

# MINI GUIDA AL LAVORO IN **SOMMINISTRAZIONE**

Mini guide du travail intérimaire - Edition 2020



Edizione 2020

## **CONTRATTO** **DIRITTI** **TUTELE**

**CONTRAT, DROITS, PROTECTIONS**  
pour ceux travaillant avec les agences d'emploi

# Le GUIDE di Nidiil CGIL

**Guide mis à jour en AOÛT 2020**

et créé par:

Lucia Anile

Giuseppe Benincasa

Giuseppe Cillis

Francesco D'Alessandro

Davide Franceschin

Andrea Lucania

Anna Francesca Mannai

## **Nidiil CGIL**

Siège social National:

Via dei Frentani 4/a - 00185 Roma

[www.nidiil.cgil.it](http://www.nidiil.cgil.it) - mail: [nidiil@nidiil.cgil.it](mailto:nidiil@nidiil.cgil.it)

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

fax 06/44340282

Photo de couverture: Tamara Casula

Traduction : Alicia Guinot

Cette publication est réalisée avec la contribution d'Ebitemp.

# SOMMAIRE

## **6** La somministrazione di lavoro

Qu'est-ce que c'est - Relation trilatérale - Quand c'est permis - Quand c'est interdit - Le contrat commercial

## **9** Égalité de traitement

Classification - Mensualités supplémentaires - Vacances et congés - Prime de production ou résultats - Indemnité de départ (TFR).

## **11** Sécurité au travail

## **13** Harcèlement et violence au travail

## **14** Le contrat de travail individuel

Durée déterminée (CDD) - MOG - Durée indéterminée (CDI) - Apprentissage

## **24** Droits syndicaux

Inscription - Assemblées - Représentation - Grève - Information

## **26** Aléas durant le rapport de travail

Maladie - Accident - Maternité - Paternité - Congé parental - Allocation familiale - Chômage NASpl et ASDII

## **32** Prestations des organismes bilatéraux

Forma.Temp - Fonds alternatif de solidarité bilatérale - Ebitemp - Fon.Te

## **42** Qui peut vous aider dans CGIL

CGIL Services System - Services en accord - Les catégories CGIL - Les bureaux NidiL

Rome, août 2020

## PRÉSENTATION

Le mini guide de Nidil CGIL pour travailler («in somministrazione») est maintenant à sa deuxième édition mise à jour selon les nouveautés qui ont été mises en place par la loi (avec le soi-disant décret sur la dignité) en 2018 et les dispositions du C.C.N.L. signées l'année dernière. Notre guide, petit de taille mais pas de contenu et avec l'ambition d'être un outil nécessairement allégé, mais complet, à la disposition des travailleurs et des représentants syndicaux, pour connaître leurs droits et conditions de travail et vérifier la justesse des traitements économiques et réglementaires.

Notre guide sort 50 ans après l'approbation du statut des travailleurs qui fut l'instrument à travers lequel «la Constitution entra dans les usines», protégeant des millions de personnes du pouvoir écrasant des employeurs et promouvant la libre organisation des travailleurs dans le syndicat. Un statut qui doit être adapté aux temps nouveaux et aux nouvelles identités de travail afin qu'il puisse devenir aujourd'hui comme alors un outil fédérateur pour tous les travailleurs. Pour cette raison, la CGIL a promu il y a quelques années une Charte des droits fondamentaux qui, cependant, attend toujours d'être débattue par le parlement. L'espoir est que tous ceux qui utiliseront notre guide seront encouragés à en savoir plus sur leurs droits, diffuser son contenu auprès de leurs collègues de travail et s'organiser au sein du syndicat. La connaissance, la participation et l'organisation restent des éléments fondamentaux pour faire vivre également sur le lieu de travail les principes de liberté qui inspirent notre République.

Andreal Borghesi  
Secrétaire général de la Nidil CGIL





## La somministrazione di lavoro

### Qu'est-ce que la "somministrazione di lavoro"

La "somministrazione di lavoro" est un type particulier d'emploi introduit par la loi en 2003 qui est venu se substituer au travail intérimaire dans la terminologie italienne.

Le **contrat** d'intérim est défini par la loi comme le contrat à durée indéterminée ou déterminée dont un **sujet** (recruteur) met **un ou PLUSIEURS de ses employés** à la disposition d'un **autre sujet** (utilisateur). Le travailleur est engagé et payé par le recruteur (Agence d'emploi) pour être envoyé à effectuer son travail (soi-disant mission) sous la direction et le contrôle de l'utilisateur (employeur public ou privé). L'activité d'intérim ne peut être exercée que par des Agences d'emploi inscrites dans un registre spécial établi au Ministère du Travail. La relation de travail en intérim est régie par des règles et des contrats:

- par la loi, en particulier par le [décret législatif n. 81/2015](#) – modifié par la loi 96/2018 - et par le [décret législatif n. 276/2003](#);
- par la [convention collective nationale du travail](#) pour la catégorie des Agences de placement (désormais C.C.N.L. **des Agences d'emploi**);
- Par les **C.C.N.L. appliquée par les entreprises utilisatrices**.

### Rapport trilatérale

Dans le travail intérimaire, trois sujets sont impliqués:

- le **recruteur**, une Agence d'emploi agréée par le Ministère du Travail;
- l'**utilisateur**, un employeur public ou privé;
- le **travailleur**, engagé par l'Agence d'emploi mais qui effectue son travail dans l'entreprise utilisatrice.

**Deux** contrats différents sont stipulés entre les trois sujets énumérés ci-dessus:

- **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 également être à durée indéterminée ou à durée déterminée.

### Quand le travail intérimaire est autorisé

Avant l'entrée en vigueur de la réforme introduite par le soi-disant « décret sur la dignité », la loi ne prévoyait quasiment aucune limite à la stipulation des contrats d'intérim.

La loi 96/2018 (décret sur la dignité) prévoit que les contrats d'intérim à durée déterminée peuvent être conclus pour une durée maximale de 12 mois, après quoi il est autorisé l'extension ou le renouvellement du contrat uniquement en présence de motifs spécifiques (causales):

**a)** pour des besoins temporaires et objectifs sans rapport avec l'activité ordinaire, c'est-à-dire nécessités de remplacer d'autres travailleurs;

**b)** pour des besoins liés à des augmentations temporaires, significatives et non significatives programmables de l'activité ordinaire.

Les motifs doivent également être présents dans le cas d'un rapport de moins de 12 mois renouvelé ou en cas d'interruption entre un contrat et un autre. La loi établit que le rapport à durée déterminée ne peut excéder les 24 mois, sauf indication contraire de la convention collective appliquée dans les entreprises utilisatrices. Outre les délais, la loi fixe également des limites numériques. **Dans le cas d'un contrat commercial de mise à disposition à durée indéterminée** le nombre de travail-

leurs intérimaires ne peut excéder 20% du nombre de salariés à durée indéterminée au sein de l'entreprise utilisatrice, alors que **dans le cas d'un contrat commercial de mise à disposition à durée déterminée**, la limite numérique est de 30%, sauf si un pourcentage différent est établi par la convention collective ne soit appliqué dans les entreprises utilisatrices. De ce pourcentage, sont exclues les personnes considérées par la loi comme "défavorisées" et "très défavorisées".

**NOTA**

*La nouvelle législation prévoit de nombreux aspects particulièrement complexes. Pour plus d'informations et pour évaluer votre position, contactez le bureau Nidil ([Voir page 44](#)).*

**ATTENTION: si vous souhaitez solliciter un emploi auprès de l'entreprise utilisatrice, le délai est de 60 jours à compter de la fin de la relation de travail.**

## Quand le travail intérimaire est interdit

Il n'est pas possible de recourir au travail intérimaire dans les cas suivants:

- pour remplacer des employés en grève;
- dans les entreprises qui, au cours des six derniers mois, ont réduit leurs effectifs par le biais de licenciements collectifs d'employés affectés aux mêmes tâches auxquelles le contrat d'intérim se réfère, sauf dans les cas où le contrat d'intérim est conclu pour le remplacement d'employés absents ou a une durée n'excédant pas trois mois;
- dans les entreprises dans lesquelles des mesures de chômage partiel sont en place pour les employés affectés aux mêmes tâches auxquelles le contrat d'intérim se réfère;
- 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 pour une durée indéterminée et déterminée doit être stipulé obligatoirement par écrit. **Dans le cas où le contrat n'est pas stipulé par écrit, il est nul et les travailleurs intérimaires sont considérés à toutes fins utiles comme employés de l'entreprise qui les utilise.**

**NOTA BENE** *La forme écrite du contrat commercial - même si elle n'intéresse pas directement le travailleur lorsqu'il est envoyé en mission - est un élément important lors du recours à une procédure judiciaire pour vérifier la validité et la régularité du travail intérimaire.*

## ✓ Égalité de traitement

Le travailleur intérimaire a droit au même traitement économique et réglementaire qu'un travailleur directement engagé par l'entreprise utilisatrice exerçant le même travail. C'est un droit établi par la loi et régi par le C.C.N.L. des Agences d'emploi. Cela signifie appliquer le même salaire et toutes les autres règles prévues par le C.C.N.L. et par la convention territoriale et/ou d'entreprise (le cas échéant) en vigueur dans l'entreprise utilisatrice (elle doit être indiquée dans le contrat de travail individuel, [voir page 14](#)) sans aucune discrimination à l'égard des intérimaires. La fiche de paie est normalement établie sur une base horaire. Le C.C.N.L. des Agences d'emploi prévoit également que la fiche de paie peut, dans certaines circonstances, être établie avec le système dit mensuel.

## La rémunération

**Classification:** le travailleur en mission doit être classé dans l'un des niveaux prévus par les C.C.N.L. appliqué par les entreprises utilisatrices, en fonction du type de travail qui sera effectué.

**À parité de tâches, l'intérimaire doit avoir le même niveau d'emploi que le salarié directement engagé par l'entreprise utilisatrice.**

Chaque niveau d'emploi correspond à une rémunération déterminée qui croît en fonction de la complexité des tâches ou du degré de responsabilité et d'autonomie du travailleur.

