



Mini guide du travail intérimaire

Le contrat, les droits, la protection des travailleurs
des Agences d'intérim

Le GUIDE di Nidil CGIL

Guide mis à jour en janvier 2016

et réalisé par:

Giuseppe Benincasa

Andrea Borghesi

Simone Marinelli

Francesco D'Alessandro

Andrea Lucania

Traduction : Nicolas Gallet

Nidil CGIL

Siège National:

Via Palestro, 78 - 00185 Roma

www.nidil.cgil.it - mail: nidil@nidil.cgil.it

tel. 06/44340140 - 06/44340510 - 06/44340310

fax 06/44340282

SOMMAIRE

6 La somministrazione di lavoro

Qu'est-ce que c'est? - Une relation tripartite - les cas autorisés - les cas interdits - Le contrat commercial

9 Égalité de traitement

Classification - Treizième mois et mensualités supplémentaires - Congés et réduction - Primes de productivité ou de résultats - T.F.R.

11 Sécurité sur le lieu de travail

13 Le contrat individuel de travail

Durée déterminée - M.O.G. - Durée indéterminée - L'apprentissage

23 Les droits syndicaux

Adhésion - Assemblées - Délégués - Grève - Information

25 Les aléas de la relation de travail

Arrêt maladie - Accidents du travail - Congé maternité - Congé paternité - Congé parental - Allocation de foyer familial - les allocations NASpl e ASDI

31 Les prestations des organismes paritaires

Ebitemp - Forma.Temp - FONTE

35 À qui s'adresser au sein de la CGIL

Le Système de Services de la CGIL - Les services sous convention - Les différentes branches de la CGIL

37 Les antennes de la Nidil

Rome, mars 2016

PRÉSENTATION

Connaître ses droits pour les faire appliquer : ce vieux principe démocratique est à la base de la présente publication.

L'objectif est de permettre au travailleurs "in somministrazione" de s'informer, de contrôler la régularité de leurs conditions de travail et de savoir à qui s'adresser en cas de doutes, d'incertitudes ou – pire – d'abus.

Cet ouvrage, malgré son inévitable concision, s'avèrera un guide précieux pour les travailleurs "in somministrazione" (que l'on désigne encore par le terme d'intérimaires), non seulement parce que les lois ont été modifiées à plusieurs reprises par le législateur, mais surtout parce que les délégués syndicaux des entreprises utilisatrices ont parfois des difficultés à apporter des réponses concrètes aux problèmes des travailleurs.

Ce guide peut être un outil utile à la fois aux travailleurs intérimaires, aux délégués des entreprises utilisatrices, aux représentants syndicaux : car la première étape vers une stratégie syndicale collective, c'est la connaissance de ses droits.

La NIdiL est au service de tous, travailleurs sous contrats atypiques et travailleurs "classiques", afin de garantir à chacun les droits auxquels il peut prétendre et d'empêcher que la diversité des relations de travail ne se traduise, comme cela arrive hélas, par une disparité des droits et par des abus à l'encontre des plus faibles.

L'unité au travail est le préalable pour que nul ne soit discriminé ni privé de sa dignité.

Bonne lecture, vous pouvez compter sur nous!

Claudio Treves
Secrétaire général NIdiL CGIL

La somministrazione di lavoro

La somministrazione di lavoro, qu'est-ce que c'est?

En Italie, la "somministrazione di lavoro" désigne une catégorie d'emploi bien précise introduite en 2003 dans le droit du travail, et qui est venue se substituer au travail intérimaire dans la terminologie italienne. Le contrat de "somministrazione" est défini par la loi comme **un contrat** à durée indéterminée ou déterminée par lequel **un sujet** (le "somministratore", c'est-à-dire le recruteur) met à disposition **d'un autre sujet** (l'utilisateur) **un ou plusieurs travailleurs salariés**.

Le salarié est embauché et rémunéré par le recruteur qui l'envoie effectuer son activité (dénommée mission) sous la direction et le contrôle de l'utilisateur.

Seules les agences d'emploi inscrites au registre spécifique du Ministère du Travail sont en droit de proposer des services d'intérim.

La relation de travail intérimaire est régie par des normes et des contrats :

- par la loi, en particulier le décret législatif n. 81/2015 et le décret législatif n. 276/2003 ;
- par la convention collective nationale, le **CCNL [Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro]**, des agences d'emploi ;
- par les conventions collectives appliquées par les entreprises utilisatrices.

Une relation tripartite

Trois sujets sont donc impliqués dans la relation de travail intérimaire :

- **le recruteur**, l'agence autorisée par le Ministère du Travail ;
- **l'utilisateur**, un employeur public ou privé ;
- **le salarié**, embauché par le recruteur mais qui effectue sa mission chez l'utilisateur.

Deux contrats différents sont passés entre ces trois sujets

- **le contrat commercial** de mise à disposition, conclu entre l'agence d'emploi et l'entreprise utilisatrice, qui peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée ;
- **le contrat de travail**, conclu entre l'agence d'emploi et le travailleur, qui peut lui aussi être à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Dans quels cas le recours au travail intérimaire est-il autorisé

Avant l'entrée en vigueur de la récente réforme du travail (baptisée "Jobs act") la loi fixait des limites à l'intérim. Elle précisait en particulier les secteurs où il était possible d'avoir recours au travail intérimaire à durée indéterminée (staff leasing) et les motifs pour lesquels il était possible d'avoir recours au travail intérimaire à durée déterminée.

La loi qui vient d'être approuvée ne prévoit presque plus aucune limite à la conclusion de contrats d'intérim.

Seul le pourcentage de travailleurs intérimaires est aujourd'hui limité. Le nombre d'intérimaires **à durée indéterminée** ne peut pas dépasser 20% du nombre total de salariés à durée indéterminée au sein de l'entreprise utilisatrice. **Pour les contrats d'intérim à durée déterminée**, la limite est fixée par les conventions collectives appliquées par l'entreprise utilisatrice.

Dans quels cas le recours au travail intérimaire est-il interdit

Il est impossible de recourir au travail intérimaire dans les cas suivants:

- pour remplacer un salarié en grève;
- pour pourvoir un poste concerné par des licenciements collectifs au cours des six derniers mois, sauf dans les cas de remplacement de salariés absents ou si la mission ne dépasse pas trois mois
- pour pourvoir un poste concerné par le chômage partiel [cassa integrazione guadagni];

- si l'entreprise n'a pas procédé à une évaluation des risques professionnels, conformément aux normes en vigueur sur la protection de la santé et la sécurité des salariés.

Le contrat commercial

Le contrat commercial entre l'agence d'emploi et l'entreprise utilisatrice, à durée indéterminée (staff leasing) comme à durée déterminée, doit impérativement être passé par écrit. L'absence d'écrit entraîne la nullité absolue du contrat et le salarié en mission est considéré à toutes fins utiles comme un salarié de l'entreprise utilisatrice.

A SAVOIR *En cas de litige, la version rédigée du contrat commercial – même si elle ne concerne pas directement le salarié envoyé en mission – est une pièce importante pour vérifier la validité et la régularité du travail intérimaire..*

Égalité de traitement

Un travailleur intérimaire a droit à un **traitement économique et juridique identique à celui d'un salarié directement embauché par l'entreprise utilisatrice** qui occupe le même poste. C'est un droit prévu par la loi et encadré par le CCNL des agences d'intérim. **Les grilles de salaires et les autres règles du CCNL et, le cas échéant, les accords territoriaux et/ou d'entreprises** en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice doivent donc s'appliquer (tels que mentionnés dans le contrat individuel de travail, [voir page 13](#)). Le bulletin de paie est normalement rédigé sur une base horaire, même si la convention collective nationale des agences d'emploi précise qu'il peut, dans des circonstances données, être mensualisé.

La rémunération

Classification: le salarié en mission doit être employé à un des niveaux prévus par la convention collective appliquée par l'entreprise utilisatrice en fonction du type de poste qu'il devra occuper. **À travail égal, l'intérimaire doit être employé au même niveau que le salarié directement embauché par l'entreprise utilisatrice.** À chaque niveau correspond une rémunération spécifique qui augmente en fonction de la complexité des tâches ou du degré de responsabilité et d'autonomie du salarié.

