

MINI GUIDA AL LAVORO IN **SOMMINISTRAZIONE**

الدليل الصغير للعمل بالوكالة



Edizione 2020

CONTRATTO DIRITTI TUTELE

العقود
الحقوق
الكافلات

الى من يملكون مع وكالات العمل

PER CHI LAVORA CON LE AGENZIE PER IL LAVORO

جرعات العمل والإمداد بالعامل

نقله الى العربية المترجم وال وسيط الثقافي
محمود الحفيان

أنجز بعناية:

لوتشيا أنيلى

جوزيب بينـكـارـا

جوزيب شـيلـيس

فرانشاسـكـو دـلـصـانـدـرو

دافـيد فـرانـشـاسـكـينـ

أنـدرـيـا لـوكـانـيـا

فـهـج لـلـعـكـاعـع

المـقـرـرـ الـوطـنـيـ

شارـعـ فـرانـشـانـيـ، 1ـ/ـ4ـ 00185 رـومـا

www.nidil.cgi.it mail: nidil@nidil.cgi.it

الـهـافـتـ 06/44340510 - 06/44340140

06/44340310

الـفـاـكـسـ 06/44340282

يعـودـ الـفـصـلـ فـيـ هـذـاـ النـشـرـ الـىـ مـؤـسـسـةـ إـبـتـامـبـ التـيـ
مـكـنـتـ مـنـ اـنـجـازـهـ.

المحتويات

الامداد بالعمال	7
ما هو؟ - علاقة ثلاثة الاطراف - متى يقبل - متى يمنع - العقد التجاري	11
<u>المساواة في المعاملة</u>	11
التأثير - الرواتب الاضافية - العطالة والتراخيص - منح الانتاج او منح النتائج - مستحقات نهاية خدمة (من خ)	13
السلامة في موقع العمل	16
التحرش الجنسي والعنف في موقع العمل	16
العقد الفردي للعمل	16
لاجل محدد - سقف ساعات العمل المضمونة - العقد الغير محدد الاجل (العمل بصفة دائمة)	29
<u>الحقوق النقابية</u>	29
التسجيل - المؤتمرات - التمثيل النقابي - الاصراب - الاعلام	31
احاديث إبان علاقة العمل	31
المرض حادث الشغل - الامومة - الابوة - السراح الابوبي - صك النواة العائلية - منحة العطالة تأسيسي وآسدي	32
إجزاءات المؤسسة الثنائية الاطراف	32
فورماتاemb - صندوق التصافن الثنائي البديل - إيتاemb - فرونت	51
من يمكنه ان يساعدك في الكام	51
نظام خدمات الكام - خدمات بالتعاهد - التصنييف	51
الفني للعمل والعمال لـ الكام - مقرات نقابة الهوبيات	51
الجديدة للعمل (ن هج للع)	51

روما في أغسطس 2020

تقديم

لقد وصل الدليل الصغير للعمل بالوكالة (جرعات العمل والعمال المدد) ، الذي سبق وان نشرته نقابة الهويات الجديدة للعمل التابعة للكونفدرالية الإيطالية العامة للعمل، وصل الى نشرته الثانية المحيّة بكل جديد أدخله القانون (وأساساً ما عرف بمرسوم الكرامة) سنة 2018 وبكل ما يقتضيه العقد الوطني الجماعي للعمل الموقع عليه السنة الفارطة.

ودليلنا هو دليل صغير من ناحية الحجم الا انه ليس كذلك من حيث المضمون؛ ولما ذكر فتحت نأمل ان يكون اداة، ناجعة وفعالة، صغيرة بالاضطرار تامة بالاختيار، نضعها على ذمة العمال والممثلين النقابيين، كي يعرفوا حقوقهم وشروط توظيفهم ويتتمكنوا من التحقق من استقامة المعاملات المادية والقانونية الخاصة بهم.

ويصدر دليلنا هذا بعد مرور 50 سنة من الموافقة على القانون الأساسي للعمال والمعاملات الذي كان الاداة التي "ولم الدستور، من خلالها، في المصانع" والتي مكنت من حماية ملايين الاشخاص من طغيان ارباب العمل والتي كانت (ولا تزال) مشجعة على التنظيم الحر للعمال عبر النقابة. وبعد مرور نصف قرن فأننا نجد انفسنا امام وجوب ملائمتنا مع مستجدات العصر ومع الهويات الجديدة التي انتحلها العمل حتى يكون اليوم مثل اس اداة لخدمة جميع العمال والمعاملات. ولما ذلك فان الـكـ.اـ.عـ.عـ. قد دفعت في السنوات الماضية بوثيقة الحقوق الاساسية (الى

السلطات التشريعية) بيد إنها لا تزال في انتظار مناقشتها في البرلمان.

واملاً هو أن يثير دلينا هذا في كل من يستخدمه الرغبة في تعميق معرفة الحقوق ونشر مضمونه بين زملائه في العمل وأن يكون باعثاً إلى السعي للانخراط والانتظام في سلك النقابة. وستظل المعرفة، المشاركة والتنظيم العناصر الأساسية لاحياء مبادئ الحرية، في موضع العمل، التي ألمت جمهوريتنا.

أندرييا بورغيني

الكاتب العام لنقابة الهويات الجديدة للعمل
الكونفدرالية الإيطالية العامة للعمل

[6] جرعات العمل والإمداد بالعمال

ما هو الإمداد بالعمال؟

الإمداد بالعمال هو صنف خاص بتوظيف العمال أدخل في نظامنا القانوني المتعلق بالعمل (منذ سنة 2003).

يعرف القانون عقد الإمداد بالعمال بكونه عقداً لاجل مسمى أو لاجل غير محدد، يخول لذات معنوية (مدة) أن تضع تحت ذمة ذات أخرى (مستخدمة) عملاً أو أكثر من عامل لحسابها.

وكي يُرسل العامل للقيام بعمله (المسمى مهمة) تحت إدارة ورقابة المستخدم (رب عمل من القطاع العام أو الخاص) لا بد لهذا العامل من أن يكون موظفاً بصفة قانونية من قبل وكالة الإمداد بالعمال وهي التي تصرف له راتبه. وفعالية الإمداد بالعمال لا يمكن أن تقوم بها إلا وكالات العمل المسجلة في سجل خاص - بهذا الضرب من العمل - لدى وزارة العمل.

وعلاقة العمل عرضاً ومدداً تنظمها ضوابط قانونية وعقود منها:

- القانون، وبصفة أخص المرسوم التشريعي رقم 2015/81 –
- الذي ثم تحويله بالقانون 96/2018 والمرسوم التشريعي رقم 2003/276
- العقد الجماعي الوطني للعمل مع ج وع لاصناف وكالات العمل (ولا اختصار من هنا فصاعداً مع ج وع لوكالات العمل) :
- المع.جم. و.مع. المطبقة من قبل الشركات المستخدمة لمدد العمال.

علاقة ثلاثة الأطراف

في الإمداد بالعمال نجد، اذن، ثلاثة أطراف:

- **المُدّ بالعمال**، أي الوكالة القانونية المسموح لها بذلك من قبل وزارة العمل؛

- المستخدم، وهو رب عمل سواء كان من القطاع الخاص او العام؛

- العامل، الموظف قانونيا لدى وكالة العمل الا انه يؤدي عمله لدى الشركة المستخدمة.

[7] وبيان هذه الاطراف الثلاثة يعقد عقدان مختلفان:

- العقد التجاري لامداد بالعامل، المبرم بين وكالة العمل والشركة المستخدمة وهو عقد يمكن ان يكون لاجل غير مسمى او لاجل محدد؛

- عقد العمل، المبرم بين الوكالة الممدة بالعامل والعامل، وهو ايضا يمكن ان يكون لاجل غير محدود او لاجل مسمى.

متى يقبل الامداد بالعمال؟

قبل أن يدخل الاصلاح الجديد للقوانين، المتعلقة بالعمل، في حيز التنفيذ (واساسا ما عرف بـ'مرسوم الكرامة') فان القانون لم يحدد تقريبا اي قيد لا يلزم عقود العمل بالوكالة.

اما القانون 1896/2018 (مرسوم الكرامة) فقد حدد عقود العمل بالوكالة ذات الاجل المحدد بحيث يكون ابرامها لمدة قصوى لا تتجاوز 12 شهرا، اما ان كانت مدة العمل تزيد على هذه الفترة فان القانون يسمح بتمديد عقد العمل او بتجديده شريطة توفر دواع خاصة (أسباب) :

- (ا) مقتضيات موضوعية ومؤقتة غير متعلقة بالعمل العادي، او بلغة ادق عند مقتضيات تعويض عمال آخرين؛
- (ب) مقتضيات متنشأة مع زيادات في عدد العمال المستخدمين وهي زيادات مشروطة بكونها مؤقتة، ذات دلالة وغير قابلة للبرمجة القبلية وفق العمل العادي.

و ذات الدواعي يجب ان تتوفر، ايضاً، في علاقة العمل لمدة اقل من 12 شهراً والتي يقع تجديدها او اذا توفر شرط الانقطاع بين عقد واخر.

كما قيد القانون فترة العمل ذي الاجل المحدد بقييد عدم تجاوزها 24 شهراً باستثناء المدة المختلفة التي حددها التعاقد الجماعي المطبق في الشركات المستخدمة.

وعلاوة على القيود الزمنية فان القانون قد وضع قيوداً عددياً. اذ في حالة العقد التجاري للعمل بالوكالة وفق عقد لاجل غير مسمى فإنَّ عدد العمال المدد لا يجب أنْ يفوق نسبة الـ 20٪ من عدد العمال، من ذوي عقود عمل لاجل [8] غير مسمى، لدى الشركة المستخدمة. أمّا اذا تعلق الامر بعقد تجاري لتوظيف العمال المدد حسب عقد مضروب الاجل فإنَّ القيد العددي قدر بنسبة 30٪، باستثناء النسبة المئوية المختلفة التي حددها التعاقد الجماعي المطبق في الشركات المستخدمة. ويقصى من هذه النسبة الاشخاص الذين يعتبرهم القانون 'محرومین' او 'ذوي حرمان كبير'

القانون الجديد يحدد مظاهر متعددة ذات تعقيد خاص.
فلمزيد من المعلومات ولتقييم وضعتك تقييميا سليميا يرجى
الاتصال بمقربة الهويات الجديدة للعمل. [\(انظر ص 54\)](#)



انتبه: من كان يرغب في التقدم بطلب العمل القانوني لدى الشركة المستخدمة فعليه ان يقدم طلبه في اجل اقصاه 60 يوماً من انتهاء علاقة العمل.

متى يُمنع الإمداد بالعمال؟

ليس من الممكن اللجوء إلى اداة العمل بالوكالة في الحالات التالية:

- لتعويض عمال مُضربيين؛
- في الشركات التي اضطررت، في السنة الـ٦ الاشهر الأخيرة، للتقليل من عدد عمالها من خلال الفصل الجماعي لعمال كانوا يؤدون نفس المهام والوظائف التي يحيط عليها عقد العمل بالوكالة، باستثناء الحالات التي يكون فيها عقد العمل قد أبرم لتعويض عمال متغبيين أو ان يكون لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر؛
- في الشركات التي تكون فيها تدخلات صندوق الإجزاء المادي التكاملية جارية لصالح عمال أوكلت لهم نفس الوظائف التي يحيط بها عقد الامداد؛
- إذا لم تتوفر الشركة المستخدمة تقييمًا للمخاطر في موقع العمل تطبيقاً لقانون حماية الصحة والسلامة للعمال.

[٩] العقد التجاري

العقد التجاري الغير محدد بأجل مسمى أو المحدد بأجل ماضٍ بين الوكالة الممدة بالعمال وبين الشركة المستخدمة يجب أن يكون مُبرماً بصفة كتابية. فإذا لم يكن العقد مكتوباً فإنه عقد مفاسخ ولا قانونية له وعندئذ فإنَّ العمال - المدد يُعدون، بكلِّ الصفات القانونية، عاملين لحساب الشركة التي تستخدمهم.

يظل الشكل الكتابي للعقد التجاري - حتى وإنْ كان لا يفهم بصفة مباشرة العامل الذي يرسل في مهمته - عنصراً مهما في حالات اللجوء إلى القضاء للتأكد من صلوحية وقانونية العمل بالوكالة.



المساواة في المعاملة

للعامل بالوكالة نفس الحق في المعاملة المادّية والقانونية التي للعامل الذي يؤدّي نفس العمل والموظف وبصفة قانونية و مباشرة من قبل الشركة المستخدمة. وهو حق يفرضه ويقتضيه القانون وينظمها العقد الجماعي الوطني للعمل للوكالات الممددة بالعمال. وهذا يعني اداء نفس الاجر وتطبيق القواعد الأخرى الواردة في العقد الجماعي الوطني للعمل وفي التعاقد الأقليمي و/ او المنشئي (الخاص بالشركة في حالة سريانه) المستعمل من قبل الشركة المستخدمة (الذى يجب الاشارة اليه في العقد الفردي للعمل انظر ص 16) من دون اي تمييز بين العمال المستخدمين في الشركة والعمال- المدد. علما وانه في الحالات العادلة يجب تحرير وثيقة الراتب على اساس المساعدة (الاجر بحسب نظام ساعات العمل) كما ان الدع. ج. و. ع. الخاص بوكالات العمل يقتضي ايضا، في بعض الحالات المحددة، بأن تحرر وثيقة الراتب على اساس المشاهدة (نسبة الى تلقى الاجر وفق النظام الشهري)

[10] الأجرة

التأطير: العامل المبعوث لاداء مهمة يجب أن يؤطر في أحد المستويات (الدرجات) التي يفترضها العقد الجماعي القومي للعمل المطبق من قبل الشركة المستخدمة حسب نوع العمل الذي سيذهب لادائه. وعند حلقة تساوي الدوار المؤددة فإنه يحق للعامل بالوكالة ان يكون له عين مستوى التأطير الذي للعامل الموظف قانونيا وبصفة مباشرة من قبل الشركة المستخدمة. ومن المعروف بأن كل درجة أو مستوى من التأطير تقابلها أجرة محددة ترتفع قيمتها حسب درجة التعقيد للدور المهنية ووفق درجة

المسؤولية الملقاة على عاتق العامل وتبعد لقدرة العامل على اداء عمله باستقلالية عن غيره.