**Treizième et autres mensualités supplémentaires (le cas échéant):** tous les salariés ont droit au treizième mois. D'autres mensualités supplémentaires peuvent être prévues par la convention collective. **Les intérimaires gagnent leur treizième salaire mensuel sur la base des heures rémunérées (8,33% de chaque heure) et non sur la base des jours travaillés** comme c'est le cas pour la plupart des relations de travail, même dans le cas d'une fiche de paie mensuelle. Il en va de même pour tous les autres paiements mensuels supplémentaires fixés par les C.C.N.L. appliqués par les entreprises utilisatrices ou par tout accord territorial et/ou d'entreprise.

**Vacances, congés et réductions du temps de travail:** les C.C.N.L. appliqués par les entreprises utilisatrices établissent le montant des vacances, des congés et/ou de la réduction des heures de travail. Les travailleurs intérimaires accumulent des vacances, des congés et des réductions d'heures de travail sur la base des heures rémunérées, même dans le cas de paiements mensuels.

**Les primes de production ou de résultat:** elles doivent également être reconnues aux travailleurs intérimaires si elles sont prévues par la convention nationale/territoriale/d'entreprise appliquée par l'entreprise utilisatrice. Le paiement doit être effectué selon la même modalité et dans les mêmes délais qu'aux travailleurs

engagés directement par l'entreprise utilisatrice ou au terme de la relation de travail si celui-ci arrive avant l'octroiement des primes.

**Indemnité de départ (liquidation): L'indemnité de départ, dans tous les cas, incombe à la cessation de la relation de travail subordonné, comme le stipule le code civil, art. 2120. L'indemnité de départ est également dû en cas de démission.** Le montant est égal à environ un mois de salaire pour chaque année travaillée. **Le paiement doit être effectué avec le dernier salaire.** Une indemnité de départ est accumulée pour chaque mois travaillé:

- si les jours de travail sont supérieurs à 15;
- dans le cas de missions de moins de 15 jours, si une mission est reconduite, avec le même utilisateur et pour les mêmes tâches, dans un délai de 30 jours à compter de la fin de la première, la période précédente s'ajoute à la maturation de la nouvelle indemnité de départ.

**NOTA**

*Les autres conditions prévues par les C.C.N.L. appliqués par les entreprises utilisatrices et non réglementée par le C.C.N.L. des Agences d'emploi, s'appliquent également aux travailleurs intérimaires*

## Sécurité au travail

L'entreprise utilisatrice et l'Agence d'emploi ont des obligations spécifiques prévues par la loi et la convention collective en matière de santé et de sécurité au travail. Ces obligations incluent des mesures aussi bien administratives que préventives et de protection contre les risques professionnels. Au moment de la signature du contrat de travail, les travailleurs doivent recevoir des informations adéquates, à travers la remise de l'[annexe 1 du C.C.N.L.](#) des Agences d'emploi, sur:

- la personne de contact de l'entreprise utilisatrice qui doit fournir toutes les informations sur les risques pour la santé et la sécurité au travail liés aux activités de l'entreprise;

- le nom du représentant des travailleurs pour la sécurité (RLS);
- les procédures de premiers secours, de lutte contre les incendies, d'évacuation des lieux de travail;
- les noms des travailleurs chargés d'appliquer les mesures relatives aux premiers secours et à la prévention des incendies;
- les noms du directeur et des responsables du service de prévention et de protection et du médecin compétent, le cas échéant.

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 des noms des responsables de référence et des procédures à suivre ([via l'annex 1](#));
- former et entraîner les travailleurs à l'usage des outils de travail nécessaire à l'exercices de l'activité professionnelle.

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

L'entreprise utilisatrice doit:

- informer les travailleurs des tâches comportant des risques spécifiques surgis après la signature du contrat. Dans le cas de tâches à risque, les travailleurs doivent être soumis à une surveillance médicale;
- s'acquitter des obligations de formation, également sur le document d'évaluation des risques;
- garantir également aux intérimaires les systèmes de protection, notamment la fourniture des équipements de protection individuelle;
- remettre à l'intérimaire, au terme de la mission, le dossier médical et d'exposition aux risques.

Si l'entreprise utilisatrice ne respecte pas les obligations ci-dessus, le travailleur intérimaire doit contacter le RLS et dans tous les cas peut s'abstenir temporairement de s'acquitter de la prestation et éventuellement démissionner pour juste cause, conservant le droit au salaire jusqu'à la fin de la mission, dans les termes et selon les modalités prévues par le C.C.N.L. des Agences d'emploi.



## Harcèlement et violence au travail

La législation européenne et nationale oblige les employeurs à protéger les travailleurs contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

Le C.C.N.L. des Agences d'emploi intègre ce qui est défini par l'Accord-cadre sur le harcèlement et la violence sur le lieu de travail, signé par: Confindustria, Cgil, Cisl, Uil le 25 janvier 2016. Afin de mieux gérer les problèmes qui prennent la forme de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail, les travailleurs peuvent contacter les bureaux du NIdiL ([voir page 44](#)), dove è possibile valutare come affrontare i problemi relativi ai singoli casi.



## Le contrat individuel de travail

Le contrat de travail conclu entre l'Agence d'emploi et le travailleur est un contrat de travail **subordonné** qui peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

### Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)

En cas d'emploi à durée déterminée, la relation de travail entre l'Agence d'emploi et le travailleur est régie par les règles générales sur l'emploi à durée déterminée.

Le contrat doit être stipulé par écrit au moment du recrutement et doit contenir une série d'informations comprenant:

- l'indication du motif (causale) si nécessaire;
- l'indication de l'entreprise utilisatrice et du C.C.N.L. appliqué (y compris convention complémentaire, le cas échéant);
- l'indication du niveau d'appartenance (A, B ou C) selon la classification du travailleur et du poste occupé au sein de l'entreprise utilisatrice;
- l'éventuelle indication sur la période probatoire et de sa durée;
- le lieu où la prestation doit avoir lieu, les horaires de travail, la date de début et de fin d'exercice de l'activité professionnelle dans l'entreprise utilisatrice;
- la rémunération due et, en détail, les éléments individuels qui la composent;
- la présence d'éventuels risques pour l'intégrité et la santé du travailleur ainsi que les mesures de prévention adoptées et les mesures de sécurité nécessaires liées au type d'activité;
- l'autorisation du travailleur à l'Agence d'emploi d'utiliser ses données personnelles aux fins de remplir les obligations de gestion de la relation de travail;
- la prise en charge par l'utilisateur, en cas de manquement de l'Agence d'emploi, de l'obligation de verser le salaire

directement au travailleur, ainsi que le paiement des cotisations sociales;

- la prise en charge par l'Agence d'emploi de l'obligation de verser le salaire directement au travailleur, ainsi que le paiement des cotisations sociales

### Période probatoire

**Une période probatoire, qui doit être écrite**, peut être envisagée dans le contrat à durée déterminée.

Durant la période probatoire tant l'Agence d'emploi que le travailleur peuvent **résilier le contrat à tout moment sans préavis** (ni indemnité dite substitutive) **et sans encourir de pénalité**. En cas de démission ou de licenciement au cours de la période probatoire, le salarié a **droit au paiement pour les heures travaillées**. La durée de la période probatoire dépend de la durée de la mission. **Pour tous les 15 jours calendaires**, à partir du début de la mission, **1 jour d'essai est compté. En cas de missions de moins de 15 jours, 1 seul jour d'essai est compté.**

La période probatoire ne peut être inférieure à **1 jour et supérieure à 11 pour les missions jusqu'à six mois**, ainsi que **13 pour celles de plus de 6 mois** et enfin **30 jours pour les contrats de plus de 12 mois**. Il n'est pas permis de réitérer la période probatoire en cas de missions ultérieures dans les 12 mois à compter de la fin de la précédente avec la même société utilisatrice et pour le même poste, ni en cas de transformation du contrat en CDI.

### L'extension

Avec l'extension, un nouveau contrat de travail n'est pas stipulé mais **la date d'échéance initiale est reportée**. L'échéance initiale du contrat peut être reportée jusqu'à un maximum de 6 fois (sauf dans certains cas spécifiques où il est possible de la reporter jusqu'à 8 fois). Dans le cas où le contrat prolongé excède 12 mois

de durée totale, l'extension ne peut avoir lieu qu'en présence des motifs (causales) suivants, déterminés par l'activité de l'utilisateur:

**a)** pour des exigences temporaires et objectives sans rapport avec les activités ordinaires ou la nécessité de remplacer d'autres travailleurs;

**b)** pour des exigences liées à des augmentations temporaires, significatives et non significatives programmables de l'activité ordinaire. L'extension du contrat doit être formalisée par acte écrit. Le travailleur doit être informé de l'extension, sauf motifs urgents, avec un **préavis de 5 jours** (et jamais inférieur à 2 jours) par rapport à l'échéance initiale du contrat. La prolongation du contrat doit avoir lieu avec le consentement du travailleur. **Le refus de l'extension par le travailleur ne lui fait pas perdre le droit aux éventuelles allocations de chômage NASpl** ([voir page 30](#)).

### Quand le contrat expire

Si le contrat, à son échéance, n'est pas renouvelé ou prolongé le travailleur, qui se retrouve au chômage et répond à certaines exigences légales, peut demander les allocations de chômage NASpl ([voir page 30](#)) et une aide au revenu Forma.Temp ([voir page 33](#)).

### Rupture du contrat

**L'Agence d'emploi** (sauf en cas de non-dépassement de la période probatoire ou de licenciement pour juste cause) **ne peut interrompre la mission avant la date limite fixée dans le contrat.**

Si, en revanche, l'Agence d'emploi interrompt la mission avant son d'échéance **elle devra verser au travailleur la rémunération initialement prévue** et pourra lui proposer:

- d'être employé dans une autre mission pour la même Agence d'emploi et dans le même domaine professionnel initialement prévu;
- de participer à des séances de formation.

## Démission

Dans le cas où le travailleur à durée déterminée mettrait fin au contrat avant l'échéance prévue, en donnant sa démission, **il devra s'acquitter une pénalité économique équivalente en 1 jour pour tous les 15 jours de mission résiduelle non exécutés**. Il y a des jours de pénalités (avec un maximum de 20 jours) en fonction de sa classification. **Aucune pénalité n'est prévue en cas de démission du travailleur dans les 15 premiers jours de la relation** ou dans le cas où les jours de préavis sont égaux au nombre de jours de mission restants.

La loi prévoit que, **à partir du 12 mars 2016, la démission et les ruptures** dites «consensuelles» de la relation **doivent, pour être valable, être communiquées à l'employeur et à la Direction territoriale du Travail** compétente par envoi télématique d'un formulaire élaboré par le Ministère du Travail. Dans ces cas, il est bon de contacter les bureaux du Nidil CGIL pour obtenir de l'aide.

