795](https://labourlawdownunder.com.au/?P=795))

## **COVID-19: Problemi di occupazione – una guida pratica per i lavoratori in Australia**

Ho scritto questa guida per cercare di aiutare i molti lavoratori che non sanno come muoversi legalmente in un momento in cui la nostra comunità, attraversata dall'incertezza, sta cercando di adeguarsi all'impatto delle interruzioni delle attività e alla modifica degli accordi di lavoro a causa della pandemia di coronavirus.

I suoi contenuti sono principalmente rivolti a dipendenti a tempo pieno, part-time o a tempo determinato.

I casual infatti si trovano purtroppo in una posizione molto più vulnerabile, poiché la maggior parte delle protezioni contenute nelle regole spiegate di seguito non si applicano a loro.

I lavoratori autonomi non hanno praticamente alcuna protezione legale (compresi quelli che lavorano nella gig-economy, sebbene molti di loro possano effettivamente essere considerati legalmente dei dipendenti a tutti gli effetti).

Per queste due categorie di lavoratori, l'ACTU e i sindacati stanno facendo una campagna per 2 settimane di ferie retribuite per tutti i lavoratori (permanenti, occasionali o autonomi) costretti ad autoisolarsi a causa di COVID-19 e alcune aziende hanno concordato di fornire speciali assegni di congedo di malattia retribuita per i lavoratori occasionali in questa situazione.

Si noti inoltre che le regole discusse sono quelle applicabili ai sensi del Fair Work Act. E' necessario dunque controllare sempre il proprio contratto di lavoro, gli award o l'accordo aziendale in quanto potrebbero includere termini più generosi della legislazione.

## AUTO-ISOLAMENTO

---

In genere, i datori di lavoro possono chiedere ai dipendenti di non frequentare il luogo di lavoro, laddove si tratti di una misura lecita e ragionevole, anche per garantire la conformità con le attuali leggi sulla salute e la sicurezza nel luogo di lavoro e gli orientamenti del governo sulla gestione della crisi COVID-19.

### **Quali sono i miei diritti quando dovrei sottopormi all'autoisolamento perché:**

**Mi è stato diagnosticato COVID-19:** puoi utilizzare i diritti retribuiti del congedo per malattia (Il congedo per malattia fa parte dei 10 giorni di congedo personale che i dipendenti maturano ogni anno. Il congedo personale può essere utilizzato anche come congedo di assistenza). In alternativa, alcune aziende hanno creato una nuova categoria di "congedo speciale" o "congedo di isolamento" che i dipendenti possono utilizzare in questa situazione. In caso contrario, e se hai usufruito di tutti i congedi per malattia, purtroppo sarai in congedo non retribuito (a meno che non sia possibile raggiungere un altro accordo con il tuo datore di lavoro). Non sarai in grado di tornare al lavoro fino a quando non sarai autorizzato da un medico.

**Sono stato testato per COVID-19 e sto aspettando i risultati:** puoi lavorare da casa o, in caso di malessere, accedere a un congedo per malattia retribuito (o a qualsiasi congedo speciale che il datore di lavoro potrebbe concederti). Se lavorare da casa non è un'opzione pratica a causa della natura del tuo lavoro, dovrai raggiungere un accordo con il tuo datore di lavoro per un congedo retribuito.

**Sono stato in contatto con un caso COVID-19 confermato o sono tornato dall'estero** (periodo di isolamento di 14 giorni) – come sopra.

**Mi prendo cura di un familiare o di un familiare a cui è stato diagnosticato COVID-19:** puoi utilizzare i diritti alle ferie retribuite (o qualsiasi permesso speciale disponibile). Se hai usufruito di tutti i congedi per la cura di un familiare, puoi richiedere fino a due giorni di congedo come accompagnatore non retribuito in ogni occasione in cui è necessario occuparsi di un familiare / familiare malato (questa è una delle poche autorizzazioni disponibili per i casual).

**Sono stato licenziato mentre sono in congedo per malattia con COVID-19** Un datore di lavoro non può licenziarti a causa di un'assenza temporanea dal lavoro dovuta a malattia (meno di 3 mesi o 3 mesi in un periodo di 12 mesi). Valuta se presentare una richiesta di protezione generale (vedi: <https://www.fwc.gov.au/termination-employment/general-protections-dismissal> (<https://www.fwc.gov.au/termination-employment/general-protections-dismissal>)).