راتب المشاهرة الثالث عشرة او المشاهرات الاخرى المضافة (اذا كان القانون يقتضيها) : لكل العمال المربيوبين الحق في الحصول على راتب المشاهرة الثالث عشرة، علما وأن نظام التعاقد الوطني قد يقتضي مشاهرات إضافية أخرى. وتتجدر الاشارة الى كون المشاهرة الثالثة عشر ثُرَبَى للعمال- المدد على اساس الساعات الفعلية للعمل المأجور (بنسبة 8,33٪ من اجر كل ساعة) وليس على اساس ايام العمل (او مجموع المُياومات) مثلما هو الشأن في اكبر جزء من علاقات العمل المربيوب، حتى في حالة تحرير وثيقة الراتب وفق نظام المشاهرة. ونفس القول يصلح على المشاهرات الإضافية الاخرى المحتملة والتي يقتضيها قانون العقد الجماعي الوطني للعمل المطبق من قبل الشركات المستخدمة او المقضاة من قبل الاتفاقيات الأقلية المحتملة و/ او الاتفاقيات المتعلقة بالشركات.

العطل، الاستئذانات والتقلص من ساعات العمل: تحدد العقود الجماعية الوطنية للعمل المطبقة من قبل الشركات المستخدمة (المدد العمال) كم العطل والاستئذانات و/ او تقلص ساعات العمل. وثُرَبَى العطل والاستئذانات وتقلص ساعات العمل للعمال- المدد على اساس الساعات المأجورة حتى في حالة وثيقة الراتب المحررة وفق نظام المشاهرة.

منه الانتاج أو منه النتائج: ان كان هذا الصنف من المنح مقدرا سلفا من قبل نظام التعاقد الوطني/ الاقليمي/ الخاص بالشركات والمطبق من قبل الشركة المستخدمة فان تلك المنح يجب ان يعترف بها للعمال بالوكالة. ودفع هذه المنح يجب ان يتم وفق الطريقة، [11] وحسب الاوقات، عينها التي يتم فيها ذلك للعمال

العاملين بصفة قانونية و مباشرة لدى الشركة المستخدمة او يتم دفعها عند انقطاع علاقه العمل اذا كان طريان الانقطاع قد حدث قبل صرف المنحة.

مستحقات نهاية خدمة (م.ن.خ): تحق للعامل عند انتهاء كل علاقه عمل مربوب، مثلما حدد ذلك الفصل 2120 من القانون المدني، وهي تحق للعامل حتى في حالة الاستقالة (والبالغ المقدر لـ م.ن.خ. هو عدل راتب شهري لكل سنة عمل).

اما دفع هذه المستحقات فانه يجب أن يكون مع آخر راتب يتقادمه العامل. من الممكن ان تراكم اقساط من م.ن.خ. لكل شهر عمل:

- اذا كانت عدد ايام العمل اكثر من 15 يوما.
- في حالات اداء مهامات في اقل من 15 يوما، اما ان تم تعاقد جديد لمهمة ما مع نفس الشركة المستخدمة ولاداء نفس الوظيفة، خلال الا 30 يوما من نهاية المهمة الاولى، فان الفترة الاولى يقع ضمنها الى الثانية لعرض مراكمه اقساط الـ م.ن.خ.

الشروط الأخرى المقدرة في العقود الجماعية الوطنية للعمل المطبقة من قبل الشركات المستخدمة والغير مضبوطة بضوابط العر.ج.و.عم. الخاص بالوكالات الممدة بالعمال تنطبق ايضا على العمال - المدد.



السلامة في موقع العمل

للشركة المستخدمة للعمال ولوكلة العمل إلزامات خاصة، يقتضيها القانون بعامة وقانون التعاقد بصفة خاصة فيما يتعلق برعاية وحماية الصحة والسلامة في موقع العمل. تتمثل تلك الإلزامات في

أمرين متلازمين: الاضطلاع بأمور ادارية ذات الصلة والعمل على تحقيق الشروط الممكنة من تحقيق الوقاية والحماية من المخاطر المحتملة وذات العلاقة بالعمل.

إبان إبرام عقد العمل يجب أن يحصل العمال على معلومات ملائمة، عند تسليمهم الضميمة ١ لـ ع.ج.و.ع. من قبل الوكالة العمل، متعلقة بـ :

- المسؤول الأول الذي يرجع اليه في مسألة الصحة والسلامة في الشركة المستخدمة والذي يجب أن يوفر للعامل كل [12] المعلومات المتعلقة بالمخاطر على صحته وسلامته في موقع عمله وذات الصلة بنشاط الشركة؛
 - اسم ممثل العمال في مسألة السلامة (م ع س)؛
 - اجراءات الاسعاف الأولى، ومكافحة الحرائق وإخلاء مواقع العمل؛
 - أسماء العمال المكلفين بتطبيق الاجراءات المتعلقة بالنجدة الاولية وبالوقاية من الحرائق؛
 - أسماء كل من المسؤول واهل الاختصاص المكلفين بخدمة الوقاية والحماية واسم الطبيب المختص ، ات كان موجودا.
- يجب على وكالة العمل:
 - اعلام العمال بالمخاطر العامة على الصحة والسلامة المتعلقة بالنشاط الانتاجي بعامة؛
 - اعلام العمال باسماء المسؤولين الذين يرجع اليهم في الامر واحاطة العمال علمًا بالاجراءات التي يجب اتباعها (وفق الضميمة ١)؛

- تكوين وتدريب العمال على الاستعمال الحاذق لادوات العمل الفضورية لإنجاز اعمالهم.

في العديد من الحالات، لا سيما فيما يتعلق بأنشطة التكوين واكتساب الحذق والمهارة فان العقد التجاري بامكانه ان يقدر ويقضي باضطلاع الشركة المستخدمة بهذا الامر.
يجب على الشركة المستخدمة:

- اعلام العمال بالادوار المهنية التي تقدر لها مخاطر من نوع خاص ومستجدة بعد إبرام العقد من قبل الاطراف. وفي حالات المهام الخطيرة فان العمال يجب ان يوضعوا تحت الرقابة الصحية؛
- إكمال وإتمام الواجبات التكوينية، حتى في علاقة ذلك بوثيقة تقييم المخاطر؛
- ان تضمن للعمال المزودين ايضاً أنظمة الحماية التي من بينها مدهم بأدوات الحماية الفردية؛
- [13] عند انتهاء العمال من مهامهم لا بد من تسليمهم ملف الصحة والمخاطر؛

وفي حالة عدم احترام الشركة المستخدمة لكل الامور المذكورة أعلاه، فإنه يحق للعامل بالوكالة أن يتوجه الى مسؤول العمال عن السلامة في موقع العمل، وايا كان الامر فانه يمكنه ان يتوقف بصفة مؤقتة عن أداء عمله، بل وان يستقيل ايضاً لسبب عادل إن استوجب الامر ذلك مع ضمان حقه في أجرة عمله الى غاية انتهاء مهمته، وفق الاجال والانماط التي يقتضيها الد.ع.ج.و.ع. للوكالات المددة بالعمال.

التحرش الجنسي والعنف في موقع العمل

التشريع الأوروبي والإيطالي يفرض على رؤساء العمل حماية العمال والعاملات ضد التحرش الجنسي وضد العنف في موقع العمل. كما تبني العمل. وج. ع. الخاص بوكالات العمل ما حدده الاتفاق- الإطار حول التحرش الجنسي والعنف في موقع العمل الذي وقع عليه كل من: الـ'كـ.اـ.عـ.' و الـ'كـ.اـ.نـ.' و الـ'اـ.اـ.عـ.' في 25 يناير 2016.

ولاحظ أن تعامل المشكلات، التي تتخذ شكل التحرش الجنسي أو شكل العنف في موقع العمل، على أفضل الوجوه فإنه بامكان العاملات والعمال التوجه إلى مقر ن.ه.ج. ل.ع. ([انظر ص 54](#)) حيث من الممكن تقييم الكيفية التي تواجه بها المشكلات المتعلقة بالحالات الفردية.

[14] العقد الفردي للعمل

عقد العمل المبرم بين وكالة العمل والعامل هو عقد عمل مربوب ويمكن أن يكون لاجل محدود أو لاجل غير مسمى.

عقد العمل لاجل مسمى

في حالة تشغيل العامل وفق عقد بأجل محدد فإنَّ علاقة العمل بين وكالة العمل والعامل تتنظمها الضوابط العامة المتعلقة بالعمل ذي الأجل المسمى.

ولا بد لعقد العمل أن يكون كتابياً وذلك إبان إجراءات التوظيف القانونية ويجب أن يتضمن سلسلة من المعلومات التي من بينها:

- ذكر الداعي (السبب) إن كان ضرورياً؛
- ذكر اسم الشركة المستخدمة وتحديد الـ'عـ.جـ.وـ.عـ.'
- المطبق (مع ذكر العقد المكمل أيضاً إن كان موجوداً)؛

- ذكر المجموعة التي ينتمي إليها العامل (أ، ب او ج) حسب التأثير الذي يحضر إليه العامل مع ذكر الدور الذي سيقوم به لدى الشركة المستخدمة؟
- ذكر فترة الإختبار، إن كانت مقدرة سلفاً، مع تحديد مدتها؛
- تحديد المكان الذي سيؤدى فيه العمل، تحديد أوقات العمل وتاريخ بداية العمل وتاريخ انتهائه لدى الشركة المستخدمة،
- ذكر المعاملة المادية التي تحق للعمال مع الذكر المفصل للمفردات التي تستتبعها؛
- الإشارة إلى المخاطر المحتملة على سلامة وصحة العامل علاوة على إجراءات الوقاية المعمول بها ونظيراتها التي لا تقل ضرورة عنها وال المتعلقة بالأمن (السلامة) في موقع العمل وذات الصلة بنوع العمل المزمع أداؤه؛
- التنصيص على سماح العامل لوكالة العمل باستخدام معطياته الشخصية لعرض اتمام إجراءات إدارة علاقة العمل؛
- التنصيص على التزام الشركة المستخدمة، في حالة اخلال [15] وكالة العمل بواجباتها، بواجب الدفع لمستحقات العاملة المادية بصفة مباشرة اليها ودفع الاسهامات المتعلقة بالضمان الاجتماعي للعاملة؛
- التزام وكالة العمل بواجب الدفع لمستحقات العاملة المادية بصفة مباشرة اليها والتزامها بدفع الاسهامات المتعلقة بالضمان الاجتماعي؛

فترة الاختبار

من الممكن، في عقد العمل ذي الاجل المحدد، تقدير فترة اختبار الا انه لا بد من ذكرها كتابة (في العقد).

خلال فترة الاختبار بإمكان أي طرف، وكالة العمل او العامل، أن يفسخ العقد في أي وقت شاء من دون سابق اعلام للطرف الآخر (ومن دون تعويض لجبر الضرر) وذلك من غير التعرض لאיه عقوبة قانونية. وفي حالة الاستقالة او الفصل من العمل إبان فترة الاختبار فان للعامل الحق في الحصول على اجرة الساعات التي عملها.

علمًا وان مدة فترة الاختبار تحدّد تبعاً لمدة المهمة. فكلاً 15 يوماً، انطلاقاً من يوم بداية المهمة، يقابلها يوم واحد من الاختبار. اما في حالة المهامات التي مدتها اقل من 15 يوماً فمدة الاختبار فيها يجب ان تكون يوماً واحداً.

الا ان مدة فترة الاختبار لا يمكن ان تكون اقل من يوم ولا اكثر من 11 يوماً لمهمات مدتها لا تتجاوز الستة اشهر، ويمكن ان تصل مدة فترة الاختبار الى 13 يوماً ان كانت المهامات لفترة اكثر من 6 اشهر، اما في حالة عقود تتجاوز 12 شهراً فإن فترة الاختبار تكون لمدة 30 يوماً.

كما لا يسمح بادخال فترة الاختبار في حالة مهامات تالية خلال 12 شهراً من نهاية المهمة السابقة مع نفس الشركة المستخدمة وبنفس الدور الموكول للعامل كما لا يسمح بها في حالة تغيير طبيعة العقد من عمل محدد الاجل الى عمل غير محدد (الاجل).

التمديد

بتمديد عقد العمل لا يُبرم عقد جديد للعمل بل يُمدّد في اجله الاول.

ذلك ان الاجل المحدد في العقد من الممكن ان يمدد ست (6) مرات على أقصى تقدير (باستثناء بعض الحالات الخاصة التي فيها إمكان تمديد عقد العمل إلى غاية 8 مرات).

[16] وفي حالة يكون عقد العمل المدد يتجاوز مدة 12 شهراً اجمالياً فان التمديد لا يحصل الا بتوفير الدواعي (الأسباب) التالية والتي يحددها المستخدم:

ا) لمقتضيات مؤقتة و موضوعية وغير متعلقة بالعمل العادي او مقتضى تعويض عمال اخرift.

ب) مقتضيات متشاجنة مع زيادات، في كمية تتسم بكونها مؤقتة، ذات معنى وغير قابلة للبرمجة القبلية حسب العمل العادي.