**NOTA** Il faut savoir qu'**en cas de démission** (à l'exception de celle pour juste cause) **ou de rupture consensuelle de la relation, le droit de bénéficier aux allocations de chômage NASpl est perdu** ([voir page 30](#)).

**ATTENTION: si l'objet du contrat veut être contesté, le délai est de 60 jours à compter de la fin de la relation de travail**

## Monte Ore Garantito (Mog)

### De quoi il s'agit

C'est une manière spécifique d'utiliser le contrat de travail intérimaire prévu par le C.C.N.L. des Agences d'emploi, visant à ramener à ce type de contrat d'autres formes de travail PLUS précaires (collaborations, travail sur appel, occasionnel, etc.). Cela n'est possible que dans les secteurs identifiés par le C.C.N.L. des Agences d'emploi.

L'MOG prévoit, dans la plupart des cas, **la stipulation d'un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de trois mois** (dans certains cas et pour certains secteurs avec une durée minimale d'un mois et avec un salaire minimum de 30%), **et avec un salaire minimum garanti de 25%** (% différents si les conventions collectives prévoient un minimum d'heures pour le temps partiel) **du salaire mensuel dû aux travailleurs à plein temps employés avec la même qualification et le même niveau chez le même utilisateur..**

### Modalité d'exercice de la prestation

Le travailleur doit fournir sa disponibilité à être appelé dans le créneau horaire fixé dans le contrat (matin 6-14, après-midi 14-22, soir - nuit 22-6, alternative). Le créneau horaire peut être modifié avec un préavis minimum d'une semaine. Des majorations sont envisagées en cas de demandes volontaires et fréquentes de changement de créneau. L'heure et le jour de l'activité professionnelle doivent être communiqués au travailleur au moins 24 heures avant son début. Le travailleur doit être joignable. Il n'est pas obligatoire pour le travailleur de répondre à l'appel pour les heures travaillées au-delà du nombre d'heures garanti et/ou en dehors du créneau horaire. **Le salaire minimum est également garanti si aucun travail n'est effectué.**

### Consolidation du temps de travail

Si dans les six mois de travail dans la même entreprise utilisatrice le quota horaire minimum garanti est dépassé de 20%, le contingent d'heures garanti croît de 50% de l'augmentation d'horaire réalisée.

### Démission

En cas de démission, aucune pénalité n'est prévue pour le travailleur.

## Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Dans le cas d'un emploi à durée indéterminée, la relation de travail est soumise aux règles générales mises en place pour les relations de travail à durée indéterminée.

### Le contrat de travail

Au moment du recrutement, le travailleur signe le contrat de travail avec l'Agence d'emploi qui indique certains éléments établis par le C.C.N.L. des Agences d'emploi, notamment: disponibilité liée aux horaires de travail, le niveau de classification, la période probatoire (minimum 30 jours selon le niveau de classification); l'étendue de l'indemnité de disponibilité.

### La mission

Une fois engagé pour une durée indéterminée, l'Agence d'emploi peut envoyer le travailleur en mission dans une entreprise utilisatrice. **Au début de la mission, le travailleur doit signer la lettre d'affectation** qui indique, notamment : la durée de la mission, niveau de classification établi par la C.C.N.L. de l'entreprise, le salaire, l'horaire et le lieu de travail, l'indication des éventuels risques liés à l'activité professionnelle et le responsable de la sécurité au sein de l'entreprise utilisatrice (voir sécurité au travail [page 11](#)).

## Démission

Le travailleur peut mettre fin à la relation de travail en présentant sa démission. Dans ce cas, le travailleur est tenu de communiquer sa démission à l'Agence d'emploi (par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen justifiant la réception) en donnant un délai de préavis établi par le C.C.N.L. des Agences d'emploi allant d'un minimum de 20 jour ouvrable, selon le niveau de classification spécifié dans le contrat de travail. **Le travailleur peut communiquer sa démission immédiate pour juste cause** si un manquement grave, de la part l'Agence d'emploi ou de l'entreprise utilisatrice, compromet la poursuite de la relation de travail. **Ce n'est que dans ce cas que le travailleur a droit aux allocations de chômage NASpl** ([voir page 30](#)).

La loi prévoit que, **à partir du 12 mars 2016, la démission** et les ruptures consensuelles de la relation **doivent**, pour être valable, **être communiquées à l'employeur et à la Direction territoriale du Travail** compétente par l'envoi télématique d'un formulaire prévu à cet effet par le ministère du Travail. Dans ces cas, il est bon de contacter les bureaux de la CGIL pour bénéficier d'une assistance.

## Fin de mission

La mission peut se terminer à son échéance (la durée est fixée dans la lettre de mission) ou pour interruption du contrat commercial. Dès la fin de la mission, le travailleur retourne à la disposition de l'Agence d'emploi qui peut l'affecter une autre mission ou activer des séances de formation ou de reconversion professionnelle.

## Indemnité de disponibilité

Pour les périodes pendant lesquelles le travailleur **n'est pas engagé en mission dans une entreprise utilisatrice**, l'Agence d'emploi verse une **indemnité mensuelle de €800** bruts, indemnité de départ comprise. L'indemnité peut être re-proportionnée sur

la base du temps fixé dans le contrat de travail ou de celui fixé dans la lettre d'affectation. **Pendant ces périodes, le travailleur doit être joignable pendant les horaires de travail fixés dans le contrat et doit commencer l'activité professionnelle dans un délai de 24 heures après l'appel.** L'offre de la nouvelle mission doit être cohérente, c'est-à-dire professionnellement équivalente à la mission précédente et qu'elle se trouve dans un lieu pas PLUS éloigné de 50 km ou accessible en 60 minutes en transports en commun depuis la résidence du travailleur.

### Procédure pour manque d'opportunités professionnelles

L'Agence d'emploi, en cas de manque d'opportunités professionnelles envers un travailleur engagé à durée indéterminée, peut engager la procédure de disponibilité prévue par le C.C.N.L. des Agences d'emploi visant à la reconversion et au changement d'affectation du travailleur. **Un processus de reconversion professionnelle** est donc lancé, soumis à évaluation par une Commission Syndicale Territoriale. Ce parcours a pour objectif de faire acquérir au travailleur un plus grand professionnalisme et donc de favoriser son remplacement en mission.

Au cours de cette procédure, l'indemnité de disponibilité est de 1.000 € bruts (à re-proportionner sur la base des heures moyennes effectivement effectuées), indemnité de départ comprise. La durée maximale du processus est de 6 mois (moins de 50 ans), 7 mois (entre 50 et 55 ans), 8 mois (plus de 55 ans).

### Licenciement

Dans le cas où en raison du manque d'opportunités professionnelles, effectué l'ensemble du processus prévu, les activités de reconversion n'ont pas conduit à une nouvelle affectation du travailleur, **l'Agence d'emploi, à la fin de la période prévue, si elle a effectué de manière concrète la tentative de réaffectation, peut procéder**

### à mettre fin à la relation de travail pour motif justifié objectif.

En cas de fautes graves commises par le travailleur, l'Agence d'emploi peut mettre fin à la relation de travail pour juste cause, même sans préavis, ou pour motif justifié subjectif. **Dans tous les cas de licenciement**, même en cas de rupture consensuelle de la relation après la procédure auprès de la Direction territoriale du Travail, le travailleur peut demander les allocations de chômage NASpl ([voir page 30](#)).

**ATTENTION:** Si le travailleur a l'intention de contester le licenciement (par exemple s'il estime que les activités de re-affectation n'ont pas été menées correctement), il doit le signaler à l'Agence d'emploi, dans les 60 jours suivant la communication du licenciement.



En cas de licenciement, contactez l'un des [bureaux Nidil](#). ([voir page 44](#)).

## Apprentissage de professionnalisation

C'est un rapport à durée indéterminée qui assure **une période de formation pour l'acquisition d'une qualification professionnelle**. Il est stipulé auprès de l'Agence d'emploi qui peut activer une mission **dans une entreprise utilisatrice** où l'activité professionnelle et de formation seront effectuées. Les travailleurs **âgés de 18 à 29 ans** ou, sans limite d'âge, les bénéficiaires d'une allocation de mobilité ou d'une allocation de chômage peuvent être engagés avec un contrat d'apprentissage. Au moment du recrutement, l'Agence d'emploi doit préparer un plan de formation individuel que l'apprenti doit compléter pour atteindre la qualification. L'apprenti doit se rapporter aux tuteurs, l'un identifié par l'Agence d'emploi et l'autre par l'entreprise utilisatrice. À la fin de la période

d'apprentissage, l'Agence d'emploi certifie que la formation est terminée, notifiant à l'apprenti l'acquisition de la qualification.

### Rémunération

Pour fixer la rémunération des apprentis, **les dispositions du C.C.N.L. de l'entreprise utilisatrice s'applique** concernant l'apprentissage. Normalement, la rémunération des apprentis peut être déterminée comme un pourcentage qui augmente avec le temps ou, en alternative, prévoir l'application de minima contractuels jusqu'à un maximum de deux niveaux inférieurs, avec une progression dans le temps, à celui de l'acquisition. Les dispositions sur l'égalité de traitement s'appliquent également aux travailleurs en apprentissage ([voir page 9](#)).

### Durée, suspension, prolongation

La durée minimale de la période d'apprentissage est fixée par la loi et ne peut être inférieure à 6 mois. La durée maximale et la prolongation de celle-ci en cas de maladie, d'accident ou autre cause de suspension de la relation sont établies, en revanche, par le C.C.N.L. de l'entreprise utilisatrice. Le report de la fin de la période d'apprentissage doit être **communiqué par écrit au moins 30 jours avant l'échéance**.

### Obligation de confirmation

L'obligation de confirmation prévue par les législations en vigueur sur l'apprentissage professionnel relève de la responsabilité de l'Agence d'emploi. Les apprentis engagés en violation de ces limites sont considérés comme des travailleurs ordinaires (et non des apprentis) pour une durée indéterminée.

### Rétractation

L'Agence d'emploi peut mettre fin à la relation de travail, par communication écrite, moyennant **un préavis d'au moins 30 jours**

avant l'échéance de la période d'apprentissage. En absence de notification de la rétractation, la relation d'apprentissage se poursuit, pour le compte de l'Agence d'emploi, comme une relation de travail ordinaire à durée indéterminée.