Treizième mois et éventuelles mensualités supplémentaires: tous les salariés ont droit à un treizième mois, d'autres mensualités supplémentaires peuvent être prévues par les conventions collectives. **Le treizième mois des salariés intérimaires n'est pas calculé en fonction des journées travaillées** comme dans la plupart des relations de travail salarié, **mais en fonction des heures rémunérées** (8,33% par heure), même si le bulletin de paie est mensualisé. La même règle s'applique aux éventuelles mensualités supplémentaires prév-

ues par la convention collective de l'utilisateur ou, le cas échéant, par les accords territoriaux et/ou d'entreprise.

Congés et réduction du temps de travail: ils sont établis par les conventions collectives appliquées dans les entreprises utilisatrices. Les congés et jours de repos des salariés intérimaires sont calculés en fonction des heures rémunérées, même si le bulletin de paie est mensualisé.

Primes de productivité ou de résultats: les salariés intérimaires doivent bénéficier des primes prévues par les conventions collectives et les accords territoriaux et/ou d'entreprise appliqués par l'entreprise utilisatrice. Le versement doit être effectué selon les mêmes modalités et dans les mêmes délais qu'aux salariés directs de l'entreprise utilisatrice, ou au terme de la mission si celui-ci intervient avant l'octroi des primes.

Le TFR ou indemnité de fin de mission: le TFR [Trattamento di fine rapporto] est obligatoire à la cessation de la relation de travail subordonné, comme le stipule l'art. 2120 du code civil italien, y compris en cas de démission (le montant équivaut à environ une mensualité par année travaillée). Le versement doit être effectué avec le dernier salaire. Chaque mois travaillé ouvre droit au TFR:

- si la mission dure plus de 15 jours;
- si la durée de la mission est inférieure à 15 jours et qu'elle est reconduite dans un délai de 30 jours, pour le même utilisateur et pour le même poste, les périodes se cumulent afin d'ouvrir droit au T.F.R.

A SAVOIR

Les conditions prévues par les conventions collectives en vigueur dans les entreprises utilisatrices et non réglementées par le CCNL des agences d'intérim s'appliquent également aux intérimaires.

Sécurité sur le lieu de travail

L'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi sont soumises à des obligations spécifiques prévues par la loi et par les conventions collectives en matière de santé et de sécurité au travail. Ces obligations incluent des mesures aussi bien administratives que préventives de protection des risques professionnels.

Au moment de la signature du contrat de travail, les salariés doivent recevoir une information complète (par le biais de **l'annexe 1** du CCNL des agences d'intérim) au sujet :

- du responsable sécurité de l'entreprise utilisatrice, qui doit fournir toutes les informations sur les risques pour la santé et la sécurité au travail liés à l'activité de l'entreprise ;
- de l'identité du délégué du personnel pour la sécurité ;
- des consignes de premiers secours, des procédures de lutte contre l'incendie et d'évacuation du lieu de travail ;
- de l'identité des salariés chargés d'appliquer les mesures de premiers secours et de prévention des incendies ;
- de l'identité du responsable et du personnel chargé de la prévention et de la protection, et le cas échéant du médecin d'entreprise.

L'agence d'emploi doit:

- informer les travailleurs sur les risques généraux pour la santé et la sécurité liés à l'activité productive en général ;
- informer les travailleurs de l'identité des responsables et des procédures à suivre (par le biais de l'annexe 1) ;
- former les salariés au maniement des outils de travail nécessaires à l'exercice de leur activité professionnelle.

Dans de nombreux cas, spécialement pour les activités de formation, le contrat commercial peut prévoir que ces activités soient assurées par l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise utilisatrice doit:

- informer les intérimaires des risques spécifiques surgis en cours de mission. Les intérimaires affectés à des postes de travail à risque doivent être soumis à un suivi médical ;
- s'acquitter des obligations de formation, notamment sur le document d'évaluation des risques professionnels ;
- garantir également aux intérimaires les dispositifs de protection adéquats, notamment la fourniture des équipements de protection individuels ;
- fournir à l'intérimaire au terme de la mission son dossier médical et d'exposition aux risques.

Si l'entreprise utilisatrice ne s'acquitte pas des obligations citées ci-dessus, l'intérimaire peut user de son droit de retrait ou démissionner pour juste cause [giusta causa] en conservant son salaire jusqu'à la fin de la mission, dans les termes et selon les modalités prévus par le CCNL des agences d'intérim.

DOCUMENTATION EN LIGNE

L'annexe 1 et la brochure d'information EBITEMP sur la santé et la sécurité sont disponibles à l'adresse suivante

<http://www.nidil.cgil.it/somministrazione/la-contrattazione/sicurezza-sul-lavoro>



Le contrat individuel de travail

Le contrat de travail passé entre l'agence d'emploi et l'intérimaire est un contrat de travail subordonné qui peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée

En cas d'embauche à durée déterminée la relation de travail entre l'agence d'emploi et l'intérimaire est régie par la législation en vigueur sur le travail à durée déterminée.

Le contrat doit être passé par écrit au moment de l'embauche et doit mentionner, entre autres:

- l'entreprise utilisatrice et les conventions collectives appliquées (y compris, le cas échéant, les conventions complémentaires);
- le niveau (A, B ou C) de classification de l'intérimaire et le poste occupé au sein de l'entreprise utilisatrice;
- le cas échéant, la période d'essai et sa durée;
- le lieu de la mission, les horaires de travail, les dates de début et de fin d'exercice de l'activité professionnelle dans l'entreprise utilisatrice;
- la rémunération et le détail de ses différentes composantes (salaire de base, contingenza, EDR, terzo elemento, etc) ;
- les risques éventuels encourus pour l'intégrité et la santé du salarié, ainsi que les mesures de préventions adoptées et les mesures de sécurité nécessaires liées au type d'activité.

La lettre d'embauche doit en outre spécifier:

- la prise en charge par l'agence d'emploi du salaire de l'intérimaire ainsi que du versement des cotisations sociales;
- la prise en charge par l'entreprise utilisatrice, en cas de défaillance de l'agence d'emploi, du salaire de l'intérimaire ainsi que du versement des cotisations sociales ;

Période d'essai

Le contrat à durée déterminée peut comporter **une période d'essai, qui doit être mentionnée par écrit.**

Durant la période d'essai, aussi bien l'agence d'emploi que le salarié peuvent **rompre le contrat à n'importe quel moment sans aucun préavis** (ou indemnité dite "substitutive") **et sans s'exposer à des pénalités.** En cas de démission ou de licenciement au cours de la période d'essai, le salarié **a droit au paiement des heures travaillées.**

La durée de la période d'essai dépend de la durée de la mission. **On compte 1 jour d'essai pour 15 jours calendaires** à dater du début de la mission. Dans le cas de missions inférieures à 15 jours on ne compte qu'un seul jour d'essai.

La période d'essai est comprise entre 1 et 11 jours pour des missions de moins de 6 mois, entre 1 et 13 jours pour des missions de 6 à 12 mois, et entre 1 et 30 jours pour des missions de plus de 12 mois.

La période d'essai ne peut être réitérée si la mission est reconduite dans un délai de 12 mois, pour la même entreprise utilisatrice et pour le même poste, ni en cas de requalification en contrat à durée indéterminée.

Le renouvellement de contrat

Pour un renouvellement, il suffit de reporter la date d'expiration initiale du contrat sans passer de nouveau contrat.

Un contrat peut être renouvelé **jusqu'à 6 fois maximum.** La durée maximale du contrat, renouvellements inclus, **ne peut pas excéder 36 mois** (période initiale comprise).

Le renouvellement du contrat doit être formalisé par écrit. Le salarié doit être informé du renouvellement avec un préavis de 5 jours, sauf motifs d'urgence (mais jamais moins de 2 jours).

A SAVOIR Le contrat ne peut pas être renouvelé sans l'accord du salarié.
En cas de refus, celui-ci ne perd pas ses droits à d'éventuelles allocations chômage (NASpl [Voir page 29](#)).