لا بد لتمديد العقد من ان يكون مصاغاً كتابةً في سند (وثيقة خاصة). ويجب اعلام العامل بالتمديد مسبقاً قبل 5 ايام (وايا كان الظرف فلا يمكن اعلامه في مدة اقل من يومين اثنين) من نهاية الاجل الاولى للعقد العمل. هذا وان التمديد يجب ان يتم بموافقة العامل سيما وان رفضه لتمديد عقد عمله لا يسلبه حق التمتع **بالتعويض عن العطالة (ناسببي التأمين الاجتماعي الجديد التشغيل)** (انظر ص 36)

عندما ينتهي العقد

اذا لم يقع تجديد العقد او تمديده، عند انتهاءه، فإنه بإمكان العامل، الذي يجد نفسه في حالة عطالة ويكون متوفراً على بعض الشروط التي يحددها القانون، ان يتقدم بطلب للحصول على التعويض عن العطالة المسمى التأمين الاجتماعي الجديد التشغيل. (انظر ص 36) كما يمكن المطالبة بدعم الدخل

فورما. تأمبا/ زفت. تكوين (ص 38)

انقطاع العقد

لا يمكن لوكالة العمل ان تقطع المهمة قبل انتهاء اجلها المحدد في العقد (باستثناء عدم احتياز العامل لفترة الاختبار او فصله لسبب عادل) .

واما اذا قطعت الوكالة المهمة قبل انتهاء اجلها فانه يتحتم عليها ان تدفع الى العامل كل مستحقاته المادية المحددة سلفا، كما بإمكان الوكالة ان تقتصر على العامل ما يلي :

- أَن تستخدمه في مهمة أخرى لدى نفس وكالة العمل وفي نفس الفضاء المهني المحدد في البداية؛
- [17] المشاركة في دورات تكوينية.

استقالة العامل

في حالة قطع العامل بعقد مؤجل العقد قبل انتهاء الاجل المحدد، وذلك بتقديم استقالته، فانه يتحتم عليه ان يدفع غرامة مالية مقدرة باجرة عمل يوم واحد (1) من كل مهمة اجلها 15 يوماً متبقية لا يعملها العامل. والقانون يحدد سلفا ا أيام عقابية (اقصاها 20 يوما) على حسب التاطير الذي يخضع له العامل.

والعقوبات غير واردة في حالة استقالة العامل في الايام 15 الاولى لعلاقة العمل او في حالة تكون فيها ايام الاشعار المسبق بالاستقالة متساوية لايام المتبقية من المهمة.

وانطلاقا من **12 مارس 2016** كي تكون الاستقالة وفسخ العقد بالتراضي بين الطرفين صالحين ومقولين قانونيا فان القانون يقتضي ان يعلم بهما رب العمل والادارة الاقليمية المختصة للعمل وذلك من خلال الارسال الالكتروني لنموذج الاستقالة والفسخ بالتراضي للعقد المتوفر على الموقع الالكتروني لوزارة العمل. في

مثل هذه الحالات من المستحب للجوء الى احد مقرات الـ.ج.الع.
التابعة للك.ا.ع.ع. للحصول على الدعم البيروقراطي.

ما تستحسن معرفته بالنسبة للعامل هو انه في حالة الاستقالة
(باستثناء الاستقالة لسبب عادل) او في حالة الفسخ بالتراضي
لعقد العمل (باستثناء الفسوخت الموقعم عليها لدى الادارة
الاقليمية للعمل) فان العامل يفقد حقه في الحصول على
التعويض عن العطالة او التأمين الاجتماعي الجديد للتشغيل.



انتبه: مت كاف يرغب في الاعتراض على شروط العقد، فإنه بمكتنته
ان يقوم بذلك في اجل اقصاه 60 يوماً من انتفاء علاقة العمل.

سقف الساعات المضمونة (س.س.م.)

ما هو؟

انه نمط خاص لاستعمال اداة الامداد بالعمل لاجل محدد والمعتبر
في الـ.ع.ج.و. ع. للوكالات الممدة بالعمال لغاية رد [18] ضرب
اخري من العمل الغير قار (التعاون، العمل الظيفي الغير متصل
والمعدود ثانويا والعمل عند النداء الخ) الى هذا الصنف مت
التعاقد. وهذا النمط ممك فقط في بعض القطاعات التي يحددها
الـ.ع.ج و عم لوكالات العمل.

ولذلك فان اجراء الـ س.س م يقتضي إبرام عقد لاجل مسمى
 تكون مدته الدنيا ثلاثة اشهر (في بعض الحالات وفي بعض
القطاعات حددت المدة بشهر على الاقل وبأجرة اقلها 30٪) بأجر
أدنى مضمون معادل لـ 25٪ (تخالف النسبة المئوية ان كانت
الاتفاقات الجماعية قد قدرت سلفا توقيتنا ادنى لمف يشغلو

لوقت جزئي) من الأجرة الشهرية التي تحق للعمال الموظفين لوقت كامل وبينفس الكفاعة والمستوى التاطيري لدى نفس المستخدم.

نقطة اداء العمل

يجب على العامل ان يضع نفسه على ذمة النداء (للعمل) في الاوقات المحددة في العقد (الفترة الصباحية من س 6-س 14 ، ما بعد الظهر س 14 -س 22، فترة مسائية-ليلية س 22 -س 6) . ويمكن تغيير توقيت العمل باشعار سابق في مدة لا تقل عن أسبوع. ويضمن القانون زيادات في الأجرة في حالات طلبات ارادية ومتكررة لتعديل مواعيد العمل) . اما يوم وتوقيت العمل فيجب على الشركة ان تعلم به العامل باشعار سابق على بداية العمل بـ 24 ساعة على الأقل. وبناء عليه فإنه يحق على العامل ان يتلزم بالاستعداد لمباشرة العمل حالما يتلقى النداء للعمل.

لا يُلزم العامل بالاجابة على النداء المتعلق بساعات العمل المت交代ة لسفر الساعات المضمونة ولو المتعلقة بنداء خارج عن التوقيت المحدد في العقد. والاجر الادنى مضمون حتى ان لم تؤدى الخدمة المطلوبة.

تدعم ساعات العمل

اذا تجاوزت ساعات العمل لدى الشركة المستخدمة ب 20٪ من العدد الادنى للساعات المضمونة، فان سقف الساعات المضمونة يرتفع بنسبة الى 50٪ من فضل التوقيت المت交代 للحد الادنى للساعات المضمونة من هذا الاخير.

الاستقالة

في حالة الاستقالة فان القانون لا يقدّر اي عقوبة ضد العامل.

[19] **عقد العمل لاجل غير محدود**

في حالة التوظيف القانوني للعامل وفق عقد بأجل غير محدد فان علاقة العمل تكون خاضعة للقانون العام المنصوص عليه والمنظم لعلاقات العمل ذات الاجل غير المسمى.

عقد العمل

عند التوظيف القانوني فان العامل يبرم مع وكالة العمل العقد الاطار الذي تذكر فيه بعض العناصر التي أقرّها الد ع.ج.و.عم. التي من بينها: ان يضع العامل نفسه تحت ذمة الوكالة في التوقيت المتفق عليه للقيام بالعمل، التأطير وفترة الاختبار (اقلها 30 يوما حسب مجموعة التأطير) واجراء التعويض عن البقاء على ذمة الشركة.

المهمة

ما ان يوظف العامل لأجل غير محدد فبامكان وكالة العمل ان ترسله في مهمة لدى شركة مستخدمة. وعند الشروع في المهمة يجب على العامل ان يوقع رسالة البعث (اداء المهمة) والتي يذكر فيها بعض الامور، من بينها: مدة المهمة، التأطير الذي حدده الد ع.ج.و.عم. للشركة المستخدمة، الاجرة، توقيت ومكان العمل، الاشارة الى المخاطر المحتملة للعمل المزمع اداؤه واسم المسؤول عن الامن والسلامة داخل الشركة المستخدمة

(انظر السلامة في موقع العمل ص 16)

الاستقالة

يمكن للعامل ان يقطع علاقة العمل بتقديم استقالته. في هذه الحالة يجب عليه ان يعلم وكالة العمل باستقالته (وذلك عبر رسالة مضمونة الوصول مشفوعة بوصول التلقي او باي وسيلة اخرى تثبت تلقيها من قبل الوكالة) ملتزما بالبقاء تحت ذمة

الوكالة خلال مدة الاشعار التي يحددها الـ ع.ج.و.ع. لوكالات العمل. علما وان الحد الادنى للبقاء تحت ذمة رب العمل اثر تقديم الاستقالة مقدر بـ 20 يوما حسب مجموعة التأطير المقدرة في عقد العمل. هذا ويمكن للعامل ان يقدم [20] استقالته مباشرة لسبب عادل كلما طرأ إخلال خطير، سواء من قبل الوكالة او من جهة الشركة المستخدمة، تتعذر معه استمرارية علاقة العمل. وفي مثل هذه الحالة فقط (الاستقالة لسبب عادل) يحق للعامل ان يتمتع بالمعاملة المادية للعاطلين او بالتأمين الاجتماعي الجديد للشغيل. ([انظر ص 36](#))

ويقتضي القانون، اطلاقا من 12 مارس 2016، توفر شرطين اثنين كي تكون الاستقالات وفسخات العقود بالتراضي ذات صلوية قانونية : ا) ان يعلم بها رب العمل ب) ان يقع تبليغها الى الادارة القليمية للعمل المختصة من خلال الارسال الالكتروني للاستماراة التي اعدتها وزارة العمل لهذا الغرض. وفي هذه الحالات يستحسن التوجه الى مقرات الـ ع.ج.و.ع. للحصول على الدعم البيروقراطي.

نهاية المهمة

يمكن ان تنتهي المهمة بحلول اجلها (المحدد في رسالة التكليف) او بانقطاع العقد التجاري. وحالما تنتهي المهمة فان العامل يعود تحت ذمة الوكالة التي يمكن ان تكلفه بمهمة اخرى او بدورات تكوينية او بأعادة تأهيل مهني.

التعويض المادي في حالة البقاء على ذمة الشركة

في الفترات التي لا يكون فيها العامل مشغولا بأداء مهمة لدى احدى الشركات المستخدمة فان وكالة العمل تدفع اليه تعويضا

مالياً شهرياً معدلاً لـ 800 أورو إجماليًا متضمناً للـ م.ن.ب.خ. وهذا التعويض يمكن إعادة تنسبيه على أساس مواقف العمل المحدد في عقد العمل أو على أساس المواقف المعينة في رسالة البعث أو التوجيه. وفي هذه الفترات لا بد للعامل من أن يكون معلوماً الأحداثيات سيما في مواقف العمل المحددة في العقد وهو ملزم بالشرع في العمل بعد انتهاء 24 ساعة على ندائه للعمل. وعرض المهمة الجديدة يجب أن يكون ملائماً أو معدلاً مهنياً للمهمة السابقة وفي مكان لا يبعد عن العامل أكثر من 50 كم أو يمكن الوصول إليه خلال 60 دقيقة عبر وسائل النقل العمومية من مقر سكانه.

[21] الإجراء القانوني في حالة انعدام فرص العمل

في حالة انعدام فرص عمل للعامل الموظف لدى وكالة العمل وفق عقد من دون أجل مسمى، فإنه بإمكان الوكالة أن تشرع في اتخاذ الاجراء المنصوص عليه في الـ ع.ج. و.ع. للوكالات المدمة بالعمال، وهو اجراء يهدف الى إعادة تأهيل العامل، يجعله يكتسب مهارة وصفة مهنيةتين، ومن ثمة إعادة موضعته في سوق الشغل وفي سلم المهن والمهارات المهنية بصفة قانونية. وهكذا يشرع في مسار إعادة تأهيل مهني خاضع لتقدير لجنة نقابية اقليمية. ويهدف هذا المسار الى تمكين العامل من تحصيل مهنية أكبر وبالتالي تيسير إعادة موضعته في مهمة ما.

طيلة هذا الاجراء فإن للعامل الحق في تعويض مادي إجمالي لكونه تحت الذمة مقدر بـ 1.000,00 أورو (قابل لإعادة التنسيب مع متوسط ساعات العمل المؤدلة) كما تدخل في هذا المبلغ من ن.خ. علماً وأن المدة القصوى لمثل هذا المسار هي ستة (6) أشهر (المت اعمارهم دون 50 سنة) ، 7 أشهر (لم تتجاوز اعمارهم بين

(55-50) و8 اشهر بالنسبة للعمال الذين تتجاوز اعمارهم الا سنة.

الفصل من العمل

في حالة انعدام فرص عمل، وبعد الانتهاء التام من الاجراء الملائم لهذه الوضعية، وعدم افضاء فعاليات اعادة التاهيل الى اعادة موضعه العامل، فبامكان وكالة العمل، في نهاية المدة المقدرة سلفاً، ان ثبت انها حاولت فعلاً اعادة موضعه العامل، ان تفسخ العقد لداعٍ مبرّر وموضوعي.

واما في حالة طريان اخلالات خطيرة من قبل العامل فانه بإمكان الوكالة ان تفسخ علاقه العمل لسبب عادل، حتى من دون سبق اعلام، او لداعٍ ذاتي مبرّر. وفي جميع حالات الفصل من العمل، كحالة فسخ عقد العمل بالتراضي من الطرفين وبعد القيام بالاجراء القانوني لدى الادارة الاقليمية للعمل، فانه يحق للعامل ان يطالب بصرف المعاملة المادية للعاطلين (التأمين الاجتماعي الجديد للتشغيل). ([انظر ص 36](#))

[22] انتبه: كلما توفرت دواعي الاعتراض على قرار الفصل من العمل (مثلاً في حالة تقدير عدم صواب فعاليات اعادة موضعه العامل) فانه يتوجب على العامل ان يعلم وكالة العمل بذلك خلال 60 يوماً من اشعاره بالفصل.