L'Agence d'emploi peut se rétracter avant la fin de la période d'apprentissage pour juste cause, donc pour manquement grave de la part du travailleur, ou pour un motif justifié.

En cas de rupture de la relation, le travailleur peut faire demande d'allocations de chômage NASpl ([voir page 30](#)).



En cas de rétractation, adressez-vous à l'un des bureaux [INCA CGIL](#).  
Les coordonnées des bureaux sont disponibles sur [www.inca.it](http://www.inca.it).

## Droits syndicaux

Le travailleur, pendant toute la durée de son contrat, a **le droit d'exercer les droits à la liberté et à l'activité syndicale** prévus par le Statut des travailleurs (loi 300/70) dans l'entreprise utilisatrice. Il a donc le droit d'adhérer au syndicat, de participer aux assemblées syndicales, d'élire ses propres représentants.

### Adhésion au syndicat

L'adhésion au syndicat est libre et peut se faire à tout moment durant l'activité professionnelle. Cependant, dans **la première fiche de paie** ou au moment de la remise du C.C.N.L. des Agences d'emploi, **l'Agence d'emploi doit fournir le formulaire de procuration pour adhérer au syndicat**. La procuration d'inscription à Nidil CGIL prévoit une retenue à la source de **0,80% sur le salaire net** (hors du calcul des allocations familiales et indemnités de départ).

### Assemblées

Les travailleurs intérimaires ont **le droit de se réunir pendant leurs heures de travail** pour faire face aux problèmes d'ordre syndicaux;

ils ont également **le droit de participer aux réunions du personnel** de l'entreprise utilisatrice. Chaque travailleur a droit à un nombre de 10 heures de congé payé pour participer aux réunions syndicales, proportionnel à l'ancienneté, et avec un minimum de 2.

## Représentation

Dans le cas où PLUS de 15 intérimaires sont employés dans la même entreprise utilisatrice, simultanément pour PLUS de 2 mois, même d'Agences d'emploi différentes, **il leur est possible**, durant la relation de travail, de désigner ou **d'élire leurs propres représentants syndicaux d'entreprise** (RSA-RSU).

## Grève

La grève est une forme de tutelle collective des travailleurs, visant à protéger leurs droits et intérêts:

- **c'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 collectivement.

**Le travailleur qui adhère à la grève n'a pas droit à un salaire pour les heures d'abstention du travail.**

Les grèves dans les services publics essentiels (transports, santé, justice, etc.) sont régies par une loi qui en définit les modalités d'exécution.

## Information

Des panneaux d'affichage d'information syndicale sont à la disposition des représentants syndicaux. Aussi le RSU et le RSA de l'entreprise utilisatrice peuvent aider le travailleur intérimaire à lire et comprendre le contrat, à vérifier qu'il soit correctement payé, à vérifier que les droits soient respectés, à construire, si possible, des parcours d'insertion stables au sein de la société utilisatrice.

## Aléas durant le rapport de travail

### Maladie

En cas de maladie, les travailleurs intérimaires qui ne sont pas en période probatoire ont le droit:

- **pour les 3 premiers jours: 100%** du salaire journalier net;
- **du 4e au 20e jour: 75%** du salaire journalier net;
- **à partir du 21ème jour: 100%** du salaire journalier net;

L'indemnité économique versée par l'INPS est complétée et généralement anticipée par l'Agence d'emploi. Le travailleur doit être joignable tous les jours de maladie (y compris jours fériés) dans les plages horaires prévues par la loi (10.00-12.00 ; h17.00-h19.00) pour permettre la visite médicale de contrôle. L'envoi tardif du certificat médical et l'impossibilité d'effectuer la visite de contrôle (pour faute du travailleur, sauf en cas d'empêchement avéré) peut entraîner la réduction de l'indemnité. Les travailleurs intérimaires sous contrat à durée indéterminée, en cas d'expiration de la mission de travail et l'état de maladie perdure, ont droit, dans la limite du maintien du poste de travail, à l'indemnité de disponibilité. L'emploi est conservé pendant un maximum de 180 jours par année civile (prorogeable de 120 jours supplémentaires uniquement dans des cas spécifiques), sauf expiration du contrat en cas de durée déterminée. (Voir également la protection médicale Ebitemp. [page 39](#)).



**La maladie interrompt la période probatoire.**

### Accident

En cas d'accident, les travailleurs intérimaires ont le droit:

- **100% du salaire du jour où l'accident survient;**

- **du jour suivant l'accidento** et jusqu'à la guérison clinique à une indemnité versée par l'INAIL, intégrée par l'Agence d'emploi pour atteindre 100% du salaire journalier net.

Les indemnités sont généralement anticipées par l'Agence d'emploi. Si selon l'INAIL il n'est pas possible d'anticiper l'indemnité relative, l'Agence d'emploi est dans tous les cas tenue de verser les complémentaires prévus au travailleur. En cas de séquelles, il est possible de percevoir des dommages et intérêts ou une rente mensuelle, selon le degré d'invalidité reconnu par l'INAIL.



*En cas d'accident, contactez l'un des bureaux [INCA CGIL](#) dont les coordonnées des bureaux sont disponibles sur [www.inca.it](#).  
(Voir aussi Indemnisation accident Ebitemp [page 39](#))*

## Maternité

La salariée enceinte, pendant la relation de travail, **ne peut être affectée à des tâches insalubres, fatigantes ou dangereuses**. Si la mission prévoit ces tâches, la salariée a droit à un arrêt obligatoire (congé maternité) anticipé. Elle le droit à un congé maternité anticipé même en cas de complications surgis durant la grossesse. En générale, la salariée ne peut être affectée au travail **deux mois avant la date d'accouchement prévue jusqu'à trois mois après** (congé obligatoire). Pendant cette période, elle a droit à une indemnité de maternité versée par l'INPS. Cette indemnité est **anticipée par l'Agence d'emploi** pendant la relation de travail. De plus, l'indemnité est versée directement par l'INPS si entre la fin de la mission et le début du congé maternité moins de 60 jours se sont écoulés ou si, même après ce délai, la salariée perçoit ou aurait pu percevoir des allocations de chômage (dans ce cas, il est nécessaire que pas PLUS de 180 jours se soient écoulés et au moins 26 cotisations hebdomadaires aient été versée à l'INPS).

L'indemnité de maternité **est égale à 80% du salaire**, éventuellement complétée à **100% si prévue par le C.C.N.L.** appliquée à l'entreprise utilisatrice.

Une salariée enceinte **ne peut être licenciée** par l'Agence d'emploi **avant que l'enfant n'ait un an**. Le cas dans lequel l'échéance prévue du contrat de travail à durée déterminée survient pendant cette période, constitue un cas à part.

Le C.C.N.L. des Agences d'emploi prévoit que les salariées qui ont fait une déclaration de disponibilité à l'Agence d'emploi et qui ont terminé leur congé obligatoire ou facultatif, dans les 30 jours suivant sa cessation, ont le droit d'être affectées (sur demande individuelle) à une nouvelle mission de travail au même niveau de classification que la mission effectuée avant la maternité.

En cas de maternité obligatoire ou anticipée, les salariées engagées avec un contrat à durée indéterminée conservent le droit au complément d'indemnité de maternité à 100% - si ce complément est prévu par le C.C.N.L. appliqué par l'entreprise utilisatrice, dès lors que l'abstention dure au-delà de l'échéance de la mission et jusqu'à la fin du congé obligatoire. *(Voir aussi aide à la maternité et l'allocation crèche Ebitemp [page 35](#))*

## Paternité

L'indemnité de paternité est versée au père pour toute la durée du congé ou pour la partie résiduelle qui aurait été due à la mère exclusivement en cas de:

- décès ou invalidité grave de la mère;
- abandon de l'enfant par la mère;
- garde exclusive de l'enfant de la part du père.

Cela peut également se produire si la mère a un travail indépendant qui a droit à l'indemnité de maternité. Le père travailleur est

en outre obligé de prendre, avant le 5ème mois de l'enfant, 7 jours de congé (pour naissances, adoptions ou placement qui ont eu lieu du 1er janvier au 31 décembre 2020), également utilisables de manière non continue et de manière complémentaire au congé de la mère. Le père travailleur a également le droit de prendre, en 2020, 1 jour de congé facultatif comme alternative à la mère.

## Congé parental

La salariée ou le salarié intérimaire a le droit pour chaque enfant, au cours de ses 12 premiers mois, de s'abstenir de travailler:

- **pour la mère** qui travaille: à la fin du congé maternité obligatoire, pour une période continue ou fractionnée, n'excédant pas 6 mois;
- **pour le père** travailleur: dès la naissance de l'enfant, pour une période continue ou fractionnée n'excédant pas 6 mois (ou 7 mois dans certaines circonstances);
- **dans le cas d'un parent isolé**: pour une période continue ou fragmentée n'excédant pas 10 mois.

Dans l'ensemble, le congé parental **ne peut excéder 10 mois**. Pour les périodes de congé, jusqu'à la sixième année de vie de l'enfant, une indemnité est octroyée par l'INPS aux travailleurs (mère et père), payé à l'avance par l'Agence d'emploi, **égal à 30% du salaire** pour une période **totale maximale entre parents de 6 mois**. Certains C.C.N.L., 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 familiale

Les travailleurs intérimaires ont droit durant leur relation de travail à une allocation familiale octroyée par l'INPS, anticipée par l'Agence d'emploi (à partir du 1er avril 2019 la demande doit être soumise par voie télématique à l'INPS et non PLUS à l'employeur). Le montant varie en fonction de la composition et du revenu global du foyer.

## Chômage (NASpi)

En cas de cessation du contrat, les intérimaires ont droit à des allocations de chômage, versées par l'INPS, si:

- ils sont au chômage, selon les dispositions de la loi (disposés à exercer et à chercher un emploi);
- ils ont accumulé au moins 13 semaines de cotisation au cours des 4 années précédant la fin de la relation de travail ;
- ils ont au moins 30 jours de travail effectif au cours des 12 mois précédant la fin de la relation de travail.

**ATTENTION:** pour les intérimaires avec un contrat de travail à durée indéterminée, les éventuelles périodes de disponibilité ne sont pas utiles au regard de la durée et de l'étendue des allocations de chômage NASPI et pour l'exigence de cotisation de 13 semaines. En revanche, il est possible de neutraliser les périodes de disponibilité pour la recherche de l'exigence de 30 jours effectifs de travail (prolongation de la période des 12 mois précédant le chômage).