## LAVORARE DA CASA

---

**Voglio lavorare da casa ma il mio datore di lavoro non me lo permette** Nelle attuali circostanze e data l'enfasi che il governo sta ponendo sul distanziamento social, il tuo datore di lavoro dovrebbe accettare una richiesta di lavoro da casa. Tuttavia, se il momento per il business è critico, il tuo datore di lavoro può ancora insistere sul fatto che frequenti il lavoro, in caso si tratti di una disposizione ragionevole (ad es. fintanto che lavorando non sarai esposto a un imminente rischio per la salute e la sicurezza). Cosa che può variare in

base all'età, alle condizioni mediche o alla gravidanza di un dipendente. Una preoccupazione sull'uso del trasporto pubblico per recarsi al lavoro potrebbe non essere sufficiente per evitare che ti sia chiesto di recarti sul luogo di lavoro, a meno che il governo non si muova per chiudere o limitare il funzionamento dei sistemi di trasporto pubblico.

**Mi è stato chiesto di lavorare da casa – quali sono gli obblighi del mio datore di lavoro?** L'obbligo del datore di lavoro di assicurare un luogo di lavoro sano e sicuro continua a valere anche quando lavori da casa. Ciò significa che il datore di lavoro deve accertarsi che la tua la tua postazione di lavoro sia esente da rischi. Dovresti anche essere stato dotato, per quanto possibile, di tutte le attrezzature necessarie per eseguire il lavoro come se fossi sul posto di lavoro. Dopo qualche tempo, i datori di lavoro potrebbero dover considerare di adeguare il livello di produttività richiesta a causa dell'interruzione della maggior parte delle operazioni commerciali dovuta alla crisi COVID-19.

**Devo lavorare da casa perché la scuola di mio figlio o il centro di assistenza all'infanzia sono stati chiusi** In primo luogo, prova a negoziare un lavoro da casa con il tuo datore di lavoro. Altrimenti, il congedo per accompagnatore retribuito e il congedo per accompagnatore non retribuito (discussi in precedenza) possono essere utilizzati anche quando un dipendente si trova ad affrontare un'emergenza imprevista che colpisce un membro della famiglia. Ciò dovrebbe coprire la situazione derivante dalla chiusura della scuola o della custodia dei bambini, almeno nelle fasi iniziali.

**Riduzione delle opportunità di lavoro e dello stipendio** Inevitabilmente, le imprese interessate da misure governative per contenere COVID-19 subiscono un impatto negativo. Tra queste ci sono le compagnie aeree, i cinema, i caffè, i ristoranti e persino la produzione offshore di petrolio e gas. Molte aziende semplicemente non hanno lo stesso numero di clienti o non riescono a mantenere lo stesso livello di attività e pertanto il bisogno di personale è molto più basso del normale.

**Ho perso i turni: quali sono i miei diritti?** Se sei un vero dipendente casual, c'è poco che tu possa fare nel caso ti vengano diminuiti o eliminati del tutto i turni. E' per questo che c'è bisogno, durante l'attuale crisi, di ferie retribuite speciali per circa 2,5 milioni di dipendenti casual. Per i dipendenti a tempo indeterminato, qualsiasi riduzione dei normali turni di lavoro dovrà essere attuata in conformità con il contratto, l'award o l'accordo aziendale applicabile.

**Il mio datore di lavoro parla di sospendere l'attività lavorativa (stand-down): come funziona?** I datori di lavoro sono in grado di sospendere l'attività lavorativa senza retribuire i dipendenti, questo può accadere durante un periodo in cui un dipendente non può essere utilmente impiegato a causa di situazioni tra cui "la sospensione dell'attività lavorativa per qualsiasi causa per la quale il datore di lavoro non può ragionevolmente essere ritenuto responsabile". Qualche giorno fa Qantas ha compiuto questo passo, interrompendo il contratto di 20.000 lavoratori (due terzi della sua forza lavoro).

È probabile che la situazione COVID-19 presenti a molti datori di lavoro la possibilità di sospendere legalmente il lavoro dei dipendenti. Tuttavia, se ti trovi in questa situazione, assicurati che i requisiti di cui sopra siano effettivamente esistenti. Ad esempio, c'è altro lavoro che i dipendenti potrebbero svolgere invece di vedersi sospendere? Se i requisiti non sono soddisfatti, una sospensione dell'attività lavorativa può essere contestata presso la Fair Work Commission (vedi: <https://www.fwc.gov.au/industrial-action-benchmark/payments-relating-industrial-action/standing-down-dipendenti>).

Durante una sospensione tu rimani impiegato, anche se non sei tenuto a svolgere un lavoro e non sei pagato durante il periodo di interruzione. Tuttavia, continui ad accumulare ferie annuali e diritti alle ferie personali mentre sei fermo. Potresti provare a trovare un lavoro alternativo con un'altra azienda, ma tieni informato il tuo datore di lavoro e ottieni la sua approvazione (potrebbero essere applicate restrizioni, ad esempio se il tuo contratto ha una clausola di restrizione). Puoi tornare al lavoro una volta che il tuo datore di lavoro ti informa che il periodo di sospensione è terminato.