في حالة الفصل من العمل يستحسن ان تتوجه الى احد مقرات نقابة الـ هـ جـ للعـرـ. ([انظر ص 54](#))

التلمذة المهنية / التدريب المهني

هي علاقة عمل لأجل غير محدد تقتضي فترة تكوين لتحصيل التأهيل المهني. يُبرم العقد مع وكالة العمال التي يامكانها ان تكلف العامل بمهنة ما لدى شركة مستخدمة حيث سيذهب العامل لاداء كل من عمله والمسار التكويني. من الممكن ان يوظف العمال والعاملات وفق عقد التلمذة المهنية من الذين تتراوح اعمارهم بين 18 و29 سنة او ، من دون حد للعمر، كل المترددين بتعويض مادي لاجل قابلية نقلهم الى مهام اخرى او المستفيدون بالتعويض المادي للعطلة. وحالما توظف وكالة العمل العامل لغرض التلمذة المهنية يجب ان تكون متوفرة على مخطط تكويني فردي يتبعه المتلمذ المهني الى نهايته حتى يتمكن من حيازة التأهيل المهني. ولا بد للمتلمذ المهني ان تكون له علاقات مع القائمين على تعليمه وتكوينه: واحد تعينه وكالة العمل والآخر تعينه الشركة المستخدمة. وعند انتهاء فترة التلمذة المهنية فان الوكالة تسلم المتلمذ المهني بشهادة تثبت حصوله على التأهيل المهني.

الاجر

لتحديد اجر المتلمذين المهنيين فلا بد من تطبيق ما ينص عليه الد.ع.ج.و.ع. للشركة المستخدمة فيما يتعلق بالتلمذة المهنية. وفي العادة فإنَّ أجرة المتلمذين المهنيين يمكن ان تحدد بشكل نسبي متنامي مع الوقت او كبديل [23] من ذلك فانه يُقتضى تطبيق الاجر التعاقدى الادنى الى غاية مستوىين ادنى، مع التدرج في الزمان، بالإضافة الى مستوى التحصيل (تحصيل التأهيل). وما قيل عن الحق في المساواة في المعاملة ينطبق ايضا على العمال-المدد لغرض التلمذة المهنية. ([انظر ص 11](#))

المدة، القطع، التمديد

المدة الدنيا لفترة التلمذة المهنية حددها القانون ولا يمكن ان تكون أقل من 6 أشهر، وعلى العكس فإن مدة التلمذة القصوى وتمديدها في حالة مرض، حادث شغل او اي سبب اخر يقطع العلاقة يحددها الواقع و مع الخاص بالشركة المستخدمة. ولذلك فإن تأخير او تأجيل تاريخ نهاية فترة التلمذة المهنية يجب أن يبلغ الى العامل قبل 30 يوما من تاريخ إنتهائه.

واجب التأكيد

واجب تاكيد التشغيل بعد التلمذة المهنية تقتضيه الضوابط القانونية المتعلقة بالتدريب المهني وهو من مشمولات وكالة العمل. والمقتلمذوف المهنيون الذي وظفوا بالتعدي على تلك الحدود القانونية فأنهم يعودون عملا عاديين (لا متعلمين) بعقد مفتوح الاجل.

فسخ العقد

بامكان وكالة العمل أن تفسخ العقد ببلاغ كتابي وبسابق اشعار بـ 30 يوما على الأقل قبل نهاية فترة التلمذة المهنية. وإذا لم يقع الإعلام بفسخ العقد فإن علاقة التلمذة المهنية تتبعاً لوكالة كعلاقة عادمة لأجل غير محدد.

ويمكن لوكالة أن تفسخ العقد قبل نهاية مدة التلمذة المهنية لسبب عادل، أي بسبب اخلالات خطيرة من جانب العامل، أو لداعٍ مبرّر.

[24] في حالة حلّ العلاقة فان للعامل الحق في التقديم بطلب للتمتع بتعويض عن العطالة اي طلب التأمين الاجتماعي الجديد للتشغيل. ([انظر ص 36](#))

في حالة فسخ عقد التلمذة المهنية توجه الى احد مقرات الانكا التابعة للاكاديمية.



الحقوق الذاتية

للعامل الحق، طيلة مدة عقده لدى الشركة المستخدمة، في ممارسة
الحيريات كما يحق له النشاط التقابي المنصوص عليها في النظام
الأساسي للعمال (قانون عدد 300 لسنة 1970).

إذن العامل الحق في الانضمام إلى النقابة والمشاركة في
الجمعيات النقابية وانتخاب ممثليه النقابيين.

التسجيل بالنقابة

التسجيل بالنقابة من حرية الأفراد ويمكن القيام به في أي وقت طيلة علاقة العمل. وانى كان الامر فإن الوكالة يجب أن تسلم العامل نموذج التوكيل للانضمام إلى النقابة مع وثيقة المشاهدة الأولى أو حيث تسلمه الاعوجاج وع لوكالة العمال.

تفويض التسجيل بنقابة لا ه ج للعم التابعه لا كاع عم تقضي
خصم من وثيقة المشاهدة مقدر بـ 0,80٪ من الاجرة الحالمة
(يسنندى من هذا التقدير صكوك النواة العائلية وم ن خ)

الإجتماعات

للعمال- المدد الحق في الاجتماع إبان أوقات العمل لمعالجة المشكلات ذات الطبيعة النقابية؛ بل وعلاوة على ذلك يحق لهم المشاركة في اجتماعات الموظفين لدى الشركة المستخدمة إلا أنه ليس لهم فيها حق الانتخاب. كما تحق لكل عامل 10 ساعات استئذان، مدفوعة الاجر للمشاركة في الاجتماعات النقابية، متناسبة مع اقدميته في العمل، واقلها 2.

[25] التمثيل النقابي

لما يكون عدد العمال - المدد لدى الشركة المستخدمة أكثر من 15 عاملاً، يشتغلون معاية لأكثر من شهرين، وإن كانوا تابعين لوكالات عمل مختلفة، فبمكانتهم، إبان علاقة العمل، انتظاب الممثلين النقابيين التابعين للشركة (م ن ش) والممثلين النقابيين الموحدين (م ن م)

الاضراب

الإضراب شكّل من أشكال الضمانة الذاتية الجماعية للعمال لاجل التكفل الذاتي بحقوقهم ومصالحهم.

- وهو حق يعترف به الدستور الإيطالي (الفصل 40) في إطار القوانين التي تنظمه وتطبيقه.
 - وهو حق ذاتي يمكن ممارسته جماعياً.
 - والعامل المضرب ليس له الحق في الأجر مقابل الساعات التي تخلّى فيها عن العمل لأجل الإضراب.
 - أما الإضراب في مجال الخدمات العمومية (النقل، الصحة والعدالة، الخ) فيجب أن يكون خاصاً يحدد نمط ممارسته.

الاعلام

توضع لحساب الممثلين النقابيين سبّوات للإعلام النقابي .
ويإمكان الـ مـ نـ مـ نـ شـ لـ الشـرـكـةـ الـمـسـتـخـدـمـةـ أـنـ يـسـاعـدـواـ
الـعـاـمـلـ الـمـدـدـ عـلـىـ قـرـاءـةـ وـفـهـمـ الـعـقـدـ ،ـ وـفـيـ مـراـقـبـةـ إـنـ كـانـ أـجـرـهـ
مـنـاسـبـاـ وـمـوـافـقـاـ لـلـقـانـونـ ،ـ أـنـ يـتـأـكـدـواـ مـنـ اـحـتـرـامـ حـقـوقـهـ وـأـنـ
يـسـاهـمـواـ ،ـ مـتـىـ كـانـ ذـلـكـ مـمـكـنـاـ ،ـ فـيـ خـطـ مـسـارـاتـ اـدـمـاجـ يـقـرـهـ فـيـ
الـشـرـكـةـ الـمـسـتـخـدـمـةـ .

[26] احداث إثبات علاقة العمل

المرض : في حالة المرض فإن للعمال- المدد الذين ليسوا في فترة اختبار حق الحصول على:

- 100٪ من الاجر اليومي الخالص خلال الايام الـ 3 الاولى للمرض؛
 - نسبة 75٪ من الاجر اليومي الخالص بدءاً من اليوم الرابع الى اليوم العشرين من فترة المرض؛
 - نسبة 100٪ من الاجر اليومي الخالص انطلاقاً من اليوم الواحد والعشرين.

التعويض المالي، المتعلق بفترة المرض، الذي تدفعه الام و ح !
هو تعويض مكتب إعادة تدفعه مسبقا وكالة العمل.

كما لا يفوتنا التذكير بان العمال- المدد ذوي عقد عمل لاجل غير مسمى، في حالة انتهاء فترة مهام اعمالهم مع استمرار حالة المرض، لهم الحق، في حدود الحفاظ على موطن الشغل، في التعويض، الماده، المتعلق ببقائهم على ذمة العمل.

وفي هذا الاطار تجدر الاشارة الى كوف الحفاظ على موطن الشغيل
مشروع بقيد زمني لمدة اقصاها 180 يوما في سنة شمسية

(قابلة للتمديد بـ 120 يوماً إضافية فقط في حالات خاصة) باستثناء انتهاء العقد في حالة كون العقد لاجل محدد. (انظر ايضاً الكفالة الصحية إيتامب ص 48)

المرض يقطع فترة الاختبار	لاحظ جيداً
--------------------------	------------

حادث الشغل

في حالة حادث شغل فإن للعامل - المدد الحق في:

- نسبة 100% من الأجر في اليوم الذي يتعرض فيه لحدث الشغل؛
- [27] تعويض مالي إلى غاية بلوغ الشفاء المشهود له من المصالم الصحية من الم و ت ح ش /إيناييل مكملاً من قبل وكالة العمل كي يبلغ نسبة 100% من الأجرة اليومية الخالصة وذلك انطلاقاً من اليوم التالي لحدث الشغل.

وعموماً فإن التعويضات المالية عن حوادث الشغل يقع تسبيقها من قبل وكالة العمل. وإذا تعذر على وكالة العمل، بإجراءٍ شاهد على ذلك من الم و ت ح ش، تسبيق التعويض فإنه يتوجب على الوكالة أن تصرف للعامل التكميلات التي يقتضيها القانون. أما في حالة الآثار الناجمة عن حادث الشغل فإنه من الممكن الحصول على تعويض مالي أو على راتب شهري حسب درجة الاعاقة المعترف بها من قبل مؤسسة التأمين ضد حوادث الشغل.

<p>في حالة التعرض لحادث شغل من المستحسن أن تتوجه إلى أحد مقرات <u>الإنكا-كا اعم</u> وعنوان المقرات متوفرة على موقع www.inca.it (انظر أيضاً التعويض عن حادث الشغل، إيتامب ص 47).</p>	
--	--

الأُمُومة

طيلة فترة الحمل، وخلال علقة العمل، لا يمكن أن تؤكـد إلى العاملة الحامل أعمـالاً مـصرـة بالـصـحة، مـرهـقة أو خـطـيرـة. فـإن اقتـضـتـ المـهـمـةـ اـعـمـالـاـ بـتـلـكـ الصـفـاتـ فـانـهـ يـحـقـ لـالـعـاـمـلـةـ أـنـ تـطـالـبـ بـمـهـمـةـ مـخـتـلـفـةـ تـكـوـنـ خـالـيـةـ مـنـ كـلـ مـاـ يـلـحـقـ بـهـاـ اوـ وـ بـالـجـنـينـ ضـرـراـ اوـ أـنـ تـقـطـعـ عـنـ الـعـلـقـ بـصـفـةـ مـسـبـقـةـ عـنـ التـخـلـيـ الـاجـبارـيـ عـنـ الـعـلـقـ (ـالـأـمـوـمـةـ الـمـسـبـقـةـ، وـهـيـ قـبـلـ الشـهـرـ السـابـقـ للـحملـ). عـلـمـاـ وـاـنـ لـالـحـامـلـ الـحـقـ فـيـ الـأـمـوـمـةـ الـمـسـبـقـةـ فـيـ حـالـةـ طـرـيـانـ تـعـقـيدـاتـ فـيـ فـتـرـةـ حـلـمـلـهاـ. وـبـعـاـمـةـ فـانـ الـعـاـمـلـةـ الـحـامـلـ لـاـ يـمـكـنـ أـنـ تـكـوـنـ مـؤـهـلـةـ لـلـعـلـقـ فـيـ الـشـهـرـيـنـ الـآخـيـرـيـنـ مـنـ حـلـمـلـهاـ وـتـحـديـداـ قـبـلـ التـارـيـخـ الـمـقـدـرـ لـوـضـعـهـ (ـالـسـرـاحـ الـاجـبارـيـ مـنـ الـعـلـقـ).

خلال هذه الفترة للعاملة الحق في تعويض مالي على حساب الد م و ح / إينبس. وهذا التعويض تقوم بتسبيقه وكالة العمل خلال علقة العمل.

وعلاوة على ذلك فإنه تجدر الاشارة إلى أن التعويض تدفعه م و ح ا في حالة انقضاء [28] أقل من 60 يوماً عن انتهاء المهمة أو بعد انقضاء مدة أكبر من تلك، في حالة حصول العاملة أو امكانية حصولها على تعويض العطالة (في هذه الحالة لا يجب أن تكون المدة أكثر من 180 يوماً كما يجب أن تكون ال拉斯مات المدفوعة إلى م و ح ا مغطية لـ 26 أسبوعاً).

اما التعويض عن الامومة فيعادل نسبة الد 80% من الاجر والتي من المحتمل ان تكمل حتى تبلغ الد 100% اذا كان الامر منصوصا عليه في الدعم و مع المطبق من قبل الشركة المستخدمة.

لا يمكن للوكلة ان تفصل العاملة الحامل الى خالية ان يبلغ عمر المولود سنة. والامر يختلف في حالة ما اذا كان العقد ينتهي طيلة تلك الفترة بسبب كون العقد ذا أجل محدد.