**Les travailleurs dont la relation de travail a pris fin en raison d'une démission (sauf en cas de démission pour juste cause) ou pour rupture consensuelle de la relation de travail n'ont pas droit à l'indemnité (sauf résolution consensuelle dans les procédures de conciliation prévues par la loi).**

### Le montant des allocation

Est égal à 75% du salaire mensuel moyen jusqu'à 1.226,32 €. Si le montant est supérieur, 25% de la différence entre 1.226,32 € et le salaire mensuel moyen sont ajoutés. En 2020 le montant mensuel maximal est de 1.334 €, réévalué annuellement; **l'indemnité est réduite de 3% chaque mois à partir du quatrième mois. La durée de la NASpl est égale à la moitié des semaines de cotisation des quatre dernières années précédant le début du chômage.** La demande NASpl doit être soumise à l'INPS par voie télématique **dans les 68 jours suivant la fin de la relation de travail.** Elles sont octroyées à compter du jour suivant la date de dépôt de la demande et, en tout état de cause, pas avant le huitième jour suivant la fin de la relation de travail.



*Pour déposer votre demande de chômage NASpl, adressez-vous à l'un des bureaux [INCA CGIL](#).  
Les coordonnées des bureaux sont disponibles sur [www.inca.it](http://www.inca.it).*



## Prestations des organismes bilatéraux

Les organismes bilatéraux sont des organismes paritaires composés de représentants des travailleurs et des employeurs. Deux organismes bilatéraux ont été établis dans le secteur de l'intérim : Ebitemp et Forma.Temp visant à promouvoir et à fournir des outils, des services et des prestations aux travailleurs intérimaires.

### Forma.Temp

Forma.Temp est l'organisme bilatérale des travailleurs intérimaires établi par la loi. Il est financé par la contribution obligatoire des Agences d'emploi. Les objectifs du fonds sont d'encourager la formation et la reconversion professionnelle ainsi que des mesures de prévoyance et d'aide au revenu, dans ces deux derniers cas au travers d'un spécifique Fonds de solidarité.

- **Formation:** Pour les candidats à une mission et pour les intérimaires avec un contrat à durée déterminée Forma.temp finance des projets de:
  - formation de base;
  - formation "on the job";
  - formation professionnelle;
  - formation continue;

Pour les candidats à une mission et pour les intérimaires avec un contrat à durée indéterminée Forma.temp finance des projets de:

- qualification professionnelle;
- formation d'accompagnement;
- formation pour l'employabilité;
- formation professionnelle;

### Droit ciblé à la formation

Il s'agit d'une mesure visant la qualification professionnelle et la reconversion exercée directement par les travailleurs intérimaires au chômage qui remplissent certaines conditions:

- les travailleurs intérimaires ayant au moins 110 jours de travail au cours des 12 derniers mois et 45 jours de chômage subséquents;
- les travailleurs intérimaires au chômage à la fin de la procédure en raison du manque d'opportunité professionnelle (art. 25 C.C.N.L. somministrazione).

Les travailleurs susmentionnés doivent exercer le droit à la formation dans un délai de 68 jours à compter de la maturité de la demande en contactant une Agence d'emploi sur la base de l'offre de formation mise à disposition par l'Agence d'emploi et choisie par le travailleur. L'Agence d'emploi qui prendra en charge le travailleur partagera avec lui le parcours de formation identifié sur la base des activités d'orientation et bilan des compétences. La durée minimale de la formation est de 30 heures.

[www.formatemp.it](http://www.formatemp.it)



*Pour demander une aide au revenu de Forma.temp, sont disponibles les **bureaux syndicaux Nidil CGIL** sur tout le territoire national. Pour les connaître, se connecter à l'adresse [www.nidil.cgil.it](http://www.nidil.cgil.it)*

## Fonds de solidarité bilatéral alternatif

Le Fonds fournit des allocations d'aide au revenu (SaR), des compléments de salaire (TIS) et, sous certaines conditions, une contribution dans le cadre de la procédure manque d'opportunités professionnelles (MOL).

### Aide au revenu (SaR):

- une contribution «unique» égale à 1.000 €, aux travailleurs intérimaires à durée déterminée ou indéterminée (également en apprentissage) qui ont travaillé au moins 5 mois (110 jours ouvrables) au cours des 12 derniers mois avec 45 jours de chômage subséquents;
- une contribution «unique» égale à 780 €, aux travailleurs intérimaires à durée déterminée ou indéterminée (également en apprentissage) qui ont travaillé au moins 90 jours au cours des 12 derniers mois avec 45 jours de chômage subséquents.

La demande doit être présentée dans les 68 jours à compter de la date d'échéance de la condition de chômage ou au plus tard dans les 113 jours à compter de la fin de la relation de travail (45 + 68).



*Pour demander une aide au revenu de Forma.temp, sont disponibles les **bureaux syndicaux Nidil CGIL** sur tout le territoire national. Pour les connaître, se connecter à l'adresse [www.nidil.cgil.it](http://www.nidil.cgil.it)*

#### Traitement de complément de salaire (TIS)

Le traitement de complément de salaire (TIS): est un service de protection du revenu pour les travailleurs à durée déterminée ou indéterminée, également en apprentissage, en cas de réduction ou de suspension de l'activité professionnelle activée par l'entreprise utilisatrice dans laquelle la mission de travail est effectuée. Il est reconnu par le Fonds, mais anticipée par l'Agence d'emploi, une prestation égale à 80% du dernier salaire perçu par le travailleur avant la réduction ou la suspension et pour toute la durée de celle-ci (compatible avec la durée de la mission).

#### Contribution pour manque d'opportunités professionnelles (MOL)

La contribution pour manque d'opportunités professionnelles (MOL) est un service d'aide au revenu (différent de l'indemnité ordinaire de disponibilité accordée aux travailleurs à durée indéterminée qui n'ont pas de missions en cours) qui est reconnu dans une procédure spécifique pour les intérimaires employés à durée indéterminée pour lesquelles l'Agence d'emploi ne peut PLUS garantir une mission en raison de manque d'opportunités professionnelles. La contribution est égale à 1.000 € bruts dont la durée varie en fonction de l'âge (6 pour les moins de 50 ans, 7 pour ceux qui ont entre 50 et 55 ans, 8 pour les plus de 55 ans).

[www.formatemp.it](http://www.formatemp.it)

## Ebitemp

Ebitemp est l'organisme bilatéral créé par le C.C.N.L. des Agences d'emploi. Les principaux objectifs et tâches d'Ebitemp sont:

- promouvoir les activités d'étude et de recherche du secteur;
- promouvoir et informer sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail;
- promouvoir des actions positives sur la question de l'égalité des chances, dans la mise en œuvre de politiques de lutte contre la discrimination;
- offrir aux travailleurs des prestations d'assistance et d'aide au revenu comme décrit ci-dessous:

- **ALLOCATION CRÈCHE - PARENTS:**

**À qui elle s'adresse:** aux travailleurs avec contrat de travail intérimaire égal ou supérieur à 7 jours et avec une ancienneté d'au moins 3 mois travaillés au cours des 12 derniers.

**Ce qu'on obtient:** un remboursement maximum de 150€ jusqu'à la fin de la fréquentation de la crèche dans la période de référence de la demande.

- **INDEMNITÉ MATERNITÉ:**

**À qui elle s'adresse:** aux mères dont le contrat d'intérim est arrivé à échéance dans les 180 premiers jours suivant le début de la grossesse.

**Ce qu'on obtient:** une contribution unique de 2.800 € bruts.

- **SOUTIEN À LA MATERNITÉ - INTÉGRATION:**

**À qui elle s'adresse:** aux mères travailleuses en maternité qui perçoivent directement l'allocation par l'INPS et auxquelles le contrat d'intérim est arrivé à échéance.

**Ce qu'on obtient:** Une allocation supplémentaire à l'indemnité de maternité obligatoire reconnue par l'INPS, dont l'INPS verse 80% et Ebitemp intègre les 20% restants pour couvrir 100% du dernier salaire perçu.

- **SOUTIEN UNIQUE À L'ADOPTION ET À LA GARDE OU À L'ACCUEIL TEMPORAIRE DE MINEURS EN DIFFICULTÉ:**  
**À qui elle s'adresse:** aux travailleurs sous contrat d'intérim dont la relation de travail a cessé dans les 180 premiers jours de l'adoption ou de l'accueil d'un mineur ou qui font partie d'un projet d'accueil temporaire de mineurs qui se trouvent dans des situations difficiles dans leur foyer.  
**Ce qu'on obtient:** Une allocation de 2.800 € bruts.
- **ALLOCATION POUR LE MATÉRIEL ÉDUCATIF ET LES LIVRES POUR ENFANTS MINEURS SOUS TUTELLE:**  
**À qui elle s'adresse:** aux travailleurs avec un contrat d'intérim et une ancienneté professionnelle de 60 jours, maturé du 1er septembre au 31 août de chaque année, qui ont à charge enfants ou mineurs sous tutelle inscrits dans une école primaire, secondaire inférieure et supérieure ou dans un cursus de licence.  
**Ce qu'on obtient:** Une allocation annuelle pour l'achat de livres ou de matériel pédagogique de 200 € par enfant fiscalement à charge à 100%, qui peut être re-proportionnée si à charge à 50%.
- **ALLOCATION LES TRAVAILLEURS ÉTUDIANTS COURS DU SOIR:**  
**À qui elle s'adresse:** aux travailleurs intérimaires avec une ancienneté professionnelle de 60 jours maturés du 1er septembre au 31 août de chaque année, inscrits aux cours du soir pour l'obtention du diplôme d'études secondaires.  
**Ce qu'on obtient:** Une allocation annuelle de 200 € brut pour l'achat de livres ou de matériel didactique.
- **ALLOCATION FRAIS UNIVERSITAIRES POUR LES ÉTUDIANTS TRAVAILLANTS:**  
**À qui elle s'adresse:** aux travailleurs intérimaires avec une

ancienneté de 45 jours dans les 12 mois précédant la rentrée universitaire, inscrits dans un cursus de licence.