La fin de mission

Si le contrat n'est pas renouvelé, le salarié – qui se retrouve au chômage et qui répond aux conditions requises par la loi – peut faire valoir ses droits aux allocations chômage (NASpl [voir page 29](#) et aide au revenu Forma.Temp [page 33](#)).



N'hésitez pas à vous adresser à une antenne du patronato INCA CGIL pour présenter votre demande de NASpl.

Rupture du contrat

L'agence d'emploi (sauf en cas de période d'essai non concluante ou de licenciement justifié) **ne peut pas interrompre la mission avant l'échéance fixée par le contrat.**

Si l'agence interrompt la mission avant son échéance, **elle devra verser au salarié la rémunération initialement prévue et pourra proposer à ce dernier:**

- une autre mission pour le compte de la même agence d'emploi et dans le même secteur ;
- de participer à des séances de formation

Démission du salarié

Le salarié sous contrat à durée déterminée qui, en présentant sa démission, interrompt son contrat avant l'échéance prévue, devra s'acquitter **d'une pénalité économique équivalente à 1 jour pour 15 jours de mission restant à courir.** Le plafond est fixé en fonction du niveau de classification (20 jours maximum).

Aucune pénalité n'est prévue en cas de démission du salarié dans les 15 premiers jours de la relation de travail, ou si les jours de

préavis sont égaux au nombre de jours de mission restant à courir. La loi prévoit que, **à dater du 12 mars 2016**, les démissions et les ruptures dites "consensuelles" de la relation de travail doivent, pour être validées, être communiquées à l'employeur et à la Direction territoriale du Travail compétente par envoi télématique du formulaire prévu à cet effet par le Ministère du Travail. Il est conseillé de s'adresser alors aux antennes de la CGIL pour bénéficier d'une assistance.

A SAVOIR Il faut savoir qu'**en cas de démission** (à l'exception des démissions pour juste cause) **ou de rupture à l'amiable, dite "consensuelle", de la relation de travail, le salarié perd ses droit aux allocations chômage** (NASpl voir page 29).

Le MOG : le contingent d'heures garanti

Le MOG, qu'est ce que c'est

Le MOG [Monte Ore Garantito] est une variante spécifique du travail intérimaire à durée déterminée, instaurée de manière expérimentale par le CCNL des agences d'intérim. Il s'agit d'en-glober sous cette typologie contractuelle d'autres formes de tra-vail plus précaires (collaborations, chèque emploi-service, travail intermittent, etc). Elle n'est autorisée que dans certains secteurs: tourisme, grande distribution, logistique, alimentaire, agriculture, télécommunications et services à la personne.

Le MOG prévoit la **conclusion d'un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de trois mois, pour une rémunération mini-male garantie équivalente à 25% de la rémunération mensuelle que percevrait un salarié de l'entreprise utilisatrice à temps plein, avec la même qualification et au même niveau de classification.**

Modalités d'exécution de la mission

Le salarié doit garantir sa disponibilité sur le créneau horaire établi par le contrat. Il doit être sollicité **avec un préavis d'au moins 24 heures avant le début de la mission.**

Le salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations une fois at-teint le contingent d'heures garanti et/ou en dehors du créneau horaire.

La rémunération minimale est garantie même si aucune mission n'est effectuée.

Consolidation du temps de travail

Si en l'espace de six mois de travail dans la même entreprise uti-lisatrice le contingent d'heures minimal garanti est dépassé de 20%, le contingent d'heures garanti augmente de 10%.

Démission

En cas de démission, le salarié ne s'expose à aucune pénalité.

Le contrat de travail à durée indéterminée

En cas d'embauche à durée indéterminée, la relation de travail est soumise à la législation en vigueur sur le travail à durée indéterminée.

Le contrat-cadre

Au moment de l'embauche, le salarié signe avec l'agence un contrat-cadre où sont indiqués certains éléments établis par le CCNL, entre autres: la disponibilité liée aux horaires de travail, le niveau de classification, la période d'essai (minimum 30 jours en fonction du niveau de classification).

La mission

Une fois le salarié embauché à durée indéterminée, l'agence peut l'envoyer en mission dans une entreprise utilisatrice. **Au début de la mission, le salarié devra signer une lettre de mission** où doivent être indiqués, entre autres: la durée de la mission, le niveau de classification établi par la convention collective de l'entreprise utilisatrice, la rémunération, les horaires et le lieu de travail, les risques éventuels liés à l'activité professionnelle et l'identité du responsable de la sécurité au sein de l'entreprise utilisatrice (voir le paragraphe sur la sécurité au travail [page 11](#)).

Démission

Le salarié peut interrompre la relation de travail en présentant sa démission. Il est tenu dans ce cas de communiquer sa démission à l'agence (par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen permettant d'obtenir une preuve de réception valable) en respectant la période de préavis fixée par le CCNL des agences d'intérim d'au moins 20 jours ouvrables, en fonction du niveau de classification spécifié dans le contrat-cadre. **Le salarié peut communiquer sa démission avec effet immédiat pour juste cause** [giusta causa] en cas de manquements graves, de la part de l'agence ou de l'entreprise utilisatrice, qui compromet-

tent la poursuite de la relation de travail. **Dans ce cas seulement le salarié a droit aux allocations chômage** (NASpl) voir page 29). La loi prévoit que, **à dater du 12 mars 2016**, les démissions et les ruptures à l'amiable de la relation de travail, dites "consensuelles", doivent pour être validées être communiquées à l'employeur et à la Direction territoriale du Travail compétente par envoi télématique du formulaire prévu à cet effet par le Ministère du Travail. Il est conseillé de s'adresser alors aux antennes de la CGIL pour bénéficier d'une assistance.

Fin de mission

La mission peut se terminer à son échéance normale (fixée dans la lettre de mission) ou sur décision de l'entreprise utilisatrice. Dès la cessation de la mission le salarié se retrouve à disposition de l'agence, qui peut l'affecter à une nouvelle mission ou activer des séances de formation ou de reconversion professionnelle.

Indemnité de disponibilité

Pendant les périodes où le salarié **n'est pas en mission dans une entreprise utilisatrice**, l'agence d'intérim doit lui verser **une indemnité mensuelle de 750,00 €** bruts, TFR inclus. L'indemnité peut être recalculée en fonction du temps de travail fixé dans le contrat-cadre ou dans la lettre de mission. **Durant ces périodes, le salarié doit être joignable aux horaires de travail établis dans le contrat-cadre** et est tenu de démarrer sa mission dans un délai de 24 heures **après sollicitation**. La nouvelle offre de mission doit être raisonnable [congrua], c'est-à-dire correspondre professionnellement à la mission précédente, avec un trajet maximum de 50 km ou de 60 minutes en transports publics depuis le domicile du salarié.

Procédure pour manque d'opportunités professionnelles

L'agence, en cas de manque d'opportunités professionnelles pour un salarié sous contrat à durée indéterminée totalisant au moins trente semaines d'ancienneté, peut engager la procédure

de reconversion et de changement d'affectation prévue par le CCNL des agences d'intérim. Un **projet de reconversion professionnelle** soumis à l'évaluation d'une Commission Syndicale Territoriale est mis en place. Il a pour objectif de permettre au travailleur d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles et donc de faciliter son changement d'affectation.

L'indemnité de disponibilité se monte à 850,00 € brut, TFR inclus, tout au long de la procédure. La durée maximale du projet de reconversion est de 6 mois, ou 7 mois pour les travailleurs de plus de cinquante ans.

Licenciement

Si, par manque d'opportunités professionnelles, le projet de reconversion ne s'est pas conclu par un changement d'affectation au terme de la procédure, **l'agence peut décider d'interrompre la relation de travail pour "motif justifié objectif"** [giustificato motivo oggettivo]. Pour les salariés embauchés avant le 7 mars 2015, l'agence devra notifier sa décision à la Direction Territoriale du travail et en informer le salarié. La Direction Territoriale du travail convoquera alors l'agence et le salarié (qui pourra se faire assister par un représentant syndical) pour une tentative obligatoire de conciliation. La tentative de conciliation auprès de la Direction Territoriale du travail n'est pas obligatoire pour les salariés embauchés après le 7 mars 2015.