وينص الد ع ج و مع الوكالات الممدة بالعمال على ان العاملات اللواتي تقدمت الى وكالة العمل بتصریح البقاء على ذمة العمل واللواتي قد انهین مدة السراح الاجباري او الاختياري اذا كان واردا، وتحديدا ابانت 30 يوما الموالية، لهن حق الاولوية في ان يُكلف (بتطلب منه) بمهمة عمل جديدة بنفس التأثير المهني للمهمة التي أدىتها قبل الامومة.

وفي حالة فترة الامومة الاجبارية او المسبقة، تحافظ العاملات الموظفات وفق عقد من دون اجل محدد على حقوقهن في استكمال التعويض عن الامومة ليبلغ 100٪ - ان كان هذا التكميل منصوصا عليه في الد ع ج و مع المطبق من قبل الشركة المستخدمة، كلما استمر الانقطاع عن العمل ليتجاوز اجل نهاية المهمة و الى خالية السراح الاجباري من العمل. (انظر ايضا الدعم الامومي واسهام لروضة الاطفال إيتامب ص 43)

الابوة

التعويض عن الابوة الذي يقع دفعه الى الاب طيلة كامل فترة السراح من العمل كما يمكن ان يصرف اليه حصريا المبلغ المتبقى من المبلغ الذي يحق لام العاملة في الحالات الاتي ذكرها:

- [29] موت الام او في حالة تعذر حركتها لزمانة خطيرة؛
- تخلي الام عن مولودها؛
- او في حالة الحضانة او الكفالة الحصرية لابن من قبل الى الاب.

وكل ذلك ممكн الحصول حتى بالنسبة لام التي تمارس عملا حراً والتي يحق لها الحصول على التعويض المالي عن فترة الامومة. اما فيما يتعلق بالأب العامل فانه مجرب على التمتع بـ 7 ايام سراحها من العمل وذلك خلال بلوغ المولود الشهر الى 5 من العمر (مجازأة، في حالة التبني او الكفالة الحاصلة انطلاقا من 1 يناير الى 31 ديسمبر 2020) وان كانت ايام السراح غير متصلة وبطريقة مضافة الى ايام سراح الام. وعلاوة على ذلك فللعامل الحق حتى سنة 2020 في يوم واحد من السراح الاختياري عوضا عن الام.

السراح الأبوى

العامل او العاملة- المدد له الحق على كل ابن ، في الا 12 سنة الاولى من حياته، في ان يتخلّى/ تتخلّى عن العمل:

- **بالنسبة لام:** عند نهاية السراح الاجباري لاجل الامومة، لها الحق في التخلّى عن العمل لفترة متصلة او منفصلة لا تتجاوز الستة اشهر؛
- **اما بالنسبة لاب:** فيحق له التخلّى عن العمل منذ ولادة الولد لفترة متصلة او منفصلة لا تتجاوز الستة اشهر (او 7 اشهر في بعض الحالات الخاصة).

اما في حالة وجود أحد الابوين فقط فانه يحق له التخلّى عن العمل لفترة متصلة او منفصلة لا تتجاوز الا 10 شهور.

وبالجملة فان السراحات الابوية لا يمكن ان تتجاوز العشرة شهور. وفي فترات السراحات فانه يحق للعامل او للعاملة الى غاية بلوغ الطفل 6 سنوات ان تصرف له ا/ م ح ! تعويضا ماليا، يقع صرفه مسبقا من قبل وكالة العمل، مقدرا بـ 30٪ من الاجر لفترة اجمالية وقصوى فيما بين الابوين لستة (6) اشهر. وتتجدر الاشارة الى ان

بعض الا عقود الج الو للع، خاصة المتعلقة منها بالوظيفة العمومية، ينص على تكميل مثل هذا الصنف من التعويضات. كما لا نجد بدا من التذكير بان التعاقد الوطني / او المنشئي (الخاص بالشركة) يمكن ان ينص على [30] نمط التمتع بساعات السراح الابوی. وفي غياب مثل هذه الضابطة القانونية فإنه يقع تطبيق ما ينص عليه القانون فيما يتعلق بالاستفادة من ساعات السراح الابوی.

صك النواة العائلية

ابان علاقة العمل يحق للعامل- المدد الحصول على صك النواة العائلية وهو على حساب م ح إ، ويقع صرفه تسبقاً من قبل وكالة العمل (بدءاً من ١ ابريل ٢٠١٩ فان الطلب يقع تقديمه بطريقة الكترونية الى م ح إ وليس الى رب العمل) . اما قدر المبلغ المعترف به لهذا الصك فإنه يتغير حسب عدد افراد الاسرة ووفقاً الدخل الاجمالي للنواة الاسرية.

التعويض عن العطالة/ ناسب: التأمين الاجتماعي الجديد للتشغل: ت إ ج ت

في حالة انتهاء عقد العمل، فإنه يحق للعامل- المدد التمتع بتعويض مالي عن فترة العطالة، تصرفها لهم م ح إ، في الحالات التالية:

- ان كانوا في حالة عطالة من العمل على أساس ما ينص عليه القانون (مستعدين للعمل وللبحث عن عمل)؛
- أن يكونوا متوفرين على الأقل على ١٣ اسيوعاً من الامثلات المدفوعة الى م ح إ خلال الأربع سنوات السابقة لنهاية علاقه العمل؛

- او ان لهم 30 يوما من العمل الفعلي في الـ 12 شهرا السابقة لنهاية علاقتهم بالعمل.

انتبه: بالنسبة للعمال - المدد الموظفين وفق عقد عمل لاجل غير مسمى، فإن احتمال فترات البقاء على ذمة العمل لا يمكن اعتبارها في غرض مدة واجراءات إجمالي التعويض والمعايير الاسهامات لمدة 13 شهرا. وعلى العكس فإنه من الممكن تحديد فترات البقاء على ذمة العمل للبحث عن اكتساب شرط الـ 30 يوما من العمل الفعلي (توسيع فترة الـ 12 شهرا السابقة عن العطالة)

ليس للعمال الذين انتهت علاقات اعمالهم بتقديم استقالاتهم الحق في الحصول على تعويض مالي عن فترة العطالة (باستثناء الاستقالات لسبب عادل) كما لا يحق لهم ذلك ايضا عند فسخ عقودهم بالتراصي مع ارباب اعمالهم (الا في حالة [31] الفصل بالتراصي وفق اجراءات المصالحة التي ينص عليها القانون).

قدر مبلغ التعويض عن فترة العطالة

انه معاذل لـ 75٪ للاجارة الشهرية المتوسطة الى غاية 1.226,32 او رو. وان كان قدر التعويض اكبر من ذلك فإنه يضاف اليه نسبة 25٪ من الفارق بين 1.226,32 او رو والاجرة الشهرية المتوسطة. وفي سنة 2020 فان المبلغ الشهري الاقصى فقد قدر بـ 1.334 او رو، تقع اعادة تقييمه سنويا؛ هذا وان التعويض المذكور يقع تحفيظه بنسبة 3٪ كل شهر ابتداء من الشهر الرابع من التمتع بالتعويض عن العطالة.

اما مدة التمتع بتعويض الـ 75٪ فتعادل نصف عدد الاسابيع المقطعة اسهاماته لدى مهنة في الربع سنوات السابقة لبداية العطالة .

اما طلب الحصول على تعويض الات اجهز لش فيجب ان يقدم الى الـ مـ هـ عـ بـرـ الـ اـرـسـالـ الـ الـ كـتـرـوـنـيـ للـ طـلـبـ خـلـالـ الـ 68ـ يـوـمـاـ منـ الـ اـنـتـهـاءـ مـنـ عـلـاقـةـ الـعـمـلـ. ويـعـتـبـرـ الـطـلـبـ مـقـبـلاـ اـنـطـلـاقـاـ مـنـ الـيـوـمـ الـموـالـيـ لـتـارـيخـ تـقـديـمهـ، وـفـيـ كـلـ الـحـالـاتـ لـيـسـ قـبـلـ الـيـوـمـ الثـامـنـ التـالـيـ لـنـهاـيـةـ عـلـاقـةـ الـعـمـلـ.

لتقديم طلب الحصول على تعويض الات إيج لش ننصر
العمال بالتجهيز الى احد مقرات الإنكا-كاباغ
وعذاؤين المقرات متوفرة على موقع www.inca.it



[32] إجزاءات المؤسسات الثنائية الاطراف

المؤسسات الثنائية الاطراف هي مؤسسات عضوية عديلة للمؤسسات الأخرى من الناحية القانونية، كونتها المنظمات الممثلة للعمال ونظيراتها لارباب العمل.

في اطار قطاع الامداد بالعمال وعروض جرعات العمل شكلت مؤسستين ثانويتين للاطراف إيتامب (مؤسسة ثانية للعمل المؤقت: مثعم) وفورما-تامب (زمف-تكوين) صندوق التكوين المهني للعمال- المدد لغرض توفير وتطوير ادوات، خدمات واجزاءات للعمال-المدد.

فورما تامب (صندوق التكوين المهني للعمال- المدد)

هي مؤسسة ثنائية الاطراف للعمال- المدد، تكونت بصفة قانونية.
وهي ممولة بالاسهامات الاجبارية لوكالات العمل. ومن اهداف هذا
الصندوق تيسير برامج التكوين وخططه واعادة التأهيل المهني؛
وليس هذا فحسب بل هو يوفر اجراءات متعلقة بالضمان الاجتماعي

ولدعم الدخل الفردي، واساساً في هذين الامرين الآخرين من خلال صندوق تضامن خاص.

- **التكوين:** يوفر صندوق التكوين المهني للمرشحين للقيام بمهام ولفة العمال- المدد، ذات العقد المحدد باجل، تمويل مشاريع:

- التكوين الاساسي
- التكوين "إبان العمل"
- التكوين المهني؛
- التكوين المستمر؛

اما بالنسبة للمرشحين للقيام بمهام ولفة "العمال- المدد" ذات عقد عمل لاجل غير مسمى فان صندوق التكوين المهني يمول مشاريع:

- التأهيل المهني؛
- تكوين المصاحبة؛
- تكوين لقابلية التوظيف المهني؛
- تكوين يعد ويؤهل لاكتساب المهنية والاحتراف.

[33] الحق الموجه شطر التكوين

هو اجراء يهدف الى ضمان التأهيل واعادة التأهيل المهنيين تمارسنه مباشرة فئة العمال- المدد الذين يجدون انفسهم من دون عمل او في فترة عطالة والذين يتوفرون على الشروط التالية:

- عمال-مدد تمكنا من العمل لمدة 110 يوما على الاقل في آخر 12 شهر وعقب 45 يوم من العطالة؛

• عمال-مدد عاطلوف في نهاية اجراء انعدام فرص العمل (الفصل 25 ع.و.ج.ع. لفئة العمال-المدد) .

و يحق على صنفي العمال المذكورين اعلاه ان يمارسوا حق التكوين خلال الا 68 يوما من توفرهم على الشرط وذلك باللجوء الى وكالات العمل على اساس ما وضع لحسابها من فرص التكوين المهني التي يختارها العامل.

ووكالة العمل التي ستتكلف بالعامل في هذا الشأن ستتقاسم معه المجرى التكويني الذي حدد على اساس انشطة التوجيه وميزان الكفاءات.

اما أدنى مدة لفترة التكوين فقد قدرت ب 30 ساعة.

www.formatemp.it

للطالبة بدعم الدخل من صندوق تكوين العمال-
المدد يكفي التوجه الى **المكاتب النقابية للـ ج.العم.**
التابعة لـ**كا.ا.عم.ع.** والمتوفرة في كامل التراب
الوطني ولمعرفتها يكفي زيارة الموقع الالكتروني:
<http://www.nidil.cgi.it>



صندوق التضامن الثنائي البديل

يمد الصندوق اجزاءات لدعم الدخل (د.للد) ، عمليات تكميلية للدخل (عتد) كما يقدم، عند توفر شروط محددة، اسهاما في اطار الاجراء القانوني المتعلق بانعدام فرص العمل (افع) .

دعم الدخل (د.للد) :

• اسهام 'المرة واحدة' قدره 1.000,00 اورو الى العمال-المدد ذوي العقود المحددة بأجال مسمة او الغير المضروبة الاجل (بـl و حتى [34] في فترة التعلم المهني) شريطة

ان يكونوا قد اشتبثلوا مدة لا تقل عن 5 اشهر (او ما يعادل 110 يوما) في الاثنى عشرة شهرا الاخيرة مع 45 يوما من العطالة تالية لتلك المدة.

- اسهام 'مرة واحدة' قدره 780,00 اورو الى العمال-المدد ذوي العقود المحددة باجل مسمة او الغير المضروبة الاجل (بل وحتى في فترة التعلم المهني) شريطة ان يكونوا قد اشتبثلوا مدة لا تقل عن 90 يوما في الاثنى عشرة شهرا الاخيرة مع 45 يوما من العطالة تالية لتلك المدة. اما تقديم الطلب للحصول على هذين الضربين من الاسهامات فيكون خلال الا 68 يوما من ادراك امد حيازة شرط العطالة، او بلغة الاعداد في امد لا يتعدى 113 يوما من نهاية علاقة العمل او (45+68).

للمطالبة بدعم الدخل من مؤسسة 'زمت. تكوبين' يكفي التوجه الى المكاتب النقابية للهـ. جـ. العـ. التابـعة لـكـ. اـ. عـ. عـ. والمتوفرة في كامل التراب الوطني ولمعرفتها يكفي زيارة الموقع الالكتروني <http://www.nidil.cgil.it>



العملية التكميلية للدخل (عند)

العملية التكميلية للدخل (عند) : هو اجزاء للتكفل بحماية دخل العمال-المدد سواء عملوا بعقود محدودة الاجل ام بعقود غير مضروبة الامد، حتى في فترة التعلم المهني، في حالات تقلص او تعليق العمل من قبل الشركة المستخدمة التي يؤدي اليها العامل المهمة التي أوكلت اليه. يعترف الصندوق بإجزاء، تصرفه مسبقا وكالة العمل، الى العامل قدره 80٪ من آخر اجرة

تقاضاها العامل قبل تقليله او تعليق عمله وذلك طيلة مدة التقليص او التعليق (وبشكل ملائم لمدة المهمة الموكولة اليه) .