**Ce qu'on obtient:** Une allocation de 200 € bruts pour le paiement des frais universitaires.

- ALLOCATION POUR LES ÉTUDIANTS TRAVAILLANTS AVEC CONTRATS D'APPRENTISSAGE DE 1ER ET 3ÈME NIVEAU. Art. 43 ET 45 DU T.U. 81/2008:

**À qui elle s'adresse:** aux travailleurs avec un contrat d'apprentissage de 1er et 3ème niveau, avec une ancienneté de 60 jours, accumulée du 1er septembre au 31 août de chaque année, inscrits dans une école secondaire.

**Ce qu'on obtient:** Une allocation annuelle de 200 € bruts pour l'achat de livres et de matériel didactique.

- SOUTIEN À LA PERSONNE AVEC 100% D'INVALIDITÉ:

**À qui elle s'adresse:** aux travailleurs avec un contrat d'intérim avec une ancienneté de 90 jours et le contrat de travail actif, qu'ils soient eux-mêmes ou aient des personnes à charge dans des conditions d'invalidité à 100%.

**Ce qu'on obtient:** Une allocation de 1.500 €. L'allocation pour les membres de la famille est re-proportionnée sur la base du pourcentage à charge déclaré par le demandeur.

- TRANSPORT EXTRA-URBAIN:

**À qui elle s'adresse:** aux travailleurs avec un contrat d'intérim résidants ou domiciliés dans des communes autres que la commune dans laquelle l'activité professionnelle est exercée. Pour accéder au service pour la première fois, un contrat de travail intérimaire d'au moins 30 jours, y compris les extensions, est exigé. Dans les mois suivant la première demande, un contrat de travail d'au moins 7 jours consécutifs dans le mois est requis.

**Ce qu'on obtient:** un remboursement du coût soutenu

de l'abonnement nominatif, dans une limite maximale remboursable de 150 €/mois, pour un total annuel de 1.200. €. Pour demander le remboursement à Ebitemp des titres de transport extra-urbain mensuels payés dans l'année de référence, il est possible d'envoyer un maximum de 4 demandes de remboursement au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Les demandes de remboursement contenant des abonnements annuels doivent être adressées à Ebitemp au plus tard à la fin du mois suivant l'expiration de la validité. Chaque demande de remboursement doit contenir des abonnements payés pour un montant cumulé égal ou supérieur à 70 euros.

- **MOBILITÉ TERRITORIALE:**

**À qui elle s'adresse:** aux travailleurs qui sont strictement connectés à une activité professionnelle de durée minimale de 6 mois proposée par l'Agence d'emploi, se déplaçant du propre lieu de résidence pour une distance minimum de 250 km.

**Ce qu'on obtient:** un remboursement jusqu'à un maximum de 3.500 € pour chaque travailleur anticipé par l'Agence d'emploi, pour les dépenses incluses dans le projet (à déclarer à l'Agence d'emploi), telles que: logement, déménagement et transfert/voyages.

- **PRÊTS PERSONELS:**

**À qui elle s'adresse:** aux travailleurs avec un contrat d'intérim avec au moins 30 jours de mission résiduelle.

**Ce qu'on obtient:** un prêt d'un maximum de 2.500 € pour qui y accède pour la première fois. Un prêt jusqu'à un maximum de 5.000€ si un prêt antérieur a déjà été remboursé. L'échelonnement, pour le remboursement du prêt, peut aller jusqu'à un maximum de 42 versements.

- **INDEMNITÉ POUR ACCIDENT:**

**À qui elle s'adresse:** aux travailleurs intérimaires, à durée déterminée et indéterminée, ayant subi un accident, reconnu par l'INAIL, au cours de leur activité professionnelle dans l'entreprise utilisatrice.

**Ce qu'on obtient:**

- Invalidité temporaire : Ebitemp verse une indemnité complémentaire, aux travailleurs à durée déterminée, de 46 € bruts pour chaque jour d'invalidité reconnu par l'INAIL en cas d'accidents qui se prolongent au-delà de l'expiration du contrat de travail, à partir du premier jour suivant l'expiration du contrat et jusqu'à un maximum de 180 jours.

- Invalidité permanente: aux salariés à durée indéterminée et déterminée, au prorata du degré d'invalidité certifié par l'INAIL, avec les modalités suivantes: de 1% à 59% d'indemnisation de 833€ pour chaque point d'invalidité reconnu par l'INAIL. Pour invalidité égale ou supérieure à 60%, est versée une indemnité jusqu'à un maximum de € 50.000.

- Issue fatale: pour les cas d'accident du travail ou «in itinere» et de décès sur le lieu de travail de causes naturelles, une indemnité de 50.000 € est versée à la seule discrétion d'Ebitemp.

- **PROTECTION SANITAIRE:**

**À qui elle s'adresse:** aux travailleurs ayant des contrats d'intérim ou ayant effectué au moins 30 jours de travail dans les 120 jours calendaires, ainsi que pendant 120 jours après la fin de la relation de travail.

**Ce qu'on obtient:**

- un remboursement égal à 100% du ticket sanitaire pour le travailleur, le conjoint et les enfants fiscalement à charge;

- un remboursement de 100% des frais engagés pour les vaccinations des mineurs fiscalement à charge;

- le remboursement des frais de chirurgies majeures ou autres hospitalisations pour les travailleurs, conjoints et enfants fiscalement charge (tel que prévu par la Mutuelle);
- le remboursement des soins dentaires et des prothèses pour un maximum annuel de € 2.000.

Les remboursements pour les membres de la famille sont re-proportionnés sur la base du pourcentage du membre de la famille fiscalement charge du demandeur. Seuls aux travailleurs sont reconnus:

- le remboursement des frais de diagnostic pour le traitement et la prévention des maladies oncologiques, avec un plafond annuel de € 3.000;
- un remboursement des verres correcteurs et des interventions chirurgicales mineures visant à récupérer la vue, avec un plafond de € 100 sur une période de deux ans;
- un forfait de prévention pour les femmes pour un coût annuel maximal de € 330;
- un forfait maternité pour aider les salariées enceintes, avec un maximum de € 600 par événement.

Ebitemp sera en mesure de fournir la rémunération directement ou par le biais d'accords avec des tiers ayant des exigences légales

[www.ebitemp.it](http://www.ebitemp.it)



Pour solliciter les services d'Ebitemp, les **bureaux syndicaux Nidil CGIL** sont disponibles sur tout le territoire national. Pour les connaître, se connecter à l'adresse [www.nidil.cgil.it](http://www.nidil.cgil.it)

## Fon.Te - caisse de retraite complémentaire

Fon.Te. est la caisse de retraite complémentaire à caractère commercial pour les salariés du secteur tertiaire (commerce, tourisme, services). Depuis le 1er juillet 2015 c'est également le fonds des intérimaires. L'inscription auprès de Fon.Te est autorisée à tous les travailleurs en contrat à durée déterminée et à durée indéterminée, grâce à la contribution au fonds de 100% de l'indemnité de

départ accumulée. Alternativement, il sera également possible d'adhérer avec 50% de l'indemnité de départ accumulée après que Fon.Te aura adapté son statut à cette nouvelle mesure envisagée par le C.C.N.L.. Aux travailleurs qui adhèrent à Fon.Te, le caractère bilatéral du secteur de l'intérim garanti pour toute la validité du C.C.N.L. le financement de postes individuels à travers:

- une cotisation de base égale à 1% du salaire pour le calcul de l'indemnité de départ dans la période de référence (à laquelle s'ajoute 1% de l'employeur, également financé par le bilatéralisme);
- une cotisation complémentaire égale au montant déjà payé en termes de cotisation de base (2% supplémentaires), pour toute la période travaillée.

De plus, uniquement pour les travailleurs à durée déterminée:

- une allocation forfaitaire complémentaire égale à:
  - 320 euro pour des missions de travail dans l'année jusqu'à 104 jours;
  - 160 euro pour des missions de travail dans l'année entre 105 et 164 jours;
  - 100 euro pour des missions de travail dans l'année entre 165 et 334 jours.

Même les travailleurs engagés pour une durée indéterminée mais momentanément disponibles ont droit au financement de la cotisation de base de 1% calculée sur l'indemnité de départ de la dernière mission (PLUS 1% employeur). En outre, la cotisation annuelle prévue par Fon.Te sera également supportée par le bilatéralisme.

[www.fondofonte.it](http://www.fondofonte.it)

## À qui s'adresser au sein de la CGIL

### Le système de service CGIL

CGIL propose un ensemble de services présents sur tout le territoire national capables de fournir information, aide, assistance et protection. Le Système de Services CGIL, en effet, est la structure de coordination de toutes les activités proposées aux personnes à la recherche d'une réponse aux problèmes rencontrés lors de la recherche d'emploi, dans l'activité professionnelle, dans les relations avec l'administration fiscale, dans la protection sanitaire, accès aux services sociaux et dans la prévoyance.

**Les bureaux des contentieux juridiques**, présents au sein des Chambres territoriales du travail, offrent aux adhérents une défense complète et efficace des droits du travailleurs établis par les contrats et les lois sur le travail. Ils promeuvent et gèrent, si nécessaire, les actions en justice devant les tribunaux compétents. [www.cgil.it/uvl-uffici-vertenze-e-legali/](http://www.cgil.it/uvl-uffici-vertenze-e-legali/)

**L'INCA** promeut et tutelle la sécurité sociale et les droits sociaux (pensions, allocations familiales, etc.) des travailleurs, retraités, citoyens, immigrés à travers l'information, l'assistance et le conseil. Il est présent sur tout le territoire national et dans les pays étrangers qui accueillent une importante communauté italienne. [www.inca.it](http://www.inca.it)

**Les centres d'assistance fiscale CAAF CGIL** accompagnent les travailleurs et retraités dans l'accomplissement de certaines obligations fiscales: déclaration fiscale, TASI, IMU, calcul de l'ISEE et paiement des impôts locaux. [www.cafcgil.it](http://www.cafcgil.it)

**SOL** (Servizio Orienta Lavoro) accompagne ceux qui doivent choisir une éducation, une formation ou qui recherchent un emploi. Ils aident à définir leur propre projet professionnel, à connaître l'offre de formation et à utiliser efficacement les outils de recherche (CV,

entretien d'embauche, bases de données, concours).

