

## CONTRATS DE TRAVAIL EN ITALIE

En dehors des contrats de subordination habituels à durée indéterminée ([contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato](#)) et à durée déterminée ([contratto a termine](#)), il existe des formes de contrats plus spécifiques. En voici les principales caractéristiques :

### **1- « Il lavoro intermittente » ou « job on call »**

Ce système permet à une entreprise de s'assurer la disponibilité continue d'un travailleur en l'engageant – sur un simple appel – en fonction de ses exigences du moment pour des prestations non continues dans le temps ou intermittentes. Ce type de contrat peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il concerne par exemple les professions de serveurs, pompistes, coiffeurs etc...

### **2- « Il contratto di lavoro ripartito » ou « job sharing »**

Dans ce type de contrat, deux travailleurs se partagent une prestation de service. Ce contrat est assimilable au contrat à temps partiel à la différence qu'il ne prévoit dans ce cas qu'un seul contrat de travail et non deux. Chaque travailleur est personnellement et directement responsable de l'accomplissement de la totalité de la prestation.

### **3- « La somministrazione di lavoro » ou « staff leasing »**

La « somministrazione di lavoro » constitue la mise à disposition de l'entreprise de main d'œuvre à temps indéterminé (staff leasing) ou déterminé (équivalents aux contrats intérimaires).

### **4- « Le collaborazioni occasionali » ou « travail occasionnel »**

C'est un contrat entre un travailleur « autonomo » et un « committente » qui ne présente pas les critères du lien de subordination classique. Ce rapport de travail ne doit pas dépasser une durée de 30 jours durant l'année scolaire et le revenu correspondant ne doit pas dépasser 5.000 euros durant l'année scolaire (dans le cas de revenus supérieurs à 5.000 euros, l'activité peut être effectuée dans le cadre du contrat à projet « contratto a progetto »).

### **5- « Le contratto a progetto » ou « contrat à projet »**

Le contrat à projet (co. pro) substitue l'ancien contrat de collaboration (co.co.co).

Le terme « prestazione coordinata » se réfère dans ce type de contrat à la nécessité de synchroniser l'activité du travailleur avec celle du « committente ». Le travailleur bénéficie d'une autonomie et pleine liberté en ce qui concerne l'organisation des modalités, du temps et du lieu de travail, mais l'activité professionnelle doit cependant être fonctionnellement liée à la structure et à l'organisation de la société. Ces prestations ne sont pas occasionnelles mais durent dans le temps. Le collaborateur n'est pas lié par un rapport d'exclusivité et est donc libre de contracter d'autres types de collaboration avec d'autres entreprises (attention l'exclusivité peut cependant être prévue dans le contrat).

## **6- « Il contratto di inserimento » ou « contrat d'insertion »**

Le contrat d'insertion est un contrat à réaliser au travers d'un projet individuel d'adaptation des compétences professionnelles du travailleur à un travail en particulier, en vue d'une insertion ou d'une réinsertion sur le marché du travail. Il concerne la catégorie de personnes suivantes :

- Sujets âgés entre 18 et 29 ans
- Personnes au chômage longue durée âgées de 29 à 32 ans
- Travailleurs de plus de 50 ans sans travail ou risquant de le perdre.
- Travailleurs qui désirent entreprendre ou reprendre une activité professionnelle et qui n'ont pas travaillé pendant deux ans
- Femmes de n'importe quel âge résidant dans une zone géographique où le taux d'occupation féminin est inférieur à 20% par rapport au taux masculin ou bien où le taux de chômage féminin serait supérieur de 10% par rapport au taux masculin.
- Personnes ayant un grave handicap physique, mental ou psychique.

Le contrat d'insertion devra être stipulé par écrit avec l'indication du projet individuel d'insertion. A défaut le contrat est considéré comme nul et le travailleur devra être embauché à durée indéterminée. Copie du contrat doit être envoyée dans les 30 jours à l'Ispettorato provinciale de compétence ainsi qu'au siège de l'INPS.