En cas de faute grave commise par le salarié, l'agence peut procéder à la rupture de la relation de travail pour "juste cause" [giusta causa], même sans préavis, ou pour "motif justifié subjectif" [giustificato motivo soggettivo]. **Le salarié peut prétendre aux allocations chômage (NASpl) quel que soit le motif du licenciement**, même en cas de rupture dite "consensuelle" [risoluzione consensuale] de la relation de travail à la suite d'une procédure devant la Direction Territoriale du Travail. (NASpl voir page 29).



En cas de licenciement il est fortement conseillé de contacter une antenne de la NidIL.

L'apprentissage professionnalisant

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée passé avec l'agence d'intérim et prévoyant **une période de formation pour l'acquisition d'une qualification professionnelle**. L'agence d'intérim peut activer la mission **dans une seule et unique entreprise utilisatrice**, où se dérouleront l'activité professionnelle et le projet de formation. Le contrat d'apprentissage est réservé aux salariés **âgés de 18 à 29 ans** ou aux salariés bénéficiaires d'une indemnité de mobilité ou des allocations chômage, sans limite d'âge. Au moment de l'embauche, l'agence doit mettre en place un projet de formation individuel que l'apprenti devra mener à bien afin d'obtenir la qualification. L'apprenti devra être supervisé par deux tuteurs, désignés respectivement par l'agence d'intérim et par l'entreprise utilisatrice. Au terme de la période d'apprentissage, l'agence doit délivrer à l'apprenti un certificat d'acquisition de la qualification qui atteste de la formation.

Rémunération

La rémunération des apprentis est fixée **en fonction des dispositions de la convention collective** de l'entreprise utilisatrice concernant l'apprentissage. En général les apprentis bénéficient d'une rémunération progressive déterminée en pourcentage, ou en fonction du salaire minimum conventionnel inférieur au poste occupé, jusqu'à deux niveaux d'écart. Les règles d'égalité de traitement détaillées plus haut ([voir la rubrique "égalité de traitement" page 9](#)) s'appliquent aux intérimaires en apprentissage.

Durée, suspension, prolongation

La durée minimale de la période d'apprentissage est fixée par la loi et **ne peut être inférieure à 6 mois**, tandis que la durée maximale et sa prolongation en cas de maladie, d'accident du travail

ou de tout autre motif de suspension du contrat sont encadrés par la convention collective de l'entreprise utilisatrice. Le report du terme de la période d'apprentissage doit **être notifié par écrit au moins 30 jours avant l'expiration du contrat**.

Obligation de confirmation

Les entreprises utilisatrices dont les effectifs dépassent 50 salariés ne peuvent avoir recours au contrat d'apprentissage qu'**à condition d'avoir embauché à durée indéterminée au moins 20% de leurs anciens apprentis, y compris les intérimaires**. Les apprentis recrutés en violation de cette limite sont considérés comme des salariés ordinaires (non apprentis) à durée indéterminée.

Résiliation

L'agence d'intérim peut mettre fin à la relation de travail en le notifiant par écrit, avec **préavis d'au moins 30 jours** avant le terme de la période d'apprentissage. En l'absence de notification de la résiliation, le contrat d'apprentissage se poursuit normalement pour le compte de l'agence d'intérim.

L'agence peut mettre fin au contrat avant le terme de la période d'apprentissage pour "juste cause" [giusta causa], c'est-à-dire pour faute grave du salarié, ou pour "motif justifié" [giustificato motivo].

En cas de résiliation de la relation de travail le salarié peut faire valoir ses droits aux allocations chômage (NASpl [voir page 29](#)).



En cas de résiliation n'hésitez pas à contacter une antenne du patronato INCA CGIL

Les droits syndicaux

L'exercice au sein de l'entreprise utilisatrice des **droits de liberté et d'activité syndicale** prévus par le Statut des travailleurs (loi 300/70) est reconnu au salarié pendant toute la durée de son contrat.

Il a donc droit d'adhérer à un syndicat, d'assister aux assemblées générales, d'élire ses représentants.

Adhésion au syndicat

L'adhésion au syndicat est libre et peut être effectuée à n'importe quel moment durant l'activité professionnelle. Toutefois, **l'agence est tenue de transmettre le formulaire d'adhésion avec le premier bulletin de paie** où au moment de la remise du CCNL des agences d'intérim.

La cotisation à la NIdiL Cgil est égale à **0,80% du salaire net** (exception faite des cotisations familiales et du TFR) et est prélevée directement sur bulletin de paie.

Assemblées

Les salariés intérimaires ont le **droit de se réunir, sur leurs heures de travail**, pour discuter des problèmes d'ordre syndical ; ils ont en outre le **droit de participer aux assemblées du personnel** des entreprises utilisatrices, sans avoir cependant le droit de vote. Chaque salarié a droit à des heures de permission rémunérées pour participer aux assemblées générales.

Délégués du personnel

Les salariés intérimaires sont autorisés à **élire leurs propres délégués du personnel** (RSA – RSU) [Rappresentanti Sindacali Aziendali] dans les entreprises utilisatrices qui emploient simultanément **plus de 15 intérimaires** pendant plus de 2 mois, **même s'ils sont envoyés par des agence différentes**.

Grève

La grève est une forme de tutelle administrative collective des salariés afin de défendre leurs droits et leurs intérêts.

La grève est un droit reconnu par la Constitution italienne (art. 40) dans le cadre des lois qui la régit.

C'est un droit subjectif qui peut être exercé de manière collective. Le salarié qui adhère à une grève perd ses droits à la rémunération sur les heures d'arrêt de travail.

Le droit de grève dans les services publics essentiels (transport, santé, justice, etc) est encadré par une loi qui en définit les modalités d'exercice.

Information

Des panneaux d'affichage sont réservés aux organisations syndicales pour les communications syndicales.

Les délégations syndicales unitaires, dites RSU [Rappresentanze Sindacali Unitarie], de l'entreprise utilisatrice peuvent aider l'intérimaire à lire et à comprendre le contrat, à contrôler qu'il soit correctement rémunéré, à vérifier que ses droits sont respectés, et à construire, dans la mesure du possible, des parcours d'insertion durable au sein de l'entreprise utilisatrice.

Les aléas de la relation de travail

Arrêt maladie

En cas d'arrêt maladie les salariés intérimaires qui ne sont pas en période d'essai ont droit:

- **pendant les 3 premiers jours à 100%** de la rémunération journalière nette à charge de l'agence;
- **du 4ème au 20ème jour à 75%** de la rémunération journalière nette;
- **au-delà du 21ème jour à 100%** de la rémunération journalière nette ;

L'indemnité économique versée par l'Institut national de la sécurité sociale, l'INPS [Istituto Nazionale Previdenza Sociale], est complétée et généralement payée d'avance par l'agence de travail.

Le salarié est tenu de **respecter les heures de présence à domicile** pendant toute la durée de l'arrêt maladie (y compris les jours fériés) **aux horaires prévus par la loi (10.00-12.00 ; 17.00-19.00)** afin de permettre la visite médicale de contrôle. Si le salarié ne respecte pas les délais d'envoi du certificat médical à l'INPS ou empêche les visites de contrôle, il s'expose à une réduction des indemnités.

Le salarié conserve son poste pendant 180 jours maximum (renouvelable 120 jours dans certains cas particuliers) dans une année solaire, sauf expiration du contrat en cas de durée déterminée.

(Voir également la rubrique "complémentaire santé EBITEMP" page 31)



La période d'essai est suspendue pendant toute la durée l'arrêt maladie.

Accidents du travail

En cas d'accident du travail les salariés intérimaires ont droit:

- à 100% de la rémunération le jour de l'accident, entièrement à charge de l'agence d'emploi;

- à partir du jour suivant à une indemnité à charge de l'Institut national pour l'assurance contre les accidents du travail, l'INAIL [Istituto Nazionale per l'Assistenza contro gli Infortuni sul Lavoro], complétée par l'agence d'emploi à hauteur de 100% de la rémunération journalière nette.