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

## Services en accord

**Federconsumatori:** C'est une association à but non lucratif dont les objectifs prioritaires sont l'information et la protection des consommateurs et des usagers. [www.federconsumatori.it](http://www.federconsumatori.it)

**Sunia:** C'est l'union des locataires et des bénéficiaires de logements sociaux. [www.sunia.it](http://www.sunia.it)

## Les catégories de la CGIL

- **FILCAMS:** Commerce, tourisme, cantines et services  
[www.filcams.cgil.it](http://www.filcams.cgil.it)
- **FILCTEM:** Chimie, textile, énergie, manufacture  
[www.filctemcgil.it](http://www.filctemcgil.it)
- **FILLEA:** Bâtiment, métiers du bois et apparentés  
[www.filleacgil.it](http://www.filleacgil.it)
- **FILT:** Transport  
[www.filtcgil.it](http://www.filtcgil.it)
- **FIOM:** Métallurgie  
[www.fiom.cgil.it](http://www.fiom.cgil.it)
- **FISAC:** Crédit et assurances  
[www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)
- **FLAI:** Industrie agroalimentaire et défense de l'environnement  
[www.flai.it](http://www.flai.it)
- **FLC:** École, Université et Recherche  
[www.flcgit.it](http://www.flcgit.it)
- **FP:** Fonction publique  
[www.fpcgil.it](http://www.fpcgil.it)
- **SLC:** Secteur de la radio et de la télévision, communications et poste italiennes, graphistes, imprimeurs et papetiers  
[www.slc-cgil.it](http://www.slc-cgil.it)
- **SPI:** Retraités  
[www.spi.cgil.it](http://www.spi.cgil.it)

**Nidil** est le syndicat des collaborateurs coordonnés et continus, des collaborateurs de projet, des collaborateurs occasionnels, des indépendants, des travailleurs avec numéro de TVA, des indépendants, des travailleurs « in somministrazione », autrement dit intérimaires. Nidil, en outre, organise et protège les chômeurs, les sans-emplois et qui est à la recherche de son premier emploi. Avec les catégories d'employés directs, elle travaille pour lutter contre les abus, donner de la stabilité aux travailleurs ayant de faux contrats de collaboration et protéger les droits des travailleurs qui décident de travailler indépendamment.

[www.nidil.cgil.it](http://www.nidil.cgil.it) - [nidil@nidil.cgil.it](mailto:nidil@nidil.cgil.it)

### Les bureaux Nidil

Les bureaux [Nidil CGIL](#), présents sur tout le territoire national, proposant information, assistance et protection aux travailleurs, collaborateurs, indépendants et numéros de TVA.

## ABRUZZO

### L'AQUILA

Via G. Saragat snc, Nucleo industriale Pile

Telefono: 0862/66001

Mail: [laquila@nidil.cgil.it](mailto:laquila@nidil.cgil.it)

### PESCARA

Via Benedetto Croce, 108

Telefono: 085/45431

Mail: [pescara@nidil.cgil.it](mailto:pescara@nidil.cgil.it)

### TERAMO

Viale Francesco Crispi, 173/181

Telefono: 0861/210944

Mail: [cdlfe@abruzzo.cgil.it](mailto:cdlfe@abruzzo.cgil.it)

## ALTO ADIGE

### BOLZANO

Via Roma, 79

Telefono: 0471/926467

Mail: [nidil-nab@cgil-agb.it](mailto:nidil-nab@cgil-agb.it)

## BASILICATA

### MATERA

Via De Ruggero, 3  
Telefono: 0835/334203  
Mail: [nidil@cgilmatera.it](mailto:nidil@cgilmatera.it)

### POTENZA

Via Bertazzoni, 100  
Telefono: 0971/301212  
Mail: [nidilcgilpotenza@gmail.com](mailto:nidilcgilpotenza@gmail.com)

## CALABRIA

### CASTROVILLARI

Via Alfano, 12  
Telefono: 0981/22637  
Mail: [castrovillari@nidil.cgil.it](mailto:castrovillari@nidil.cgil.it)

### CATANZARO

Piazza Roma, 9  
Telefono: 0961/743657  
Mail: [nidilcz@cgilcalabria.it](mailto:nidilcz@cgilcalabria.it)

### COSENZA

Piazza della Vittoria, 7  
Telefono: 0984/992138  
Mail: [nidil@cgilcosenza.it](mailto:nidil@cgilcosenza.it)

### GIOIA TAURO

Via Bellini, 48  
Telefono: 0966/52396  
Mail: [gioiatauro@nidil.cgil.it](mailto:gioiatauro@nidil.cgil.it)

### VIBO VALENTIA

Viale Affaccio, 59  
Telefono: 0963/591521  
Mail: [vibovalentia@nidil.cgil.it](mailto:vibovalentia@nidil.cgil.it)

## CAMPANIA

### AVELLINO

Via Padre Paolo Manna, 19  
Telefono: 0825/26192  
Mail: [nidil.napoli@cgilcampania.it](mailto:nidil.napoli@cgilcampania.it)

**BENEVENTO**

Viale Principe di Napoli, 103  
Telefono: 0824/1748474  
Mail: [nidil.napoli@cgilcampania.it](mailto:nidil.napoli@cgilcampania.it)

**CASERTA**

Via Giuseppe Verdi, 7/21  
Telefono: 0823/321144  
Mail: [nidil@cgilcaserta.it](mailto:nidil@cgilcaserta.it)

**NAPOLI**

Via Toledo, 353  
Telefono: 081/3456311  
Mail: [nidil.napoli@cgilcampania.it](mailto:nidil.napoli@cgilcampania.it)

**SALERNO**

Via Francesco Manzo, 64  
Telefono: 089/2586733  
Mail: [nidil@cgilsalerno.it](mailto:nidil@cgilsalerno.it)

**EMILIA ROMAGNA****BOLOGNA**

Vi Marconi, 67/2  
Telefono: 051/6087380  
Mail: [bo.nidil@er.cgil.it](mailto:bo.nidil@er.cgil.it)

**CESENA**

Via T. M. Plauto, 90  
Telefono: 0547/642150  
Mail: [ce.nidil@er.cgil.it](mailto:ce.nidil@er.cgil.it)

**FERRARA**

Piazza Verdi, 5  
Telefono: 0532/783221  
Mail: [ferrara@nidil.cgil.it](mailto:ferrara@nidil.cgil.it)

**FORLÌ**

Via Pelacano, 7  
Telefono: 0543/453750  
Mail: [forli@nidil.cgil.it](mailto:forli@nidil.cgil.it)

**IMOLA**

Via Emilia, 44  
Telefono: 0542/605611  
Mail: [im\\_nidil@er.cgil.it](mailto:im_nidil@er.cgil.it)

**MODENA**

Piazza Cittadella, 36  
Telefono: 059/326388  
Mail: [modena@nidil.cgil.it](mailto:modena@nidil.cgil.it)

**PARMA**

Via Casati Confalonieri, 5  
Telefono: 0521/297661  
Mail: [nidil@cgilparma.it](mailto:nidil@cgilparma.it)

**PIACENZA**

Via XXIV Maggio, 18  
Telefono: 0523/459780  
Mail: [piacenza@nidil.cgil.it](mailto:piacenza@nidil.cgil.it)

**RAVENNA**

Via Matteucci, 15  
Telefono: 0544/244263  
Mail: [ravenna@er.cgil.it](mailto:ravenna@er.cgil.it)

**REGGIO EMILIA**

Via Roma, 53  
Telefono: 0522/457305  
Mail: [re\\_nidil@er.cgil.it](mailto:re_nidil@er.cgil.it)

**RIMINI**

Via Caduti di Marzabotto, 30  
Telefono: 0541/779939  
Mail: [rn\\_nidil@er.cgil.it](mailto:rn_nidil@er.cgil.it)

**FRIULI VENEZIA GIULIA****PORDENONE**

Via San Valentino, 30  
Telefono: 0434/545111  
Mail: [nidil.pordenone@fv.gcgil.it](mailto:nidil.pordenone@fv.gcgil.it)

**TRIESTE**

Via Pondaes, 8  
Telefono: 040/3788250  
Mail: [trieste@nidil.cgil.it](mailto:trieste@nidil.cgil.it)

**UDINE**

Via Malignani 8  
Telefono: 0432/550111

## LAZIO

### FROSINONE

Via Mola Vecchia, 2/a  
Telefono: 0775/211219  
Mail: [frosinone@nidil.cgil.it](mailto:frosinone@nidil.cgil.it)

### LATINA

Via Cerveteri 2/a  
Telefono: 0773/693141  
Mail: [frosinonelatina@nidil.cgil.it](mailto:frosinonelatina@nidil.cgil.it)

### RIETI/ROMA EST/VALLE DELL'ANIENE

Via Padre Lino da Parma, 13  
Telefono: 06/54557641  
Mail: [nidilreva@lazio.cgil.it](mailto:nidilreva@lazio.cgil.it)

### ROMA E LAZIO

Via Buonarroto, 51  
Telefono: 06/492051  
Mail: [nidil@lazio.cgil.it](mailto:nidil@lazio.cgil.it)

### ROMA CENTRO/OVEST/LITORANEA

Viale Ostiense, 164/M  
Telefono: 06/57305034  
Mail: [nidilcentro@lazio.cgil.it](mailto:nidilcentro@lazio.cgil.it)

### ROMA NORD/CIVITAVECCHIA

Piazza San Giovan Battista de La Salle, 3/A  
Telefono: 06/66412360  
Mail: [nidil@lazio.cgil.it](mailto:nidil@lazio.cgil.it)

### ROMA SUD/POMEZIA/CASTELLI

Via Licinio Stolone, 142  
Telefono: 06/7141351  
Mail: [nidilromasud@lazio.cgil.it](mailto:nidilromasud@lazio.cgil.it)

## LIGURIA

### GENOVA

Via San Giovanni D'Acri, 6  
Telefono: 010/6028330  
Mail: [genova@nidil.cgil.it](mailto:genova@nidil.cgil.it)

**LA SPEZIA**

Via Bologna, 9  
Telefono: 0187/5417  
Mail: [laspezia@nidil.cgil.it](mailto:laspezia@nidil.cgil.it)

**SAVONA**

Via Boito, 9/R  
Telefono: 019/838981  
Mail: [savona@nidil.cgil.it](mailto:savona@nidil.cgil.it)

**LOMBARDIA****BERGAMO**

Via Garibaldi, 3  
Telefono: 035/3594183  
Mail: [nidilbg@cgil.lombardia.it](mailto:nidilbg@cgil.lombardia.it)

**BRESCIA**

Via f.lli Folonari, 20  
Telefono: 030/3729229  
Mail: [nidil@cgil.brescia.it](mailto:nidil@cgil.brescia.it)

