



Scheda informativa 7

Contrattare in buona fede

È uno dei nuovi requisiti previsti dalla *Legge del 2009 per un equo lavoro (Fair Work Act 2009)* quello per cui i rappresentanti delle contrattazioni per uno specifico contratto aziendale devono soddisfare i requisiti di contrattazione descritti nell'articolo 228 della Legge. Contrattare in buona fede incoraggia le parti a comunicare apertamente e a concentrare le negoziazioni sulle questioni principali. Se la maggioranza dei dipendenti desidera contrattare collettivamente, il datore dovrà contrattare con loro e i loro rappresentanti (sindacati) o i rappresentanti di contrattazione nominati. È importante che i rappresentanti di contrattazione convengano sulle disposizioni relative al processo di contrattazione che includono gli orari degli incontri e i procedimenti concordati per la riflessione e le risposte in modo da evitare incomprensioni.

Ai sensi del nuovo sistema, i requisiti per la contrattazione in buona fede sono:

- presenziare e partecipare agli incontri a orari ragionevoli con i dipendenti e i rappresentanti dei dipendenti;
- fornire informazioni rilevanti (ad eccezione di informazioni confidenziali o informazioni commerciali riservate) in maniera tempestiva;
- rispondere in maniera tempestiva alle proposte relative al contratto presentate dai rappresentanti di contrattazione;
- prendere in considerazione le proposte di altri rappresentanti di contrattazione e fornire motivazioni relative alle risposte date a queste proposte;
- astenersi da comportamenti irragionevoli o ingiusti che ledono la libertà di associazione o di contrattazione collettiva; e
- riconoscere e contrattare l'accordo con gli altri rappresentanti di contrattazione.

La contrattazione in buona fede non obbliga le parti a fare concessioni o a firmare un contratto se non ne approvano i termini. Ciò include per esempio accettare reclami presentati dai dipendenti o dai sindacati nei confronti del datore relativi ad aumenti specifici della retribuzione e a modifiche alle condizioni di impiego. Le disposizioni relative alle contrattazioni in buona fede saranno dunque relative al processo e alla condotta delle negoziazioni e non obbligheranno le parti a fare o accettare particolari offerte o accettare particolari termini all'interno di un contratto.

Supporto della maggioranza

Non è necessaria una notifica formale per iniziare la contrattazione: nella maggior parte dei casi i dipendenti e i datori convengono semplicemente di iniziare le contrattazioni. Tuttavia, quando un datore rifiuta di contrattare, i dipendenti o i loro rappresentanti possono chiedere a Fair Work Australia di determinare se vi sia un supporto della maggioranza dei dipendenti per negoziare un contratto aziendale. Fair Work Australia può determinare se vi è il supporto della maggioranza dei dipendenti in qualsiasi modo consideri appropriato, come per esempio una votazione o petizione.

Comment [u1]: Mistranslation = "however", not "still".

Il diritto di essere rappresentati

Qualora Fair Work Australia determini che ci sia il supporto della maggioranza dei dipendenti per la contrattazione aziendale o qualora un impiegato accetti di iniziare la contrattazione, o venga emessa una disposizione, il datore dovrà notificare i dipendenti entro 14 giorni relativamente al loro diritto di essere rappresentati durante le contrattazioni.

I dipendenti possono nominare un rappresentante di contrattazione che rappresenti i loro interessi. Costui può essere gli stessi dipendenti, un collega, un sindacato o un'altra persona (come per esempio un consulente o un commercialista). L'unico requisito che un rappresentante di contrattazione nominato da un dipendente deve avere è che deve essere sufficientemente indipendentemente dall'influenza del datore. Per i membri dei sindacati, il rappresentante di contrattazione sarà scelto per essere il sindacato (se il sindacato ha il diritto di rappresentarli) ad eccezione che non nominino qualcun altro o venga revocato lo stato di sindacato come loro rappresentante. Anche i datori possono nominare il loro rappresentante di contrattazione.

Quando la contrattazione non è in buona fede

Si riconosce che nel contesto della contrattazione la maggior parte dei datori e dei dipendenti contratteranno volontariamente ed efficacemente in buona fede e collettivamente.

Tuttavia, nel caso in cui uno dei rappresentanti di contrattazione non stia contrattando in buona fede, o la contrattazione non stia procedendo in maniera efficace o imparziale, Fair Work Australia può emettere delle disposizioni per garantire l'integrità e l'imparzialità del processo di contrattazione. Qualsiasi ordinanza emessa da Fair Work Australia può diventare obbligatoria per legge. Fair Work Australia deve reputare che i rappresentanti di contrattazione si attengano ai principi di buona fede di contrattazione previsti dalla Legge per un equo lavoro, in caso contrario verrà emessa una disposizione nei confronti del rappresentante di contrattazione.

Sono esempi di condotta dove Fair Work Australia potrebbe potenzialmente emettere disposizioni relative alla contrattazione:

- un dipendente che si rifiuti di rispondere ad una proposta effettuata dal datore relativamente a nuovi metodi di lavoro atti ad aumentare la produttività;
- perseguire un reclamo che potrebbe non essere incluso in un contratto approvato da Fair Work Australia: per esempio che non è conforme agli standard nazionali di occupazione o che non passerebbe il "Better Off Overall Test", o che è contro la legge;
- condotta illegittima nei confronti di un rappresentante di contrattazione, come per esempio impedire senza ragione alla persona di consultare i dipendenti con rapporto disciplinato dal contratto;
- un datore che rifiuti di incontrare il rappresentante di contrattazione dei dipendenti o di rispondere alla corrispondenza inviata dal rappresentante o alle chiamate; o
- selezione scorretta di gruppi di persone alle quali si applicherebbe il contratto e che voterebbero sul contratto.

Se una parte ignora le disposizioni per la contrattazione in buona fede e viene meno a una o più disposizioni di contrattazione e la violazione è seria prolungata e ha leso in maniera significativa la contrattazione dell'accordo, Fair Work Australia può arbitrare adottando una risoluzione sul posto di lavoro.

Variazioni al contratto

La *Legge del 2009 per un equo lavoro* permette che i contratti vengano modificati prima della data di scadenza, ma solo con il consenso delle parti contraenti. L'accesso alle disposizioni per la contrattazione in buona fede non saranno disponibili durante la contrattazione per le

modifiche, sebbene Fair Work Australia può considerare la controversia se richiesta da un dipendente o da un'associazione di datori o da un dipendente interessato. Fair Work Australia non può arbitrare tale controversia, ad eccezione che tutti i rappresentanti di contrattazione siano d'accordo.

Per ulteriori informazioni sulla contrattazione in buona fede si prega di contattare il Fair Work Ombudsman al numero: 13 13 94 o al link <http://www.fwo.gov.au/Pages/default.aspx> o contattare il vostro consulente per i rapporti industriali.

Aggiornato all'1 settembre 2009

Aged & Community Services Australia
Level 1, 36 Albert Road, South Melbourne, Vic 3205
Ph: 03 9686 3460 Fax: 03 9686 3453
Email: info@agedcare.org.au www.agedcare.org.au