سهم لاجل انعدام فرص العمل (اف ع)

الاسهام لاجل انعدام فرص العمل (اف ع) هو اجزاء لدعم الدخل (مختلف عن تعويض البقاء على ذمة العمل المعترف به للعمال ذوي العقود الغير محدودة الاجل عندما لا تكون لهم مهام جارية) والذي يعترف به داخل اجراء خاص للعمال-المدد الموظفين وفق عقود غير محددة الاجل والذي قد تغدر بعد على وكالة العمل [35] اذ توفر لهم مهام لعدم توفر فرص العمل. والاسهام يعادل 1.000,00 او رو متضمنة لما يقتضي القانون خصمه والذي تختلف مدته على اساس العمر (6 اشهر لمن عمره اقل من 50 سنة، 7 اشهر لمن تتراوح اعمارهم بين 50 و 55 سنة، 8 اشهر بالنسبة لمن لهم اكثر من 55 سنة) .

www.formatemp.it

"إيتامب"/ المؤسسة الثانية للعمل المؤقت: مثعم

"إيتامب" هي مؤسسة ثنائية الاطراف اسسها الدعم و مع الخاص بوكالات العمل. والاهداف والمهام الاساسية لهذه المؤسسة هي

- تشجيع وتنوير انشطة الدراسة والبحث العلمي التي موضوعها قطاع العمل المؤقت؛
- تشجيع وتنوير الاعلام المتعلق بالصحة والسلامة في مواقع العمل؛
- تشجيع وتنوير اعمال موجبة حول محور **تكافؤ الفرص** وفي تطبيقات السياسات المناهضة للتمييز العنصري؛

- توفير اجزاءات دعم الرعاية وتكامل الدخل للعمال وللعاملات-المدد على النحو الذي نبينه فيما يلي:
- **اسهام مالي لأولياء لهم ابناء في روضات الاطفال**
- **الى مت يتوجه:** الى العاملات والعمال بعقد إمداد لمدة معادلة لـ 7 ايام او اكثر مع مدة تقادم في العمل تقدر بـ 3 اشهر عمل على الاقل في الشهور الـ 12 الاخيرة.
- **ما الذي يحصل عليه:** تعويض مالي قدره 150 اورو على اقصى تقدير الى غاية انتهاء الطفل من مزاولة التعليم بروضة الاطفال في الفترة التي يحيط بها الطلب.
- **دعم الامومة**
- **الى مت يتوجه:** الى العاملات اللواتي انتهت مدة عقود إمدادهن في الا 180 يوماً مت بداية الحمل.
- **ما الذي يحصل عليه:** تعويض مالي 'مرة واحدة' وقدره 2.800 اورو متضمنة للضريبة واللخصم.
- **دعم تكميلي للأمومة**
- **الى مت يتوجه:** الى العاملات اللواتي هن في فترة الامومة واللواتي تصرف لهن م م ب مباشرة منحة الامومة واللواتي قد انتهت مدة عقود عملهن كعاملات-مدد
- [36] **ما الذي يحصل عليه:** سهم تكميلي للتعويض الاجباري عن الامومة معترف به من م م ، والذي تصرف منه الـ م م بنسبة 80٪ و إيتامب تتکلف بصرف الـ 20٪ لتخفيض 100٪ مت آخر اجر تقاضته العاملة.
- **دعم مالي 'مرة واحدة' للتبني والكافلة او الايواء المؤقت لاحادث في وضعية صعبة:**

الى من يتوجه: الى العاملات والعمال بعقود مدد والذين انقضت علاقتهم عملهم في الايام الـ 180 الاولى من تبنيهم او كفالتهم لاطفال دون سن الرشد او الذين يدمجون في مشروع إيواء مؤقت لاطفال دون سن الرشد في اسرهم لوجودهم في وضعية صعبة.

ما الذي يحصل عليه: دعم مالي قدره 2.800,00 اورو متضمنة للخصم الضريبي والجبائي.

- دعم مالي لاجل المواد التعليمية والكتب لابناء دون سن الرشد يكونون تحت وصاية القانون:

الى من يتوجه: الى العاملات و العمال بعقود مدد وذوي تقادم في العمل لفترة 60 يوماً، روكمت بدءاً من 1 سبتمبر الى 31 اغسطس من كل سنة، والذين لهم ابناء او احداث تحت وصايتهم مسجلين باحدى المدارس الابتدائية، الثانوية بمراحلتها الاولى والثانية او المسجلين بصفة قانونية باحدى الجامعات ويتبعون دروساً للحصول على استاذية.

ما الذي يحصل عليه: سهم مالي سنوي، لشراء كتب او مواد تعليمية، قدره 200,00 اورو لكل ابن مصرح بأنه من الناحية الجبائية تحت الرعاية التامة اي بنسبة 100٪، وهو مبلغ قابل للتنسيب ان كانت الرعاية بنسبة ٪50.

- دعم مالي للتلامذة حاملين بياولون التعليم الماسي:
- الى من يتوجه:** الى العاملات و العمال بعقود مدد وذوي تقادم في العمل لفترة 60 يوماً، روكمت بدءاً من 1 سبتمبر الى 31 اغسطس من كل سنة، المسجلين بالدورس الماسي لغرض

الحصول على دبلوم المدرسة العمومية الثانوية في مرحلتها الاولى او الثانية.

ما الذي يحصل عليه: سهم مالي سنوي، قدره 200,00 أورو متضمنة للخصم الجبائي [37] لشراء كتب او مواد تعليمية.

- **دعم مالي لطلبة جامعيين عاملين وعاملات:**

الى من يتوجه: الى العاملات وعمال بعقود مدد مع فترة تقادم في العمل مقدرة بـ 45 يوما في الـ 12 شهرا السابقة على بداية السنة الجامعية والمسجلين بصفة قانونية باحدى الجامعات ويتابعون دروسا للحصول على استاذية.

ما الذي يحصل عليه: سهم مالي سنوي، قدره 200,00 أورو متضمنة للخصم الجبائي لدفع معلوم الضرائب الجامعية.

● **دعم مالي لطلبة عاملين وعاملات بعقد تعلم مهني مستوى 1 ومستوى 3 طبقا للالفصلين 43 و45 من النص القانوني الموحد 2008/81:**

الى من يتوجه: الى طلبة عاملين، من الجنسين، وفق عقود تعلم مهني مستوى 1 ومستوى 3 ذويي تقادم في العمل لفترة 60 يوما، روكمت بدءا من 1 سبتمبر الى 31 اغسطس من كل سنة من، والمزاولين لتعليمهم بالمرحلة الثانوية المدرسة الثانوية.

ما الذي يحصل عليه: سهم مالي سنوي، قدره 200,00 أورو متضمنة للخصم الجبائي لشراء كتب او مواد تعليمية.

- **دعم مالي لرعاية ذوي الاعاقات بنسبة 100٪:**

الى من يتوجه: الى العمال بجنسيهما وفق عقود مدد، وبنتقادم مهني لفترة 90 يوما وبعقد عمل جار، الذين يعانون

من اعاقات تامة او يرجعون في اسرهم ذا قربى يعني هو الآخر من اعاقات بنسبة 100٪.

ما الذي يحصل عليه: دعم مالي قدرة 1.500,00 أورو. وهذا الدعم لقارب ذوي الاعاقات قبل للتنسيب حسب نسبة التكفل بالرعاية المصرح بها من قبل صاحب الطلب.

- دعم مالي للتنقل، عبر وسائل النقل، بين المناطق الحضرية:

الى من يتوجه: الى العمال من الجنسين وبعقود مدد المقيمين ببلديات مختلفة بالإضافة الى البلديات التي يؤدون فيها اعمالهم. وللحصول على هذا الاجراء لاول مرة فيشرط تقديم عقد عمل بالوكالة لمدة لا تقل عن 30 يوماً، متضمنة لفترات تمديد محتملة. اما في الشهور [38] التالية للطلب الاول فيشترط التقدم بعد امداد لفترة اقلها 7 في الشهر شريطة ان تكون متصلة.

ما الذي يحصل عليه: تعويض لثمن الاشتراك قدره 150 أورو في الشهر، وفي الجملة 1.200 أورو في السنة. ولمطالبة إيتامب بالتعويض لثمن الاشتراكات الشهرية للنقل ما بين المناطق الحضرية التي وقع دفعها في السنة التي يحيى اليها الطلب فنـ المـكـ التـقدم بـ 4 طـلـات تعـويـض عـلـى اقـصـى تـقـدـيرـ قبلـ وـليـس بـعـدـ 31ـ يـانـيـرـ مـنـ السـنـةـ التـالـيـةـ لـلـسـنـةـ التـيـ تـمـ فـيـهاـ التـنـقـلـ. وـطـلـاتـ التـعـويـضـ المـتـضـمـنـةـ لـلـاشـتـراكـاتـ السـنـوـيـةـ يـجـبـ اـرـسـالـهـاـ إـيـتـامـبـ قـبـلـ نـهاـيـةـ الشـهـرـ المـوـالـيـ لـأـنـتـهـاءـ صـلوـحـيـةـ الاـشـتـراكـاتـ. وـكـلـ طـلـبـ لـلـتـعـويـضـ عـنـ مـصـارـيفـ النـقـلـ يـجـبـ انـ

يحتوي على اشتراكات شهرية مدفوعة بمبلغ تراكمي معاذل او اكبر من 70 اورو.

- دعم مالي للنقلة بين المناطق لاجل العمل:

الى مت يتوجه: الى العمال والعاملات - المدد الذين ، لمقتضيات وثيقة الارتباط باداء عمل من الاعمال لمدة ادنها 6 اشهر اثر اقتراح من وكالة العمل، يضطرون للنقلة من مكان اقامتهم لمسافة اقلها 250 كلم.

ما الذي يحصل عليه: تعويض نقدى يصل الى 3.500 اورو لكل عاملة وكل عامل، يقع تسبقه من وكالة العمل، لاجل النفقات الداخلة في المشروع (التي يجب التحاسب فيها مع وكالة العمل) ، كنفقات السكن، التحول والنقلة/الاسفار.

- قروض شخصية:

الى مت تتوجه: الى العمال والعاملات-المدد الذين لهم بقية من مهمة العمل تقدر ب 30 يوما على الاقل.

ما الذي يحصل عليه: قرض مالي اقصاه 2.500 اورو لمد يطالب به لاول مرة. وقرض يمكن ان يبلغ [39] 5.000 اورو لمد يتمكّن من سداد قرض سابق. اما اقساط تسديد القرض فيمكن ان تبلغ 42 قسطا على اقصى تقدير.

- التعويض عن حوادث الشغل:

الى مت يتوجه: الى كل عاملة او عامل- مدد، بعقد ذي اجل محدد او غير محددة الاجل، قد تعرض لحادث شغل، اعترفت به م و ت ح ش ، خلال العمل لدى الشركة المستخدمة.

ما الذي يحصل عليه:

- في حالة تعذر العمل بصفة مؤقتة: في حالة استمرار تعذر العمل، بسبب حادث الشغل الى ما بعد نهاية العقد، بالنسبة

للعمال - المدد من الجنسين وفق عقود محددة الاجال، تصرف إبتماب اليهم اسهاماً مادياً تكميلياً قدره 46 أورو على كل يوم من الأيام التي اعترفت بها م و ت ح ش انطلاقاً من اليوم الاول التالي لانتهاء عقد العمل الى غاية قصوى قدرت بـ 180 يوماً.

- في حالة التغذر الدائم للعمل: تصرف تعويضات مالية الى العاملات والعمال بعقود محددة او غير محددة الاجل ووقف طريقة تناسبية مع درجة الاعاقة التي شهدت بها م و ت ح ش حسب الاتي:

من 1% الى 59% جبر ضرر مالي قدره 833 أورو لكل نقطة اعاقه تعرف بها م و ت ح ش.

اما بالنسبة للاعاقات المعادلة او الاكبر من 60% فيقابلها صرف تعويض جبر اضرار قيمته القصوى 50.000 أورو.

- في حالة حدث شغل قاتل: في حالات التعرض الى حادث شغل في موقع العمل او في الطريق الى العمل وفي حالة الموت الطبيعي في موقع العمل تصرف إبتماب تعويضاً لجبر الضرر قيمته 50.000 أورو وفق حكم غير قابل للتفاوض ولرقابة اي سلطة اخرى.

• التكفل بالرعاية الصحية:

الى من يتوجه: الى العاملات والعمال - المدد بعقود عمل لا تزال صالحة او الذي قد اشتغلوا لمدة 30 يوماً على الاقل خلال 120 يوماً وبعد 120 يوماً الموالية لنهاية علاقة العمل.

[40] ما الذي يحصل عليه:

- تعويض كامل (100٪) لمصاريف الرسومات الصحية الى العامل، الى الزوج والابناء المصرح جدائياً بكفالتهم؛

- تعويض كامل (100٪) لمصاريف التلقيح لابناء المصرح جدائياً بكفالتهم؛

- تعويض مصاريف العمليات الجراحية الكبيرة او مصاريف تلقي العلاج (الدى المصحات او المستشفيات) الى العامل، الزوج والابناء المصرح جدائيا بكفالتهم (مثلاً يقتضي صندوق التعاون)؛
- تعويض مصاريف علاج امراض الاسنان ومصاريف طواقم الاسنان الاصطناعية البالغ مقدارها الاقصى 2.000 اورو سنوياً.