Les indemnités sont en général payées d'avance par l'agence d'emploi. Si l'intérimaire garde des séquelles, il peut recevoir des dommages et intérêts ou une rente mensuelle correspondant au taux d'incapacité déterminée par l'INAIL.

(Voir également la rubrique "indemnisation des accidents du travail EBITEMP" page 32)



En cas d'accident il est conseillé de s'adresser à une antenne du patronato INCA CGIL

Congé maternité

La salariée enceinte durant la relation de travail **ne peut pas être affectée à des tâches insalubres, pénibles ou dangereuses à partir du septième mois précédant l'accouchement**. Elle peut le cas échéant demander un changement de mission ou faire valoir son droit à un arrêt obligatoire (congé maternité) anticipé. La salariée a également droit à un congé maternité anticipé en cas de complications surgies pendant la grossesse. De manière générale il est interdit de faire travailler une femme enceinte **deux mois avant la date présumée de l'accouchement et trois mois après** (congé obligatoire). Durant cette période elle a droit à une indemnité de maternité à charge de l'INPS. Cette indemnité est **payée d'avance par l'agence** durant la relation de travail.

Par ailleurs, l'indemnité de maternité est octroyée par l'INPS si moins de 60 jours se sont écoulés depuis la fin de la mission ou si la salariée perçoit ou aurait pu percevoir des allocations chômage (il est cependant nécessaire que moins de 180 jours se soient

écoulés depuis la fin de la mission, et qu'au moins 26 semaines de cotisations aient été versées à l'INPS).

L'indemnité de maternité est **égale à 80% de la rémunération, certaines conventions collectives prévoient une indemnité complémentaire à hauteur de 100%**.

La salariée enceinte **ne peut pas être licenciée** par l'agence **pendant la première année de l'enfant**. Le contrat de travail à durée déterminée expirant pendant cette période constitue un cas à part. Le CCNL des agences d'intérim prévoit que les salariées, au retour de leur congé obligatoire ou de leur congé facultatif, peuvent bénéficier pendant 30 jours (sur demande) d'un droit de priorité d'affectation à une nouvelle mission, au même niveau de classification que la dernière mission en date.

(Voir également la rubrique "indemnité de maternité et allocation crèche EBITEMP" [page 31](#))

DOCUMENTATION EN LIGNE

Le formulaire pour le droit de priorité d'affectation au retour du congé maternité est téléchargeable à l'adresse suivante :

<http://www.nidil.cgil.it/somministrazione/la-contrattazione/ccnl-somministrazione-le-novita-entrate-in-vigore-dal-1-gennaio>

Congé paternité

L'indemnité de maternité (qui prend dans ce cas le nom d'indemnité de paternité) est octroyée au père pendant tout ou partie de la durée du congé auquel la mère aurait eu droit, exclusivement en cas de :

- décès ou invalidité grave de la mère;
- abandon de l'enfant de la part de la mère;
- garde de l'enfant confiée exclusivement au père.

Ces conditions s'appliquent également quand la mère a droit, en tant que travailleuse indépendante [lavoratrice autonoma], à une indemnité de maternité.

Le salarié père est en outre obligé de prendre 2 jours de congés, consécutifs ou non, avant le 5ème mois de l'enfant.

Congé parental

La salariée ou le salarié intérimaire ont droit, à l'arrivée d'un enfant et jusqu'à son treizième anniversaire, d'interrompre leur activité professionnelle:

- **pour la mère** au terme du congé obligatoire de maternité, pour une période continue ou modulable d'une durée maximale de 6 mois;
- **pour le père** à compter de la naissance de l'enfant, pour une période continue ou modulable d'une durée maximale de 6 mois (ou 7 mois dans des circonstances données);
- **Pour le parent isolé**, pour une période continue ou modulable d'une durée maximale de 10 mois.

De manière générale les congés des parents **ne peuvent pas excéder 10 mois**.

Pendant les périodes de congé une indemnité égale à 30% de la rémunération, octroyée par l'INPS et payée d'avance par l'agence, est due à la salariée et au salarié jusqu'au septième anniversaire de l'enfant et pour une **durée maximale de 6 mois partagée entre les parents**. Certaines conventions collectives, surtout dans la Fonction Publique, prévoient des indemnités complémentaires. Les conventions nationales et/ou les accords d'entreprise peuvent prévoir des modalités de décompte horaire du congé parental. En l'absence d'une telle réglementation, c'est la législation en vigueur sur le décompte horaire du congé parental qui s'applique.

Allocation de foyer familial

Les salariés intérimaires ont droit tout au long de la relation de travail à une allocation dite "de foyer familial" [assegno per il nucleo familiare] octroyée par l'INPS et payée d'avance par l'agence d'emploi. Le montant varie en fonction de la composition et du revenu global du foyer familial.

La NASpl: les allocations chômage

En cas de cessation du contrat les salariés intérimaires ont droit aux allocations chômage, octroyées par l'INPS, si:

- ils répondent aux obligations du statut de demandeur d'emploi prévus par la loi (être disposé à chercher et à accepter un emploi);
- ils ont accumulé au moins 13 semaines de cotisations au cours des 4 années précédant la fin de la relation de travail;
- ils totalisent au moins trente jours de travail effectif au cours des 12 mois précédant la fin de la relation de travail.

Ni les démissions (à l'exception des démissions dites "pour juste cause"), **ni les ruptures dites "consensuelles" de la relation de travail** (à l'exception de la rupture "consensuelle" dans les procédures de conciliation prévues par la loi) **n'ouvrent droit aux allocations chômage.**

Le montant des allocations

Il est égal à 75% de la rémunération mensuelle moyenne, et ce jusqu'à 1.195 euro.

Si le total dépasse cette somme, on rajoute 25% de la différence entre les 1.195 euro et la rémunération mensuelle moyenne.

Le plafond mensuel des allocations est réévalué annuellement. En 2015, il était de 1.300 euro. Les allocations diminuent de 3% par mois au bout de trois mois.

La durée de la NASpl est égale à la moitié des semaines de cotisation des quatre années précédant le début du chômage.

La demande de la NASpl doit être présentée à l'INPS par voie télématique **dans un délai de 68 jours après la cessation** de la relation de travail. Elle est octroyée à dater du jour suivant la présentation de la demande. Cependant, un délai d'attente de huit jours après la cessation de la relation est appliqué dans tous les cas.



Pour la présentation de la demande d'allocations chômage (NASpl) il est conseillé de contacter une antenne du patronato INCA CGIL.

L'ASDI : l'allocation de fin de droits

C'est une prestation réservée aux chômeurs en fin de droits qui ont un ISEE (indicateur de situation économique équivalente) égal ou inférieur à 5.000 euro. En outre, à l'expiration de ses droits à la NASpl, le prétendant à l'ASDI doit être rattaché à un foyer familial comptant au moins un mineur ou être âgé d'au moins 55 ans et n'avoir pas encore droit à la retraite (normale ou anticipée).

L'ASDI est versée mensuellement pendant six mois maximum, son montant est égal à 75% de la dernière allocation NASpl perçue, et dans tous les cas ne peut pas dépasser le montant de l'allocation sociale [assegno sociale].

La demande d'ASDI doit être déposée à l'INPS dès le premier jour suivant l'expiration des droits à la NASpl, et dans un délai de trente jours. L'INPS traite les demandes par ordre chronologique de présentation jusqu'à épuisement des fonds pour l'année de référence.

(Voir également à la rubrique "aide au revenu Forma.temp" [page 33](#))



Il est conseillé de s'adresser à une antenne du patronato INCA CGIL avant de présenter votre demande d'allocation de fin de droits (ASDI)

Les prestations des Organismes Paritaires

EBITEMP - prestations sociales

EBITEMP est l'organisme paritaire [ente bilaterale] institué par le CCNL des agences d'intérim. La fonction principale d'EBITEMP est d'octroyer une série de prestations en faveur des intérimaires, financées par les cotisations des agences d'emploi.