## **LICENZIAMENTI / ESUBERI**

---

Sfortunatamente, laddove il datore di lavoro si trovasse nella situazione di dover avviare degli esuberi, potresti finire per essere licenziato. Ciò può basarsi su una serie di fattori, come una recessione economica o una ristrutturazione dei posti di lavoro nell'azienda in cui sei impiegato a causa dell'epidemia di Covid-19. Legalmente questo è ammesso (a causa di un cambiamento nei requisiti operativi dell'impresa) se il tuo datore di lavoro non ha più necessità che qualcuno svolga le mansioni che ti sono state assegnate all'interno del posto di lavoro.

Se si verifica tale situazione, ci sono alcuni passaggi che il datore di lavoro deve adottare per attuare legalmente un licenziamento per esubero:

- considerare eventuali possibilità ragionevoli di riassegnazione (se non ce ne sono, la ridondanza può procedere); e
- ottemperare a qualsiasi obbligo come indicato dall'award o nel contratto aziendale in caso di esubero (potrebbe essere utile in questo caso consultare il proprio sindacato o altro rappresentante legale, anche se l'esubero può procedere in caso si verifichino le condizioni di cui sopra).

Se tuttavia ritieni che le disposizioni di legge non siano state rispettate, puoi contestarlo come un licenziamento ingiusto alla Fair Work Commission (vedi: <https://www.fwc.gov.au/termination-of-employment/unfair-dismissal> (<https://www.fwc.gov.au/termination-of-employment/unfair-dismissal>)).

Se vieni licenziato, hai anche diritto a:

- preavviso (o pagamento al posto del preavviso) tra 1 e 5 settimane; e
- indennità di licenziamento tra 4 e 16 settimane.

Entrambe queste opzioni variano in base alla durata del tuo impiego presso il datore di lavoro. Ai sensi del contratto aziendale (in particolare accordi negoziati con i sindacati) possono applicarsi diritti di indennità e licenziamenti più generosi. Il Fair Work Act impone ulteriori obblighi di informazione e consulenza ai datori di lavoro in caso di licenziamenti su larga scala (15 o più dipendenti).

## **LAVORO IN UN SETTORE SOTTO PRESSIONE E MI HANNO CHIESTO DI FARE MOLTE ORE EXTRA PER FAR FRONTE A UN AUMENTO DEL CARICO DI LAVORO**

---

Questa è la situazione che attualmente molti nella nostra comunità si trovano ad affrontare, tra cui gli operatori sanitari, i dipendenti dei supermercati e quelli nelle catene di approvvigionamento vitali (addetti ai trasporti e alla distribuzione, ecc.).

Ai dipendenti a tempo pieno può essere richiesto di lavorare solo per un massimo di 38 ore settimanali, oltre a “ore aggiuntive ragionevoli” (che variano a seconda del tipo di lavoro, del settore, del livello di anzianità dei dipendenti, ecc.).

Controlla il tuo award o accordo aziendale in quanto probabilmente avrà una regolamentazione aggiuntiva dei turni e dell'orario di lavoro.

## **NOTA FINALE**

Anche prendere le ferie annuali o un long service potrebbe essere un'opzione per far fronte a molte delle difficili situazioni di questi giorni – ma questi diritti dovrebbero essere generalmente utilizzati solo per lo scopo previsto. Ad esempio, se sei davvero preoccupato nell'andare al lavoro in questo momento e sei felice di usare le tue ferie annuali – e in realtà avrai una pausa dal lavoro (piuttosto che lavorare da casa) – allora puoi farlo.

Altre risorse:

- Fair Work Ombudsman (<https://www.fairwork.gov.au/%20&%20https://www.fairwork.gov.au/about-us/news-and-media-releases/website-news/coronavirus-and-australian-workplace-laws#when-can-employers-direct-employees-to-stay-away>)
- Australian Council of Trade Unions (<https://www.actu.org.au/%20&%20https://www.actu.org.au/coronavirus/your-rights-at-work-faq>)
- Victorian Trades Hall Council, Migrant Workers Centre (<https://www.migrantworkers.org.au/>)
- Victorian Trade Hall Council, Young Workers Centre (<http://www.youngworkers.org.au/>)
- Jobwatch (Employment Rights Legal Centre) (<http://jobwatch.org.au/>)

Share 0

VICTORIAN  
multicultural  
commission  
(<https://www.multiculturalcommission.vic.gov.au/>)

**IL GLOBO**  
(<https://ilglobo.com.au/>)

  
(<http://www.consmelbourne.ester>)



(<http://www.dantealighierimelbourne.com.au>) (<https://www.newhope.asn.au/>) (<https://www.migrantworkers.org>).

## RIMANI INFORMATO

*Inserisci La Tua Email*

---

**SEND**

## GET IN TOUCH

1/509 St Kilda Rd, Melbourne VIC 3004

[info@nomit.com.au](mailto:info@nomit.com.au) (<mailto:info@nomit.com.au>)



Copyright © 2020 NOMIT. All rights reserved.