**COMO**

Via Italia Libera, 23  
Telefono: 031/239332  
Mail: [como@nidil.cgil.it](mailto:como@nidil.cgil.it)

**CREMONA**

Via Mantova, 25  
Telefono: 0372/448600  
Mail: [nidilcremona@cgil.lombardia.it](mailto:nidilcremona@cgil.lombardia.it)

**LECCO**

Via Besonda Inferiore, 11  
Telefono: 0341/488273  
Mail: [lecco@nidil.cgil.it](mailto:lecco@nidil.cgil.it)

**LODI**

Via Lodivecchio, 31  
Telefono: 0371/616022  
Mail: [nidillodi@cgil.lombardia.it](mailto:nidillodi@cgil.lombardia.it)

**MANTOVA**

Via Altobelli, 5  
Telefono: 0376/202255  
Mail: [nidilmantova@cgil.lombardia.it](mailto:nidilmantova@cgil.lombardia.it)

**MILANO**

Corso di Porta Vittoria, 43  
Telefono: 02/55025598  
Mail: [nidil.mi@cgil.lombardia.it](mailto:nidil.mi@cgil.lombardia.it)

**MONZA/BRIANZA**

Via Premuda, 17  
Telefono: 039/2731214  
Mail: [nidilbrianza@cgil.lombardia.it](mailto:nidilbrianza@cgil.lombardia.it)

**PAVIA**

Via Damiano Chiesa, 2  
Telefono: 0382/3891  
Mail: [nidilpavia@cgil.lombardia.it](mailto:nidilpavia@cgil.lombardia.it)

**SONDRIO**

Via Torelli, 3  
Telefono: 0342/511262  
Mail: [nidilsondrio@pecgil.it](mailto:nidilsondrio@pecgil.it)

**TICINO OLONA**

Via Volturmo, 2 - Legnano  
Telefono: 0331/488011  
Mail: [nidil ticinoolona@cgil.lombardia.it](mailto:nidil ticinoolona@cgil.lombardia.it)

**VARESE**

Via Nino Bixio, 37  
Telefono: 0332/1956200  
Mail: [nidilvarese@cgil.lombardia.it](mailto:nidilvarese@cgil.lombardia.it)

**MARCHE****ANCONA**

Via Primo Maggio 142/A  
Telefono: 071/285741  
Mail: [ancona.nidil@marche.cgil.it](mailto:ancona.nidil@marche.cgil.it)

**ASCOLI PICENO**

Viale Costantino Rozzi, 13/F  
Telefono: 0736/345311  
Mail: [ascolipiceno@nidil.cgil.it](mailto:ascolipiceno@nidil.cgil.it)

**MACERATA**

Via Di Vittorio, 2/4  
Telefono: 0733/245711  
Mail: [macerata.nidil@marche.cgil.it](mailto:macerata.nidil@marche.cgil.it)

**PESARO/URBINO**

Via Yuri Gagarin, 179  
Telefono: 0721/4201  
Mail: [pesaro.nidil@marche.cgil.it](mailto:pesaro.nidil@marche.cgil.it)

**MOLISE****CAMPOBASSO**

Via Tommaso Mosca, 11  
Telefono: 0874/492500  
Mail: [campobasso@nidil.cgil.it](mailto:campobasso@nidil.cgil.it)

**PIEMONTE****ALESSANDRIA**

Via Cavour, 27  
Telefono: 0131/308299  
Mail: [nidil@cgil.al.it](mailto:nidil@cgil.al.it)

**ASTI**

Piazza Marconi, 26  
Telefono: 0141/533511  
Mail: [asti@nidil.cgil.it](mailto:asti@nidil.cgil.it)

**BIELLA**

Via Lamarmora, 4  
Telefono: 0153599261

**CUNEO**

Via Michele Coppino 2/bis  
Telefono: 0171/452511  
Mail: [cuneo@nidil.cgil.it](mailto:cuneo@nidil.cgil.it)

**NOVARA**

Via Mameli, 7/b  
Telefono: 0321/665200

**TORINO**

Via Pedrotti, 5  
Telefono: 011/2442459  
Mail: [nidil@cgil.torino.it](mailto:nidil@cgil.torino.it)

**VERCELLI**

Via Stara, 2  
Telefono: 0161/224111  
Mail: [nidil@cgil-vcval.com](mailto:nidil@cgil-vcval.com)

## PUGLIA

### BARI

Via Natale Loiacono, 20/B  
Telefono: 080/5767507  
Mail: [nidil@cgilbari.it](mailto:nidil@cgilbari.it)

### B.A.T.

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

### BRINDISI

Via Palmiro Togliatti, 44  
Telefono: 0831/538209  
Mail: [nidilbr@cgilbrindisi.it](mailto:nidilbr@cgilbrindisi.it)

### FOGGIA

Via della Repubblica, 68  
Telefono: 0881/351815  
Mail: [nidil@cgilfoggia.it](mailto:nidil@cgilfoggia.it)

### LECCE

Via Merine, 33  
Telefono: 0832/342452  
Mail: [lecce@nidil.cgil.it](mailto:lecce@nidil.cgil.it)

### TARANTO

Via Dionisio, 20  
Telefono: 099/2216799  
Mail: [nidil@cgiltaranto.it](mailto:nidil@cgiltaranto.it)

## SARDEGNA

### CAGLIARI

V.le Monastir, 15  
Telefono: 070/27971  
Mail: [nidil.cagliari@sardegna.cgil.it](mailto:nidil.cagliari@sardegna.cgil.it)

### OLBIA

Via del Piave, 46  
Telefono: 0789/557020  
Mail: [olbia@nidil.cgil.it](mailto:olbia@nidil.cgil.it)

**SICILIA****CATANIA**

Via Crociferi, 40  
Telefono: 095/7198111  
Mail: [catania@nidil.cgil.it](mailto:catania@nidil.cgil.it)

**PALERMO**

Via Giovanni Meli, 5  
Telefono: 091/6111166  
Mail: [palermo@nidil.cgil.it](mailto:palermo@nidil.cgil.it)

**SIRACUSA**

Viale Santa Panagia, 207  
Telefono: 0931/963112  
Mail: [nidil@cgilsiracusa.it](mailto:nidil@cgilsiracusa.it)

**TOSCANA****AREZZO**

Via Monte Cervino, 24  
Telefono: 0575/3931  
Mail: [nidilar@arezzo.tosc.cgil.it](mailto:nidilar@arezzo.tosc.cgil.it)

**FIRENZE**

Borgo dei Greci, 3  
Telefono: 055/2700595  
Mail: [nidil@firenze.tosc.cgil.it](mailto:nidil@firenze.tosc.cgil.it)

**GROSSETO**

Via Repubblica Domenicana 80/G  
Telefono: 0564/45911  
Mail: [nidil@grosseto.tosc.cgil.it](mailto:nidil@grosseto.tosc.cgil.it)

**LIVORNO**

Via Giotto Ciardi, 8  
Telefono: 0586/228411  
Mail: [nidil.li@livorno.tosc.cgil.it](mailto:nidil.li@livorno.tosc.cgil.it)

**LUCCA**

Viale Luporini, 115/F  
Telefono: 0583/441545  
Mail: [lucca@nidil.cgil.it](mailto:lucca@nidil.cgil.it)

**MASSA CARRARA**

Viale XX Settembre 46/bis  
Telefono: 0585/848311  
Mail: [massacarrara@nidil.cgil.it](mailto:massacarrara@nidil.cgil.it)

**PISA**

Viale Bonaini, 71  
Telefono: 050/515222  
Mail: [nidil@pisa.tosc.cgil.it](mailto:nidil@pisa.tosc.cgil.it)

**PISTOIA**

Via Puccini, 104  
Telefono: 0573/3781  
Mail: [nidil.pt@pistoia.tosc.cgil.it](mailto:nidil.pt@pistoia.tosc.cgil.it)

**PRATO**

Piazza Mercatale, 89  
Telefono: 0574/459315  
Mail: [nidil@prato.tosc.cgil.it](mailto:nidil@prato.tosc.cgil.it)

**SIENA**

Piazza la Lizza, 11  
Telefono: 0577/630192  
Mail: [nidil.si@siena.tosc.cgil.it](mailto:nidil.si@siena.tosc.cgil.it)

**TRENTINO****TRENTO**

Via Muredei, 8  
Telefono: 0461/040111  
Mail: [nidil@cgil.tn.it](mailto:nidil@cgil.tn.it)

**UMBRIA****PERUGIA**

Via Bellocchio, 26  
Telefono: 075/5069803  
Mail: [perugia@nidil.cgil.it](mailto:perugia@nidil.cgil.it)

**TERNI**

Vico San Procolo, 8  
Telefono: 0744/496216  
Mail: [nidil.terni@umbria.cgil.it](mailto:nidil.terni@umbria.cgil.it)

**VENETO****BELLUNO**

Via Fantuzzi, 9  
Telefono: 0437/948046  
Mail: [vertenze.bl@veneto.cgil.it](mailto:vertenze.bl@veneto.cgil.it)

**PADOVA**

Via G. Longhin, 117/121  
Telefono: 049/8944270  
Mail: [padova@nidil.cgil.it](mailto:padova@nidil.cgil.it)

**ROVIGO**

Via Catalafimi, 1/B  
Telefono: 0425/377356  
Mail: [nidil.rovigo@veneto.cgil.it](mailto:nidil.rovigo@veneto.cgil.it)

**TREVISO**

Via Dandolo, 4  
Telefono: 0422/409269  
Mail: [nidil@cgiltreviso.it](mailto:nidil@cgiltreviso.it)

**VENEZIA**

Cà Marcello, 10  
Telefono: 041/5491300  
Mail: [nidil.venezia@veneto.cgil.it](mailto:nidil.venezia@veneto.cgil.it)

**VERONA**

Via L. Settembrini, 6  
Telefono: 045/8674611  
Mail: [nidil@cgilverona.it](mailto:nidil@cgilverona.it)

**VICENZA**

Via Vaccari, 128  
Telefono: 0444/564844  
Mail: [nidil.vicenza@cgilvicenza.it](mailto:nidil.vicenza@cgilvicenza.it)

*Connaître les règles juridiques qui régissent le type de contrat avec lequel vous travaillez, connaître vos droits et devoirs; savoir lire votre contrat est le meilleur moyen de lutter contre les abus et l'illégalité et de se déplacer plus en sécurité dans ce monde du travail en mutation.*