EBITEMP garantit en particulier :

- **Indemnité maternité: une indemnité extraordinaire [una tantum] de 2.250 euro** aux salariées enceintes dont la mission cesse pendant les 180 premiers jours de grossesse et qui n'ont pas droit à l'indemnité de maternité obligatoire prévue par l'INPS.
- **Allocation crèche: une allocation de 100 euro par mois** pour la crèche jusqu'au 4ème anniversaire de l'enfant, pour les salariés dont la mission est égale ou supérieure à 7 jours et qui totalisent au moins trois mois de missions intérimaires au cours des 12 derniers mois.
- **Indemnité de mobilité:** en cas de mutation de l'intérimaire pour motifs professionnels, EBITEMP octroie **une indemnité extraordinaire [una tantum] plafonnée à 700 euros pour les salariés à durée déterminée et à 1.000 euro pour les salariés à durée indéterminée**. L'agence d'emploi doit garantir au salarié au moins le double de l'indemnité octroyée par EBITEMP
- **Complémentaire santé:** une série de prestations réservées aux salariés qui totalisent au moins 30 journées de travail au cours des 120 derniers jours calendaires. Ces prestations sont octroyées durant la relation de travail ou dans les 120 jours suivant la cessation de la relation. Elle garantit en particulier :
 - le remboursement à 100% du ticket modérateur ;
 - le remboursement des frais de dentiste ;

- le remboursement des frais liées à des interventions chirurgicales importantes ;
- le remboursement des frais avant et après les interventions chirurgicales ;
- la prise en charge d'autres frais d'hospitalisations.

La complémentaire santé couvre également les membres de la famille fiscalement à charge.

- **Indemnisation des accidents du travail (complémentaire INAIL):**
 - une indemnité plafonnée à 6.300 euro en fonction de la gravité de l'accident dans les cas où l'incapacité de travail se prolonge après l'expiration du contrat;
 - une indemnité d'incapacité permanente en fonction du taux d'incapacité : 50.000 euro si l'incapacité est égale ou supérieure à 60%, dégressive en dessous du seuil de 60% ;
 - une indemnité de 50.000 euro en cas d'accident mortel.
- **Accès au crédit:** des prêts à taux zéro plafonnés à 5.000 euro, sans commission d'examen. Il est garanti à tous les salariés à qui il reste au moins un mois de mission..

www.ebitemp.it

i

Des **permanences syndicales Nidil CGIL** sont à votre disposition sur tout le territoire italien pour vous aider à déposer votre demande de prestations EBITEMP. La liste complète sur: <http://www.nidil.cgil.it/somministrazione/gli-enti-bilaterali-e-le-prestazioni/sportelli-sindacali-ebitemp-e-formatemp>

DOCUMENTATION EN LIGNE

À l'heure où nous imprimons ce guide **certaines prestations en faveur des salariés intérimaires sont encore en phase d'élaboration**. Vous trouverez toutes les mises à jour à l'adresse suivante:

<http://www.nidil.cgil.it/somministrazione/la-contrattazione/ccnl-somministrazione-le-novita-entrate-in-vigore-dal-1-gennaio>



FORMA.TEMP - formation et aide au revenu

FORMA.TEMP est l'organisme paritaire des travailleurs intérimaires institué par la loi. Il est financé par les cotisations obligatoires des agences d'emploi. Les objectifs de ce fonds sont de **favoriser des projets de formation et de reconversion professionnelle**, ainsi que des mesures de prévoyance et d'aide au revenu.

- **Formation:** Pour les candidats à une mission et pour les intérimaires en contrat à durée déterminée FORMA.TEMP finance des projets de :
 - Formation de base
 - Formation sur le terrain, dite "on the job"
 - Formation professionnelle
 - Formation continue

Pour les candidats à une mission et pour les intérimaires en contrat à durée indéterminée, FORMA.TEMP finance des projets de:

- Reconversion professionnelle
 - Formation d'accompagnement
 - Formation à l'employabilité
 - Formation professionnalisante
- **Aide au revenu: octroi d'une prime extraordinaire [una tantum] de 750 euro** aux salariés intérimaires à durée déterminée qui ont totalisé au moins 5 mois (110 jours) de travail au cours des 12 derniers mois, suivis d'une période de chômage de 45 jours. La demande doit être déposée dans un délai de 68 jours après l'ouverture des droits à la prime, c'est-à-dire 133 jours maximum après la conclusion de la relation de travail (45+68).

www.formatemp.it

Des permanences syndicales Nidil CGIL sont à votre disposition sur tout le territoire italien pour vous aider à déposer votre demande d'aide au revenu FORMA.TEMP. La liste complète sur:

<http://www.nidil.cgil.it/somministrazione/gli-enti-bilaterali-e-le-prestazioni/sportelli-sindacali-ebitemp-e-formatemp>

Fon.te – complémentaire retraite

Fon.Te est la caisse de retraite complémentaire négociable par les salariés du tertiaire (commerce, tourisme, services). Depuis le 1er juillet 2015 c'est aussi la caisse des salariés intérimaires.

L'affiliation à FON.TE est ouverte à tous les salariés intérimaires sous contrat à durée déterminée ou indéterminée. Le régime paritaire du secteur de l'intérim leur garantit, pendant toute la durée d'application du CCNL de l'intérim, le financement de leur retraite personnelle par le biais:

d'une cotisation de base égale à 1% de la rémunération prise en compte pour le calcul du TFR sur la période de référence (auquel vient s'ajouter 1% à charge de l'employeur, financé également par le régime paritaire);

d'une cotisation complémentaire égale à la cotisation de base, pendant toute la période de travail.

En outre, uniquement pour les salariés à durée déterminée:

une cotisation forfaitaire supplémentaire de:

- 320 euro pour les intérimaires qui totalisent jusqu'à 104 jours de mission dans l'année;
- 160 euro pour les intérimaires qui totalisent entre 105 et 164 jours de mission dans l'année;
- 100 euro pour les intérimaires qui totalisent entre 165 et 334 jours de mission dans l'année.

Les salariés sous contrat à durée indéterminée momentanément en disponibilité ont également droit au financement de la cotisation de base. En outre, la cotisation associative annuelle prévue par Fon.te est à charge du régime paritaire.

www.fondofonte.it

À qui s'adresser au sein de la CGIL

Le système de services de la CGIL

La CGIL offre un ensemble de services répartis sur tout le territoire italien en mesure de vous fournir les informations nécessaires et de procurer aide, assistance et protection.

Le Système de Services [Sistema Servizi] de la Cgil est une structure de coordination de tous les services offerts aux personnes qui cherchent une solution aux problèmes rencontrés au cours de leur recherche d'emploi, dans l'exercice de leur activité professionnelle, dans leurs relations avec le fisc, pour la protection de leur santé, dans l'accès aux services de prévoyance et d'aide sociale.

Les bureaux des litiges juridiques [Uffici Vertenze Legali], se trouvent à l'intérieur des Chambres de travail locales de la CGIL. Ils offrent aux adhérents une défense complète et efficace des droits du travailleur établis par les contrats et les lois sur le travail. Ils intentent et supervisent, si nécessaire, des actions en justice devant les tribunaux compétents. www.ufficivertenze.cgil.it

Le patronato INCA s'occupe de la protection des droits sociaux (retraites, allocations de foyer familial, etc) des travailleurs, des retraités, des citoyens italiens, des immigrés à travers l'information, l'assistance et le conseil. Il est présent sur tout le territoire italien et dans les pays étrangers qui accueillent une importante communauté italienne. www.inca.it

Les centres d'assistance fiscale CAAF CGIL aident les travailleurs et les retraités à remplir leurs obligations fiscales: déclaration de revenus, TASI, IMU, calcul de l'ISEE et versement des impôts locaux. www.cafcgil.it

Les services d'orientation professionnelle, les SOL [Servizi Orienta Lavoro] assistent tous ceux qui se lancent dans un projet d'apprentissage, de formation, ou sont à la recherche d'un emploi. Ils aident à définir un projet professionnel, à repérer les offres de formation et à utiliser avec efficacité les outils de recherche (CV, entretien

d'embauche, banques de données, concours) www.servizisol.it

Les services sous convention

Federconsumatori: association à but non-lucratif qui a pour objectif prioritaire l'information et la défense des consommateurs et des usagers. www.federconsumatori.it

Sunia: Syndicat des locataires et des bénéficiaires de logement sociaux. www.sunia.it