La durée du contrat d'insertion ne pourra être inférieure à 9 mois et supérieure à 18 mois (sauf pour les cas de personnes handicapées pour lesquelles la durée sera dans certains cas jusqu'à 36 mois).

## **7- « Il contratto di apprendistato » ou « contrat d'apprentissage »**

C'est un contrat dans lequel l'employeur soumet l'apprenti à un enseignement pratique finalisé à une formation professionnelle. Ce contrat peut être appliqué dans tous les secteurs économiques. Les termes du contrat (durée et salaire de base) sont établis par les contrats collectifs nationaux (CCNL).

3 typologies sont prévues :

- Apprentissage pour l'acquisition d'un diplôme ou parcours de haute formation. Applicable à tous les secteurs d'activité, pour les jeunes entre 18 et 29 ans. Sa finalité est l'acquisition d'un diplôme de niveau secondaire (universitaire, de haute formation, spécialisation technique supérieure). La durée dépend des régions.
- Apprentissage professionnalisant. Applicable à tous les secteurs d'activités, pour les jeunes entre 18 et 29 ans. Sa finalité est l'acquisition d'une qualification au travers d'une formation au travail. Sa durée est de 2 à 6 ans.
- Apprentissage pour l'accomplissement du droit/devoir d'instruction et de formation. Applicable à tous les secteurs d'activités, pour les jeunes entre 15 et 18 ans. Sa finalité est l'acquisition d'une qualification professionnelle. La durée ne peut être supérieure à 3 ans.

### **8- Contrat part-time**

Il peut être aussi bien à temps déterminé qu'à temps indéterminé, il est toutefois caractérisé par un horaire réduit préétabli (quelques heures par jour, quelques jours par semaine ou par mois, ou pendant certaines périodes de l'année). Ce type de travail est réglé par les contrats collectifs nationaux.

Pour connaître son contrat et en comprendre les modalités il faut savoir à quelle convention collective il appartient (CCNL). Cela vous permettra par exemple de savoir le nombre de mois de salaire qu'il prévoit (13, 14 mois).

- *Pour plus de détails sur les contrats, vous pouvez consulter le site [www.borsalavorolombardia.net](http://www.borsalavorolombardia.net)*

**NB :**

Les CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) définissent les particularités des contrats. Pour bien comprendre les contrats en Italie, il faut donc toujours s'assurer de savoir de quel type de contrat on parle (ci-dessus) mais aussi de savoir à quel CCNL le contrat se réfère pour connaître les conditions propres au CCNL ex : période d'essai, vacances, préavis etc...

Les CCNL diffèrent en fonction du secteur d'activité de l'entreprise qui vous embauche.

Chaque convention (CCNL) fonctionne avec des niveaux de responsabilité (des lettres ou des numéros). A chaque niveau correspond un salaire brut minimum (ce salaire brut minimum est une référence comme peut l'être le SMIC en France).

Les périodes d'essai, périodes de préavis et toutes les modalités d'application des différents contrats précédemment indiqués (insertion, apprentissage, a temps indéterminé...) sont indiqués dans ces conventions.

Lors d'un entretien on peut vous demander à quelle convention appartient votre contrat, votre niveau, votre salaire (les entreprises préfèrent toujours parler en brut même si le chiffre net est plus parlant pour les candidats). Il est conseillé de demander ces renseignements à l'entreprise pour bien comprendre dans le cadre de quel contrat vous serez embauché.

Remarque : En entretien vous pouvez demander si un deuxième entretien est prévu dans le processus de sélection. Si tel est le cas, il est préférable de n'aborder le salaire que lors du deuxième entretien et d'une manière générale toujours attendre que l'entreprise aborde le sujet.

Trouver un emploi dans le cadre d'un contrat intérimaire peut-être une solution pour se faire une première expérience significative et appréciée en Italie

➤ *Pour plus d'information, voir la fiche CCNL.*