اما التعويضات المالية بالنسبة لأفراد عائلة العامل /ة فهي خاضعة لمعيار التنسبيب على اساس النسبة المئوية لكافالة الطالب لفرد من اسرته حسب التصريح الجبائي.

غير انه يُعترف فقط للعامل او العاملة بـ:

- تعويض مصاريف التشخيصات العالية لعلاج وللوقاية من الامراض السلطانية، بمبلغ سنوي اقصاه 3.000 اورو؛

- تعويض مصاريف عدسات النظر والعمليات الجراحية الصغيرة لاحل اعادة اكتساب البصر، بمبلغ اقصى قدره 100 اورو كل سنتين؛

- نطاقة وقاية للمرأة قدره الاقصى 330 اورو سنوياً؛

- نطاقة امومة لدعم العاملات الحاملات، قدره الاقصى 600 اورو عند كل حمل.

بامكان إيتامب ان يصرف المعاملة المادية مباشرة او بتوسط الذوات المعنوية الحائزة على الشروط المعنوية والمعاهدة معه.

www.ebitemp.it

للطالبة باجزاءات إيتامب يكفي التوجه الى المكتب النقابية للهـ.جـ.للـعـ. التابعة للكـ.اـعـ.مـ. والمتوفرة في كامل التراب الوطني ولمعرفتها يكفي زيارة الموقع الالكتروني <http://www.nidil.cgi.it>



[41] 'فون.ت' / معييـن - الحـيـطة الـاجـتمـاعـية التـكـمـيلـية

'معيـن' هو صندوق الحيـطة الإـجتماعية التـكمـيلـية ذو الطـبـيعـة التـفـاوـضـية لـلـعـمـالـ التـابـعـينـ لـلـقـطـاعـ الثـالـثـ (التـجـارـةـ، السـيـاحـةـ، الخـدـمـاتـ). وـ قدـ صـارـ اـيـضاـ مـنـذـ 01-07-2015ـ صـنـدـوقـاـ لـلـعـمـالـ المـدـدـ.

وـالـتـسـجـيلـ فـيـ 'فـونـ.ـتـ'ـ مـسـمـوحـ بـهـ لـجـمـيعـ الـعـمـالــ المـدـدـ سـوـاءـ كـانـواـ ذـوـيـ عـقـودـ مـحـدـدـةـ اوـ غـيرـ مـحـدـدـةـ الـأـجـالــ وـذـلـكـ مـنـ خـلـالـ مـنـحـ صـنـدـوقـ 'معـيـنـ'ـ الـ100ـ٪ـ مـنـ مـ.ـفـ.ـخــ.ـ المـتـرـاكـمـةـ كـمـاـ يـمـكـنـ الـاشـتـراكـ فـيـ الصـنـدـوقـ بـمـنـحـهـ نـسـبـةـ 50ـ٪ـ مـنـ مـ.ـفـ.ـخــ.ـ المـتـرـاكـمـةـ بـعـدـ انـ يـكـوـنـ الصـنـدـوقـ قـدـ لـاءـمـ قـانـونـهـ الـاسـاسـيـ مـعـ هـذـهـ النـسـبـةـ الـتـيـ حـدـدـهـ الـعـمـالـ الـوـلـعـ.ـ وـبـالـنـسـبـةـ لـلـعـمـالـ الـذـيـنـ يـشـتـرـكـوـنـ فـيـ صـنـدـوقـ 'فـونـ.ـتـ'ـ فـاـنـ ثـنـائـيـةـ قـطـاعـ المـدـدـ بـالـعـمـالـ وـعـرـوـضـ الـعـمـلـ تـصـمـفـ لـهـمـ، طـيـلـةـ كـامـلـ فـتـرـةـ سـرـيـانـ الـعـمـالـ الـوـلـعـ، تـموـيلـ وـضـعـيـاتـهـمـ الـفـرـديـةـ مـتـعـلـقـةـ بـالـتـأـمـيـنـ وـالـحـيـطةـ الـاجـتمـاعـيـةـ مـنـ خـلـالـ:

- اـسـهـامـ اـسـاسـيـ مـعـادـلـ لـنـسـبـةـ قـدـرـهـاـ 1ـ٪ـ مـنـ الـاجـرـةـ الـمـتـعـلـقـةـ بـحـسـابـ مـ.ـفـ.ـخــ.ـ فـيـ فـتـرـةـ الـاحـالـةـ (يـضـافـ إـلـيـهـاـ 1ـ٪ـ مـنـ رـبـ الـعـمـلـ وـحتـىـ هـذـهـ النـسـبـةـ هـيـ مـنـ التـموـيلـ الـثـانـيـ)ـ؛
- اـسـهـامـ تـكـمـيلـيـ، مـساـوـ لـمـاـ وـقـعـ دـفـعـهـ كـاـسـهـامـ اـسـاسـيـ (2ـ٪ـ لـاحـقـةـ)، يـغـطـيـ كـامـلـ فـتـرـةـ الـعـمـلــ.ـ وـبـالـاضـافـةـ إـلـىـ ذـلـكـ وـلـكـ فـقـطـ بـالـنـسـبـةـ لـلـعـمـالـ بـعـقـودـ عـمـلـ ذاتـ اـحـلـ مـحـدـدــ:
- اـسـهـامـ تـقـدـيرـيـ اـضـافـيـ مـعـادـلـ لـ:
- 320ـ اـورـوـ لـمـهـمـاتـ عـمـلـ فـيـ السـنـةـ تـصـلـ إـلـىـ 104ـ يـوـمـاـ؛

- 160 اورو لمهما تكوف مدة ما بين 105 و 164 يوماً؛
- 100 اورو لمهما تكوف مدة ما بين 334 و 165 يوماً.

بل وحتى العمال الذين وظفوا بعقود غير محددة الأجال الا انهم يوجدون مؤقتا على ذمة العمل لهم الحق في الحصول على التمويل الاساسي المعادل لنسبة ١٪ الذي يقع حسابه بالأخذ بعين الاعتبار مبلغ م ت خ آخر مهمة عمل (زاد نسبه ١٪ من رب العمل). وعلاوة على كل ذلك فان قيمة الاشتراك السنوي المقدرة من قبل صندوق 'فونت' تكون على حساب الثنائي.

www.fondofonte.it

[42] من يمكنه ان يساعدك في الـ ك.ا.ع.ع.

نظام خدمات الـ ك.ا.ع.ع.

توفر الـ ك.ا.ع.ع. مجموعة من الخدمات، في كامل التراب الوطني، الممكنة من توفير المعلومات والارشادات وتقديم المساعدات والدعم البيروقراطي (تعمير الاستمرارات والمطالبات المختلفة) والتوكفل بمشاكل العمال والموظفين.

وفعلا فان نظام خدمات الـ ك.ا.ع.ع. هو البنية المنسقة بين جميع الفعاليات الخدمية التي تقدم للاشخاص الذين يبحثون عن اجابات للمشكلات التي يتعرضون لها خلال البحث عن العمل، إبان العمل، في علاقاتهم مع نظام الضرائب، في التوكفل بحفظ الصحة ورعايتها وعند اللوج الى نظام الخدمات الاجتماعية (استفادة او حرمانا) وفي مجال الضمان الاجتماعي.

مكاتب الدفاع القانوني في دعاوى العمل العالقة، الموجودة داخل غرف العمل الأقليةمية، تقدم الى المسجلين بها كفالة واسعة وناجعة لحقوق العامل المنصوص عليها في عقود وقوانين العمل. كما تقوم بالإجراءات القانونية الازمة وبإدارتها والتصرف بمقتضها، متى توفرت الدواعي الضرورة لذلك، امام القضاء المختص في أمور العمل. www.cgil.it/uvl-uffici-vertenze-e-legali/

مؤسسة "المعهد الوطني الكونفدرالي للدعم" (م.و.ك.د.) إنكا تسهر على رعاية وحماية حقوق الضمان الاجتماعي، الحقوق الاجتماعية والحق في الدعم البيروقراطي (رواتب الشيخوخة والتقاعد، الصك للنواة الاسرية..الخ). للعمال، للمتقاعدين، للمواطنين، للمهاجرين وكل ذلك من خلال الاعلام، الدعم وتوفير الاستشارات القانونية. وهي من المصالم النقابية الموجودة في كامل التراب الوطني بل وتوجد ايضا في الخارج واساسا في الدول التي يتتوفر فيها عدد كبير من الايطاليين. www.inca.it

مراكز الدعم البيروقراطي المتعلقة بالضرائب - ك.ا.ف.- ك.ا.ع.ع. : تدعم العمال والمتقاعدين لاتمام بعض الواجبات الضريبية المتعلقة بـ: التصریح بالدخل السنوي، الضريبة البلدية على الخدمات الغیر قابلة للقسمة (وهي الخدمات التي يتمتع بها المواطنون ولكن ليس باعیانهم، مثل الانارة العامة، صيانة الطرقات والمناطق الخضراء، الحماية المدنية...)، الضريبة البلدية الواحدة (المتعلقة بملكية العقار- مسكن او/ و قطعة ارض قابلة للاعمار) حساب مؤشر الوضعية الاقتصادية المعادلة وكل ما يتعلق بدفع الضرائب المحلية. www.cafcgil.it

إ سُوك' خ.ت.ع. (خدمات توجيهية للعمل) وهي تدعم كل من يختار مسار تعليمي، تكويني أو من يبحث عن عمل. كما تساعد

على تيسير تحديد المشاريع المهنية لكل من يرغب في ذلك وعلى التعريف بعروض التكوين المهني لمن يهمهم الامر وعلاوة على ذلك فهي تساعد على الاستخدام الناجع لأدوات البحث (بيان السيرة الذاتية، المقابلات الوظيفية، بنوك المعطيات، الاختبارات العمومية للانتداب).

<http://www.cgil.it/sol-orientamento-lavoro/>

[43] خدمات بالتعاهد

فردية المستهلكين (فیدرکونسوماتوری) وهي جمعية غير ربحية، من أولويات اهدافها اعلام المستهلكين والمنتفعين بخدمات الشركات المزودة بالماء، الكهرباء / او الغاز (خ) والتكافل بمشكلاتهم والدفاع عنهم. www.federconsumatori.it

'**سونيا**' هي نقابة المكترين الخواص وأصحاب المساكن الشعبية العمومية. www.sunia.it

التصنيفات الفنية للأعمال. حسب فئات العمال وأصناف العمل

- **الفدرالية الايطالية لعمال التجارة، السياحة والخدمات (فيلكامس)**: التجارة، السياحة، قطاع المطاعم العامة (الدى المؤسسات المدارس والشركات) وقطاع الخدمات.

www.filcams.cgil.it

- **الفدرالية الايطالية لعمال الكيمياء، النسيج، الطاقة والصناعات اليدوية (فيلكتام)** : قطاع الكيمياء، النسيج، الطاقة والصناعات اليدوية. www.filctemcgil.it

- **فيلايا** / **الفدرالية الايطالية لعمال قطاع البناء، الخشب وما شاكلهما (ما له صلة به)** . www.filieacgil.it

- **الفدرالية الايطالية لعمال النقل/ فيلت**: قطاع النقل. www.filtcgil.it

- **فدرالية الموظفين وعمال المعادن والميكانيكا 'فيوم'**
بالنحوت) نقابة المعديميكانيكين. www.fiom.cgil.it
 - **الفدرالية الإيطالية لنقابة التأمينات والقرض/فيساك':**
قطاع القرض والتأمينات. www.fisac-cgil.it
 - **فدرالية عمال الفلاحة والصناعات الفلاحية والدفاع عن**
البيئة (فلاي) (www.flai.it)
 - **فدرالية عمال المعرفة / ف.ع.م. :** نقابة المدرسة،
الجامعة والبحث. www.flcgil.it
 - **نقابة الموظفين العموميين (ف.م.ع.) :** الوظيفة العمومية.
www.fpcgil.it
 - **نقابة عمال الاتصالات/ ف.ع.إ. :** قطاع الاذاعة
والتلفزة، الاتصال والبريد الإيطالي، الخطاطين، عمال السك (سك
العملة) والوراقين.
www.slc-cgil.it
 - **نقابة المتقاعدين الإيطاليين ف.م.إ:** المتقاعدين.
www.spi.cgil.it
- [44] **'بيدل' / نقابة الهويات الجديدة للعمل:** هي نقابة
المتعاونين المنسيّين وال دائمين، المتعاونين في انجاز المشاريع،
المتعاونين الظرفيين، ذوي الاعمال الحرة، والعمال ذوي رقم
جبائي للضريبة على القيمة المضافة، والعمال اصحاب رقم جبائي
ويعلمون لصالح شركات اخرى او منظمات مت دون ان يكونوا
مربيبيت من قبلهم، ونقابة العمال الذين وُظفوا بصفة قانونية
وفق عقد إمداد-عمل (المسسون سابقاً بالمؤقتين). وعلاوة على
ذلك فان ن.ه.ج.للعم. تنظم وتتكلّف بالعاطلين عن العمل
(من عملوا سابقاً وفقدوا العمل لسبب ما) والغير عاملين والذين

هم بقصد البحث عن أول فرصة عمل. وهي، بالتعاون مع فئة اصحاب العمالة المرتقبين بصفة مباشرة، تسعى لمانعة التسغيفات وللتثبت وإقرار العمالة الذين يقع تشغيلهم بعقود عمل زائفة تحت مسمى التعاون (بعد اصلاحها قانونا) وللتکلف بالعمالة الذين يختارون القيام بعمل ذاتي حر وتضمن لهم حقوقهم.

www.nidil.cgil.it - nidil@nidil.cgil.it

مقرات نقابة الهويات الجديدة للعمل/nidil'

مقرات نقابة الهويات الجديدة في كامل التراب الوطني توفر الى العمال- المدد، وإلى صنف المتعاونين وإلى اصحاب الرقم الجبائي للضربي على القيمة المضافة (العمل الحر) معلومات ودعم وامكانية التکلف بحقوقهم.