Les différentes branches de la CGIL

FILCAMS: Commerce, tourisme, restauration et services www.filcams.cgil.it - posta@filcams.cgil.it

FILCTEM: Chimie, textile, énergie, manufactures www.filctemcgil.it - nazionale@filctemcgil.it

FILLEA: Bâtiment, métiers du bois et apparentés www.filleacgil.it

FILT: Transports www.filtcgil.it - sitoweb@filtcgil.it

FIOM: Sidérurgie www.fiom.cgil.it - protocollo@fiom.cgil.it

FISAC: Crédit et assurances www.fisac-cgil.it - fisac@fisac.it

FLAI: Industrie agroalimentaire et défense de l'environnement www.flai.it - flai-nazionale@flai.it

FLC: École, Université et Recherche www.flcgil.it - organizzazione@flcgil.it

FP: Fonction Publique www.fpcgil.it - posta@fpcgil.it

SLC: Radio, télévision, communication et postes italiennes, graphistes, imprimeurs et papetiers www.slc-cgil.it

SPI: Retraités www.spi.cgil.it - nazionale@spi.cgil.it

NIdiL est le syndicat des travailleurs sous contrat de collaboration coordonnée et continue ou sous contrat de collaboration occasionnelle, des auto-entrepreneurs a partita IVA, des travailleurs indépendants, des travailleurs in somministrazione, autrement dit des intérimaires. Par ailleurs, la NIdiL assiste et protège les chômeurs, les inactifs et les personnes à la recherche d'un premier emploi. Elle lutte aux côtés des autres catégories de salariés contre les abus, pour requalifier les contrats de collaboration abusifs, et pour défendre et encadrer les droits des travailleurs indépendants

Les antennes de la NIdiL

Les antennes NIdiL CGIL, présentes sur l'ensemble du territoire italien, offrent aux intérimaires, aux travailleurs sous contrat de collaboration et aux travailleurs a partita IVA information, assistance et protection. Vous trouverez ci-dessous la liste des principales antennes. N'hésitez pas à les contacter pour savoir s'il existe d'autres antennes dans votre département.

ABRUZZO (ABRUZZES)

L'AQUILA

Via G. Saragat snc, Nucleo industriale Pile

Telefono: 0862/66001

Mail: laquila@nidiL.cgil.it

CHIETI

Via P. B. Valeria, 4

Telefono: 0871/33901

Mail: chieti@nidiL.cgil.it

PESCARA

Via Benedetto Croce, 108

Telefono: 085/45431

Mail: pescara@nidiL.cgil.it

TERAMO (TÉRAME)

Viale Francesco Crispi, 173/181

Telefono: 0861/210944

Mail: orgte@abruzzo.cgil.it

ALTO ADIGE (HAUT-ADIGE)**BOLZANO**

Via Roma, 79
Telefono: 0471/926467
Mail: nidil-nab@cgil-agb.it

BASILICATA (BASILICATE)**MATERA**

Via De Ruggero, 3
Telefono: 0835/334203
Mail: matera@nidil.cgil.it

POTENZA

Via Bertazzoni, 100
Telefono: 0971/301212
Mail: nidilcgilpotenza@gmail.com

CALABRIA (CALABRE)**CASTROVILLARI**

Via Alfano, 12
Telefono: 0981/22637
Mail: castrovillari@nidil.cgil.it

CATANZARO

Piazza Roma, 9
Telefono: 0961/743657
Mail: nidilcz@cgilcalabria.it

COSENZA (COSENCE)

Piazza della Vittoria, 7
Téléphone: 0984/992138
Mail: nidil@cgilcosenza.it

GIOIA TAURO

Via Bellini, 48
Téléphone: 0966/52396
Mail: gioiatauro@nidil.cgil.it

VIBO VALENTIA

Viale Affaccio, 59
Téléphone: 0963/591521
Mail: vibovalentia@nidil.cgil.it

CAMPANIA

AVELLINO

Via Padre Paolo Manna, 19
Téléphone: 0825/26192
Mail: nidil.napoli@cgilcampania.it

BENEVENTO (BÉNÉVENT)

Viale Principe di Napoli, 103
Téléphone: 0824/302222
Mail: nidil.napoli@cgilcampania.it

CASERTA (CASERTE)

Via Giuseppe Verdi, 7/21
Téléphone: 0823/321144
Mail: nidil@cgilcaserta.it

NAPOLI (NAPLES)

Via Torino, 16
Téléphone: 081/3456311
Mail: nidil.napoli@cgilcampania.it

SALERNO (SALERNE)

Via Francesco Manzo, 64
Téléphone: 089/2586733
Mail: nidil@cgilsalerno.it

EMILIA ROMAGNA (ÉMILIE-ROMAGNE)

BOLOGNA (BOLOGNE)

Vi Marconi, 67/2
Téléphone: 051/6087380
Mail: bo_nidil@er.cgil.it

CESENA

Via T. M. Plauto, 90
Téléphone: 0547/642150
Mail: ce.nidil@er.cgil.it

FERRARA (FERRARE)

Piazza Verdi, 5
Téléphone 0532/783221
Mail: ferrara@nidil.cgil.it

FORLÌ

Via Pelacano, 7
Téléphone 0543/453750
Mail: forli@nidil.cgil.it

IMOLA

Via Emilia, 44
Téléphone: 0542/605611
Mail: im_nidil@er.cgil.it

MODENA (MODÈNE)

Piazza Cittadella, 36
Téléphone: 059/326388
Mail: modena@nidil.cgil.it

PARMA (PARME)

Via Casati Confalonieri, 5
Téléphone: 0521/297661 - 0521/297678
Mail: nidil@cgilparma.it

PIACENZA (PLAISANCE)

Via XXIV Maggio, 18
Téléphone: 0523/459780
Mail: piacenza@nidil.cgil.it

RAVENNA (RAVENNE)

Via Matteucci, 15
Téléphone: 0544/244263
Mail: ravenna@er.cgil.it

REGGIO EMILIA

Via Roma, 53
Téléphone: 0522/457305
Mail: re_nidil@er.cgil.it

RIMINI

Via Caduti di Marzabotto, 30
Téléphone: 0541/779939 - 0541/779911
Mail: rn_nidil@er.cgil.it

FRIULI VENEZIA GIULIA**PORDENONE**

Via San Valentino, 30
Téléphone: 0434/545111
Mail: pordenone@nidil.cgil.it

TRIESTE

Via Pondaes, 8
Téléphone: 040/3788250
Mail: trieste@nidil.cgil.it

LAZIO (LATIUM)

ROMA E LAZIO

Via Buonarroti, 51
Téléphone: 06/492051
Mail: nidil@lazio.cgil.it

FROSINONE

Via Mola Vecchia, 2/a
Téléphone: 0775/211219
Mail: frosinonelatina@nidil.cgil.it

LATINA

Via Cerveteri 2/a
Téléphone: 0773/693141
Mail: frosinone@nidil.cgil.it

ROMA CENTRO/OVEST/LITORANEA

Viale Ostiense, 164/M
Téléphone: 06/5693333
Mail: nidilcentro@lazio.cgil.it

RIETI/ROMA EST/VALLE DELL'ANIENE

Via Padre Lino da Parma, 13
Téléphone: 06/41219464
Mail: romaest@nidil.cgil.it

ROMA NORD/CIVITAVECCHIA

Piazza San Giovan Battista de La Salle, 3/A
Téléphone: 06/66412348
Mail: nidil@lazio.cgil.it

ROMA SUD/POMEZIA/CASTELLI

Via del velodromo, 80
Téléphone: 06/787810
Mail: nidilromasud@lazio.cgil.it

LIGURIA (LIGURIE)

GENOVA (GÈNES)

Via San Giovanni D'Acqui, 6
Téléphone: 010/60281 - 010/6028330
Mail: genova@nidil.cgil.it

LA SPEZIA

Via Bologna, 9
Téléphone: 0187/5417
Mail: laspezia@nidil.cgil.it

SAVONA (SAVONE)

Via Boito, 9/R
Téléphone: 019/838981
Mail: savona@nidil.cgil.it

LOMBARDIA (LOMBARDIE)**BERGAMO (BERGAME)**

Via Garibaldi, 3
Téléphone: 035/3594183
Mail: nidilbg@cgil.lombardia.it

BRESCIA

Via f.lli Folonari, 20
Téléphone: 030/3729229
Mail: nidil@cgil.brescia.it

COMO (CÔME)

Via Italia Libera, 23
Téléphone: 031/239332
Mail: como@nidil.cgil.it

CREMONA (CRÉMONE)

Via Mantova, 25
Téléphone: 0372/448600
Mail: nidilcremona@cgil.lombardia.it

LECCO

Via Besonda Inferiore, 11
Téléphone: 0341/488273
Mail: lecco@nidil.cgil.it

LODI

Via Lodivecchio, 31
Téléphone: 0371/616022
Mail: nidillodi@cgil.lombardia.it

MANTOVA (MANTOUE)

Via Altobelli, 5
Téléphone: 0376/2021
Mail: nidilmantova@cgil.lombardia.it

MILANO (MILAN)

Corso di Porta Vittoria, 43
Téléphone: 02/55025314
Mail: nidil.mi@cgil.lombardia.it

MONZA/BRIANZA

Via Premuda, 17

Téléphone: 039/2731214 - 039/2731276

Mail: nidilbrianza@cgil.lombardia.it

VARESE (VARÈSE)

Via Nino Bixio, 37

Téléphone: 0332/1956200

Mail: nidilvarese@cgil.lombardia.it

PAVIA (PAVIE)

Via Damiano Chiesa, 2

Téléphone: 0382/3891

Mail: pavia@nidil.cgil.it

TICINO OLONA

Via Volturmo, 2 - Legnano

Téléphone: 0331/488011

Mail: nidilticinoolona@cgil.lombardia.it

SONDRIO

Via Petriani, 14

Téléphone: 0342/511262

Mail: nidilsondrio@pecgil.it

MARCHE**ANCONA (ANCÔNE)**

Via Primo Maggio 142/A

Téléphone: 071/285741

Mail: ancona@nidil.cgil.it

ASCOLI PICENO

Viale Costantino Rozzi, 13/F

Téléphone: 0736/345311 - 0735/781079

Mail: ascolipiceno@nidil.cgil.it

MACERATA

Via Garibaldi, 45

Téléphone: 0733/245711

Mail: macerata.nidil@marche.cgil.it

PESARO/URBINO (URBIN)

Via Yuri Gagarin, 179

Téléphone: 0721/4201

Mail: pesaro.nidil@marche.cgil.it

MOLISE**CAMPOBASSO**

Via Tommaso Mosca, 11
Téléphone: 0874/492500
Mail: campobasso@nidil.cgil.it

PIEMONTE (PIÉMONT)**ASTI**

Piazza Marconi, 26
Téléphone: 0141/533511
Mail: asti@nidil.cgil.it

ALESSANDRIA

Via Cavour 27
Téléphone: 0131/308299
Mail: nidil@cgil.al.it

CUNEO (CONI)

Via Michele Coppino 2/bis
Téléphone: 0171/452511
Mail: cuneo@nidil.cgil.it

TORINO (TURIN)

Via Pedrotti, 5
Téléphone: 011/2442459 - 346/8076872
Mail: nidil@cgiltorino.it

NOVARA

Via Mameli 7/b
Téléphone: 0321/665200
Mail: novaravco@nidil.cgil.it

VERCELLI

Via Stara, 2
Téléphone: 0161/224111
Mail: nidil@cgil-vcval.com

PUGLIA (POUILLES)**BARI**

Via Natale Loiacono, 20/B
Téléphone: 080/5767507
Mail: nidil@cgilbari.it

B.A.T.

Via Guido Rossa, 17 (Andria)
Téléphone: 0883/592568
Mail: nidil.bat@puglia.cgil.it

BRINDISI

Via Palmiro Togliatti, 44
Téléphone: 0831/538209
Mail: nidilbr@cgilbrindisi.it

FOGGIA

Via della Repubblica, 68
Téléphone: 0881/351815
Mail: nidilcgilfoggia@libero.it

LECCE

Via Merine, 33
Téléphone: 0832/342452
Mail: lecce@nidil.cgil.it

TARANTO (TARENTE)

Via Dionisio, 20
Téléphone: 099/2216799
Mail: sol.grottaglie@giltaranto.it

SICILIA (SICILE)**AGRIGENTO (AGRIGENTE)**

Via Matteo Cimarra, 29
Téléphone: 0922/613050
Mail: agrigento@nidil.cgil.it

CATANIA (CATANE)

Via Crociferi, 40
Téléphone: 095/7198111
Mail: catania@nidil.cgil.it

PALERMO (PALERME)

Via Giovanni Meli, 5
Téléphone: 091/6111166
Mail: palermo@nidil.cgil.it

SIRACUSA (SYRACUSE)

Viale Santa Panagia, 207
Téléphone: 0931/963112
Mail: nidil@cgilsiracusa.it

TOSCANA (TOSCANE)

AREZZO

Via Monte Cervino, 24

Téléphone: 0575/3931

Mail: nidilar@arezzo.tosc.cgil.it

FIRENZE (FLORENCE)

Borgo dei Greci, 3

Téléphone: 055/2700595

Mail: nidil@firenze.tosc.cgil.it

GROSSETO

Via Repubblica Domenicana 80/G

Téléphone: 0564/45911

Mail: nidil@grosseto.tosc.cgil.it

LIVORNO (LIVOURNE)

Via Giotto Ciardi, 8

Téléphone: 0586/228411

Mail: nidil.li@livorno.tosc.cgil.it

LUCCA (LUCQUES)

Viale Luporini, 115/F

Téléphone: 0583/441535

Mail: lucca@nidil.cgil.it

MASSA CARRARA

Viale XX Settembre 46/bis

Téléphone: 0585/848311

Mail: massacarrara@nidil.cgil.it

PISA (PISE)

Viale Bonaini, 71

Téléphone: 050/515222

Mail: nidil@pisa.tosc.cgil.it

PISTOIA

Via Puccini, 104

Téléphone: 0573/3781

Mail: nidil.pt@pistoia.tosc.cgil.it

PRATO

Piazza Mercatale, 89

Téléphone: 0574/459315

Mail: nidil@prato.tosc.cgil.it

SIENA (SIENNE)

Piazza la Lizza, 11
Téléphone: 0577/630192
Mail: nidil.si@siena.tosc.cgil.it

TRENTINO (TRENTIN)**TRENTO (TRENTE)**

Via Muredei, 8
Téléphone: 0461/040111
Mail: nidil@cgil.tn.it

UMBRIA (OMBRIE)**PERUGIA (PÉROUSE)**

Via Bellocchio, 26
Téléphone: 075/5069803
Mail: perugia@nidil.cgil.it

TERNI

Vico San Procolo, 8
Téléphone: 0744/496216
Mail: terni@nidil.cgil.it

VENETO (VÉNÉTIE)**BELLUNO**

Via Fantuzzi, 9
Téléphone: 0437/948046
Mail: nidil.bl@gmail.com

PADOVA (PADOUE)

Via G. Longhin, 117/121
Téléphone: 049/8944270
Mail: padova@nidil.cgil.it

ROVIGO

Via Catalafimi, 1/B
Téléphone: 0425/377356
Mail: nidil.rovigo@veneto.cgil.it

TREVISO (TRÉVISE)

Via Dandolo, 4
Téléphone: 0422/409269
Mail: nidil@cgiltreviso.it

VENEZIA (VENISE)

Cà Marcello, 10

Téléphone: 041/5491300

Mail: nidil.venezia@veneto.cgil.it

VERONA (VÉRONNE)

Via L. Settembrini, 6

Téléphone: 045/8674611

Mail: nidil@cgilverona.it

VICENZA (VICENCE)

Via Vaccari, 129

Téléphone: 0444/564844

Mail: vicenza@nidil.cgil.it

Connaître les normes juridiques qui régissent son contrat de travail, connaître ses droits et ses devoirs, savoir lire son contrat : c'est le meilleur moyen de lutter contre les abus et les irrégularités et de s'orienter dans un monde du travail qui change.