ابروترو

لاكويلا

نهج سارغات م د، المنطقة الصناعية بيلى

الهاتف: 0862/66001

بريد إ- laquila@nidil.cgil.it

بسكارا

نهج بنيديتو كروتش، 108

الهاتف: 085/45431

بريد إ- pescara@nidil.cgil.it

تارمو

شارع فرانشاسكو كريسبى، 181/173

الهاتف: 0861/210944

بريد إ- cdltt@abruzzo.cgil.it

آدجي العليا

بولزانو

ميلانو

الهاتف: 02/55025598

nidil.mi@cgil.lombardia.it

مونزا / بريانزا

نهج بريومدا، 17

الهاتف: 039/2731214

nidilbrianza@cgil.lombardia.it

بافيا

نهج داميانيو كيارا، 2

الهاتف: 0382/3891

nidlipavia@cgil.lombardia.it

صوندريو

نهج توارالى، 3

الهاتف: 0342/511262

nidlisondrio@pecgil.it

تيشنينو ألونا

نهج فولتورتو، 2 - لانيانو

الهاتف: 0331/488011 farcticino@cgil.lombardia.it	نهج روما، 79 الهاتف: 0471/926467 بريد - [45] باريليكانا
فاريزي نهج نينو بيكسيو، 37 الهاتف: 0332/1956200 nidilvarese@cgil.lombardia.it	ماتيريا نهج دي رودجيرو، 3 الهاتف: 0835/334203 بريد - بولانسا
ماركي آنكونا نهج فاتح مايو، 1/142 الهاتف: 071/285741 ancona.nidil@marche.cgil.it	نهج بارتاوسوني، 100 الهاتف: 0971/301212 بريد - بـ كلايريا
آسكولي بيسانو شارع قسطنطين روتسي، 3/اف الهاتف: 0736/345311 ascalipiceno@nidil.cgil.it	كاستروفيلاري نهج ألفانو، 12 الهاتف: 0981/22637 بريد - بـ كاتانزارو
ماشانتا نهج دي فتوريو، 4/2 الهاتف: 0733/245711 macerata.nidil@marche.cgil.it	نهج ألفانو، 12 الهاتف: 0981/22637 بريد - بـ كاتانزارو
[51] بيزو/أوبينو نهج يوري غاغريف، 179 الهاتف: 0721/4201 pesaro.nidil@marche.cgil.it	نهج ألفانو، 12 الهاتف: 0961/743657 بريد - بـ كوسانزا
موليز كامبوباسو نهج طوماس موسكا، 11 الهاتف: 0874/492500 campobasso@nidil.cgil.it	ساحة النصر، 7 الهاتف: 0984/992138 بريد - بـ ادجويتاورو
بيامونت الساندريا نهج كافور، 27 الهاتف: 0131/308299	نهج بليني، 48 الهاتف: 0966/52396 بريد - gioiatauro@nidil.cgil.it
	فيجو فلاتسيما

asti@cgil.it	بـ آستي ساحة ماركوني، 26 الهاتف: 0141/533511 asti@nidil.cgil.it	شارع أفتتشو، 59 الهاتف: 0963/591521 vibovalentia@nidil.cgil.it
bella@cgil.it	نهج لامارمورا، 4 الهاتف: 0153599261 كونايو نهج ميخائيل كوبينو، 2/مكرر الهاتف: 0171/452511 cuneo@nidil.cgil.it	نهج الاب باولو مانا، 19 الهاتف: 0825/26192 nidil.napoli@cgilcampania.it
cuneo@nidil.cgil.it	نهج مامالي، 7/ بـ الهاتف: 0321/665200 تورينو نهج بادروتي، 5 الهاتف: 011/2442459 nidil@cgiltorino.it	[46] بانيفانتو نهج أمير نابولي، 103 الهاتف: 0824/1748474 nidil.napoli@cgilcampania.it
naboli@cgilcaserta.it	نهج جوزيب فاردي، 21/7 الهاتف: 0823/321144 نابولي نهج طليطة، 353 الهاتف: 081/3456311 nidil.napoli@cgilcampania.it	كارازاتا نهج جوزيب فاردي، 21/7 الهاتف: 0823/321144 بريد - إ نابولي نهج طليطة، 353 الهاتف: 081/3456311 nidil.napoli@cgilcampania.it
nidil@cgilsalerno.it	نهج فرنشاسكو مانزو، 64 الهاتف: 089/2586733 إيليا رومانيا نهج ماركوني، 2/67 الهاتف: 051/6087380 bo.nidil@er.cgil.it	سلامو نهج فرنشاسكو مانزو، 64 الهاتف: 089/2586733 بريد - إ إيليا رومانيا نهج ماركوني، 2/67 الهاتف: 051/6087380 bo.nidil@er.cgil.it
bari@cgil-vcval.com	نهج نتالي لوياكونو، 20/بـ الهاتف: 080/5767507 nidil@cgilbari.it	شيسانا نهج غويود روسا ، 17 ((أندريا)) الهاتف: 0883/592568 نهج ت. م. بلاوتو، 90 الهاتف: 0547/642150
bari@cgil-vcval.com	نهج نتالي لوياكونو، 20/بـ الهاتف: 080/5767507 nidil@cgilbari.it	شيسانا نهج غويود روسا ، 17 ((أندريا)) الهاتف: 0883/592568 نهج ت. م. بلاوتو، 90 الهاتف: 0547/642150

بـ [!] nidil.bat@puglia.cgil.it

برينديزى

نهج بالميرو تولياشى، 44
الهاتف: 0831/538209

بـ [!] nidilbr@cgilbrindisi.it

فودجا

نهج الجمهورية، 68
الهاتف: 0881/351815

بـ [!] nidil@cgilfoggia.it

ليتشى

نهج مارينى، 33
الهاتف: 0832/342452

بـ [!] lecce@nidil.cgil.it

تارanto

نهج ديونيس، 20
الهاتف: 099/2216799

بـ [!] nidil@cgiltaranto.it

سردانيا

كاليارى

نهج المنشير، 15
الهاتف: 070/27971

nidil.cagliari@sardegna.cgil.it

أولبيا

نهج نهر البافى، 46
الهاتف: 0789/557020

بـ [!] olbia@nidil.cgil.it

صقلية [53]

كتانيا

نهج كوشيفري، 40
الهاتف: 095/7198111

بـ [!] catania@nidil.cgil.it

بالامو

بريد - ! ce.nidil@er.cgil.it

فرارا

ساحة فاردي، 5
الهاتف: 0532/783221

بريد - ! ferrara@nidil.cgil.it

فورلي

نهج بيلاكانو، 7
الهاتف: 0543/453750

بريد - ! forli@nidil.cgil.it

إمولا

نهج إيميليا، 44
الهاتف: 0542/605611

بريد - ! im_nidil@er.cgil.it

[47] مودينا

ساحة شندا، 36
الهاتف: 059/326388

بريد - ! modena@nidil.cgil.it

بارما

نهج كازاتي كونفالنميرى، 5
الهاتف: 0521/297661

بريد - ! nidil@cgilparma.it

بياتشانسا

نهج 24 مايو، 18
الهاتف: 0523/459780

بريد - ! piacenza@nidil.cgil.it

رافينا

نهج ماتيوتشى، 15
الهاتف: 0544/244263

بريد - ! ravenna@er.cgil.it

رادجو إميليا

نهج يوحنا ملي، 5 الهاتف: 091/6111166 palermo@nidil.cgil.it	نهج روما، 53 الهاتف: 0522/457305 re_nidil@er.cgil.it
بـ [إ] سيراقورّة شارع القديسة بانجا، 207 الهاتف: 0931/963112 nidil@cgilsiracusa.it	بريد - [إ] ريمني نهج شهداء مازربوتو، 30 الهاتف: 0541/779939 rn_nidil@er.cgil.it
بـ [إ] توككانا أريتسو نهج جبل شارفينو، 24 الهاتف: 0575/3931 nidilar@arezzo.tosc.cgil.it	افريولى فينيزيا ادجوليا بوردينونى نهج القديس فالاتينو، 30 الهاتف: 0434/545111 nidil.pordenone@fgv.cgil.it
بـ [إ] فلورنسا بورغو اليونانيين، 3 الهاتف: 055/2700595 nidil@firenze.tosc.cgil.it	ترياست نهج بونداريس، 8 الهاتف: 040/3788250 trieste@nidil.cgil.it
بـ [إ] اغروسانثو نهج الجمهورية الدومينيكان، 80/ج الهاتف: 0564/45911 nidil@grosseto.tosc.cgil.it	أودينى نهج مالينياني، 8 الهاتف: 0432/550111 [48] لاسيو
ليفورنو نهج جوتّو، 8 الهاتف: 0586/228411 nidil.li@livorno.tosc.cgil.it	فروزينونى نهج مولا القديمة، 1/2 الهاتف: 0775/211219 frosinone@nidil.cgil.it
لوكا شارع لوبورييني، 115/ف الهاتف: 0583/441545 lucca@nidil.cgil.it	لاتينا نهج شارفيتري، 1/2 الهاتف: 0773/693141 frosinonelatina@nidil.cgil.it
[54] ماسا كرارا شارع 20 سبتمبر، 46 مكرر الهاتف: 0585/848311	رياتي/روما الشرقية/لوداي الاتياني نهج الاب لينو البارمي، 13 الهاتف: 06/54557641

massacarrara@nidil.cgil.it **بيزا**

شارع بونابيني، 71
الهاتف: 050/515222

بريد إـ nidil@pisa.tosc.cgil.it **بيشويما**

نهج بوتشيني، 104
الهاتف: 0573/3781

nidil.pt@pistoia.tosc.cgil.it **براتو**

ساحة ماركتالى، 89
الهاتف: 0574/459315

بريد إـ nidil@prato.tosc.cgil.it **سيينا**

ساحة الليتسا، 11
الهاتف: 0577/630192

بريد إـ nidil.si@siena.tosc.cgil.it **اترانتينو**

نهج مورداي، 8
الهاتف: 0461/040111

بريد إـ nidil@cgil.tn.it **ترانتو**

نهج مورداي، 8

الهاتف: 075/5069803

بريد إـ perugia@nidil.cgil.it **امبريا UMBRIA**

بيروجيا

نهج بلوكيو، 26
الهاتف: 0744/496216

بريد إـ nidil.terni@umbria.cgil.it **تارندي**

فيكو سات بروكولو، 8
الهاتف: 0744/496216

بريد إـ nidilirreva@lazio.cgil.it **روما ولاتسيو**

نهج بونواروتى، 51
الهاتف: 06/492051

بريد إـ nidil@lazio.cgil.it **روما وسط/غرب إيطارانيا**

شارع اوستيانز، 164
الهاتف: 06/57305034

بريد إـ nidilcentro@lazio.cgil.it **روما الشمالية/شيفيتافاكيا**

ساحة القديس يوحنا المعمدانى السالى،
1/3

الهاتف: 06/66412360
بريد إـ nidil@lazio.cgil.it **روما الجنوبية/بوميسيا كستالى**

نهج ليشينيو استولونى، 142
الهاتف: 06/7141351

بريد إـ nidilromasud@lazio.cgil.it **ليغوريا جنوة**

نهج يوحنا داكرى، 6
الهاتف: 010/6028330

بريد إـ genova@nidil.cgil.it **لاسپاسيا**

نهج بولونيا، 9

الهاتف: 0187/5417 [49]
بريد إـ laspezia@nidil.cgil.it **سافونا**

نهج بويتو، 19
الهاتف: 019/838981

بريد إـ savona@nidil.cgil.it **60**

<p>فانتو [55] بلونو نهج فانتوتنسي، 9 الهاتف: 0437/948046 vertenze.bl@veneto.cgil.it بادوفا نهج ج. لونغين، 121/117 الهاتف 049/8944270 padova@nidil.cgil.it روفيغو نهج كلافيمي، 1/ ب الهاتف 0425/377356 nidil.rovigo@veneto.cgil.it اتريفيو نهج داندولو، 4 الهاتف: 0422/409269 nidil@cgiltreviso.it البندية كا مارشالو، 10 الهاتف 041/5491300 nidil.venezia@veneto.cgil.it فيرونا نهج ل. ساتيريني، 6 الهاتف 045/8674611 nidil@cgilverona.it فيشنزا نهج فكارى، 128 الهاتف: 0444/564844 nidil.vicenza@cgilvicenza.it</p>	<p>لومبارديا باراغو نهج غاريبالدى، 3 الهاتف 035/3594183 nidilbg@cgil.lombardia.it بريشا نهج ابناء فلوناري، 20 الهاتف: 030/3729229 nidil@cgil.brescia.it كومو نهج ايطاليا الحرة، 23 الهاتف: 031/239332 como@nidil.cgil.it كريمونا نهج مانتوفا، 25 الهاتف: 0372/448600 nidilcremona@cgil.lombardia.it لاكرو نهج بيزوندا السفلى، 11 الهاتف: 0341/488273 lecco@nidil.cgil.it لودي نهج لودي القديمة، 31 الهاتف: 0371/616022 nidillodi@cgil.lombardia.it مانتفا نهج التوبالى، 5 الهاتف: 0376/202255 nidilmantova@cgil.lombardia.it</p>
--	---

[56] ان تعرف الضوابط القانونية المنظمة لصنف التعاقد الذي تعمل بموجبه، ان تعرف حقوقك وواجباتك؛ ان تعرف قراءة عقد عملك فذلك هو الطريق الامثل لمقاومة التعسفات والمهارات الغير قانونية وللتحرك بيقين في عالم العمل المتغير.



www.nidil.cgil.it